EDİTÖR: DOÇ. DR. SELAHATTİN KANTEN

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ



nobel

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ
Editör: Doç. Dr. Selahattin Kanten

Yayın No. : 2165
İşletme No. : 125
ISBN : 978-605-7928-74-0
Basım Sayısı : 1. Basım, Aralık 2018

© Copyright 2018, NOBEL AKADEMİK YAYINCILIK EĞİTİM DANIŞMANLIK TİC. LTD. ŞTİ. SERTİFİKA NO.: 40340
Bu baskının bütün hakları Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.ne aittir. Yayınevinin yazılı izni olmaksızın, kitabın tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla basımı, yayımı, çoğaltımı ve dağıtımı yapılamaz.

Genel Yayın Yönetmeni : Nevzat Argun -nargun@nobelyayin.com-
Yayın Koordinatörü : Gülfem Dursun -gulfem@nobelyayin.com-

Redaksiyon : Samet Tekin -samet@nobelyayin.com-
Sayfa Tasarım : Emel Yıldız -emel@nobelyayin.com-
Kapak Tasarım : Mehtap Yürümez -mehtap@nobelyayin.com-
Baskı ve Cilt : Osmanlı Mücellit Matbaacılık Sertifika No.: 29041
Plastikçiler Sitesi 1536 Sokak No.: 40 Yenimahalle / ANKARA

Kütüphane Bilgi Kartı

Kanten, Selahattin.
İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi / *Selahattin Kanten*
1. Basım. XIV + 482 s. 16x23,5 cm. Kaynakça var, dizin yok.
ISBN: 978-605-7928-74-0
1. İSG Sistemi 2. İş Kazaları 3. Meslek Hastalıkları 4. Risk Değerlendirme 5. Güvenli Davranışlar.

Genel Dağıtım

ATLAS AKADEMİK BASIM YAYIN DAĞITIM TİC. LTD. ŞTİ.
Adres: Bahçekapı mh. 2465 sk. Oto Sanayi Sitesi No:7 Bodrum Kat Şaşmaz-ANKARA - siparis@nobelyayin.com-
Telefon: +90 312 278 50 77 - **Faks:** 0 312 278 21 65
E-Satış: www.nobelkitap.com - www.atlaskitap.com - **Bilgi:** esatis@nobelkitap.com - info@atlaskitap.com

Dağıtım ve Satış Noktaları: Alfa Basım Dağıtım, Ana Basım Dağıtım, Arasta, Arkadaş Kitabevi, Başarı Dağıtım, D&R mağazaları, Dost Dağıtım, Güneş Dağıtım, Kitapsan, Nezih Kitabevleri, Prefix, Remzi Kitabevleri, TveK Mağazaları

YAZARLAR

1. **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi: Ulusal ve Örgütsel Bağlam**

   Doç. Dr. Selahattin Kanten
   Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

2. **İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci: Türkiye Örneği**

   Doç. Dr. Kadir Arslanboğa
   Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

3.. **Çalışma Koşulları ve Tehlikeler**

   Doç. Dr. Pelin Kanten
   Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

4. **Psikososyal Riskler ve Tehlikeler**

   Prof. Dr. V. Lale Tüzüner
   İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi

5. **İş Stresi ve Tükenmişlik**

   Dr. Öğr. Üyesi İhsan Aytekin
   Prof. Dr. Sait Gürbüz
   Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

6. **İş Kazaları**

   Doç. Dr. Fulya Aydınlı Kulak
   İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi

7. **Meslek Hastalıkları**

   Öğr. Gör. Hakan Gökgöz
   Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
   Prof. Dr. Agah Sinan Ünsar
   Trakya Üniversitesi

8. **İş Kazalarını ve Meslek Hastalıklarını Önleme Yaklaşımları**

Dr. Öğr. Üyesi Ebru Kanyılmaz Polat
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

9. **Güvenli Davranışlar**

Doç. Dr. Pelin Kanten
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

10. **İş Güvenliği Kültürü**

Doç. Dr. Yener Pazarcık
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

11. **Ergonomi**

Doç. Dr. Dilek Dönmez Polat
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

12. **İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi**

Prof. Dr. Gülten Gümüştekin
İş Güvenliği Uzmanı Ediz Sait Yörü
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

13. **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Yönetimi**

Doç. Dr. Ümran Şengül
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ

Prof. Dr. Gülten Gümüştekin **İş Güvenliği Uzmanı Ediz Sait Yörü**

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

GİRİŞ

Son yıllarda insan yaşamına ve sağlığına verilen önem artmış ve dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) konusu gündeme gelmiştir. Bunun sonucu olarak çalışma yaşamında gerçekleşen ölümlü veya yaralanmalı iş kazalarını önlemek için; iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemi her geçen gün artmaktadır. Türkiye'de İSG konusunda temel yetkili kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır. Bakanlık bu konudaki çalışmalarını çeşitli alt kuruluşlarıyla sürdürmektedir. Ayrıca gerek sosyal güvenlik ve sigortalılık bağlamında, gerekse teftiş anlamında bazı başka kurumlar da İSG alanında faaliyet göstermektedir. Son yıllarda Türkiye'de İSG koşullarının iyileştirilmesi açısından önemli adımlar atılmaktadır. Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye ister istemez gelişmiş batı ülkelerinin geçtiği yollardan geçerek özellikle üretim ve sanayi sektöründe yoğun bir biçimde sanayileşmenin getirdiği sosyal sorunlar ile yüzleşmektedir. Güncel duruma bakıldığında İSG konusunda Türkiye'de teknolojik ve hukuki önlemlerin yanı sıra sosyal açıdan da daha fazla çalışmaların yapılması gerekliliği, benzer biçimde İSG eğitimi konusunda da etkin çalışmalar gerçekleştirilmesi gerektiği görülmektedir.

Geçmiş yıllarla kıyaslandığında, Türkiye'de iş yaşamında daha fazla kadın, engelli, göçmen ve mülteci ile eğitimli çalışan bulunduğu, ayrıca sendikalara üyelik oranları azalırken hizmet sektöründe çalışanların oranının ise arttığı gözlemlenmektedir. Bu gelişmeler arasında, iş yaşamında daha fazla kadın, engelli ve mültecinin bulunması ve sendikalı çalışanların azalması İSG açısından daha fazla dezavantajlı çalışanın varlığına işaret etmektedir. Sendikalara üyelik oranındaki düşüş, çalışanların ortak inisiyatif çerçevesinde hareket etme ve hakkını arama imkânının azalması ile sonuçlanmaktadır. Eğitimli çalışanların sayısının artması iş sağlığı ve güvenliği konusunda artan

beklentilere neden olurken, hizmet sektöründe çalışanların sayısındaki artış ise, İSG riskleri açısından göz önünde bulundurulması gereken yeni ve özgün koşulları doğurmaktadır. Bütün bu beklentiler ve koşullar İSG ve eğitimi konusunun önemini ortaya koymaktadır.

İSG eğitimi, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de önemi giderek daha iyi anlaşılan ciddi bir konudur. Yalnıza iş kazaları ve meslek hastalıklarının işletmeler ve devlet açısından getirmekte olduğu yüksek maliyetler ile somutlaşan ekonomik yönü değil, çalışanların ve ailelerinin yaşadıkları zorluklar ve bu doğrultuda ortaya çıkan sosyal sorunlar da konunun daha fazla ciddiye alınmasını gerektiren faktörlerdir. Bir yandan İSG açısından gündeme gelen sektörler ve iş alanları çeşitlenmekte, diğer yandan hâlâ bazı sektörlerde, örneğin; inşaat, madencilik ve makine sanayi gibi yüksek riskli sektörlerde yüksek riskler ve büyük kazalardan dolayı konuyla ilgili artan bir çaba söz konusu olmaktadır. Türkiye'de 2014 yılında Manisa ili Soma ilçesinde yaşanan maden ocağı kazası, 301 madencinin ölümüyle sonuçlanmış, bu olay gerek yurt içinde gerekse yurt dışında büyük yankı uyandırmıştır. Bu büyük krize teknik anlamda etkili ve organize bir müdahale gerçekleştirilmekle beraber, eleştiriler; kazanın önlenebileceği ve kayıpların bu derece büyük rakamlara ulaşmaması için alınabilecek önlemler olduğu yönünde dile getirilmiştir. Sonuç itibarıyla bu üzücü olay Türkiye'de İSG ve eğitimi çalışmalarına yönetimsel, örgütsel, davranışsal, teknik, teknolojik ve hukuki anlamda ciddi ivme kazandırmıştır.

Genellikle işletmeler ve diğer kurumlar, iş kazalarının önlenememesi sorununa çözüm arayışlarını farklı kollardan sürdürmektedirler. Ancak çözümün sadece teknik önlemlerin artırılması ve hukuki müeyyidelerin ağırlaştırılması ile çözülmesi pek mümkün görünmemektedir. İş sağlığı ve güvenliğine bütünsel bir çözüm için, teknik ve hukuksal alanların yanında sosyoloji, psikoloji, yönetim-organizasyon, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi birçok disiplinin katkılarının faydalı olacağı düşünülmektedir.[1] Bu bölümde, İSG eğitimleri ve içerikleri hakkında güncel bilgiler verilerek eskiye göre ilerleme kaydedilmiş olan noktalara değinilmiş ve daha iyi bir İSG eğitimi için önerilerde bulunulmuştur.

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı Kanun (Resmî Gazete, 2012, 28339), iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi bakımından önleyici bir anlayışla

düzenlenmiştir. İSG hizmetlerinin örgütlenmesi, yürütülmesi ve bunların denetlenmesi yükümlülükleri de bu önleyici anlayışa paralel olarak çoğunlukla işverene yüklenmiştir. Kanunda işveren kavramı; "çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar" olarak tanımlanmıştır. Sadece işçilerin değil, tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini esas alan Kanunda, işveren sayılan kimselerin bu konudaki yükümlülüklerini ayrıntılarıyla sıralamış ve buna ilişkin detaylar da Kanunun 30.maddesine dayanılarak yayımlanan çok sayıda yönetmelikle ortaya konulmuştur. Buna göre işveren, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, kişisel koruyucu donanımların bulundurulup kullandırılması, İSG tedbirlerinin değişen şartlara uygun hâle getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacaktır. Böylece işverenler; maliyetleri çalışanlara yüklemeden bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm sağlık ve güvenlik önlemlerini almalı ve gerekli çalışmaları yapmalıdır. İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan İSG konusunda hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenin yükümlülüklerinden biri de çalışanların eğitilmesi ve bilgilendirilmesidir. İşveren çalışanın sözleşmesinin niteliğine, çalıştığı tehlike sınıfına bakmaksızın İSG eğitimi almasını sağlamalıdır. Bu eğitim, işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilmeli, değişen risklere uygun olarak yenilenmeli ve gerektiğinde tekrarlanmalıdır[2].

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Kavramı, Tanımı, Önemi ve Anlamı

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nün çabalarına rağmen, İSG alanında yaşanan sorunlar küresel anlamda azımsanamayacak boyutlardadır. Dünyada her 15 saniyede bir işçi, her gün ise yaklaşık 6 bin 300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Her yıl yaklaşık olarak 360 bin kişi iş kazası, 1 milyon 950 bin kişi ise meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir. Her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelmekte ve 160 milyon kişi meslek hastalığına yakalanmaktadır.[3] Ölüm ve yaralanmaların büyük kısmı, nüfusun çoğunluğunun tarım, balıkçılık ve madencilik gibi yüksek riskli sektörlerde çalıştığı gelişmekte

kısaca aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır.

