

**GÜZELLİK MERKEZLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

ZÜLAL ZEYNEP ÇAĞLAR

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
GİYİM ENDÜSTRİSİ VE MODA TASARIMI EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

ARALIK, 2014

TELİF HAKKI ve TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 24 ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Zülal Zeynep
Soyadı : Çağlar
Bölümü : Kuaförlük ve Güzellik Bilgisi Eğitimi
İmza :
Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Güzellik Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri

İngilizce Adı : The Responsibilities Of The Occupational Health And Safety In The
Beauty Centers

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Zülal Zeynep ÇAĞLAR

İmza :

Jüri onay sayfası

Zülal Zeynep ÇAĞLAR tarafından hazırlanan “Güzellik Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Giyim endüstrisi ve Moda Tasarımı Eğitimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: (Ünvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Başkan: (Ünvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Üye: (Ünvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Üye: (Ünvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Üye: (Ünvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Tez Savunma Tarihi:/...../.....

Bu tezin Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans/ Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Servet KARABAĞ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

TEŞEKKÜR

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Ana Bilim dalı Kuaförlük ve Güzellik Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tez çalışması gereği hazırlanan “Güzellik Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri” konulu araştırma; Giriş, Kavramsal Çerçeve, Yöntem, Araştırma Bulguları ve Yorum, Sonuç ve Öneriler olmak üzere 5 bölümden meydana gelmektedir.

Tez çalışma dönemimin her aşamasında, değerli fikirleri ve önerileriyle beni yönlendiren, desteklerini esirgemeyen, saygıdeğer danışman hocalarım Sayın Yrd. Doç. Dr. Sinan Mithat MUHAMMET ve Sayın Prof. Dr. Serkan ODAMAN’a, Canım Kardeşim Araştırma Görevlisi Eda KARAÇÖP’e tezimin tamamlanmasına büyük katkı sağladıkları için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Araştırmamın her aşamasında, desteklerini esirgemeyen, saygıdeğer hocalarım, Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Bölüm Başkanı Sayın Prof. Fatma ÖZTÜRK’e ve Sanat ve Tasarım Fakültesi Tekstil Tasarımı Bölüm Başkanı Sayın Prof. Dr. H. Feriha AKPINARLI’ya ve Canım Kardeşim Uzman Adem ÇOLAK’a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Bu konuyu seçmemde kaynağı ile yardımcı olan, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye’nin ilk duayenlerinden olan Canım Eniştem, saygıdeğer hocamız, asil insan, Sayın Prof. Dr. Turhan Akbulut’a, araştırmanın her anında yanımda olan ve benden desteklerini esirgemeyen değerli insan, oğlumun babası, Op.Dr. Levent ÇAĞLAR’a, Canım Oğlum, Başar’ım, Emre Başar ÇAĞLAR’a ve varlık amacım aileme teşekkürlerimi sunarım.

Zülal Zeynep ÇAĞLAR

GÜZELLİK MERKEZLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Zülal Zeynep ÇAĞLAR

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Aralık 2014

ÖZ

Daha önce yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununu “ İş Sağlığı ve Güvenliği” kapsamında yeterli olmayışı, Avrupa Birliği’nin 89/391 AET sayılı “Çevre Direktifi” doğrultusunda, 6331 sayılı kanunun çıkarılmasını zorunlu hâle getirmiştir. Bu kanunla, İş Sağlığı ve Güvenliğinin korunması, gözetilmesi ve güvence altına alınması anlamında, bir dizi yükümlülükler getirilmiştir.

Bu çalışmada, özellikle “tehlikeli” sınıfta yer alan “Güzellik Salonları” ve aynı işlev ve tehlike sınıfında olan Kuaför Salonları’ndaki “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, uygulamaları olası riskleri ve risk değerlendirmeleri ele alınmıştır.

Bu çalışmanın genel amacı olan, “Güzellik Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri” incelenerek, İzmir İl Merkezinde 92 adet anket uygulanarak, veriler toplanmış, SPSS 20 Paket Programı aracılığı ile analiz edilip, aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

İzmir İl Merkezinde yapılan bu araştırma sonucunda, İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün tam olarak yerleşmediği, meslek hastalıkları, iş kazaları ve önlemleri ile ilgili bilgi düzeyinin düşük, ikaz ve uyarı levhalarının yetersiz olduğu, risk analizi konusunda yeterli bilgi düzeyi veya bilinçlenme olgusu oluşmadığı, acil durum eylem planlarının iyi ve yeterli olarak uygulanmadığı, iş hijyeni ve alet sterilizasyonu konularında tüm çalışanlardan olumlu yanıtlar alınmışsa da, bunun İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarındaki yetersizlikten kaynaklandığı yargısına varılmıştır.

6331 Sayılı Kanun'un getirdiği İŞ SAĞLIğI ve GÜVENLİğİ kavramı ile ilgili bilgiler ve algılama biçimi, işletmelerdeki uygulanabilirliği, işveren ve çalışanların konuya verdikleri önem, henüz yeterli düzeye ulaşmamıştır.

Son zamanlarda ülkemizde yaşanan iş kazaları ve facialarına bakıldığında, konunun önemi bilinmekle birlikte, uygulanabilirlikten uzak olduğu görölmektedir.

Çalışmamızda bu sonuçlar doğrultusunda, öneriler geliştirilmiştir.

Bilim Kodu :

Anahtar Kelimeler : İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Kazası, Meslek Hastalıkları, Risk,
Tehlike

Sayfa Adedi : 158

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Sinan Mithat MUHAMMET

İkinci Danışman : Prof. Dr. Serkan ODAMAN

THE RESPONSIBILITIES OF THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN THE BEAUTY CENTERS

M.A Thesis

Zülal Zeynep ÇAĞLAR

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

December 2014

LAW 6331 in accordance with the 89/391 EEC directives has been put into action in 2012 because of the insufficiency of the former LAW 4857 regarding Occupational Health and Safety. The series of obligations have been taken by the LAW 6331, considering observation and responsibility of the OCCUPATINAL HEALTH AND SAFETY.

The main purpose in this study was the investigation of the extent the obligations of the Occupational Health and Safety were applied in Beauty Centers in İzmir. For this end, 92 questionnaires were distributed in the enterprises in İzmir. The results of the questionnaires were evaluated using the SPSS 20 Package Programme for statistical analysis. The following results were assessed regarding the comformation of the Occupational Health and Safety rules. Besides the deficiency in establishment of the concept of Occupational Health and Safety, it was observed that the level of the information about the work accidents, occupational diseases and their prevention were obviously low. Lack knowledge about “Risk Analyses”, Emergency Action Plans, Work Hygiene, Sterilization of Instruments and various Warning Signs in the centers were found to be insufficient.

Although positive answers were obtained for some questions, regarded as lack of applications in the practise of Occupational Health of Safety.

Unfortunately, it appears that the concept and the importance of the LAW 6331, in terms of Occupational Health and Safety has not achieved a sufficient level, as far as the applications in the enterprises of the employers and employees were concerned.

The numbers of work accidents and the disasters related to work were experienced recently in spite of emphasis of the importance regarding the LAW 6331.

A series of proposals and recommendations were made in accordance with these results.

Science Code :
Key Words : Occupational Health and Safety, Industrial Accident (Work Accident), Occupational Disease, Risk and Hazard.
Page Number : 158
Supervisor : Yrd. Doç. Dr. Sinan Mithat MUHAMMET
Co – Supervisor : Prof. Dr. Serkan ODAMAN

İÇİNDEKİLER

ÖZ	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
KISALTMALAR LİSTESİ	xviii
BÖLÜM 1	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.2. Amaç	3
1.3. Önem	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
BÖLÜM 2	7
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KURAMSAL TEMELLERİ	7
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	7
2.1.1. İş Güvenliği	7
2.2. İş Sağlığı	9
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İstenmeyen Haller	10
2.3.1. İş Kazası	10
2.3.2. Meslek Hastalıkları	12
2.4. İş Sağlığının Tarihsel Gelişimi	13
2.5. Türkiye’de İş Sağlığının Gelişmesi	15

2.5.1.	Tanzimat'tan Önce	15
2.5.2.	Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi	15
2.5.3.	Cumhuriyet Dönemi	16
2.6.	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Dikkat Çekici Özellikleri	20
2.6.1.	Kanunun Hem Özel Sektör, Hem Kamu Kurumlarını Kapsaması	20
2.6.2.	İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı	22
2.6.3.	İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemi Kavramı	25
2.6.3.1.	Genel Olarak	25
2.6.4.	İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kaynakları	26
2.6.4.1.	Uluslar arası Kaynaklar	26
2.6.4.2.	Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmeleri	26
2.6.4.3.	İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	28
2.6.4.4.	Avrupa Sosyal Şartı	28
2.6.4.5.	Avrupa Birliği Direktifleri	29
2.6.4.6.	Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	30
2.6.4.7.	Ulusal Kaynaklar	32
2.6.4.7.1.	Anayasa	32
2.6.4.7.2.	İş Kanunu	33
2.6.4.7.3.	Umumi Hıfzısıhha Kanunu	36
2.7.	Çerçeve Yönerge'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemi Anlayışının Türk İş Sağlığı ve Güvenliğine Olası Etkileri	36
2.7.1.	Sağlık Anlayışındaki Etkileri	36
2.7.2.	Tehlike-Tehlikeli(Etken) Risk Açısından Etkileri	37
2.8.	İşverenlerin Yükümlülükleri	37
2.8.1.	İşverenlerin İş Kazalarını ve Meslek	