- **İş Kazası (Occupational Accident)**: İş esnasında ya da yapılan iş nedeniyle meydana gelen ölümcül yahut ölümcül olmayan bir yaralanmaya neden olan olaydır. Örneğin yüksekten düşme ve çalışmakta olan bir makineyle temas gibi.

- **Meslek Hastalığı (Occupational Disease)**: Bir iş esnasında ortaya çıkan zararlı etkilere maruz kalınması nedeniyle meydana gelen her türlü hastalıktır. Örneğin ahşap tozuna veya kimyasal bileşenlere maruz kalmaktan kaynaklanan astım gibi.

- **Tehlikeli Olay (Dangerous Occurrence)**: Ulusal yasa ve yönetmelikler çerçevesinde önceden tanımlanmış, çalışanlara yahut topluma yaralanma ve hastalık gibi şekillerde zarar verme potansiyeli olan bir olaydır. Örneğin, devrilerek sadece maddi zarara neden olan bir vinç gibi.

- **Ramak Kala Vaka (Near-miss Incident)**: Ulusal yasa ve yönetmelikler çerçevesinde önceden tanımlanmış olup olmamasına bakılmaksızın çalışanlara yahut topluma zarar verebilecek ancak zararsız atlatılmış olaydır. Örneğin örülmekte olan bir duvardan düşen bir tuğla gibi.

- **Tehlike (Hazard)**: Zarar verme potansiyeli olan her şeydir. Örneğin kimyasallar, elektrik, merdiven üstünde çalışmak, güvenlik önlemi alınmamış bir makine, açık bir çekmece, fazlasıyla çaba gerektiren stresli bir iş gibi.

- **Risk (Risk)**: Yukarıda sayılanlar gibi pek çok tehlikeden bireylerin zarar görmeleri anlamında düşük ya da yüksek olasılık ve bu olasılığın gerçekleşmesi hâlinde meydana gelebilecek zararın büyüklüğünün göstergesidir.

6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. Maddesinde iş kazası; "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay" şeklinde tanımlanmaktadır[6].

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda iş kazası ayrıntılı bir şekilde açıklanmış ve 13. Maddesinde başlıklandırılarak aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:[7]

- ✓ *Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*
- ✓ *İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,*
- ✓ *Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*
- ✓ *Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*
- ✓ *Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.*

İSG, aslında hem sağlık hem de güvenlik yönünden iki kısımda incelenmektedir. İşler, işgörenler ve işyerleri açısından düşünüldüğünde, her iki kavram da birbirinden ayrılamaz bir bütün olarak görülür. Bu yüzden her iki uzmanlık alanında nitelikli eğitilmiş uzmanların birlikte çalışması ile sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluşturmak mümkün olacaktır.[8]

İş güvenliği kavramının kabul gören bir tanımına göre; "**iş güvenliği**, iş yerlerindeki çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik içinde olmasını temin eden ve sonucunda iş kazaları ile meslek hastalıklarını azaltan bir bilimdir."[9] İş güvenliğini, iş yerlerinde işin yürütülmesi nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak için gerçekleştirilen ve metodolojisi olan çalışmalar olarak yorumlayan Yiğit (2013), ILO ve WHO'nun ortak **iş sağlığı** tanımını ise şu şekilde aktarmaktadır:

"Çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden iyilik durumlarının sağlanmasını ve yüksek düzeyde sürdürülmesini; iş koşulları ve kullanılan zararlı maddelerden dolayı çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uygun olmasını temel alan tıp bilimidir."[10]

İş kazaları ve iş kazalarının önlenmesi ile **iş sağlığı**, iş sağlığı ve güvenliği konusunun iki temel unsurundan birini oluşturmaktadır. İş kazasının tanımına bakıldığında, en net tanımlar ILO, WHO ve Türkiye'de ilgili kanunlarda görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'ya göre, iş kazası, önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınamamış olan etrafa zarar verebilecek nitelikteki olaydır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'ne göre ise iş kazası, "önceden planlanmamış, kişisel yaralanmalara, maddi zarara ve üretimin durmasına sebep olan olay"dır.[11]

Avrupa Birliği istatistik kurumu (EUROSTAT) bünyesinde sürdürülen Avrupa İş Kazası İstatistikleri (ESAW) projesi, iş kazasını iş yapılırken gerçekleşen, fiziksel ya da ruhsal zarara neden olan münferit olay şeklinde tanımlarken, ölümcül ve ölümcül olmayan şeklinde bir ayırım yapmaktadır. Buna göre ölümcül olmayan iş kazaları, en az dört günlük iş devamsızlığına neden olan ve bazı kaynaklarda "ciddi iş kazası" olarak adlandırılan kazalardır. Ölümcül olanlar ise, kurbanın bir yıl içerisinde ölümüne neden olan kazalardır. Ölümcül olmayan kazalar insanların kalıcı şekilde engelli olmalarına, işgücü piyasasından çıkmalarına ve işsiz kalmalarına neden olabileceği için ayrıca ciddi anlamda iş günü kaybına neden oldukları için çalışanlar ve aileleri için yüksek maliyetleri beraberinde getirmektedir.[12]

Teknolojik gelişmeler ve alınan teknik önlemlerin yanı sıra hukuki yaptırımlar açısından gözlenen iyileşmeye rağmen iş kazaları hız kesmemekte ve meslek hastalıkları çoğu zaman kayıtlara bile geçmeyecek şekilde göz ardı edilmektedir. Özellikle denetlemenin söz konusu olmadığı durumlarda çalışanlar güvensiz davranışlarında ısrar etmekte, bazı yöneticiler ve işverenler ise, zaman zaman güvenliğin ikinci plana itilmesi ve işlerin sürdürülmesi yönünde tavır almaktadır. Oysaki iş kazaları ve meslek hastalıklarının işletmeye getirdiği maliyetler, güvenlik kurallarının ihmal edildiği durumlarda elde edilen kazancı aşmaktadır.

İSG çalışmalarının önemli bir unsurunu **iş sağlığı** konusu oluşturmaktadır. Ani şoklar yaratan özellikle ölümlü kazalar, kamuoyunun daha fazla dikkatini çekmekte ve İSG denince ilk akla gelen sorun iş kazaları olmaktadır. Ancak işyerindeki sağlık koşullarının çalışanlar üzerindeki etkileri ve meslek hastalıkları gibi konular da aynı derecede önem taşımaktadır. Yiğit (2013), üretim teknolojileri ve kimyasallarındaki gelişmelerden dolayı meslek hastalıklarının günümüzde işçi sağlığını iş kazalarından çok daha fazla tehdit

ettiğini belirtmektedir.[13] Bu bağlamda iş sağlığının tanımına bakıldığında konunun geniş kapsamı fark edilmektedir. WHO, sağlığı, "...yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hâli" olarak tanımlamaktadır.[14] Dolayısıyla "iş sağlığı" kavramının geniş bir çerçevede anlaşılması yalnızca görünen hastalık ve kazalar ile sınırlı düşünülmemesi ve çalışanın sosyal ve psikolojik iyiliğinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Böyle düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi gereken sektörler ve iş kollarının genel olarak bilinenden çok daha çeşitli olduğu ortaya çıkmaktadır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 14'te "**meslek hastalığı**, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik hâlleridir" şeklinde tanımlanmaktadır.

Bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için, yapılan iş ile doğrudan bağlantılı olması gerekmektedir. Bronşit olan her çalışanın bu durumu meslek hastalığı sayılamayacağı gibi kanserojen maddeler kullanan bir işyerinde çalışan kişinin kansere yakalanmasının meslek hastalığı sayılamayacağını ifade etmek de doğru değildir. Öte yandan ağır çalışma koşullarından etkilenerek aniden hastalanan bir çalışanın durumu iş kazasına bir örnek teşkil etmektedir. Örneğin maden ocağında havalandırma tesisatındaki bir arıza neticesinde rahatsızlanarak hastaneye kaldırılan bir işçinin tedavi olarak işe dönmesi yahut hayatını kaybetmesi iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Aynı iş yerinde yeterli havalandırma yapılmaması neticesinde yıllar sonra silis tozları nedeniyle silikoz hastalığına yakalanan bir maden işçisinin durumu ise meslek hastalığına bir örnektir.[15] Kısacası bir sağlık probleminin meslek hastalığı sayılması için yapılan iş ile yaşanan sağlık problemi arasında bir sebep-sonuç ilişkisi söz konusu olmalı ayrıca sorun uzun vadeli bir süreç içerisinde ortaya çıkmış olmalıdır.

ILO-WHO İş Sağlığı Ortak Komitesi'ne göre **iş sağlığı** kavramının üç temel hedefini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:[16]

- ✓ *Çalışanların sağlık durumları ve çalışma kapasitelerinin artırılması ve sürekli olarak izlenmesi,*
- ✓ *İşin ve işyeri ortamının İSG standartlarına uygun hâle getirilmesi,*

- ✓ *İş yerindeki örgütlenme ve çalışma kültürünün İSG'yi destekleyecek şekilde geliştirilmesi.*

Sıralanan tüm amaçların başarılması sürdürülebilir İSG eğitimleri ile gerçekleşebilir.

ILO-WHO İş Sağlığı Ortak Komitesine göre iş sağlığı alanındaki çalışmalarının amaçları şöyle sıralanabilir:

Birinci amaç; hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılması ve burada tutulmasını amaçlamaktadır.

İkinci amaç, çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesidir.

Üçüncü amaç, çalışanların işleriyle ilgili olan sağlığa zararlı risklerden korunmalarıdır.

Dördüncü amaç, çalışanların fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarıdır.

Özetle iş sağlığı alanındaki çalışmalarda temel amacın, işin insana, insanın da işine uygun hâle getirilmesini sağlamak şeklinde dile getirilebilir.[17] İşin insana, insanın da işine uygun hâle getirilmesi de sürdürülebilir İSG eğitimleri ile gerçekleşebilir.

Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre, hâlen dünya çapında çalışanların yalnızca %15'inin mesleki risklerin önlenmesi, sağlık gözetimi, güvenli çalışma metotları eğitimi, ilk yardım ve İSG konularında danışmanlık sağlayan uzmanlaşmış iş sağlığı hizmetlerine erişim imkânı bulunmaktadır.[18]

Türkiye'de İSG alanında yapılan düzenlemeler ile birlikte **İSG kültürü** oluşmaya başlamıştır. İSG kültürü oluştukça, iş kazaları sayılarında azalmaların olacağı da bir gerçektir. Ancak Türkiye'de hâlâ İSG denilince, çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanmaları anlaşılmaktadır. Bu da Türkiye'de İSG kültürünün oluşmasında, yerleşmesinde ve uygulamaların ilerlemesinde alınması gereken yol olduğunu göstermektedir. Hukuksal, teknik, sağlık ve organizasyonel birtakım İSG önlemleri ile daha güvenli çalışma ortamları oluşturmak mümkündür. Ancak daha güvenli çalışma ortamları oluşturarak iş kazası sayılarını indirmek için yalnızca bu önlemlerin yeterli olmadığı bilinmektedir.[19] Güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında, İSG alanında

nitelikli eğitim almış uzmanların, çeşitli hukuksal, sağlık, teknik ve organizasyonel faaliyetleri yapması ile mümkün olacaktır. Bunun için hem İSG uzmanlarının hem de işyeri çalışanlarının İSG eğitimleri son derece önemlidir.[20] İSG kültürünü oluşturarak, iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılabilmesi için İSG alanında nitelikli iş güvenliği uzmanlarına ihtiyaç duyulmaktadır.[21]

İşveren, tutum ve davranışları ile çalışanlar gözünde her zaman model, İSG kültürünün sağlanmasında da başarı için anahtardır. İşyerinde bu kültürü yerleştirmek için eğitimin önemine inanan, bunun için emek ve para harcayan ve başarılı olan işverenlerin değişik şekillerde ödüllendirilmesi, diğer işverenler için özendirici bir yol olarak denenebilir. İSG'nin sağlanmasında interaktif eğitimler, görsel iletişim araçları ve alışkanlıkların kazanılmasında uygulamaların önemi göz ardı edilmemelidir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi genel olarak; işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak üzere, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gereken tedbirleri öğretmek ve İSG bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmak üzere yapılan faaliyetlerdir.[22] Türkiye'de İSG eğitimi, üniversitelerde ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerinde ve ayrıca Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumlarında verilmektedir. Mevzuat gereği iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğundan dolayı sektörden bu yönlü talebin devam etmesi ile her geçen gün üniversitelerde açılan ilgili bölüm sayısı ve iş güvenliği uzmanı sayısı artmaktadır. Bunun sonucu olarak, Türkiye'de iş güvenliği uzmanlığı belge sayıları da hızla artmaktadır. Bunun için iş güvenliği uzmanı olarak görev alınacak sektöre ait iş güvenliği eğitiminin verildiği bir eğitim planının uygulanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. İş güvenliği uzman adaylarına verilecek iş güvenliği eğitimleri, sektörel ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte olursa, İSG uzmanlarının daha nitelikli yetişmesi sağlanacaktır. Böylece iş güvenliği uzman adaylarının görev almayı düşündükleri sektör ile ilgili İSG eğitimleri verilmiş olacaktır. Sonuç olarak Türkiye'de İSG kültürü ve eğitimi altyapısındaki gelişmeler gözle görülür derecede artmıştır. Ancak yine de Türkiye'de gelişmiş ülkelere nazaran eksik olan İSG kültürünü oluşturmanın ve yüksek olan ölümlü ve yaralanmalı iş kazası sayılarını azaltmanın tek yolunun İSG eğitimine verilecek öneme bağlı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.[23] Bu durumda, güvenlik kültürünün yalnızca

örgütler düzeyinde değil toplumsal düzeyde de geliştirilmesi gereken bir konu olduğu ortaya çıkmaktadır.[24]

İşletmelerde çalışmaların güvenli ve sağlıklı ortamlarda gerçekleştirilmesi için, İSG alanında belirlenen ilke ve standartların uygulanması gereklidir. Bu ilke ve standartların uygulanmasının yollarından biri de taraflar arasında sağlanacak işbirliği ile işyerinde çalışanların eğitimine gereken önemin verilmesidir. Eğitim, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları açısından yaşamsal öneme sahiptir.[25] Aynı zamanda eğitim, çalışma ortamındaki tehlikelerden korunmak amacıyla dünyada kabul gören önleyici yaklaşımın da önemli bir uygulama basamağını oluşturmaktadır.[26] İSG'ye ilişkin bilinç ve duyarlılığın arttırılmasında, güvenlik kültürünün yerleştirilmesinde İSG politikalarının uygulanmasını kolaylaştırmada da eğitim esastır.[27] Sağlıklı ve hoşnut bir işgücü, geleceğin temelini oluşturur. Toplumsal ve ekonomik refahı arttırmak, mevcut sağlık durumunu iyileştirmek, sağlıklı olmayı teşvik etmek, mesleki tehlikeleri önlemek, çalışanları risklere karşı korumak, işgücünü hoşnut etmek için, emniyet odaklı alınan önlemler olması gereklidir. Bu önlemler sağlıklı ortamın teşviki ile eğitim ve öğretim gibi konuları içermelidir.[28] İSG eğitimlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması gereklidir.

2.1. İş Güvenliği Uzmanı Tanımı ve Eğitimi

İSG hizmetlerinde görevli iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını belirleyen yönetmelik; "İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelik"tir. Bu yönetmelik ilk olarak 27 Kasım 2010 tarihli 27768 sayılı Resmî Gazete'de[29] yayımlanmıştır. Ancak 29 Aralık 2012 tarihli 28512 sayılı Resmî Gazete'de[30] yayımlanan yeni yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu yönetmeliğe göre "iş güvenliği uzmanı"; "İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı" biçiminde tanımlanmaktadır.

İşverenler İSG çalışmalarının büyük ölçüde iş güvenliği uzmanlarınca yerine getirilmesini beklemektedirler. Bu kişilerin görevleri arasında işyerindeki risklerin saptanması, tanıtımı ve önlenmesine yönelik İSG eğitimlerinin

verilmesi gibi doğrudan kaza ve hastalıkları önleyici faaliyetler yer almaktadır. Özellikle her bir görev için risklerin saptanması, buna yönelik özel eğitimlerin verilmesi ve denetimlerin etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi için iş güvenliği uzmanının lisans eğitimi ile ilintili bir işkolunda çalışmasını öngören mevzuat değişikliği yapılabilir.

2.2. İş Güvenliği Uzmanlığı Belge Sınıfları

İş güvenliği uzmanlığı için üç sınıf belge vardır. Değişik işyerlerinin İSG açısından yer aldığı tehlike sınıfları 26 Aralık 2012 tarihli 28509 sayılı Resmî Gazete'de "İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri tehlike sınıfları tebliği"nin "Ek-1-İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi"nde belirtilmiştir.[31] Bu tebliğde değişiklik yapılmasına dair tebliğ de 2014'de Resmî Gazete'de yayınlanmıştır.[32] Bu tebliğe göre işyerlerinin İSG açısından yer aldığı tehlike sınıfları üç temel tehlike sınıfına ayrılmıştır. Bunlar; ***az tehlikeli***, ***tehlikeli*** *ve* ***çok tehlikeli işyerleri*** şeklindedir. Bu tehlike sınıflamasına göre hangi sınıf iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile hangi tehlike sınıfındaki işyerlerinde çalışılabileceği ise 30 Haziran 2012 tarihli 28339 sayılı Resmî Gazete'de[33] yayınlanan 6331 sayılı iş kanununda yazmaktadır. Bu sınıflamaya göre;

- ✓ *A sınıfı belge sahipleri; az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde,*
- ✓ *B sınıfı belge sahipleri; az tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde,*
- ✓ *C sınıfı belge sahipleri; az tehlikeli işyerlerinde çalışabilirler.*

(C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az üç yıl fiilen görev yaptığını belgeleyen ve (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlar (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olabilir. (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl fiilen görev yaptığını belgeleyen ve (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlar (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olabilir.[34]

3. Türkiye'deki İş Güvenliği Uzmanları Tarafından Çalışanlara Verilen Eğitim

Türkiye'de artan İSG eğitim olanakları ile her geçen gün iş güvenliği uzman sayısında artış olmaktadır. Belge sahibi olan iş güvenliği uzmanları ilgili sektörlerde görev almakta ve çalışanların İSG eğitimlerini vermektedirler. Böylece nitelikli bir biçimde eğitim almış iş güvenliği uzmanları, işyerlerinde çalışanların ihtiyaçlarına yönelik iş güvenliği kültürünü artıracak biçimde eğitim vermeleri mümkün olacaktır.

Tablo 1: İş Güvenliği Uzmanları Tarafından Çalışanların Eğitiminde Verilecek Temel Konular[35].

1. Genel Konular

a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler,
b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,
c) İşyeri temizliği ve düzeni,
d) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar.

2. Teknik Konular

a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri,
b) Elle kaldırma ve taşıma,
c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma,
d) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,
e) Ekranlı araçlarla çalışma,
f) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,
g) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması,
h) Güvenlik ve sağlık işaretleri,
i) Kişisel koruyucu donanım kullanımı,
j) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü,
k) Tahliye ve kurtarma.

3. Sağlık Konuları

a) Meslek hastalıklarının sebepleri,

b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,

c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri,

d) İlkyardım.

Belirtilen eğitim yollarından birisi ile iş güvenliği eğitimi alan ve sınavlarda başarılı olarak iş güvenliği uzmanı olanlar, görev aldıkları işyerlerindeki çalışanlara eğitim vererek iş güvenliği kültürünü oluşturmaya ve daha sağlıklı ve güvenilir çalışma ortamı oluşturmaya çalışırlar. Bunun için 15 Mayıs 2013 tarihli 28648 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan "Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelik"e göre Tablo 1'de belirtilen asgari konularda eğitimler verilir. Ayrıca iş güvenliği uzmanı eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterir. Bu noktada iş güvenliği uzmanının eğitim vereceği sektördeki teknik çalışmaları çok iyi bilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu da ancak işin yapıldığı sektör ile ilgili teknik veya mühendislik eğitimi almış olmakla veya iş güvenliği uzmanlığı eğitimi sırasında o sektör ile ilgili teknik bilgileri öğrenmekle mümkün olabilir.[36] Ayrıca iş güvenliği uzmanlığı eğitimi sırasında yalnızca teknik bilgiler değil, aynı zamanda insan kaynakları, yönetim, organizasyon, örgütsel davranış, çalışma psikolojisi gibi sosyal bilimler konularında da eğitimler verilmelidir.

3.1. İSG Eğitiminde Önleyici Yaklaşım

İSG ile ilgili sorunların çözümünde istisnasız kabul gören yaklaşım, işgörenlerin güvenlik bilincinin ve önleme kültürünün oluşturulmasına verilen önemdir.[37] Bu bilinç ve kültürün oluşumunda ise, eğitim öncelikli bir rol oynamaktadır.[38] İSG konusunda alınan önlemlerin amacına ulaşmasında çalışanların eğitimli olmasının önemi hem öğretide vurgulanmakta hem de yapılan araştırmalarda ortaya çıkmaktadır.[39] Çünkü iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmanın en önemli nedenlerinden birini bu konudaki bilgisizlik, diğer bir deyişle eğitim yetersizliği oluşturmaktadır.[40] ILO'nun 2002 yılında hazırladığı "Güvenlik Kültürü Raporu"na göre, meslek hastalıklarının

tümü ve iş kazalarının %98'i önlenebilir niteliktedir. Bunun yanı sıra iş kazalarının %80'inin çalışanların, işyerinin güvenlik kurallarına uygun olmayan ve talimatlara aykırı davranışları, İSG konusundaki bilinçsizlikleri ve işverenin konuyu önemsemeyen ve destek vermeyen yaklaşımı nedeniyle insan hatasından kaynaklanıyor olması da eğitim eksikliğinin bir göstergesidir.[41] Ancak burada önemli bir engel, pek çok işverenin eğitimin önemi konusunda yeterince bilinçli olmaması ve eğitimi hâlâ bir maliyet unsuru olarak görmeleri, çalışanların da işyerindeki tehlikelere karşı eğitilmemiş olmaları veya aldıkları eğitimin gereğini yapmamalarıdır. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde, iş kazalarının yoğun yaşanmasının nedenlerinden birini, işverenin ve çalışanların İSG konusundaki eğitimsizliği ve bu kültürün gelişmemiş olması oluşturmaktadır.[42] Kılkış ve Demir (2012) ise, ülkemiz için en temel sorunlardan birinin küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) ekonomideki hâkimiyeti olduğunu belirtmiştir. Araştırmacı, 2008-2012 yıllarının verilerine bakıldığında ise KOBİ'lerde meydana gelen iş kazalarının ülkemizde meydana gelen toplam iş kazaları içerisindeki oranının %51 ile %61 arasında değiştiğini ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra ülkemizdeki kayıt dışı istihdam oranının %40 civarında olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu rakamların çok daha yüksek olabileceğinin altını çizmektedir. Bu duruma çalışanların eğitim düzeylerinin düşük olması, sendikalaşma durumunun kısıtlı olması, hatta hiç mevcut olmaması ve İSG hizmetleri anlamında teşviklerin yetersiz olması sorunu derinleştirmektedir.[43] Özellikle küçük işletme sahipleri İSG çalışmalarının ciddi maliyetler gerektirdiğini ve bazı yükümlülükleri yerine getirmekte zorlandıklarını ifade etmektedirler. İSG personeli istihdam etme yükümlülüğü olmayan bu tür işverenler için eğitim maliyetlerinin finansmanına destek sağlayıcı politikalar geliştirilebilir.