Hastalıklarını Önleme İle İlgili	
Genel Yükümlülükleri	37
2.8.2. İşverenin İşyerinde Koruyucu-Önleyici	
Hizmetleri Sunması ve Bu Konuda	
Gerekli Organizasyonu Yapması ile İlgili	
Yükümlülükleri	41
2.8.3. İşverenin İşyerinde Risk Değerlendirmesinin	
Yapılması ve Acil Durum Önlemlerinin	
Alınması ile ilgili Yükümlülükleri	42
2.8.4. İşverenin İş Kazalarını Kayıt ve Bildirimi	
ile İlgili Yükümlülükleri	44
2.8.5. İşverenin Çalışanların Sağlık Gözetimini	
Yapması ile İlgili Yükümlülükleri	44
2.8.6. İşverenin Çalışanlarını Bilgilendirmesi	
Eğitim Vermesi ve Katılımlarını	
Sağlaması ile İlgili Yükümlülükleri	45
2.8.7. İşverenin Çalışan Temsilcisi Seçmesi ve	
Kurul oluşturması ile İlgili	
Yükümlülükleri	47
2.8.8. İşverenin Yasal Yükümlülüklere Uymaması	
Halinde Karşı Karşıya Kalabileceği İdari	
Para Cezaları ve Kanunun Yürürlük	
Hükümleri	47
2.8.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre	
Çalışanların Yükümlülükleri	47
2.9. Risk Yönetimi	48
2.9.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim	
Sistemleri	49
2.9.1.1. Genel Prensipler	49

2.9.2. Risk Yönetim Kültürü	50
2.9.3. Risk	50
2.9.4. Risk Değerlendirme	50
2.9.5. Risklerin Tanınması	51
2.9.6. Kaynakların Kullanılabilirliği	55
2.9.7. Belirsizliğin Niteliği ve Düzeyi	55
2.9.8. Güçlük Düzeyi	55
2.9.9. Kullanım Süresi Evreleri Boyunca Risk Değerlendirmesinin Uygulanması	56
2.9.10. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Risklerden Korunma, Risk Değerlendirme, Kontrol Ölçüm ve Araştırma	56
2.9.11. Risk Değerlendirmesi ve Ortam Ölçümleri	57
2.9.12. Risk Değerlendirmesi Ekibi	58
2.9.13. Özellikle Bazı İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi	59
2.9.14. Birden Fazla İşveren Olması Durumunda Risk Değerlendirmesi	59
2.9.15. Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi	59
2.9.16. Tehlikelerin Tanımlanması	60
2.9.17. Risk Değerlendirmesinin Yenilenmesi	60
2.10. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım	61
2.10.1. Tahliye	61
BÖLÜM 3	63
3. YÖNTEM	63

3.1. Araştırma Modeli	63
3.2. Evren ve Örneklem	63
3.3. Verilerin Toplanması	64
3.4. Verilerin Analizi	64
BÖLÜM 4	65
4. BULGULAR ve YORUMLAR	65
4.1. Güzellik Merkezlerindeki Bireylerin Demografik Özellikleri	65
4.2. Güzellik Merkezlerinin Yapısal Özellikleri	70
4.3. Güzellik Merkezlerinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini Uygulama Kriterleri	74
4.4. Güzellik Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Hijyen Eğitimi	75
4.5. Güzellik Merkezlerindeki Risk Analizi Dağılım Durumları	77
4.6. Güzellik Merkezlerinde Karşılaşılan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	79
4.7. Güzellik Merkezlerinde Uygulanan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri	84
BÖLÜM 5	105
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	105
5.1. Sonuç	105
5.2. Öneriler	109
KAYNAKÇA	111
ÖZGEÇMİŞ	114
EKLER	115
EK – 1 Anket formu	116
EK – 2 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	121
EK – 3 Değerlendirme Formu	144

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Öğrenim Durumu Dağılımı	65
Tablo 2. İşletmedeki Çalışma Yılı Dağılımı	66
Tablo 3. Meslekteki Çalışma Yılı Dağılımı	67
Tablo 4. Günlük Çalışma Saati Dağılımı	68
Tablo 5. Haftalık Çalışma Saati Dağılımı	69
Tablo 6. Hizmet Verilen Yıl Dağılımı	70
Tablo 7. İşletmelerin Ücret Dağılımı	71
Tablo 8. İşletmelerin Alan ve Çalışan Sayısı Dağılımı	72
Tablo 9. Gruplar Arası Yaşların Dağılımı	73
Tablo 10. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Dağılımı	74
Tablo 11. İş Sağlığı ve Güvenliği Yeterlilik Bilgilerinin Dağılımı	75
Tablo 12. Personele Verilen Hijyen Eğitimi Dağılımı	75
Tablo 13. Aletlerin Bakım Sıklığı ve Sterilizasyon Dağılımı	76
Tablo 14. Risk Analizi Dağılımı	77
Tablo 15. Riskli Ortamlarda Çalışılan Bölümlerle İlgili Bilgilerin Dağılımı	78
Tablo 16. Risk Analizine Göre Risklerin Giderilme Dağılımı	78
Tablo 17. Tetanos Aşısı Takibi Dağılımı	78
Tablo 18. İş Kazaları ve Sıklıkları Dağılımı	79
Tablo 19. İş Kazaları ve Sıklıkları Dağılımı	80
Tablo 20. İş Kazaları ve Sıklıkları Dağılımı	81
Tablo 21. Meslek Hastalıklarıyla Karşılaşma Sıklıkları Dağılımı	82
Tablo 22. Meslek Hastalıklarıyla Karşılaşma Sıklıkları Dağılımı	83
Tablo 23. Cilt Hastalıklarıyla Karşılaşma Sıklıkları Dağılımı	84
Tablo 24. Ekipmanlar ve Güvenlik Önlemleri Dağılımı	85
Tablo 25. Sterilizasyon Düzenine, Dinlenme Zamanı ve	

Yemek Alanı Dağılımı	86
Tablo 26. Risk Yönetimine Verilen Önem Dağılımı	87
Tablo 27. Acil Durum Planına Verilen Önem Dağılımı	87
Tablo 28. İşe Giriş ve Periyodik Muayeneler Dağılımı	88
Tablo 29. İş Yerinde Temel Kontrol Dağılımı	89
Tablo 30. Fiziksel Ortamda İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçümlerine Verilen Önem Dağılımı	90
Tablo 31. Yangın Eğitimi ve Tatbikatına Verilen Önem Dağılımı	91
Tablo 32. Kaçak Akım Rölesi Önlemi Dağılımı	92
Tablo 33. Personeli Tehlike ve Risk Hakkında Bilgilendirme Dağılımı	93
Tablo 34. Uyarı ve İkaz Levhaları Asma Dağılımı	94
Tablo 35. Personeli İş Güvenliği Konusunda Eğitim Dağılımı	95
Tablo 36. İş Kazaları Önleme Tedbiri Dağılımı	96
Tablo 37. Meslek Hastalıklarından Korunma Tedbiri Dağılımı	97
Tablo 38. Personelin Dinlenme Saatleri Dağılımı	98
Tablo 39. Müşteri İle Personel İlişkilerine Verilen Önem Dağılımı	99
Tablo 40. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Müşterilere Verilen Güven Dağılımı	100
Tablo 41. İş Sağlığı ve Güven Konusunda Personelin Bilgi Düzeyi Dağılımı.....	101
Tablo 42. Elektrik ve Sigorta Kutularının Korunma Yeterliliği Dağılım	102

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Öğrenim Durumunun Dağılım Grafiği	66
Şekil 2. İşletmedeki Çalışma Yılıının Dağılım Grafiği	67
Şekil 3. Meslekteki Çalışma Yılıının Dağılım Grafiği	68
Şekil 4. Günlük Çalışma Saatinin Dağılım Grafiği	68
Şekil 5. Haftalık Çalışma Saatinin Dağılım Grafiği	69
Şekil 6. Güzellik Merkezinde Atölye Çalışması	70
Şekil 7. İşletmelerin Vermiş Olduğu Hizmet Yılı Dağılım Grafiği	71
Şekil 8. Saç ve Makyaj ile İlgili Uygulamalar	72
Şekil 9. Güzellik Merkezindeki Uygulamalar	73
Şekil 10. Personele Verilen Hijyen Eğitimi Dağılım Grafiği	76
Şekil 11. Aletlerin Bakım Sıklığı ve Sterilizasyon Dağılım Grafiği	77
Şekil 12. Risk Yönetimine Verilen Önemin Dağılımının Grafiği	87
Şekil 13. Acil Durum Planına Verilen Önemin Dağılımının Grafiği	88
Şekil 14. İşe Giriş ve Periyodik Muayenelerin Dağılımının Grafiği	89
Şekil 15. İş Yerinde Temel Kontrol Dağılımının Grafiği	90

Şekil 16. Fiziksel Ortamda İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçümlerine	
Verilen Önemim Dağılım Grafiği	91
Şekil 17. Yangın Eğitimi ve Tatbikatına Verilen Önemin Dağılım	
Grafiği	92
Şekil 18. Kaçak Akım Rölesi Önleminin Dağılım Grafiği	93
Şekil 19. Personeli Tehlike ve Risk Hakkında Bilgilendirme	
Dağılım Grafiği	94
Şekil 20. Uyarı ve İkaz Levhaları Asma Dağılımının Grafiği	95
Şekil 21. Personeli İş Güvenliği Konusunda Eğitme Dağılım	
Grafiği	96
Şekil 22. İş Kazalarını Önleme Tedbiri Dağılım Grafiği	97
Şekil 23. Meslek Hastalıklarından Korunma Tedbiri Dağılım	
Grafiği	98
Şekil 24. Personelin Dinlenme Saatleri Dağılım Grafiği	99
Şekil 25. Müşteri ile Personel İlişkilerine Verilen Önlem Dağılım	
Grafiği	100
Şekil 26. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Müşterilere Verilen	
Güven Dağılım Grafiği	101
Şekil 27. İş Sağlığı ve Güven Konusunda Personelin Bilgi Düzeyi	
Dağılım Grafiği	102
Şekil 28. Elektrik ve Sigorta Kutularının Korunma Yeterliliği	
Dağılım Grafiği	103

KISALTMALAR

89/391 EEC Çerçeve	:	Avrupa Birliği'nin 1989 yılında işletmelerde işçilerin güvenliği ve
Direktif	:	sağlığını korumak amacıyla çıkarttığı direktif
AB	:	Avrupa Birliği
DDK	:	Devlet Denetleme Kurulu
EUROSTAT	:	European Commission (Avrupa İstatistik Ofisi)
ILO	:	International Labour Organization (Ulusal Çalışma Örgütü)
ISO IEC 31010	:	The International Organization for Standardization
İSG	:	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi
OSGB	:	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
OSHA	:	Occupational Safety and Health Administration (İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansı)
SED	:	Sosyo-Ekonomik Düzey
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS Paket Programı	:	Statistical Packages for The Social Sciences (Veri ve İstatistik Programı)
SSGSS	:	Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	:	Türk Dil Kurumu
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
UÇB	:	Uluslararası Çalışma Bürosu
UÇK	:	Uluslararası Çalışma Konferansı
UÇÖ	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
WHO	:	World Health Organization (Dünya Sağlık Teşkilatı)

BÖLÜM I

GİRİŞ

Süslenme; “Başkalarının gözüne hoş gelir düşüncesiyle, insanın kendince güzel elbiseler giymesi, elbisesine veya vücuduna takılar takması, vücudunun bazı yerlerini boyaması veya saçını, sakalını, bıyığını daha güzel görünüme sokmak için şekil vermesi, kısaca “güzel” görünmek için, her türlü nesneden yararlanması şeklinde tanımlanabilir.