İşletmelerde güvenli araçların kullanılması ve güvenli uygulamaların hayata geçirilmesinin maliyetli olduğu düşünülse bile, İSG uygulamaları yapılmadığı takdirde, işletmelerde ve çalışanlar üzerindeki etkisi daha ciddi olmaktadır.[44]

Önleyici yaklaşımın bir gereği olarak, çalışanların işyerindeki sağlık ve güvenlik tehlikeleri ve bunların yarattığı risklerden korunmaları için gerekli eğitimlere tabi tutulmaları konusu, uluslararası hukukta da önemli bir yere sahiptir. ILO 155 sayılı sözleşmesinde (md.14) İSG'ye ilişkin sorunların çözümü için tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacak biçimde tüm

düzeylerde eğitim ve öğretimin geliştirilmesi için gerekli önlemlerin alınması üzerinde durmaktadır. Bu amaçla (md. 5), yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimi ve (md. 19), işletmedeki çalışanlara, İSG konusunda yeterli eğitim verilmesini öngörmektedir.[45] Özellikle 1980'lerden itibaren İSG alanında çok sayıda düzenlemenin AB düzeyinde kabul edilmesiyle AB politikalarında da güvenlik kültürü ve İSG eğitimleri önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca insan onurunun, insan hayatının ve sağlığının korunması toplumdaki en yüksek değer olduğundan, iş sağlığı ve güvenliğinin tüm ülkelerde en üst düzeyde sağlanması esas alınmalıdır.[46]

AB'nin temel düzenlemelerinden biri olan 89/391 sayılı, İş Sağlığı ve Güvenliği AB Müktesebatı İSG Çerçeve Direktifi, kaza ve hastalıkların önlenmesi için, risklerin saptanması ve ortadan kaldırılması, çalışanların ve temsilcilerinin katılımının sağlanması, bilgilendirilmeleri ve eğitimleri konusunda genel ilke ve yöntemlerini belirlemektedir. Direktifte, çalışanların eğitimi (md. 11-12) başlığı altında, eğitimin uygulama esasları yer almaktadır.[47] Uluslararası hukuktaki gelişmeler bu hukuk ilkelerini benimseyen ülkelere de bazı yükümlülükler getirmektedir. Türkiye'nin hem ILO'ya üye olması hem de AB'ye üyelik sürecini başlatmış bulunması, İSG mevzuatında benzer düzenlemelere yer vermesini zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda, işverenin İSG konusunda eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğü İş Kanunu'nun 77. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddenin gerekçesinde, İSG önlemlerinin alınmasının her zaman yeterli olmadığı, işverenin eğitim verme görevinin de bulunduğu ifade edilmektedir. Eğitimin niteliğini, usul ve esaslarını belirleyen, 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik' 7 Nisan 2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu yönetmelik ile işverenlere, İş Kanunu kapsamında bulunan tüm işyerlerinde, çalışanlarını sağlık ve güvenlik konusunda eğitme, bilgilendirme, izleme ve gerekli her tür önlemi alma zorunluluğu getirilmiştir. Eğitim konusuna özel bir önem verilmesi ve eğitim yükümlülüğü kapsamının daha geniş çizilmesi tüm dünyada öne çıkan önleyici yaklaşımın Türkiye'de de benimsendiğini göstermektedir.

Güvenliğin sağlanmasında ve iş kazalarının önlenmesinde önleyici bir yaklaşım teşvik edilmelidir. İSG eğitiminin sağlanması ile önleyici kültürün yerleşeceğini ve böylece tüm toplumda güvenlik kültürünün yayılacağını öngörülebilir. İSG eğitimi ile sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili iş

risklerinin tespiti ve önlenmesi çalışmaları ile güvenlik konusundaki tüm talimatların çalışanlara verilmesi de sağlanır. İşverenler, çalışanlara ciddi zarar verebilecek veya ölümle sonuçlanabilecek, bilinen tehlikelerden arındırılmış işyerleri sağlamak zorundadırlar. Bu önleyici nitelikteki genel prensip; işle ilgili riskleri azaltmak veya elimine etmek bunun yanı sıra çalışanların bilgilendirilmesi, karşılıklı görüş alışverişinde bulunulması, katılımlarının sağlanması ve önleyici durumlarla ilgili eğitimlerinin verilmesi temel prensiplerine dayanır.

4. İSG Eğitimlerinin Sürdürülebilirliği ve İSG Kültürünün Oluşturulması

Eğitim, hayat boyu devam eden, özünde bilgi, beceri ve davranış kazanımları yer alan bir süreç[48] olduğu için teknolojideki hızlı gelişmeler ve yasal mevzuattaki değişimler, İSG alanındaki bilgilerin de güncellenmesini gerektirmekte ve eğitimin sürekliliğini zorunlu kılmaktadır. İSG eğitimlerinin uygun davranış kazandırma amacı da göz önüne alındığında, bunun bir defa verilen eğitimle sağlanamayacağı açıktır. Özellikle yönetmelikte de değişik dönemlerde farklı içerikteki eğitimlerin verilmesi, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenmesi ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanması hükmüne yer verilmiştir.

İş güvenliği kültürünün yerleşmesi için İSG eğitimleri zengin bir içerikle çalışanlara sunulmalı, yaygınlaştırılmalı ve teşvik edilmelidir. İş güvenliği kültürüne yeterince önem verilmeli ve güvenlik kültürü bilinci sosyal tarafların aktif katılımı ile ulusal düzeyde ele alınmalıdır. İSG eğitimleri ile güvenlik kültürünün geliştirilebileceği ve böylece iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde etkili olunabileceği ortaya konmuştur.

Eğitim, genel olarak kişisel ve örgütsel bir gelişim aracı olmakla birlikte İSG eğitimleri yasal bir zorunluluktur. İSG eğitimlerinin temel işlevi; iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma bilincini diğer bir deyişle, İSG kültürünü oluşturmaktır. Kültür, bir yaşam felsefesi ve ortak bir paylaşımı ifade ettiği için işveren tarafından verilen eğitimlerin ancak çalışanlarca doğru uygulandığı takdirde etkili sonuçlara ulaşılabilecektir.[49] İşletmelerde, İSG'ye ilişkin eğitim faaliyetlerine ayrılan zaman ve parasal kaynak artarsa, iş kazalarında %17 oranında bir düşme ve iş kazalarında %25 oranında bir azalma planlanmıştır.[50] İş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmaya yönelik küresel çabalardan biri

olan İSG Dünya Kongresinde de İSG alanında verilen eğitimlerin, karşılıklı görüş alış verişinin, eğitme ve bilgilendirmenin ve İSG alanındaki iyi uygulamalar ile bilgilerin değişiminin önemine dikkat çekilmiş ve çalışanların eğitim eksikliği vurgulanarak, geçmiş yıllarda iş kazaları içinde ölüm vakalarının %20'sinin bilgisizlikten kaynaklandığı ifade edilmiştir. Güvenli işyeri bilincinin düşük olması politika oluşturucuları, İSG eğitimlerinin kapsamının nasıl belirleneceği ve eğitimin içine dâhil edilmesi gereken ilkeler üzerinde odaklanmaya yönlendirmiştir.[51] İSG eğitimi; çalışma yaşamında İSG'yi geliştirecek bilinç ve duyarlılıkla olumlu tutumları yerleştirmeye yöneliktir. Eğitim, işyeri koşullarının ve çalışma ortamının iyileştirilmesinin bir aracı olarak önemsenmelidir.[52] İSG eğitim programları sadece işe yeni girişte değil; gündelik iş süreçleri göz önüne alınarak, düzenli aralıklarla tekrarlanmalı; eğitimde verilen bilgilerin işgörenlerin davranışsal süreçlerine yerleşmesi sağlanmalı ve aksi takdirde tarafların karşılaşacakları sonuçlar çarpıcı olarak ortaya konulmalıdır.

Türkiye'de bir yandan İSG konusu ile ilgili yasal düzenlemeler ve bunların uygulanmasındaki eksikliklerin giderilmesi; diğer yandan ise çalışanlar, yöneticiler ve hatta toplumsal düzeyde bu konu ile ilgili farkındalığın artırılması ve kültürel bağlamda güvenliğin öncelikli bir konu olduğunun genel kabul görmesi ihtiyacı gözlenmektedir. Bu bağlamda, İSG konusunda farkındalığın artırılması ve kalıcı davranış değişikliklerinin sağlanması ile güvenliğin iş hayatının temel bileşenlerinden biri hâline getirilebilmesi için güvenlik kültürü kavramının bir araç olarak kullanılabileceği düşünülmektedir. İSG çalışmalarında güvenlik kültürünün bir araç olabileceği öngörülmekte ve bu aracın örgütlere uygulanabilmesi için güçlü bir örgüt kültürüne entegre edilebileceği düşünülmektedir.

4.1. İSG Eğitimlerinin Tasarımı

İSG eğitimleri çok iyi planlanmalı, devamlılığı sağlanmalı ve sonuçları ölçülmelidir. Yönetici ve çalışanlar eğitim içeriğinin yönetimin bakış açısını taşıdığına inanmalı ve İSG eğitimleri, geçerli bilgi ve beceri ihtiyacına uygun olmalıdır.[53] İSG eğitimlerinin etkileşime, katılıma izin veren yöntemlerle, asgari konfor ölçütleri sağlanmış ortamlarda gerçekleştirilmesine; bununla beraber, uygulayarak öğrenme fırsatı veren, beceri geliştirme için yeterli donanım ve uygulama olanağı sunan programlar vasıtasıyla sürdürülmesine ihtiyaç

bulunmaktadır.[54] İSG eğitimlerinin başarılı sonuçlara ulaşabilmesi için, hazırlandığı kuruma özgü yapılandırılması da gerekir. Eğitimlerde yalnızca bilgi verilmesi amaçlanmamalı, işgörenlerin yetenek kazanmaları ve davranış değişiklikleri de hedef alınmalıdır. Eğitim sırasında yapılabiliyorsa uygulama yapılmalı, eğitim verilen kişilerin davranışlarında olumlu yönde değişim gözlenmelidir. Kişiler doğuştan itibaren farklı ortamlarda büyüdükleri ve farklı eğitimler aldıkları için eğitim verirken bireysel farklılıklar dikkate alınmalıdır. Eğitim değişime ve gelişime açık olmalıdır. Çünkü insanlar ve teknolojiler sürekli gelişmekte ve yeni eğitim ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır.[55] Bu noktada, eğitimin İSG'nin sağlanmasındaki yaşamsal önemi ve rolü ortaya çıkmaktadır.

Çalışanların eğitimi konusu; tehlikeli maddelerin kullanımına ilişkin İSG eğitimi ve riskleri önleme programı içinde İSG eğitimi olmak üzere iki ayrı bölüm içinde ele alınabilmelidir.

Tehlikeli maddelerin kullanımına ilişkin verilecek olan İSG eğitimlerinde her işveren veya yönetici, çalışanlarına, işyeri sağlık ve güvenlik temsilcisi ya da sağlık ve güvenlik komitesi ile görüşerek, işyerindeki tehlikelerin önlenmesi ve kontrol altına alınmasını sağlamak için eğitim programı oluşturmalı ve uygulamalıdır. Bu eğitim programının içeriği her çalışanın tehlikeli maddeye veya fiziksel tehlikeye maruz kalacağı olasılığından hareket edilerek düzenlenmelidir. Tehlikeli maddeyi tanımlayan, tüm tehlike bilgilerini içeren, işverenin farkında olduğu veya gerçekleşmesi olası tüm tehlikelere ilişkin bilgiler, tehlikeli maddelerin güvenli bir şekilde depolanması, taşınması, kullanılması ve imhası için takip edilecek prosedürlere ilişkin bilgiler eğitim konuları içinde yer almalıdır. Yönetmeliğe göre işveren, işyeri sağlık ve güvenlik temsilcisi ya da sağlık ve güvenlik komitesi ile görüşerek bu eğitim programını oluşturmalı ve yılda en az bir kez tekrar gözden geçirmelidir.

Risklerin önlenmesine ilişkin İSG eğitimlerinde ise, işverenin her çalışan için ergonomi de dâhil olmak üzere İSG eğitimi sağlama yükümlülüğü olmalıdır. Bu eğitim programının içeriğinde; işyerinde yürütülen risk önleme programı yer almalıdır. Ayrıca işin doğasından kaynaklanan risklere, çalışanların hangi durumda rapor tutma yükümlülükleri olduğuna, kanun ve yönetmeliklerin genel açıklamasına da yer verilmelidir. Bunun yanı sıra eğer işyerinde mevcut olan bir riske bağlı olarak yeni bir riskin ortaya çıkabileceği öğrenilmişse, çalışanın bu riske maruz kalmadan veya yeni bir işte görevlendirilmesinden hemen önce de işverenin bu kişiye eğitim sağlama

yükümlülüğü olmalıdır. İşveren ergonomi ile ilgili bileşenlerin de dâhil edildiği risk önleme programının etkinliğini de değerlendirmelidir. Önleme programının etkinliği değerlendirilirken; çalışanların faaliyetleri ve işyeri ile ilgili şartlar, inceleme ve risk oluşumu araştırma raporları, güvenlik denetimleri sonuçları, sağlık ve güvenlik uzmanının önleme programının etkinliği hakkındaki görüşleri ve diğer ilgili bilgiler esas alınmalıdır. Çalışanlara sağlanmış olan her bir eğitim için çalışan eğitim aldığını işveren de eğitim verdiğini yazılı olarak onaylamalıdır. İşveren her bir çalışana sağlanmış olan eğitim kayıtlarını tutmalıdır. Çalışanın bir tehlikeye maruz kalması durumunda kayıtlar saklanmalıdır.[56] İşverenin eğitim yükümlülüğüne ilişkin olarak; çalışana işi ile ilgili riskler hakkında yeterli bilgi sunmak ve kendisine verilen işi güvenle yapmasını sağlayacak uygun eğitimi vermek, riskleri kaynağında yok etmek ve kontrollü ürünler hakkında eğitim ve öğretim programı geliştirmek sayılabilir.

4.2. Çalışanın Eğitime Katılma Yükümlülüğü

İşverenin İSG eğitimlerini verme yükümlülüğüne karşılık ilgili yönetmeliğin 5. maddesinde çalışanın da verilen eğitimlere katılma ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. Tarafların İSG eğitimlerinin önemi konusunda yeteri kadar bilinçli olmamaları, eğitimin gereklerini yerine getirmede gösterdikleri özensizlik ve eğitimin doğru uygulandığı takdirde ancak etkili sonuçlara ulaşılacağına ilişkin görüş ve düşünceler, İSG'ye yönelik neredeyse tüm yönetmeliklerde, çalışanın ve işverenin eğitim yükümlülüğüne vurgu yapılmasına neden olmuştur.[57] Yönetmelikte çalışanın eğitime katılma yükümlülüğüne özellikle ve açıkça yer verilmiş olmasının bir sonucu olarak bu yükümlülüğün, çalışanın görevinin bir parçası olduğu kabul edilmektedir.[58] Bu nedenle haklı bir mazereti olmaksızın bu eğitimlere katılmamakta ısrar eden (25-II-h/işverenin talimatına uyma) ve güvenlik önlemlerine uymayarak, dikkatsiz davranan, işin güvenliğini tehlikeye düşüren (25-II-ı/işi özenle yapma) çalışanın iş sözleşmesi bu borçların ihlali kapsamında değerlendirilerek, haklı nedenle fesih edilebilir.[59] İşverenin veya yöneticinin İSG eğitimlerini verme yükümlülüğü kadar, çalışanların da verilen bu İSG eğitimlerine katılma yükümlülüğü bulunmaktadır.

4.3. İSG Eğitiminin Maliyeti ve Eğitimde Geçen Süreler

İSG eğitimine yönelik yönetmeliğin 6.maddesinde İSG eğitimlerinin çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek biçimde düzenlenmesi gerektiği hükmüne yer verilmiştir. Bilindiği gibi İSG eğitimlerinin; nerede yapıldığına, kim tarafından verildiğine, kaç gün sürdüğüne bağlı olarak işverene yansıyan bir maliyet boyutu bulunmaktadır. Kimi zaman işverenler, iş sözleşmelerinde, çalışanlara verdikleri eğitim karşılığında, zorunlu bir hizmet süresi veya caydırıcı nitelikte tazminat hükmü öngörebilmektedirler. Ancak İSG konularındaki eğitimler için yapılacak harcamaların, çalışandan alınması veya çalışana dolaylı bir biçimde yansıtılması hiçbir şekilde mümkün değildir. Aynı hükümde, İSG eğitimlerinde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağı ve ayrıca bu eğitimlerin dinlenme süreleri dışında düzenlenmesi gerektiğine de vurgu yapılmıştır. Gerçekten, böyle bir eğitimin verilmesinde işverenin olduğu kadar çalışanın da menfaatinin bulunduğu ve eğitim için yapılan harcamaların da işveren tarafından karşılandığı bir durumda, eğitimde geçen sürenin iş süresinden sayılmamasının menfaatler dengesine daha uygun olduğu görüşü[60] anlamlı görünmektedir. Bilindiği gibi, alışkanlıklarının kolay değişmediği gerçeğinden hareketle verilen eğitimlerle davranış değişikliğinin sağlanmasının mümkün olamayacağı, bu eğitimlerin çeşitli türde ve düzeyde güncellenerek sürekliliğinin sağlanması gerektiği düşünüldüğünde, işveren açısından işgünü kayıpları artacaktır. Hatta iş hayatının yoğun temposu karşısında işverenin bu eğitimleri tatil gününe planlaması durumunda, eğitimde geçen sürenin çalışma süresinden sayılması nedeniyle, çalışanlar tarafından fazla mesai ücreti talep edilebilir mi sorusu bile akla gelmektedir. Farklı bir açıdan bakıldığında ise, eğitimlerin çalışma süresinden sayılması ile işverenin üstlendiği maliyet artarken, eğitimin verimliliğine olumlu yönde katkı sağlanabileceği de düşünülebilir. İnsanın, doğası gereği, tatil günlerinde işle ilgili faaliyetlere katılımda, genellikle daha gönülsüz oldukları gözlenmektedir. Örneğin katılımcıların eğitimlerinin ikinci yarısına girmeme, eğitimin erken tamamlanmasını talep etme ya da dikkatsiz ve isteksiz dinleme en sık rastlanan davranış biçimleridir. Bu düşüncelerde olan bir gruba verilen eğitimin, İSG bilincini oluşturma ve güvenli davranış modellerini yerleştirme amacına ulaşması çok zordur. Ancak çalışma saatleri içinde verilen veya çalışma saatlerinden sayılan bir eğitim programında, katılımcıların daha istekli ve gönüllü olarak çalışmalara dâhil oldukları bilinen bir gerçektir.

4.4. Özellik Arz Eden Çalışanların Eğitimi

İSG eğitimlerine ilişkin yönetmeliğin 7. maddesinde farklı gereksinimler göz önüne alınarak işyerinde bazı çalışanların eğitimlerine özel önem verilmesi, bazılarının ise, özel olarak eğitilmeleri gerektiğinden bahsedilmektedir. Özellik arz eden çalışanlar;

- ✓ *Kırılganlığı yüksek olan kadınlar, gençler, çocuklar, özürlü, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçiler,*
- ✓ *İSG ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ve temsilcileri,*
- ✓ *İSG açısından özel önlem alınmasını gerektiren alanlarda çalışanlar*

olmak üzere üç grup altında toplanmıştır.

Kırılganlığı yüksek olan çalışanlar; işten çıkarılma riski, istihdam belirsizliği ve düşük ücret düzeyleri ile karşı karşıya bulunan[61] ve kendilerine özgü farklılıklara sahip bir grubu oluşturmaktadır. Örneğin bazı faaliyet türleri işin niteliğinden veya kullanılan kimyasal maddelerden dolayı hamile, loğusa veya emziren kadın çalışan için tehlikeli olabilir, risk taşıyabilir. Bazı işler ise, henüz fiziksel ve psikolojik gelişimini tam olarak tamamlamamış çocuk işçi için riskli olabileceği gibi, iş hayatına yeni başlaması nedeniyle en temel güvenlik önlemleri ve önlemlere uyulmadığı takdirde ortaya çıkabilecek sonuçlar hakkında bilgi sahibi olmayabilir. Farklı bir kültürden gelen, Türkçeyi iyi bilmeyen bir yabancı çalışanın, verilen İSG eğitimlerini anlayabilmesi ve detayları yakalayabilmesi zor olduğu için, iş sırasında çalışırken, değişik risklere maruz kalabilir. Çeşitli risklerle karşı karşıya bulunan bu grubun, karşılaşacakları riskler konusunda ve bu risklere karşı alınan önlemler hakkında eğitimler yoluyla bilgilendirilmeleri ve diğer çalışanlara verilen eğitimlerin yanı sıra ilave eğitimlerle korunmaları gerekmektedir.

Yönetmelikte, sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ile temsilcilerinin özel olarak eğitilmeleri gerektiği de göz önüne alınmalıdır. Bu grupta sözü edilen çalışanlar, iş güvenliği uzmanları, teknik elemanlar, işyeri hekimi, hemşire gibi sağlık ve güvenlik personeli ile İSG kurulu üyeleri ve temsilcileridir. Bu kişiler, işyerinde risklerin, kazaların, hastalıkların, yaralanmaların önlenmesinde kısaca sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasında sorumlulukları olan ve etkin rol üstlenen çalışanlardır. Aynı zamanda işyerinde eğitim veren kişilerdir. Bu nedenle genel İSG eğitimlerinin yanı sıra uzmanlık alanları ile ilgili olarak; risk değerlendirmesi, ilkyardım,

yangın ve yangından korunma, endüstriyel ve kişisel hijyen, ergonomi ve kişisel koruyucuların kullanımı, etkili iletişim teknikleri gibi eğitimlerle özel olarak eğitilecekleri hükme bağlanmıştır.