Süsleme ise; bir yapıyı, bir eşyayı kullanım amacıyla birlikte, göze güzel göstermek için çeşitli türlerde yapılan estetik çalışmaların tümü (TDK, 1998, s. 1361). şeklinde tanımlanmıştır.

Her toplumda, özellikle bakımlı ve güzel görünmek için, kadınların süslenmeye daha çok dikkat ettikleri görülmektedir (Yıldız, 2011, s. 1).

İnsanlığın en belirgin ihtiyaçlarından olan süslenme, günlük hayatta önem kazanmıştır. Sokakta, işyerinde, ev ortamında giyilen kıyafetin, makyajın uyumuna önem verilmektedir (Yıldız, 2011, s. 4).

Tarihsel gelişim içerisinde “güzellik” “güzel olma, güzel görünme” arzusu, geçmişten günümüze devam etmektedir.

Teknolojinin gelişmesi ile güzellik ürünleri imalatı da sektörde büyük pazar oluşmuştur.

Öncelikle insanların kendileri tarafından hazırlanan kozmetik ürünleri (sabun, losyon, maske, çeşitli kremler) teknolojik gelişmeler doğrultusunda, sanayi ürünleri haline gelmiştir.

Böylece, güzellik ürünleri yapımında, çeşitli araç ve gereçler kullanılmaya başlanmıştır. Eski çağlarda kullanılan doğal araç ve gereçlerin yerini, bilim ve teknolojinin gelişmesiyle oluşan araç ve gereçler almıştır.

Cilt sağlığını korumak, biyolojik yaşlanmayı geciktirmek, doğa koşullarından cildi korumak ve güzel görünmek amacıyla uygulanan ürün seçimi önemli konuların başında gelmektedir.

Günümüzün modern insanı, güzellikle ilgili olan her türlü gereksinimlerinin karşılanması için ileri teknolojiye dayalı, “Güzellik Merkezleri”ne ihtiyaç duymaktadır.

Yüksek teknoloji ve kullanılan malzemeler dikkate alındığında, “Güzellik Merkezleri” başlı başına “tehlikeli” sınıfta yer alan işletmeler niteliğindedir. Bu nedenle, iş kazaları ve meslek hastalıkları riskleri de göz önüne alındığında, “Güzellik Merkezleri”nin iş sağlığı ve güvenliği anlamında ele alınması gereği ortaya çıkmıştır.

Bu açıdan bakıldığında, “İş Sağlığı ve Güvenliği” kavramı sadece çalışanlarla sınırlı kalmayıp, tüm işletmenin ve dolayısıyla üretimin güvenliğini esas almaktadır.

İnsan hayatının önceliği ve önemi, doğal olarak, işletme ve üretimin güvenliğine kıyasla daha ön planda olduğu gerçeği de, uluslararası insan sağlık ve güvenlik kavramıyla örtüşmekte, daha çok “çalışanların güvenliği” söz konusu olmaktadır.

WHO, Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ nun benimsediği temel ilkelerine göre de, İSG kavramı ile “tüm çalışanların ruh ve beden sağlıklarının en üst seviyeye çıkarılması, toplumsal refahın ve sağlığın korunması, risk faktörlerinin en aza indirilmesi, üretimin, çevrenin, iş yeri koşullarının iyileştirilmesi, ürünlerin sağlığa zararlarının ortadan kaldırılması temel ilke olarak benimsenmiş ve iş yeri koşullarının, ruhsal ve bedensel gelişimlerine uygun bir iş ortamı yaratılması esas alınmıştır (Özkılıç, 2005).

1.1.Problem Durumu

“Güzellik Merkezleri’nde, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri” araştırma problemi olarak ele alınmıştır.

1.2.Amaç

Bu çalışmanın genel amacı, “Güzellik Merkezlerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri” incelenerek, ilgili sektöre kaynak oluşturması amaçlanmaktadır.

Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara cevap aranmıştır.

1. İzmir ilinde “Güzellik Merkezleri’nde” çalışan bireylerin demografik özellikleri nelerdir?
2. İzmir İli “Güzellik Merkezleri’nin” yapısal özellikleri nelerdir?
3. İzmir İli “Güzellik Merkezleri’nde, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini uygulamadaki kriterler nelerdir?
4. İzmir ili güzellik merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hijyen eğitimi nasıldır?
5. Güzellik Merkezlerindeki Risk Analizi Dağılım Durumları nasıldır?
6. İzmir İli Güzellik Merkezlerinde Karşılaşılan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Nelerdir?
7. İzmir İli “Güzellik Merkezleri’nde” uygulanan iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri nelerdir?

1.3.Önem

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda istenilen düzeye ulaşılması, genel olarak, insana değer vermekle, insan sağlığını ve güvenliğini sağlamakla mümkün olur. İşletmelerde çalışan kişilerin güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması ve iş yerlerinin güvenli bir hale getirilmesi için iş güvenliği büyük bir önem kazanmıştır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerinde, bu işyerlerinin işverenleri ve işveren vekillerine, çırak ve stajyerler dahil olmak üzere, bütün çalışanlarına, faaliyet konularına bakılmaksızın, uygulanmak üzere çıkartılmıştır.

Kanunun getirdiği en önemli yenilik, işletmenin büyüklüğüne bakılmaksızın, hekim ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğüdür.

Kanuna göre, işverenler, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil, her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi, mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla yükümlü tutulmuşlardır.

İşverenlerin yükümlülükleri bunlarla da sınırlı kalmayıp, işyerlerinde alınan sağlık ve güvenlik tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izleyip, denetlemek, uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak ve risk değerlendirmesi yapmak ya da yaptırmaktır.

Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ile “Güzellik Merkezleri’nde” sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak önlemler, oldukça büyük bir öneme sahiptir. Dolayısıyla, “Güzellik Merkezleri’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”nin incelenmesi, ilgili sektöre kaynak oluşturulması açısından önemlidir.

1.4.Varsayımlar

1. Kullanılan ölçme araçları geçerli ve güvenilir.
2. Kullanılan kaynaklar, geçerli ve güvenilir.
3. Araştırmanın örneklemine alınan “Güzellik Merkezleri”, araştırma evrenini temsil edecek niteliktedir.

1.5.Sınırlılıklar

Bu araştırma,

1. İzmir İl Merkezinde bulunan, Güzellik Merkezleri ve araştırma örneklemini oluşturan 60 işverenin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Veri toplama aracı olarak literatür taraması ve anket formu kullanılmıştır.
3. Türkçe ve yabancı kaynaklardan alınan, konu ile ilişkili bilgilerle sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Sağlık: Bedensel ve ruhsal tam bir iyilik hali (Oğuz, 2011).

İş Sağlığı: Yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir (Oğuz, 2011, s. 24).

İş Güvenliği: İşin yürütüm şartları sebebiyle doğacak ilişkilere ve meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine karşı önlemler almak üzere yapılan sistemli çalışmalar (Kurt, 2013).

İş Kazası: Sigortalının, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle, sigortalıyı bedence ya da ruhça zarara uğratan olay (Kurt, 2013, s. 115).

Meslek Hastalığı: Çalışma hayatında, işçi sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması nedeniyle ortaya çıkan ve sigortalının maruz kaldığı geçici ve sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza hali (Kurt, 2013, s. 119).

Tehlike: Ölçüsü ya da ortaya çıkma olasılığı bakımından belirli şartlar söz konusu olmaksızın, bir zararı ya da sağlıkla ilgili bir ihlali ortaya çıkarabilen, bir başka deyişle, çıkarma potansiyeli bulunan haller, etkenler (Kabakçı, 2009, s. 79).

Risk: Tehlikelerden kaynaklanan bir olayın meydana gelme ihtimali ile zarar verme derecesinin sentezidir (Kurt, 2013, s. 106).

Risk Değerlendirmesi: İş yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar (Kurt, 2013, s. 106).

BÖLÜM II

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KURAMSAL TEMELLERİ

2.1.İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Kişilerin temel yasal hakları arasında yaşam ve sağlık hakkı koruma altına alınmış ve bunun sonucunda, çalışanlar lehine, devlet tarafından denetlenen ve korunan, iş sağlığı ve güvenliği hakkı oraya çıkmıştır (Eyrenci, Taşkent & Ulucan 2006, s. 261).

Türkiye'nin sanayileşmede ilerlemesi ekonomik olarak olumlu görünse de, çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda aynı gelişimi gösterdiğini söylemek güçtür.

4857 sayılı iş kanunu ile çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda, ihtiyaçlara büyük ölçüde cevap verebilecek yeni, çağdaş düzenlemelere kavuşmuşlardır. İş kazaları ve meslek hastalıkları şeklinde ortaya çıkan sorunlar, sanayileşme ile birlikte, yeni teknolojinin etkisiyle, değişik makine ve tezgâhların kullanılması ile iş kazaları ve meslek hastalıkları gündeme gelmektedir.

2.1.1. İş Güvenliği:

Genel anlamda, işletmelerde iş güvenliği “işin yürütüm şartları sebebiyle doğacak tehlikelere ve meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine karşı önlemler almak üzere yapılan sistemli çalışmalar” olarak tanımlanmıştır (Kurt R.,2013).

İş sağlığı ve güvenliği dar anlamda, işçinin sadece işyerinde çalışırken karşılaşılabileceği tehlikelere karşı korunmasını ifade eder. Bununla birlikte, sosyal devlet anlayışının

gelişimine bağlı olarak, zamanla kapsam yönünden gelişerek, işçinin sadece iş yerinde ve iş dolayısıyla karşılaşılabileceği tehlikelerin yanı sıra, işyeri eklentileri ve dışındaki risklere karşı sağlık ve güvenliğin sağlanması gerektiğini ifade eden bir kavramdır (Kurt & Arıcı, 1999, s. 52).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda istenilen düzeye ulaşılması genel olarak, insana değer vermekle, insan sağlığını ve güvenliğini sağlamakla mümkün olacaktır (Ergin, 2005, s. 127).

Kişilerin temel yasal hakları arasında, yaşam ve sağlık hakkını koruma altına almış ve bunun sonucunda, çalışanlar lehine devlet tarafından denetlenen ve korunan iş sağlığı ve güvenliği hakkı ortaya çıkmıştır (Eyrenci, Taşkent & Ulucan 2006, s. 261).

Türkiye'nin büyük bir gelişme göstererek, sanayileşme yolunda ilerlemesi ekonomik olarak oldukça olumlu olsa da, iş sağlığı ve güvenliği konusunda aynı gelişimin olduğunu söylemek, bir hayli güçtür. 1475 sayılı eski iş kanunu ile 4857 sayılı iş kanunu karşılaştırıldığında, işçiler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda, ihtiyaçlara büyük ölçüde cevap verebilecek, yeni çağdaş düzenlemeler yapıldı. Kavram olarak, eski iş kanunundan fark “işçi sağlığı” yerine “iş sağlığı” kavramı getirildi.

İş Sağlığı güvenliği konusunda yapılan ihmaller, önemli bir maliyet unsuru olarak işletmelere geri dönmektedir. Bu maliyetler, aynı zamanda ülke ekonomisine de zarar vermektedir (İren, 2006, s. 92).

İlgili kesimlerin, sorumluluk anlayışı yaygınlaştığı takdirde, iş kazalarının kaçınılmaz bir kader olmadığı, önlenabilir ve azaltılabilir meslekî riskler olduğu gerçeği ortaya çıkacaktır. Böyle bir gelişme, ulusal ekonomiye verilen zararları da azaltacaktır (Gerek, 1992, s. 431).

İş kazası ve meslek hastalıklarının, her geçen gün daha fazla işçiyi tehdit ettiği bir ortamda, iş kazası ve meslek hastalıklarının olumsuz sonuçlarını tazminat ve benzeri önlemlerle gidermek yerine, riskin gerçekleşmesini önleyecek tedbirlerin alınması gereği, iş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturmalıdır.

Çağdaş iş hukuku anlayışında, işverenin, işçilerin sağlığını koruma borcunu, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme borcu bağlamında algılamaya başladığı görülmektedir (Mollamahmutoğlu, 2005, s. 749; Güzel, 2003, s. 17).

İşveren işyerinde, işçinin sağlığını koruyucu önlemler, yani, işçinin beden ve ruh sağlığının korunması temel amacına yönelik nitelikte önlemler almak zorundadır.

Avrupa Birliği, 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391 sayılı direktifi ile sağlık kavramını, beden ve ruh sağlığı olarak algılamaktadır.

4857 sayılı iş kanunumuzun iş sağlığı ve güvenliği hükümleri ile, İş Kanunu'nun 78. maddesine göre çıkarılan yönetmelik hükümleri, birliğin bu direktifine uygun ilkelere dayanılarak düzenlenmiştir (Mollamahmutoğlu, 2005, s. 750; Kılıç, 2006, s. 18).

İş güvenliği, “işin güvenli bir biçimde gerçekleştirilmesi” ya da “işçi açısından fiziki bir kayba neden olmadan gerçekleştirilmesi” olarak tanımlanabilir. İş güvenliğinin temel ilkelerini, işyerindeki güvensiz koşulları veya tehlikeli durumu ortadan kaldırmak ve çalışanın güvensiz eylemlerini veya tehlikeli davranışlarını en aza indirmek olarak ifade edilir. Bu sebeplerle, iş güvenliği, işçiyi yaptığı işinden kaynaklanabilecek iş kazalarına veya fiziki kayıplara karşı koruma çabaları olarak tanımlanabilir (Özdemir, 2004, s. 21).

İş Güvenliği, birçok disiplini içine alan geniş kapsamlı bir alandır. İşyerlerini, işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden uzaklaştırmak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar, iş güvenliğinin kapsamını oluşturur (Gerek, 1998, s. II).

2.2.İş Sağlığı

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından sağlık kavramı; “sadece hastalık ve sakatlıkların yokluğu değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali içerisinde olma” biçiminde tanımlanmaktadır (Callahan, 1973, s. 77).

Dünya Sağlık Örgütü tarafından, sağlıkla ilgili olarak, bu genel tanımlamadan da yola çıkarak iş sağlığı kavramı; “çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak” şeklinde ifade edilmektedir (Gerek, 2000, s. 3).

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri, çalışanların, iş yerlerinde işin yürütümü nedeniyle oluşabilecek çeşitli tehlikelerden korunması, işyeri içi ve dışındaki çalışma koşullarının iyileştirilerek refahının artırılması amacıyla yapılan sistemli çalışmalardır. Önceleri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi odaklı yaklaşımlar benimsenmiş olsa da, günümüzde, çalışma şekilleri ve üretim yapısının değişmesi ve yeni yönetim tekniklerinin

benimsenmesi, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin sadece işçilere yönelik değil, işteki tüm unsurları kapsayıcı şekilde olması gerektiğine yol açmıştır (Baloğlu, 2013, s. 3).

2.3.İş Sağlığı ve Güvenliğinde İstenmeyen Haller

2.3.1. İş Kazası

İnsanlar, günlük yaşam içerisinde kendi sağlıklarını ve hatta yaşamlarını tehlikeye sokan işlerde çalışmakta ve günün koşullarına göre gerekli koruma önlemlerini alma çabası içerisinde girmektedirler. Çalışma yaşamı içerisinde çok çeşitli riskler bulunmaktadır. Ancak, bunların arasında yer alan iş kazası ve meslek hastalıklarının ayrı bir önemi bulunmaktadır (Ünsar, 2003, s. 101).

İş sağlığı ve güvenliğinin bir sorun olarak ortaya çıkmasının en önemli göstergesi şüphesiz ki, iş kazası ve meslek hastalıklarıdır.” (Çelik, 2007, s. 167 – 168).

İş kazası konusunda, değişik kurum ve kuruluşlar tarafından yapılmış bazı tanımlamalar mevcuttur. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından “İş Kazası”, “belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır.” şeklinde tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2009, s. 4).

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization (WHO) tarafından “iş kazası” ise, ekonomik boyutu da dikkate alınarak, “önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır.” şeklinde tanımlanmaktadır.

EUROSTAT, iş kazasını, “fiziksel ve ruhsal yönden zarara sebep olan iş sürecindeki olaylardır.” şeklinde tanımlanmaktadır.

Türkiye’de iş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesinde tanımlanmıştır:

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle ya da 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. 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 geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay, “**iş kazası**” olarak kabul edilmektedir.

İş kazalarının önüne geçilebilmesi için, kaza nedenlerinin iyi tanımlanması ve bu nedenlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu tanımlamanın doğru yapılamaması halinde, iş kazalarıyla mücadelede istenilen sonuca ulaşılabilmesi mümkün değildir (DDK, 2011, s. 30 – 32).

Bir kazanın iş kazası sayılması için, kanunda zikredilen durumlardan en az birinin gerçekleşmesi sonucunda, sigortalının bedence veya ruhça zarara uğraması gerekmektedir.

Kaza kavramının tanımı, birçok olayın sonucuna referans içerir. Örneğin; Meister kazayı, “sistemi ya da bireyi tahrip eden veya sistemin amacının veya bireyin görevinin başarılmasını etkileyen “istenmeyen olay” olarak tanımlar. Bu muhtemel sonuçlar ise, geniş bir spektrumu kapsar.

Bir olayın kaza olarak nitelendirilmesi için;

- Beklenilirlik
- Kaçınılabilirlik
- Kasıt(kazaya sebep verme eğilimi) gibi faktörlerin düşük derecelerine sahip olması beklenir.

Yani kazalar, çevre ile istenmeyen, kaçınılamayan ve kasıtsız etkileşimlerdir.

Kazalar, toplumsal bir oluşum içerisinde,

- Önceden planlanmayan
- Önceden bilinmeyen
- Kontrol dışına çıkan
- Çevresine zarar verebilecek olaylardır.

Bu tanıma göre, çevreye zarar verme özelliğinde, canlı-cansız ayırımına gidilmemiş ve ayrıca, zararın meydana gelmiş olması değil, zarar verebilme niteliği, ön planda düşünülmüştür. Bu tanıma göre, kazanın fiilen meydana gelmiş olması aranmaz; zarar olasılığının mevcudiyeti, kaza tanımı için yeterli sayılmıştır.

2.3.2. Meslek Hastalıkları

Sigortalının, çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı, tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu tarafından onaylanması gerekmektedir. Sağlık Kurulu, hastalığın meslek hastalığı olup olmadığına karar vermek için, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık kuruluşlarından, usulüne uygun olarak alınan sağlık raporları veya işyerinde yapılan denetimler sonucunda düzenlenen raporları dikkate almaktadır.

Meslek hastalıklarını, çeşitli kriterlere bağlı olarak sınıflandırmak mümkündür. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), organ sistemlerine göre meslek hastalıklarını, solunun sistemi, cilt hastalıkları, kas-iskelet sistemi bozuklukları, psikolojik ve davranışsal bozukluklar şeklinde sınıflandırmış ve bunlarla ilgili olarak ayrıntılı bir meslek hastalıkları listesi oluşturmuştur (DDK, 2011, s. 37).