Yönetmelikte, eğitimleri bakımından özel olarak ele alınan üçüncü grup ise, İSG açısından özel önlem alınmasını gerektiren alanlarda çalışanlardır. Bu gruptaki çalışanlar çalıştıkları işkolu ve yaptıkları işler nedeniyle sağlık ve güvenlik riskleri ile karşı karşıya bulunan kişilerdir. Dolayısıyla karşılaşabilecekleri tehlikeler konusunda bilgilendirilmeleri ve işi güvenli bir biçimde yapabilmeleri için riskleri önleyici ve koruyucu ilave eğitimlerin verilmesi önemlidir. Özel önlem alınmasını gerektiren işyerlerinde ve işlerde çalışanlar için sağlık ve güvenlik koşullarını düzenleyen çok sayıda yönetmelikte, işverenin genel İSG eğitimi yanında özel eğitim verme yükümlülüğüne de yer verilmiştir.

4.5. Eğitim Programlarının Belirlenmesi ve Düzenlenmesi

İşverenler, öncelikle çalışanların yaptığı veya yapacağı işle ilgili bilgisinin sınanması ve bilgisinin olmaması, eksik olması ya da mevcut bilgisinin yetersiz olmasına bağlı olarak eğitimin türü saptanmalıdır.

İSG eğitimlerinin amacı, yönetmelikte belirlenmiştir. Eğitim programlarının hazırlanmasında işkolunun özellikleri, yapılan işin niteliği ve eğitim alacak çalışanın özellikleri dikkate alınarak bu amaca uygun hareket edilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların yetişkin bireyler olduğu ve farklı yaş gruplarında algı düzeylerinin farklılıklar barındırdığı göz önüne alınarak yöntem seçiminde yetişkin eğitiminde öne çıkan öğrenme özellikleri ayrıca incelenmelidir.[62] Eğitim ihtiyacının belirlenmesinde; her çalışan için aldığı eğitimleri gösteren formun dikkate alınması, belirli aralıklarla işyerinde eğitim gereksinimlerini belirleyici anket uygulamalarının yapılması, eğitime katılacak çalışanların bireysel farklılıkları, performans değerleme sonuçları ve en çok talepte bulunulan konular üzerinden hareket edilmesi önemli konulardır. Özellikle çalışanların bu programlama sürecine dâhil edilmeleri, işyerine olan güven duygusunun artırımına, eğitime daha istekli katılmalarına, eğitimi benimsenmelerine, eğitimden daha fazla yararlanmalarına ve eğitimde sözü edilen önlemlerin uygulanabilirliğine yol açar.[63]

Eğitim programı oluşturulurken, çalışanların sahip olduğu bilgi ve beceri düzeylerinin göz önüne alınması, eğitim konusunun ihtiyaca göre belirlenmesi, konu ve amaca uygun bir eğitim yönteminin seçimi, işletmedeki olası risk faktörlerinin tespiti, risk türlerine göre eğitimin teorik ve pratik boyutunun birlikte değerlendirilmesi en önemli adımlardır. Eğitim programının tamamlanmasından sonra bu bilgilerin taze tutulması ve **önce iş güvenliği** felsefesinin içselleştirilmesi için görsel araçlardan faydalanılarak işyerinde dergi veya gazete çıkarılması, resimli afişler kullanılması veya değişik yerlerde güvenlik panolarının oluşturulması gibi hatırlatıcı yollar kullanılmalıdır.

İşverenler, çalışanların yaptığı veya yapacağı işle ilgili bilgisinin olmaması, eksik olması ya da mevcut bilgisinin yetersiz kalması gibi hususları dikkate alarak işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi hâlinde ve yeni teknoloji uygulamalarında, çalışanların aşağıda belirtilen eğitim programlarından geçmelerini sağlayacaktır.[64]

a) Yeni eğitim; işe yeni başlayanlara, işyerinde farklı bir bölüme transfer edilenlere, yeni süreç, prosedür veya ekipmanlara geçiş yapıldığında yeni koşullara kolaylıkla uyum sağlanması için iş ve işyeri ile ilgili yeni bilgileri vermek üzere düzenlenen programlardır. İşyerinde yetersiz performans gösteren çalışanlar için de bu program uygulanabilir. Eğitimin içeriği çalışanın, işe yeni başlayan biri veya mevcut çalışan biri olmasına bağlı olarak ihtiyaç duyulan konuya göre belirlenir.

Yeni eğitim programı içinde uyum eğitimi ve işbaşı eğitimi yer almaktadır. **Uyum eğitimi;** yönetici tarafından, formen aracılığıyla, staj yoluyla, gösteri yoluyla veya eğitim sorumlusu tarafından verilecek olan uyum eğitiminde, işletmenin vizyon ve misyonu, işyerinin genel kuralları, her bir İSG kuralının nedenleri, kişisel koruyucu malzemelerin tanıtımı ve kullanımı, kendi çalışma alanı da dâhil olmak üzere işyerindeki riskler gibi konularda bilgi verilir.

Uyum eğitiminin tamamlanmasından sonra **işbaşı eğitimi**, ilgili birim yöneticileri tarafından verilir. İşin niteliğinden kaynaklanabilecek olası risklere ve korunma yöntemlerine, iş sürecinde özellikle dikkat edilecek noktalara ilişkin bilgiler verilir. İşin başından sonuna kadar nasıl, ne şekilde yapıldığı, nelere dikkat edilmesi gerektiği uygulamalı olarak gösterilir. İşe yeni başlayan çalışanların deneyimli çalışanlara göre iş kazasına daha fazla maruz kalmalarını

veya farkında olmadan güvenli olmayan alışkanlıklar kazanmalarını önlemek açısından, sistematik ve kapsamlı bir yeni eğitim programının önemi yadsınamaz. Her ne kadar deneyim zaman içinde elde edilebilir olsa da İSG ve iş becerileri eğitimleri bu süreci hızlandırabilir.[65]

b) İlave ve yenileme eğitimi; çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için ilave bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır. İlave eğitimler, çalışanın iş güvenliğine ilişkin bilgilerinde eksiklikler görüldüğü, başka bölüme geçtiği veya terfi ettiği, üretim yöntemlerin değişikliğe uğradığı veya işgörenin belli bir süre yaptığı işten uzak kaldığı durumlarda verilmektedir.[66] Yenileme eğitimi özelliği de taşıdığı için özellikle iş kazalarının yaşanmasının ardından verildiği takdirde, unutulan iş güvenliği bilgilerinin güncellenmesini sağlar. İlave eğitim işbaşı eğitimi şeklinde olabileceği gibi interaktif eğitim programı ve görsel materyaller kullanılarak iş dışı eğitimler biçiminde de düzenlenebilir.

c) İleri eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliği gidermek için düzenlenen programlardır. İleri eğitimler; bilimde, teknolojide ve mevzuatta meydana gelen gelişmelerin İSG alanına getirdiği değişimlere uyum sağlamak, bu konuda yöntem ve teknikler geliştirmek, bunların sonuçlarını takip etmek amacıyla daha çok orta düzey yöneticiler ile İSG kurul üyelerine verilmektedir. İleri eğitimin temel konuları içinde risk değerlendirme, kaza nedenlerinin saptanması, maliyeti ve raporlanması, güvenli iş uygulamalarına yönelik motivasyon, mekanik güvenlik koruyucuları, mevzuatın incelenmesi, işe ilişkin güvenlik performansının denetlenmesi gibi daha çok süreç yönetimine ilişkin ve teknik ağırlıklı konular göze çarpmaktadır.[67]

Eğitim ihtiyacı, verilecek eğitimlerin konusu ve eğitimin türü belirlendikten sonra bir yıl içinde düzenlenecek olan eğitim faaliyetlerini gösteren eğitim programı hazırlanmalıdır. Bu programda; verilecek eğitimlerin hedefi, konusu, süresi, amacı, tarihi, eğitim vereceklerin adı, soyadı, unvanı ve eğitime katılacakların sayısı hakkında bilgiler yer almaktadır. Eğitimin önemi, sürekliliğinin sağlanması, geçmişten bugüne hangi eğitimlerin verildiği ve gelecek dönem için hangi eğitimlerin öngörüldüğünü göstermesi açısından bir program dâhilinde faaliyetlerin yürütülmesi yararlıdır. Ancak değişkenlik göstermesi her zaman mümkün olan eğitim tarihi, eğitimi verecek kişinin adı ve

eğitime katılacakların sayısı gibi bilgilerin programda yer almasını öngören yönetmelik hükmünün gereksiz bir ayrıntı olduğu görüşüne katılmamak mümkün değildir.[68] İSG eğitim programlarının özenle hazırlanması gerekmektedir.

4.6. İSG Eğitim Programlarının Konuları

Çalışanlara verilecek olan eğitimlerin konuları saptanırken; yasal yükümlülükleri içermesine özen gösterilmelidir. Ancak yalnızca yasal düzenlemelerden kaynaklanan cezalardan korunmak için düzenlenen bir eğitim programı İSG eğitimlerinin amacından çok uzaktır. Oysa işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ancak her bir iş ile ilgili risklerin tanımlanması, nedenlerinin saptanması, bu riskleri önlemenin en iyi yollarının bulunması ve bu bilgilerin çalışanlarla paylaşılmasıyla mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla eğitim konusu belirlenirken, yasal zorunluluklardan daha önemlisi işyerinin faaliyet alanının saptanması gereklidir. Çünkü çalışanlara verilecek olan eğitimin konusu işyerinin faaliyet alanına göre değişecektir.

Yönetmeliğin 11. maddesinde işyerinin faaliyet alanına göre hangi konularda eğitimler verilebileceği belirlenmiştir. Buna göre; genel İSG kuralları, iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenleri ve işyerindeki riskler, iş donanımlarının güvenli kullanımı, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, işyerinde güvenli ortam ve sistemleri kurma, kişisel koruyucu alet kullanımı, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelerle ortaya çıkan riskler, yangın ve yangından korunma, ergonomi vb. gibi konulardan seçilecektir. Ancak işyerinin hangi iş kolunda olduğuna bağlı olarak, işkolunun taşıdığı olası risklere karşı alınacak önlemler hakkında bilgi veren detay eğitim konuları programa ayrıca dâhil edilmelidir. Özetle, eğitim programlarında, hem **genel sağlık ve güvenlik kurallarını içeren konular** yer almalı hem de **işin niteliğine uygun özel eğitim konuları** bulunmalıdır. Böylece çalışanlar yaptıkları işin ve çalıştıkları işyerinin özelliğine göre ne tür risklerle veya tehlikelerle karşı karşıya olduklarını öğrenirlerken, aynı zamanda dikkat etmeleri gereken durumlar konusunda da bilgi sahibi olacaklarını öğrenirler. Ancak kalifiye olmayan, çalışan hareketinin çok yüksek olduğu ve daha çok günlük işlerle çalışılan işkollarında örneğin, inşaat gibi, işe başlamadan önce verilen dakikalık iş güvenliği eğitimlerinin beklenen amacı karşılamaktan çok

uzak olduğu yadsınmaz bir gerçektir. Özellikle inşaat işkolu gerek gelişmiş ülkelerde gerekse Türkiye'de ölümlü iş kazalarında istatistiklerde ilk sıralarda yer almaktadır.[69] Bu durum, İSG eğitimlerine gereken önem verilmediği ve süreklilik arz etmediği müddetçe kaza riskinin önlenemediğini göstermektedir.