Türkiye’de ise, meslek hastalıkları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılan, “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Kaybı Oranı” tespit işlemleri Yönetmeliği’nin Ek-2 sayılı cetvelinde sayılmıştır. Bahse konu cetvelde meslek hastalıkları, kimyasal maddelerle olan hastalıklar, mesleki deri hastalıkları, pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi rahatsızlıkları, mesleki bulaşıcı hastalıklar ve fiziki etmenlerle bulaşan meslek hastalıkları başlıkları altında sınıflandırılmıştır.

İnsan Kaynakları yönetiminin, çalışanları koruma işlevindeki önemli boyutu meslek hastalıklarıdır. Meslek hastalığının ortaya çıkmasında, çalışan davranışından bağımsız olarak, yapılan iş ve işyeri koşulları rol oynamaktadır. Çalışanların, yaptıkları işten ya da işyeri koşullarından dolayı sağlıklarının bozulması, meslek hastalıklarına yol açmaktadır.

5510 sayılı SSGSS Kanunu’nun (K) maddesine göre, meslek hastalığı “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüldüğü şartlar yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleri” şeklinde tanımlanmaktadır.

Ülkemizdeki iş kazaları ve meslek hastalıklarına ait istatistikler incelendiğinde, durumun ciddiyeti daha iyi anlaşılabilmektedir. TÜİK’in 2007 yılında yaptığı “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri” konulu araştırmaya göre; son 12 ay içerisinde bir işte çalışan

fertlerin %2,9 u, bir iş kazası geçirmiştir. Son 12 ay içerisinde, % 3,7 si ise, çalıştığı işle bağlantılı bir meslek hastalığı yaşamıştır.

Meslek hastalıkları açısından incelendiğinde; okuma yazma bilmeyen çalışanların yakalandığı hastalıklar, diğer eğitim seviyelerine göre oldukça yüksektir.(%4,8)

Ülkemiz iş kazaları istatistiklerinde ILO verilerine göre, Avrupa’da ilk sırada, dünyada ise 3. sırada yer almaktadır (İyibozkurt, 2006, s. 1).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının ülkemize verdiği zararın yalnız ekonomik yönü değil, cezai ve vicdani yönü de bulunmaktadır. Yürütülen pek çok cezai takibat, umutsuzluklara, iş duraksamalarına ve yargı yükünün artmasına neden olmaktadır (Öcal, 2006, s. 4).

Eğitimle birlikte, insan kaynakları yönetiminin koruma işlevi ile örgütlerde ulaşılması arzu edilen önemli sonuçlar vardır. Bunlar, güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için gerekli insan davranışının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarını yaratan nedenlerin saptanması, ortadan kaldırılması ve bunların neden olduğu kayıp iş günlerini azaltarak verimliliğin yükseltilmesi biçiminde sıralanabilmektedir (Sadullah, 1998, s. 395).

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda meydana gelen direkt maliyetleri hesaplamak kolay olup, kazaya ya da hastalığa yakalanan iş gören ile hak sahiplerine doğrudan yapılan harcamaları kapsamaktadır.

Bunlar, ilk müdahale, ambulans ve tedavi masrafları, geçici veya sürekli iş göremezlik ve ölüm ödemeleri, iş görene veya yakınlarına ödenen maddi ve manevi tazminatlar ile sigortaya ödenen tazminatlardan oluşmaktadır (Özkılıç, 2005).

2.4.İş Sağlığının Tarihsel Gelişimi

İnsanların sağlığı ile yaptıkları iş arasındaki ilişkinin bilimsel olarak anlaşılması ve bunun üzerinde durulması 18. Yüzyılın başlarına kadar uzanır.

Daha önceleri, Orta Çağlarda, maden ocaklarında çalışanların kısa zamanda hastalanıp öldükleri bazı hekimlerce fark edilmiştir. Bu durum, yapılan işin önüne geçilmez bir sonuç olduğu kanısını yerleştirmiştir.

Avusturya’da Karpat Dağlarında, zamanın en büyük madeni olan Joachimstal’de görevli hekim olan Agricola, madencilerin sağlık durumları ile ilgili “De Re Metallica” adlı kitabında, madencilerin sağlık durumlarını dile getirmiştir. Aynı yıllarda, zamanın ünlü

hekimlerinden ve madencilerinden olan Paracelsus, madenlerde deneyimlerini topladığı kitabında, altın, gümüş, demir, bakır, kalay, kurşun ve cıvayı elde etmek için, önümüze çıkacak güçlüklerle karşılaşınca, hayatın ve vücudun tehlikeye atılacağını vurgulamıştır (Akbulut, 1994).

16. ve 17. Yüzyıllarda metal işleri, madencilik, dericilik, tahta işçiliği, çinicilik İtalya’da gelişmişti. İtalya’nın Modena ve Padua şehirlerinde hekim ve öğretim üyesi olan “Bernardino Ramazzini” çeşitli işlerde çalışanların sağlık durumlarını incelemiş ve ilk meslek hastalıkları kitabı olan “De Morbis Artificum” isimli kitabını yazmıştır. Bu nedenle Ramazzini’ye, “İş Hekimliğinin Babası” denilmiştir (Akbulut, 1994).

İşçi sağlığındaki gelişmeler, sağlıkla ilgili diğer alanlardaki ve bilimlerdeki gibi hızlı olmamış; bu konudaki ilerlemeler, sosyal gelişmelerin sonucu ortaya çıkmıştır. Sosyal gelişmelerin başlangıcı olan “Endüstri Devrimi”, çok uzun bir süreç içinde gelişen ve oluşan sosyal, ekonomik ve teknik bir olaydır.

Endüstri devriminin amacını belirleyen toprak, makine, malzeme ve işgücü olmak üzere dört faktör vardır. Bu girdilerden en ucuz ve en bol elde edileni olan işgücü olarak, kadın ve çocuklar kullanılmaya başlanmıştır.

Endüstri devriminin getirdiği sağlıkla ilgili büyük sorunlar ortaya çıkmış; konu, toplumun dikkatini çekmiş; yazarlar, düşünürler, politikacılar tarafından bu konuya önem verilip, sorunlara çare aranılmaya başlanmıştır. Bu arayış, bir taraftan da ulusal düzeyde, kendi içinde gelişmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1919 yılında kurulduğunda, işçi sağlığı, bu büyük teşkilatın önemli uğraşlarından biri olmuş ve günümüze dek devam etmiştir. ILO, çalışma hayatının sosyal, ekonomik, yasal, işletme ve sağlıkla ilgili konuları ile ilgilenmekte, çalışmakta ve kendisine üye devletlerin katkısıyla çıkardığı çok taraflı sözleşmeler ve tavsiye kararları ile çalışma hayatını uluslararası düzeyde düzenleyici olmaktadır.

Bu konularda danışmanlık hizmetleri de yapmaktadır. ILO’nun kuruluşunu izleyen ilk toplantısında (1919) kabul ettiği ilk sözleşme, çocuk işçilerin çalışma koşulları ile ilgili olup, iş sağlığına ait yeni kararlar alınmıştır.

En küçük çalışma yaşından, kadınların çalışma şartlarına, fosfor zehirlenmelerinden işyeri hekimliği organizasyonuna kadar çok çeşitli konuları içermektedir.

Çalışma ortamında, mevcut tehlike faktörleri en alt düzeye indirilerek, işten kaynaklanan, iş sırasında ortaya çıkan kazaları ve sağlık bozukluklarını önlemek, işçilerin ruhsal sağlıkları ve fiziksel durumlarının ışığında, işçilerin yeteneklerine adaptasyon amaçlanmaktadır.

İş sağlığı konusu, Birleşmiş Milletler teşkilatının diğer ihtisas örgütlerinden biri olan Dünya Sağlık Örgütü tarafından da ele alınmış, her iki kuruluş, ortak çalışma grupları kurarak iş sağlığı sorunlarına çözüm yolları belirlemişlerdir.

2.5.Türkiye’de İş Sağlığının Gelişmesi

2.5.1. Tanzimat’tan Önce

Tanzimat’tan önce XI. Ve XII. Yüzyıldan itibaren başlanan “lonca”larda iş sağlığına ait çalışmalara rastlanmamaktadır. Loncaların “Orta Sandığı” ya da “Teavün Sandığı” denilen yardım teşkilatı, yaşlılık nedeniyle dükkânlarına gidemeyen ya da dükkânları kapanan ustalara - bunlara “aceze” denilirdi.- ve bir arıza veya tedavisi mümkün olmayan bir hastalığa yakalanmış olanlara -bunlara “malulin” denilir, sandıktan yardım yapılırdı. Ülkemizde sosyal güvenliğin ilk temelleri böyle atılmıştır.

2.5.2. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi

İş ilişkileri “Mecelle” ile düzenlenmiştir. Mecelle’nin bireysel ve liberal iş ilişkileri görüşü, basit ve ilkel bir nitelik taşımaktaydı.

Türkiye’de işçiyi koruyan ilk mevzuat, 1865 yılındaki “Dilaver Paşa Nizamnamesi”dir. Kömür madenlerinde çalışan işçilerin durumlarını düzeltmek için hazırlanan ve 100 madde içeren bu nizamname, Padişah tarafından onaylandığından Dilaver Paşanın adıyla anılmakla beraber, “Havza-i Fahmiye Teamülnamesi” olarak da adlandırılmaktadır (Akbulut, 1994).

İş sağlığında, zamanına göre, oldukça ileri bir aşama, 1869 tarihli “Maaddin Nizamnamesi”dir. Bu nizamname ile maden mühendisleri, madenlerdeki tehlikeleri belirlemeye ve maden sahiplerini uyarmaya, önlemleri hemen almaya ya da aldırmaya, kaza olduğunda devlete hemen haber vermeye mecbur tutuluyolardı.

Bu dönemde çalışanlara yönelik mevzuatın, sadece maden çalışanlarına yönelik olmasının sebebi, büyük sayıda işçi çalıştıran başlıca iş kolunun maden kömürü sektörü olmasıdır.

2.5.3. Cumhuriyet Dönemi

İlk yıllar, kömür çalışanlarına yönelik yasal hükümlerin getirilmesi ile geçmiştir. 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun, kömür havzalarındaki iş koşullarını, sağlık sorunlarını etraflıca ele almış, uygulanmasıyla yeterli iş sağlığı hizmeti sağlanmıştı (Akbulut, 1994).

İş sağlığı hizmetlerinin, bütün iş kollarında ele alınması, 1926 tarihli “Borçlar Kanunu”dur. İşyerlerindeki, sağlık koşullarının, teftişinin yasal olması, 1930 yılındaki “Belediyeler Kanunu” ile başlar.

Türkiye’de “İş Sağlığı” alanındaki önemli kanun, 1930 tarihli “Umumi Hıfzısıhha Kanunu”dur. Bu kanunla birlikte, 12 yaşından küçük çocukların çalışması, 12-16 yaş Aralığında 8 saatten fazla ve gece 20.00’den sonra çalıştırılması yasaklanmış; gebeler hakkında hükümler konulmuş; “İş Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi”nin çıkarılması öngörülmüştür (Akbulut, 1994).

İş sağlığı yönünden en önemli hükmü, 80. Madde olup, bu madde ile en az 50 işçi çalıştıran bütün iş sahipleri çalışanlarının sağlık durumlarına bakmak üzere bir veya daha fazla hekimin koruyucu hizmetleri yapmaları ve gerektiğinde tedavilerini sağlamakla yükümlü tutuyorlardı.

Bu kanunla, geniş kapsamlı bir “işyeri hekimliği organizasyonu” zorunluluğu getiriliyordu. Bu kanunun getirdiği hükümler, iş sağlığında büyük bir aşama olmuştur.

1475 sayılı İş Kanunu (2869 ile değişiklik), işçi sağlığına ilişkin çeşitli hükümleri kapsamaktadır. Ana madde olarak, 73. madde öne çıkmaktaydı.

İş kanunu 73. madde (değişiklik ile), “Her işveren, işyerinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları bulundurmakla yükümlüdür.” şeklindeydi.

Çalışanlar da, iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

İş Kanunu, çalışma saatlerini, dinlenme süreleri, ağır ve tehlikeli işleri, kontrol muayenelerini düzenleyici hükümler getirmiştir.

1945 yılında, İşçi Sigortaları Kanunu'nun yayınlanması ile çalışanların sosyal güvenliklerine ilişkin ilk mevzuat ortaya çıkmış ve “Çalışma Bakanlığı” kurulmuştur. Çalışma Bakanlığında, “İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü” kurulmuş, çalışanların sağlığını koruma, iş güvenliği, çalışma gücünü arttırarak ve enerji israfını önleyecek unsurları araştırmakla görevli kılınmıştır. 1946 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulması, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusundaki en önemli aşama olarak görülmektedir.

1945 yılında, 4792 sayılı “İşçi Sigortaları Kurumu” Kanunu da önemli bir aşamadır.

3008 sayılı İş Kanunu, 1967 yılında, 931 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılmış; bunun yerine ise 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu getirilmiştir. Bu kanun, uzun süre yürürlükte kalmış ve bu kanuna dayanarak birçok tüzük ve yönetmelik çıkarılmıştır (Yiğit, 2005).

1982 Anayasasının değişik maddelerinde de, “İş Sağlığı ve Güvenliği”ne ilişkin çeşitli hükümlere yer verilmiştir. 1982 Anayasasının, çalışmaya ilişkin 50. maddesine göre kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek, devletin ve vatandaşların ödevidir (Akbulut, 1994).

1982 Anayasasında güvence altına alınmış bu sosyal güvenlik hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkını da kapsamaktadır.

1982 Anayasası, iş güvenliği hakkının sağlanmasını ve çalışanların, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, bizzat devlete bir yapma borcu ve sorumluluğu şeklinde yükümleyerek, iş güvenliği hakkını anayasal koruma altına almıştır.

“İş Güvenliği”nin, günümüzde kazandığı önem, iş güvenliğinin birçok ülkede anayasal bir hak olarak, kabul edilmesi gerçeğinde kendini göstermektedir.

1982 Anayasası, birçok hükmünden dolayı, bir şekilde, iş güvenliği hakkını düzenlemiştir.

Cumhuriyetin niteliklerini düzenleyen Anayasa'nın 2. Maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin, insan haklarına saygılı, sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilerek, çalışanların, işyerlerinde vücut tamlığına ve sağlığına zarar verecek her türlü tehlikeye karşı işverenlerden ve devletten talep hakları olduğu kabul edilmiştir (Güzel, 2009, s. 22).

2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı kanunun amacı, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak, çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamlarına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektedir.

Bu kanun, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu iş yerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

4. maddeye göre aşağıdaki işlerde ve iş ilişkilerinde bu kanun hükümleri uygulanmaz.

- a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerinde,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan, tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d) Bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar hısımları arasına dışarıdan başka biri katılmayarak evlere ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- e) Ev hizmetlerinde,
- f) Çıraklar hakkında,
- g) Sporcular hakkında,
- h) Rehabilite edilenler hakkında,
- i) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. Maddesinin tarifine uygun, üç kişinin çalıştığı işyerlerinde,
- j) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işlerinde,
- k) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler
- l) Tarım sanatları ile tarım aletleri makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler
- m) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri
- n) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri

o) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler bu kanun hükümlerine tabidir (Taşkent, 2013).

4857 sayılı iş kanununun 77. Maddesi 30. 06. 2012, 28339 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak kaldırılmıştır.

Yürürlük tarihi: 31.12.2012'dir.

Kaldırılan bu maddede, işverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri, dolayısıyla “iş sağlığı ve iş güvenliği” ile ilgili hükümler yer almakta idi. 77. Maddede işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler, işyerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri, karşı karşıya bulundukları, mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler, işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını, en geç iki iş günü içinde, yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler, işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanmaktadır.

6331 sayılı kanundan önce, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler, 4857 sayılı iş kanununun, 77-89. Maddelerinde yer almaktaydı. Bu hükümler yalnızca, işçi ve işverenler bakımından bağlayıcı olup, kamu kesiminde çalışanları kapsamıyordu. Diğer yandan, “İş Kanunu”nun 78. maddesine dayanılarak, çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki yönetmelik de, Danıştay 10. Dairesi tarafından verilen, 16.05.2006 tarih, E 2004/1942 ve “4857 sayılı yasanın 78. maddesi uyarınca, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilkelerin öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmesi, daha sonra yönetmelik çıkarılması gerekirken, doğrudan yönetmelik çıkarılmasında, hukuka uyarlık görülmemiştir.” denmişti. Uygulama açısından, önemli olan bu yönetmeliğin iptal edilmesi nedeniyle, İş Kanunu’nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerinin, kanunun amacına uygun olarak tatbiki mümkün olamıyordu.

Bu durum karşısında, Danıştay 10. Dairesi kararı da göz önünde bulundurularak, yeni bir yasal düzenlemeye gidilmesi düşünülmüş ve 6331 sayılı kanun 20.06.2012 tarihinde kabul edilip, 30.06.2012 gün ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır (Akı, 2013).

2.6.İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Dikkat Çekici Özellikleri

2.6.1. Kanunun Hem Özel Sektör, Hem Kamu Kurumlarını Kapsaması

İSGK’nın kapsamı, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 77 – 89. maddelerine göre, daha geniş tutulmuştur. Böylece, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin “İş Kanunu” kapsamı içinden çıkarılarak, 6331 sayılı İSGK ile ayrı bir düzenlemeye kavuşturulması nedeniyle bu hükümlerin, istisnalar dışında iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ve onları çalıştıran işverenler ve işyerleri hakkında uygulanması yanında bundan böyle artık, kamu ve özel, her iki sektörde yer alan işlere ve iş yerlerine ve bu iş yerlerinde eğitilen çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere, tüm çalışanlara uygulanması söz konusu olmuştur.

Yaklaşık on yıl süre ile taslak halinde tartışılan ve yasalaşmayı bekleyen “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak, yürürlüğe girmiştir. Bu tarihe kadar, İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler, “İş Kanunu” başta olmak üzere, değişik yasalardaki düzenlemelerle, dağınık bir görüntü arz etmekteydi. Kanunun yürürlüğe girmesiyle, İSG alanı, diğer kanunlardan ayrılarak, bağımsız bir temel kanuna kavuşmuş, kendi başına çalışanlar hariç, bütün işyerleri ve çalışanları kapsayacak şekilde, genişletilmiş; daha önce bulunmayan yeni düzenlemeler ile birlikte, Türk Çalışma Hayatı’ndaki yerini almıştır.

Kanun ile çalışan temsilcisi, destek elemanı, risk, risk değerlendirmesi, tehlike, önleme gibi iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında önemli bazı kavramların tanımları da ilk kez yapılmıştır. Kanun, daha önce İş Kanunu 77. ve Borçlar Kanunu 332. Maddelerinde düzenlenen “İşverenin iş sözleşmesi ile çalıştırdığı işçisini kaza ve hastalıklara karşı koruma borcu” daha kapsamlı ve detaylandırılarak tanımlanmış ve bu amaçla işverenin yerine getirmesi gerekenler ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

Kanunun 4. madde hükmüne göre işveren çalışanların, işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve

güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacak,

b) İşyerinde alınan iş sağlığını ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyecek, denetleyecek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlayacak,

c) Risk değerlendirmesi yapacak ve yaptıracak,

d) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alacak,

e) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alacaktır.

AB'nin 1989 yılında kabul ettiği ve sınırlı istisnası dışında, bütün çalışanları kapsayan 89/391 EEC Çerçeve Direktifi yayımlanmıştır. Söz konusu direktif, hem kamu, hem de özel sektörün bütün faaliyet alanlarına (sanayi, tarım, idari işler, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vb.) uygulanmaktadır.