4.7. İSG Eğitimlerine Katılacakların Seçimi

Eğitime katılacak çalışanların seçimi ise, yönetmeliğin 12. maddesinde detaylandırılmıştır. Buna göre; öncelikle işyerinde çalışan her bir çalışanın görevini en iyi biçimde yerine getirebilmesi için, sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumları ayrı ayrı ve ölçülebilir biçimde ortaya konulmalıdır.[70] Diğer bir deyişle bireysel düzey analizi yapılarak her bir çalışanın eğitim öncesi düzeyi saptanmalıdır. Bu değerlendirme çalışanın hangi eğitimlere ihtiyaç duyduğunu ve düzenlenecek eğitim programının odak noktasının ne olması gerektiğini ortaya konulmalıdır.[71] Bu durumda, aynı faaliyet alanı içinde bulunsalar bile, her bir eğitimin tüm çalışanlara ve aynı düzeyde verilmesi söz konusu değildir.[72] İSG eğitimine katılanların yetkinlikleri ve yaptıkları işin farklılıkları alacakları eğitimi belirleyecektir. İSG eğitimlerinin konuları ya da eğitimlerin düzeyi, çalışanın özel durumuna göre de değişebilecektir. Yönetmelikte eğitimlerin teorik ve pratik olarak uygulanacağı ve eğitim dilinin çalışanların kolayca anlayabilecekleri şekilde olması gerektiği hükmü yer almaktadır.[73] Bilginin klasik tarzda tek yönlü iletişim yöntemiyle aktarılması durumunda, doğru ve kullanılabilir biçimde alınmadığı, bu nedenle İSG eğitimlerinde hem göze hem kulağa hitap eden, kullanımı kolay, yaşa uygun, konuya duyarlı yöntem ve materyallerin kullanılması gerektiği vurgulanmaktadır.[74] Eğitimin teorik ve pratik kısmının süresi, verilecek eğitimin türüne, konusuna, önemine ve katılımcıların profiline bağlı olarak değişecektir. Ayrıca eğitimlerde kullanılan dilin çalışanlar tarafından kolayca anlaşılabilir olması gerekmektedir. Çünkü konuşma üslubu yazı üslubundan farklı olduğu için, konuşmanın o anda anlaşılır olması önemlidir. Diğer bir ifade ile dinleyenlerin cümle üzerinde uzun uzun düşünme veya cümleyi anlaşılır şekle getirmek için zamanları yoktur. Bu nedenle konuşmacının cümleleri; kısa, basit ve yazı dilinden daha açık olmalıdır.[75]

4.8. İSG Eğitiminde Seçilen Yöntemler

Eğitimde seçilen yöntemin, eğitimin içeriğine ve hedefine uygun olması son derece önemlidir. Bazı eğitimler işyerinde ve işbaşında gerçekleştirilirken çalışanın hem öğrenmesi hem deneyim kazanması söz konusu olmaktadır. Bazı eğitimler ise, işyeri dışında özel donanımlı eğitim merkezlerinde verilebilir. İSG eğitimlerinde sıklıkla kullanılan yöntemler arasında; anlatım yöntemi, örnek olay yöntemi, rol oynama yöntemi ve duyarlılık eğitimi yöntemi sayılabilir.[76] Değişik tipteki İSG eğitimlerinin etkinliğini ölçen bir araştırmada, İSG eğitim yöntemlerinin pasif tekniklerden başlayarak bilgi temelli, bilgisayar temelli, talimat ve öğrenici merkezli, performans temelli teknikler olmak üzere çok geniş bir alana yayıldığı belirtilmektedir. Bu yöntemler arasında bir eğitici ile verilen eğitimler çok yaygındır. Verilmek istenen bilgiler standardize edilmiş şekildedir. Daha etkin olan yöntem birikim gelişimi sağlayan ve davranış biçimi yerleştiren eğitimlerdir. Örneğin rol oynama eğitimlerinde geri bildirimler davranış değiştirme üzerinedir. Katılımcının aktif katılımını gerektirir ve taraflar arasında interaktif iletişim sağlar. Düşünme, tepki verme kalitesini arttırır. Eğitim literatüründe aktif eğitimin daha etkin sonuçlar doğurduğu kabul edilmiştir.[77] Çalışanların yetişkin bireyler olduğu, farklı yaş gruplarında algı seviyesinin farklılıklar barındırdığı göz önüne alınarak yetişkin eğitiminde öne çıkan eğitim yöntemleri dikkate alınmalıdır.

4.9. İSG Eğitimi Verebilecek Kişi ve Kuruluşlar

Yönetmelikte İSG eğitimlerinin işyerinde çalışan kişiler tarafından verilebileceği gibi, dışarıdan da bu hizmetin alınmasının mümkün olduğu belirtilmektedir. Eğer işyerinde çalışan kişiler eğitim vereceklerse uzmanlık konularına göre, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman ile işyeri hekiminden yararlanılabilinmektedir. Dışarıdan hizmet alınması söz konusu ise, verilecek eğitimin türüne göre; yetkili kurum, kuruluş ya da firmalardan, eğitim amaçlı merkezlerden, işçi veya işveren kuruluşlarınca kurulan eğitim vakıflarından veya ortaklaşa kurulan eğitim merkezlerinden ya da İSG konularında İş Müfettişi olarak görev yapmış eğitimcilerden yararlanılabilir. Ancak uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınması işverenin bu anlamdaki yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Diğer bir deyişle verilen eğitimlerin yasal mevzuata uygun, doğru, eksiksiz, yeterli ve anlaşılabilir olması işverenin

sorumluluğundadır. İSG eğitimlerinin, konusunda profesyonel olan, işin ve işyerinin risklerini bilen doğru kişi veya kuruluşlardan alınmasına özen gösterilmelidir.

4.10. İSG Eğitiminin Değerlendirilmesi ve Belgelenmesi

Yönetmeliğe göre verilen eğitimin sonunda bir ölçme ve değerlendirme yapılmalı, değerlendirme sonucuna göre eğitimin yeterli ve etkin olup olmadığı yeni eğitime ihtiyaç duyulup duyulmadığına karar verilmelidir. Bu değerlendirmeyi yaparken çalışanın hem testteki performansına hem de eğitim sonucunda işini güvenli bir biçimde yerine getirip getirmediğine bakmak gereklidir.[78] Yönetmeliğe göre, işyerinde düzenlenen eğitimler belgelendirilmeli ve bu belgeler çalışanların özlük dosyalarında saklanmalıdır. Eğitimin yapıldığına ilişkin belgenin, verilen eğitimlerin ispatlanması için işveren açısından da önemli olduğu, dolayısıyla eğitime katılanlar için tek bir belge düzenlenerek özlük dosyasından ayrı bir dosyada saklanmasının mümkün olduğu ifade edilmektedir.[79] Aynı maddede eğitim sonrası düzenlenecek belgede, eğitime katılan kişinin adı, soyadı, görev unvanı, eğitimin konusu, süresi, eğitimi verenin adı, soyadı, görev unvanı, imzası ve eğitimin tarihine ilişkin bilgilerin de yer alacağı vurgulanmıştır.

4.11. İSG Eğitimlerinin Denetimi

İşverenin çalışanlarına eğitim verme yükümlülüğünün tamamlayıcısı olarak bir de denetim yükümlülüğü vardır. Eğitimin başarısı, verilen bilgilerin uygulanmasına, uygulamanın alışkanlığa dönüşmesi ise işverenin sıkı denetimine bağlıdır. Bu nedenle işveren eğitimi vermekle yetinmemeli, uygulamaları takip etmeli, aksayan yönler için gerekli tedbirleri almalıdır.

Türkiye'de İSG alanındaki denetimlerin yetersiz olduğu bilinmektedir. Sanayi sektörü dışında hizmetler ve tarım sektöründe hemen hiç denetim yapılamadığı gibi mevcut iş müfettişleri ile sanayi sektöründeki denetimler bile her işyeri için ve periyodik olarak sağlanamamaktadır. İş müfettişlerinin istihdamında yeterli sayıya ulaşmak belli bir zaman dilimi gerektirdiği ve konunun özünde yaşam hakkı yer aldığı için geçici bir çözüm olarak Bakanlığın özel İSG denetim işletmeleri ile bu görevi birlikte sürdürmesi düşünülebilir. Bir

anlaşma çerçevesinde Bakanlık, akredite edeceği işletmelerle, görevlendirmeyi kendisi yaparak ve hizmet bedelini ödeyerek denetim işlevini gerçekleştirebilir. Böylece hem mevzuatın uygulanması sağlanırken hem de denetim altında olan ve olmayan işletmeler arasındaki haksız rekabetin giderilmesi mümkün olabilir.

SONUÇ

İnsan kaynağı bir işletmenin en değerli sermayesidir. Günümüzdeki teknolojik gelişmeler ve rekabet koşulları bu durumu pekiştirirken insanın değerinin her şeyin üstünde olduğu gerçeği pek çok platformda dile getirilmektedir. Bu bağlamda iş yerinde tehlikelerden uzak ve insana yakışır bir şekilde çalışabilmek her bireyin temel haklarındandır. İş sağlığı ve güvenliği, bu konuda artan farkındalık ve yükselen beklentiler göz önünde bulundurulduğunda, sadece teknik bir uzmanlık konusu olmaktan çıkmakta, sosyoloji, psikoloji, insan kaynakları, örgütsel davranış ve yönetim organizasyon gibi birçok disiplinin katkısını gerektiren bir sorun hâlini almaktadır.