ILO'nun ülkemizce onaylanan, 155 ve 161 sayılı sözleşmelerinde de, sözleşme hükümlerinin bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı, ekonomik faaliyet teriminin, kamu hizmetleri de dahil olmak üzere çalışanların bulunduğu bütün kolları kapsadığı, çalışanlar teriminin, kamu çalışanları da dahil olmak üzere, istihdam edilen bütün kişileri kapsadığı, tüm çalışanlar için, iş sağlığı hizmetlerinin sürekli bir şekilde geliştirilmesinin üstlenilmesi gerektiği hususu vurgulanmaktadır.

İSG alanında yeni önleyici yaklaşımın felsefesi; bu güne kadar uygulamada geçerli olan kuralcı yaklaşımdan ziyade, iyileştirici bir yaklaşımın benimsenmesi, sağlık ve güvenliği destekleyici bir araç olarak görülerek, iş sağlığı ve güvenliğinde gelişme sağlamaktır.

Ayrıca, mevzuatın gereklerinin yerine getirilmesi için, mutlaka mevzuat dışı araçların da kullanılması, konunun tüm sosyal taraflar ve diğer paydaşlar tarafından desteklenen bir ülke politikası olarak ele alınması hedeflenmiştir.

Koruyucu ve önleyici hizmetlerden bütün çalışanların yararlanmasını sağlamak, uygulamalar ve sürekli iyileştirme felsefesinin yerleştirilmesi ve Avrupa Birliği ile ILO normlarına uyum sağlama zorunluluğundan dolayı, mevcut iş kanunundan bağımsız, çalışanların tümünü kapsayan, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren ve gelişmiş ülke örneklerindeki mevzuat metinleriyle uyumlu İSG kanununun hayata geçirilmiş olması büyük önem arz etmiştir.

İşveren bu yükümlülükleriyle ilgili çalışmalarını ise, 5. inci madde hükmünde belirtilen “risklerden korunma ilkeleri” çerçevesinde aşağıdaki sıra ile yerine getirmek durumundadır:

- a) Risklerden kaçınmak,
- b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,
- c) Risklerle kaynağında mücadele etmek,
- d) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için, işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek,
- e) Teknik gelişmelere uyum sağlamak,
- f) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,
- g) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,
- h) Toplu koruma tedbirlerine, kişisel koruma tedbirlerine göre öncelik vermek,
- i) Çalışanlara uygun talimatlar vermek,

Daha önce, İş Kanunu 77. madde ile düzenlenen, işveren işçisini işyerindeki kaza ve tehlikelerine karşı önleme ve koruma yükümü genişletilmiştir.

Anılan 77. Maddede, “önlem almak, gerekli araç gereci bulundurmak, işçilerin alınan önlemlere uyup uymadığını denetlemek ve eğitim vermek şeklinde belirtilen yükümlülüklerine; 6331 sayılı İSG Kanunu’nun 4. maddesi ile “risk değerlendirmesi yapmak” ve “çalışana görev verirken, işe uygunluğunu gözetmek” de eklenmiştir. Ayrıca, işveren, 5. madde doğrultusunda, önlem alma ile ilgili çalışmalarını, belirli bir sıralama ve bir korunma politikası dahilinde yerine getirmek durumundadır.

2.6.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

Çalışanların yaptığı işten zarar görebileceği görüşü ilk kez Hipokrat tarafından ileri sürülmüştür. İş Sağlığı ve İş Güvenliği, 17. Yüzyılda İtalya’da, Bernardino Ramazzini tarafından bilimsel esaslara dayandırılarak ortaya konmuş, İşçinin yaptığı iş ile hastalığı arasında ilişki kurarak, kendisine gelen işçilere ne iş yaptıklarını, ne gibi zararlı etkenlere

maruz kaldıklarını sormuş ve iş sağlığının modern anlamda kurucusu olarak tarihte yerini almıştır.

İSG konusundaki çalışmalar, ilk kez İtalya’da doğmuş, sanayinin geliştiği İngiltere’de sürmüştür. 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda, “İşçi Sağlığı” kavramı yer almaktayken, 4857 sayılı iş kanununda, “İş Sağlığı” kavramına yer verilmiştir.

“İş Sağlığı” kavramı, “ İşçi Sağlığı”nı da içeren, geniş kapsamlı ve yerinde bir düzenlemedir.

Kanunun gerekçesinde, bu değişikliğin nedeni belirtilmemiş olmasına rağmen, işletme içerisinde korunmaya muhtaç olan sadece işçiler değildir. İşletme içindeki tüm kişileri koruma düşüncesi bu değişikliğin altında yatan sebeptir (Erkan, 1983, s. 10; Banaz, 1989, s. 1).

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, iş yerinde meydana gelebilecek kazaları önlemektir. Kazaların önlenmesi (accident prevention) ise, çalışan kişinin performansının, makinelerin ve fiziksel çevrenin kontrol edilmesiyle mümkün olur. Hasar ve kaza meydana gelmeden önce, güvensiz insan hareketlerinin ve çevreden kaynaklanan mekanik tehlikelerin önüne geçilebilir.

İşyerinde kullanılan tüm araç ve gereçlerin kullanımından doğabilecek bir takım riskler söz konusudur. Bu riskler ve bunlara karşı ne gibi teknik koruma tedbirlerinin alınabileceğinin tespiti, iş güvenliğinin alanına girer. İşyerinin planlama ve inşası, makinelerin montajı ve işleyişi ile ilgili her şey bu kavramın kapsamı içindedir (Heinrich, 1959, s. 4 – 5).

Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmaması, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ile işyerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak önlemler, İş Sağlığı ve Güvenliğinin amacını oluşturur.

Proaktif yaklaşıma göre; İş Sağlığı ve Güvenliğinin asıl amacı, kaza ve hastalık ortaya çıkmadan, önlem almaktır.

Kaza ve hastalık ortaya çıktıktan sonra oluşacak zararın telafi edilmesi ise işin tazmin boyutunu oluşturmaktadır. Tazminat kısmı daha ziyade, Borçlar Hukuku’nun konusunu teşkil etmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 77. maddesinin ilk fıkrasına göre, “işverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlem almak, araç ve gereçleri noksansız

bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.” ibaresi yer almaktadır. Kanun maddesinin asıl amacı, iş kazası ve meslek hastalığı oluşmadan önlem alınması ve bu önlemlere özenle uyum sağlanmasıdır. Yapılan işten kaynaklanan güvenlik ve sağlık tehditlerinden korunma önlemleri, sadece iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kapsamını değil, geniş anlamda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile sosyal güvenlik hukukunu da içine alan geniş bir alanı düzenlemektedir (Kabakçı, 2009, s. 64).

İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amacı, işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumaktır. Temel ilkesi, güvensiz şartları ortadan kaldırmak, tehlikeli davranışları önlemek olan iş güvenliğinin amaçlarını,

- a) Çalışanların bedensel ve ruhsal sağlığını korumak,
- b) İşletmenin güvenliğini sağlamak ve çalışanları olumsuz etkilerden korumak,
- c) İşletmelerdeki riskli durumları ortadan kaldırarak, üretimin güvenliğini sağlamak ve verimli bir çalışma ortamı meydana getirmek,
- d) Meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının olumsuz sonuçlarından hem çalışanları, hem de işletmeyi koruyarak maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak olarak sıralayabiliriz.

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri işverenin de yararınadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle çalışılmayan iş günü kayıpları ve işçilere ödenen tazminatlar ile sağlık ve güvenlik önlemlerinin işyerine getireceği maliyetler kıyaslandığında, önleme maliyetinin çok daha az olacağı ortaya çıkacaktır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006, s. 261).

İş sağlığı ve güvenliğinde asıl amaç çalışanları, işyerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli ortamda çalışmalarını sağlamaktır.

İşyerinde çalışanların ruh ve beden bütünlükleri koruma altında olmadıkça, bunun olumsuz yansımaları işletmeleri uzun vadede maddi ve manevi olarak etkilemektedir. Çünkü işyerinde üretim güvenliği sağlanmadan yapılan işten alınacak verimin sağlanması mümkün değildir. İşçilerin korunmasıyla ortaya çıkabilecek iş gücü kayıpları en alt düzeyde tutularak, işyerinde verimde artma olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin düzenlenmesi ve denetimi devletin anayasal görevidir. Buna göre, çalışanın yaşama ve sağlık hakkı korunmalıdır.

2.6.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemi Kavramı

2.6.3.1.Genel Olarak

Mevzuatımızda, iş sağlığı ve güvenliği önlemi terimini karşılamak üzere çok farklı adlandırmalar kullanılmıştır. Ancak 2003 yılında, 4857 sayılı İş kanunu kabul edilene kadar yasal bir iş sağlığı ve güvenliği önlemi bulunmamaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu’nda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için, gerekli olanların yapılmasından, şartların sağlanmasından ve araçların noksansız bulundurulmasından bahsedilmektedir (Madde 73). Bu dönemde benzer biçimde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nde de güvenlik tedbirleri ve araçları ifadelerine yer verilmişti. 4857 sayılı İş Kanunu özünde, 1475 sayılı Kanun ile benzer biçimde “gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak”tan söz etmiştir (Madde 77). Ancak hiçbir düzenlemede, yasal olarak İş Sağlığı ve İş Güvenliği önlemi tanımı yapılmamıştı.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu taslağında “önleme” terimine yer verilmişti. Bu tanım, Çerçeve Yönerge M. 3/1, d. hükmünden gelmekteydi.

Çerçeve yönerge 3. Maddede, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel kavramlar (işveren, çalışan, önleme, iş sağlığı ve güvenliği önlemi) tanımlanmıştır.

1475 ve 4857 sayılı İş Kanunları, bir bölüm olarak, iş sağlığı ve güvenliği konusunu da kapsadığı halde, yasal tanımların yapıldığı hükümlerinde (Madde 1,2) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili, hiçbir tanıma yer verilmemişti.