Türkiye, iş kazalarının yaşanması bakımından Avrupa'da birinci sırada yer alması, İSG eğitimlerine verilen önemi ve söz konusu eğitimlerin sağladığı faydayı sorgulamaya yöneltmektedir. Yaşanan kazaların %88 gibi büyük bir kısmının güvensiz ortam ve davranışlardan oluşması da yine dikkatleri verilen eğitimin kalitesine çekmektedir. Eğitimin yalnızca yasal bir zorunluluk olarak algılanıp yerine getirilme eğilimi, uyum eğitimlerinin, İSG'ne ilişkin iç yönetmeliklerin kitapçık ya da broşür olarak çalışanlara verilmesi ya da internet üzerinden maillere yönlendirilen eğitim sunu dosyalarıyla geçiştirilmesi çalışanın bu konuda yeterli düzeyde bilgi ve farkındalık sahibi olmadan işinin başına geçmesine neden olmaktadır. Bu durum sorunları daha büyük boyutlara taşırken iş kazası oranlarını da trajik hâle getirmektedir. İşyerlerinde verilen İSG eğitimleri işkollarına göre farklılık gösterse de benzerlikler de içermektedir. En büyük benzerlikleri ise; yasal zorunluluktan öteye gitmeyen eğitimlerin kalabalık gruplar hâlinde verilmesi ve çalışma süresinden sayılan bu eğitim yükümlülüğünü yerine getirmenin rahatlığıyla, çalışanların iş kazası yaşamadan çalışacakları beklentisi içinde olmaktır. Kanun koyucu, konuya özel yönetmelik çıkartarak usul ve esasları belirleme yoluna gitse de kimi işverenlerce önemine inanılmadan eğitim yükümlülüğü yerine getirilmeye çalışılsa da işe başlarken en önemli eğitim olan uyum eğitiminin pek çok

işyerinde bir iki saatlik işletme gezisi görünümünden kurtulamadığı gözlemlenmektedir. Aslında İSG ile ilgili değerlerin örgütün tüm üyeleri tarafından paylaşılmasını ve güvenli davranışların sergilenmesini pekiştirecek olumlu ve güçlü bir kültürün oluşturulması ancak sürdürülebilir bir İSG eğitimi vasıtasıyla gerçekleşebilecektir. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmanın tek yolu işin getirdiği riskleri tanımak, alınan önlemleri bilmek ve bunları uygulayarak tehlikelerden kaçınmaktır. Bu da ancak eğitimle sağlanabilir. Ancak yapılan araştırmalar işyerlerindeki en büyük eksikliğin çalışanın ve işvereninin bu alandaki eğitimsizliğinden kaynaklanan bilinç eksikliği olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışanlara sağlanan İSG eğitimlerinin kapsamı ve etkinliği, çalışanlar tarafından bir zorunluluk gibi değil faydalı ve olmazsa olmaz bir etkinlik olarak algılanmasını sağlayacak biçimde geliştirilmelidir. Bu eğitimlerin, kamu ve özel sektöre ait her örgütün türüne ve faaliyetlerine göre özgün nitelikler taşıması ve sıklıkla güncellenmesinin İSG eğitimlerinden daha çok faydalanılmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

Öncelikle işveren İSG'nin sağlanmasında eğitimin önemine inanmalıdır. Bu alanda yaptığı harcamaları bir maliyet unsuru olarak değil çalışanına ve işletmesine yaptığı bir yatırım olarak görmelidir. Bu bakış açısını kazandırabilmek ve İSG bilincini yerleştirebilmek için mevzuatta işverenlerin de kapsamlı bir İSG eğitimi almaları ve belli dönemlerde eğitimlerin tekrarlanması zorunlu tutulabilir. Özellikle küçük işletme sahipleri için bu eğitimin Organize Sanayi Bölge Müdürlükleri, Meslek Odaları veya İşveren Sendikaları tarafından yapılacak bir organizasyonla sağlanması mümkün olabilir. Eğitim, genel İSG kurallarının yanı sıra ilgili işkolunun risklerini, alınması gereken önlemleri, önlemlere uyulmaması ve işverenin İSG alanındaki diğer yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda karşı karşıya kalabileceği durumları da içermelidir.

İSG eğitimlerinin daha etkin ve verimli olabilmesi için bazı yasal değişiklikler yapılmalı ve mevzuatta yapılacak bir değişiklikle işverenin, işyerindeki İSG uygulama sorunlarından, yaşanan sıkıntılardan, olumlu gelişmelerden veya benzer işletmelerdeki uygulamalardan bizzat haberdar olması sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

[1] Akdeniz, B. (2017). Örgüt Kültürü ile Güvenlik Kültürü İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İncelenmesi: Bir Maden İşletmesinde Uygulama, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kütahya, s. 2.

[2] http://www.ibb.gov.tr

[3] TMMOB Oda Raporu. (2014). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Yayın no: MMO/617, Ankara, s.1.

[4] Ar, K. Nejdet (2015). Increasing Work Accidents in Turkey and their Socio-economic Impact, Current Approaches in Social Sciences, R., Yılmaz, G., Löschnigg, H., Arslan, M, s. 419.

[5] ILO. Investigation Guide. 2015. s. 4.

[6] Akdeniz, B., a. g. k., s. 6.

[7] Akdeniz, B., a. g. k., s. 7.

[8] Sivrikaya, O. (2016). Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Güncel Durum, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 6(2), s. 151-162.

[9] Aktay, N. 2011, İş Hukuku, Gazi Kitabevi.

[10] Yiğit, A. 2013, İş Güvenliği, 2. Basım, Dora Yayıncılık, Bursa, s. 2.

11 www.csgb.gov.tr, 2015

[12] http://ec.europa.eu, 2016

[13] Yiğit, A., a. g. k., s. 33.

[14] Aktay, N., a. g. k., s. 3.

[15] Yiğit, A., a. g. k., s. 33.

[16] Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Services and Practice, (1998), s. 16-19

[17] Benjamin, O., A., (2001). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel İlkeler, Duyarlılık Arttırma Seminerleri, ISAG OHS Projesi, Ankara, s. 26.

[18] www.who.int, 2006

[19] Behm, M., Anthony V., Hamid F., Veronica H. (2008). The Importance of Safety and Environmental Management Education in Business Schools, Journal of SH&E Research, The American Society of Safety Engineers, 5(1), s.2.

[20] İşler M. C. ve Gerim İ. (2010). Güvenlik Kültürünün İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Önemi, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 48, s. 16.

[21] Cohen A., ve Colligan, M.J. (1998). Assessing Occupational Safety and Health Training: A Literature Review, NIOSH Publications,Publication Number: s. 98.

[22] Sivrikaya, O., a. g. k., s. 152.

[23] Sivrikaya, O., a. g. k., s. 162.

[24] Akdeniz, B., Gümüştekin, G., Yörü, E. S. (2015). İş Güvenliği Bir Kültür müdür? Ölüm Kader midir?: Örgüt Kültürünün Güvenlik Kültürü Üzerine Etkileri Teorik Bir İlk Adım, *23. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi* 14-16 Mayıs 2015, Muğla, Bildiriler Kitabı, 2, s. 715.

[25] Alli, B.O. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel İlkeler, Duyarlılık Arttırma Seminerleri. ISAG OHS Projesi, Ankara gvg/hvbg/ankon/bılsp, s. 12.

[26] Ekemen, K.S. (2006). Eski ve Yeni İş Kanunlarında Çalışanların İSG Eğitimi. İş Sağlığı ve Güvenliği, 30, s. 12.

[27] Alli, a. g. k., s. 34.

[28] Alli, B.O. (2001). Fundamental principles of occupational health and safety Geneva, International Labour Office.

[29] 27/11/2010 tarih ve 27768 sayılı Resmî Gazete.

"İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik"

[30] 29/12/2012 tarih ve 28512 sayılı Resmî Gazete.

"İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği"

[31] 26/12/2012 tarih ve 28509 sayılı Resmî Gazete

[32] "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ", 18/04/2014 tarih ve 28976 sayılı Resmî Gazete.

[33] "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", 30/06/2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazete

[34] (https://www.csgb.gov.tr/home/contents/faq/iisagligiguvenligi)

[35] "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik", 15/05/2015 tarih ve 28648 sayılı Resmî Gazete

[36] Sivrikaya, O. (2016), a. g. k., s. 161.

[37] Yılmaz, F. (2009). İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği. İş Hukuku ve İktisat, 11, s. 109.

[38] Hatipoğlu, Ö. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Mevcut Durumu ve Bir Araştırma. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

[39] Balkır, Z.G. (1997). İş Güvenliğinde Eğitimin Önemi, Mercek Dergisi, s. 66.

[40] Yılmaz, F., a. g. k., s. 107-139.

[41] Tezcan, E. (2009). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yaşanan Sorunlar. Mühendis ve Makine, 592, s. 46.

[42] Iffour, K. (2008). Eğitim Dökümanı Standardizasyon ve Sertifikasyon. E. Kömez ve A. Tarhan (Çev.). Eğitim Dokumanı, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), Ankara

[43] Kılkış, İ. ve Demir, S. (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme, Çalışma İlişkileri Dergisi,3(1), s. 23-47.

[44] IHSA. 2012. http://www.ihsa.ca/resources/policy_program_resources.cfm

[45] ILO 155 Sayılı Sözleşme

[46] Tuncay, C. (2004), Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, TİSK-PERYÖN, 24 Şubat 2004, İstanbul, s. 28.

[47] https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf

[48] Fındıkoğlu, İ. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Yönetim Dizisi, İstanbul: Alfa Yayınları, s. 229.

Güven, R. (2006). Güvenlik Kültürü Oluşumunda Eğitimin Önemi. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 30, s. 5-11.

[49] Sipahi, İ. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Eğitimin Önemi, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 30, s. 24-27.

[50] Yılmaz, F., a. g. k. s. 114.

[51] Kang, S.K. (2009). Editorial-Seoul Declaration on Safety And Health at Work. Industrial Health, 47, s. 2.

[52] Güven, R. (2006). Güvenlik Kültürü Oluşumunda Eğitimin Önemi. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 30, s. 5-11.

[53] Swartz, G. (2000). Safety Culture and Effective Safety Management. National Safety Council, s. 24-27.

[54] Tiryaki, A.R. (2008). Gemi Üreten Güvenlik De Üretir. Önlem, s. 4.

[55] Avşar, M. (2006). Eğitim Zihin Bilemektir. İSG, 30, s. 28.

[56] Canada Occupational Health and Safety Regulations, 2018.

[57] Ekmekçi, Ö. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları, Mercek Dergisi, 41, s. 102-103.

[58] Süzek, Sarper (2005). İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınevi, s. 690-691.

[59] Çelik, N., (2004). İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Basım A.Ş., s. 121 – 123.

[60] Ekmekçi, Ö. a. g. k., s. 100–107.

[61] Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması, Çalışma ve Toplum, 2, s. 55-58.

[62] Yelboğa, A. (2010). Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları, Turhan Kitapevi, Ankara, s. 342-343.

[63] Fındıkoğlu, İ. (2003), a. g. k., s. 255-256.

[64] 6331 Sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" Madde.10.

[65] Demirbilek, T. (2005). İş Güvenliği Kültürü, İzmir: Legal Yayıncılık, s. 144-145.

[66] Taşyürek. M. (2007). http://www.isguvenligi.net/tasimacilik-acildurum-kartlari-ya-da-kaza-talimatlari/

[67] Demirbilek, T., a. g. k., s. 145-146.

[68] Ekmekçi, Ö. (2006), a. g. k., s. 106.

[69] Çakar, Y. (2009). Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Mühendis ve Makine Dergisi, TMMOB Yayını, 592, s. 42-43.

[70] Demirbilek, T. a. g. k., s. 133.

[71] Boduroğlu, T. (2012). İş Güvenliği Eğitimlerinin Planlanması, http://www.atilimcevre.com.tr/turgay-boduroglu-part-1.html Erişim Tarihi, 03.12.2017.

[72] Ekmekçi, Ö. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları, Mercek Dergisi, 41, s. 104.

[73] Güven, R. (2006). Güvenlik Kültürü Oluşumunda Eğitimin Önemi. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 30, s. 9.

[74] Karadurmuş, S. (2006) İş Sağlığı ve Güvenliğinin Eğitime Entegrasyonu İyi Uygulama Örnekler, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 30, s. 63.

[75] Güzel Konuşma ve Diksiyon. (2007). http://www.turkceciler.com/ Erişim Tarihi, 15.12.2017, s. 1.

http://laws.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-86-304/index.html Erişim Tarihi, 03.01.2018

[76] Özdemir, N. (2018). İnsan Kaynaklarını Geliştirmede Kullanılan Eğitim Yöntemleri 1 (İş Başı Eğitim Yöntemleri)

[77] Burke, J. vd. (2006). Relative Effectiveness of Worker Safety and Health Training Methods

https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1470479/ Erişim Tarihi, 03.12.2017, s. 315-317.

[78] Demirbilek, T., a. g. k., s. 140-142.

[79] Ekmekçi, Ö., a. g. k., s. 106.