İş sağlığı ve güvenliği konusu, çerçeve yönerge esas alınarak, bağımsız bir kanun ile düzenlendiğinde (6331), kanunla ilgili kavramların tanımlanmış olması, yasanın bütünlüklü biçimde yorumlanabilmesini kolaylaştırmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği hukukuyla ilgili tüm düzenlemelerde yer verilen birçok temel hüküm, iş sağlığı ve güvenliği kavramına dayandığı halde, tamamlanmamış olması önemli bir eksiklikti.

Çerçeve yönerge, Madde. 3/1 d de yer alan tehlikelerin önlenmesi tanımı, taslak M. 3/1 m. de “önleme” şeklinde yer almıştı. Buna göre “önleme”, “mesleki riskleri önlemek veya azaltmak için iş yerinde yapılan işlerin bütün aşamalarında planlanmış veya alınmış önlemlerin tümüdür.” ibaresidir.

Çerçeve yönergedeki tanımda, mesleki riskten değil, işten kaynaklı tehlikelerden söz edilmekteydi.

Bir işletmenin tüm faaliyetlerinin her düzeyinde, işten kaynaklı olmayan tehlikeleri asgari düzeye çekmek için, alınmış ya da planlanmış düzenlemeler ya da önlemlerdir.

2.6.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kaynakları

2.6.4.1.Uluslararası Kaynaklar

İş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası alanda önem kazanması, İkinci Dünya Savaşı sonundadır. Birçok uluslararası belgede, işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

2.6.4.2.Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel özelliklerinden birisi, kamu kaynaklı ve sosyal kaynaklı tarafların temsilcilerini, kural üretme ve kuralların uygulanmasını denetleme süreçlerinde bir araya getiren üçlü yapı ilkesidir. Üçlü yapı ile değinilmek istenen, işçi ve işveren örgütleri ile devleti temsilen bir kamu kurumu ya da görevlisinin kuralları oluşturması ve denetlemesinde, ahenk içinde bir arada çalışmasının sağlanmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü, Anayasa'nın başlangıç bölümünde ve Philadelphia Bildirgesi'nde açıklanan programı gerçekleştirmeye çalışmakla yükümlü ve sürekli bir örgüt olarak kurulmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün üç anayasal organı vardır. Üye devletlerin temsilcilerinden oluşan Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK), Genel Konferansça seçilen Yönetim Konseyi ve konseyin yönetimi altında çalışan Uluslararası Çalışma Bürosu (UÇB) örgütün üç anayasal organıdır.

Uluslararası Çalışma Konferansı, uluslararası sosyal politikanın ve çalışma hukukunun temel kaynaklarının oluşturan sözleşme ve tavsiyeleri görüşmektedir. Bunun sonucunda da UÇÖ, bu sözleşme veya tavsiyeleri kabul eder ve oluşturduğu denetim organlarıyla bunların uygulanmasının denetimini sağlamaktadır (Erdut, 2001, s. 49).

UÇK, örgütün en yüksek organıdır. Örgüt bütçesini kabul etmekte ve yönetim konseyini seçmektedir. Ayrıca, devletlerin örgüt üyeliğine kabul veya reddedilmesine karar veren bir

organdır. Genel Konferans, yılda en az bir kez ve Haziran ayında Cenevre’de toplanmaktadır. Konferansta, her üye devletin dört temsilcisi vardır ve üye devletlere eşit temsil olanağı sağlanmıştır.

Birden fazla devletin ortak çalışma yöntemiyle kararlaştırdıkları çalışma yaşamına ilişkin uluslararası sözleşmeler, çağdaş iş hukukunun uluslararası kaynaklarını oluşturur. Bu kaynakların en başında “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri” gelmektedir (Tarcan, 2006).

I.Dünya Savaşı sonrası Paris’te işçilerin çalışma koşullarını en üst seviyede korumak amacıyla bir örgütün kurulması kararlaştırılmıştır. Buna göre, kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü, görevine özerk ve uzmanlaşmış bir kurum olarak devam etmektedir (Mollamahmutoğlu, 2005, s. 69).

Türkiye’nin, 1932 yılında Milletler Cemiyetine üye olması nedeniyle, 1919 Versailles Barış Antlaşması’yla oluşturulan, Uluslararası Çalışma Örgütüne de, antlaşmanın 387. maddesi gereğince doğal üye olmuştur (Güzel, 1997, s. 33).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün, 1944 yılında Philadelphia’da düzenlediği konferansta, tüm çalışma alanlarında işçilerin yaşam ve sağlıklarının korunması, örgütün temel hedef ve amaçları arasında sayılmıştır. Örgüt, Anayasa’sının başlangıç kısmında da işçilerin meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı korunması için, önlemlerin alınması gerektiğine işaret etmiştir (Tuncay, 2003, s. 9).

UÇÖ’nün en önemli etkinlikleri arasında, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak da bulunmaktadır. Bu nedenle örgüt, birçok sözleşme ve tavsiye kabul etmiştir (Erdut, 2001, s. 64).

UÇÖ’nün en önemli etkinlikleri arasında işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak da bulunmaktadır. Bu nedenle, örgüt birçok sözleşme ve tavsiye kabul edilmiştir (Erdut, 2001, s. 64).

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 188 sözleşme, 199 tavsiye kararı kabul edilmiştir. Türkiye 56 sözleşmeyi onaylamıştır (<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.html>).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün en önemli hukuki faaliyeti, yasama alanına yöneliktir. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kabul edilen kararlar, sözleşme ve tavsiye biçiminde yayınlanır ve üye devletlerin onayına sunulur.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok sözleşme vardır. Bunlar arasında özellikle, 15, 35, 42, 81, 102, 115, 119, 127, 155 ve 161 sayılı sözleşmeler sayılabilir.

Bu sözleşmelerden en önemli iki tanesi, 155 ve 161 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri'dir. Bu sözleşmelerden ilki, Örgütün 1981 yılında Cenevre'de yapılan 67. oturumda kabul edilen "İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin, 155 sayılı sözleşme"sidir. Diğeri ise, 1985 yılında Cenevre'de yapılan 71. oturumda kabul edilen, "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin, 161 sayılı sözleşme"sidir (R.G., 13.01.2004, 25345).

155 sayılı sözleşme, çalışma ortamında tüm tehlike unsurlarının en aza indirilerek, çalışanların kaza ve sağlıklarını bozan unsurlara karşı korunmasını amaçlamıştır.

7 Haziran 1985 tarihli 161 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ise, her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla ve işçilerin sağlık ve güvenliği konusunda katılımının gerekliliği göz önüne alınarak, işverene bir takım yükümlülükler yüklemektedir.

2.6.4.3. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" Türkiye tarafından 10.03.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanun'la onaylanarak, yürürlüğe girmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2009, s. 45).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesinde, işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkı tanınmaktadır. Buna göre "Herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır."

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 16 Aralık 1966 tarihinde "Siyasi ve Medeni Haklar Uluslararası Sözleşmesi"ni kabul etmiştir. Sözleşme, 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Temel yaşam haklarının korunma altına alındığı bu uluslararası sözleşme önemlidir.

2.6.4.4. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, 1949 yılında kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nden sonra en önemli belgedir (Gülmez, 1998, s. 327).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa'nın siyasal ve sosyal düzeninin dayandığı ilkeleri gösteren, birbirini bütünleyen iki temel sözleşmedir. 1961 yılında Torino'da imzalanan Avrupa Sosyal Şartı'nı, Türkiye 16.06. 1989 tarih ve 3581 sayılı yasayla onaylanmasını uygun bulmuş, 07.08.1989 tarih ve 89/14434 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla da onaylamıştır.

Avrupa Sosyal Şartının 3. Maddesinde, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları düzenlenmiştir. Buna göre, sözleşmeye taraf devletler, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı, gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı, gerektiğinde iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalışanların ve çalışanların örgütlerine danışmayı taahhüt ederler.

2.6.4.5. Avrupa Birliği Direktifleri

1950'lerden 2000'li yıllara kadar olan süreçte, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri, "Türk İş Hukuku" mevzuatının şekillenmesinde etkisini hissettirmiştir. Bu tarihten sonra, UÇÖ sözleşmeleriyle birlikte, Avrupa Birliği mevzuatı da İş Hukuku mevzuatının oluşumunda etkisini göstermiştir.

AB direktifleri başta 89/391 sayılı Çerçeve Direktif olmak üzere, birliğin bu konudaki müktesebatını oluşturmaktadır (Bayram, 2007).

Bu çerçeve Direktif, en alt düzeyde, işyerinde işverenin ve işçilerin uyması gereken kuralları ortaya koymaktadır. 89/391 sayılı Çerçeve Direktif'ten sonra, bireysel direktifler çıkarılmıştır. Direktifler; ülkelerin mevzuatlarını yakınlaştıran ve tüzüklere göre daha esnek bir yapıya sahip olan düzenlemelerdir.

Avrupa Birliği, İş Güvenliği ve Sağlığı konusunda oldukça ayrıntılı düzenlemeler yapmıştır. Bu alanda 80/1170 ve 89/391 sayılı iki Çerçeve Direktif'in yanında her alana özgü birçok bireysel direktifte çıkarılmıştır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006, s. 262).

Prensip, tümüyle bağlayıcı olan tüzüklerle karşılaştırıldığında, direktifler, yöneldiği her bir devlet için, varılacak amaçlar bakımından bağlayıcıdır ve uygulama yöntemlerine ilişkin tercih yöneldiği devlete bırakılır. Direktifler, en çok tercih edilen topluluk yasama şeklidir.

Direktifler, bir tür çerçeve kanun oluşturdıklarından etkilerini doğurmaları, onların ulusal hukuk düzenlerine aktarılması ile mümkün olmaktadır. Direktifler, üst hukuk normu niteliğinde ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda genel düzenlemeleri içerirler (Kabaalioglu, 1997).

Direktifler, üye ülkelerin direktifi uygulamak için gerekli tedbirleri almaları gereken zamanı belirtir. 89/391 sayılı Çerçeve Direktif, resmi ve özel faaliyetlerine bakılmaksızın, tüm işyerlerinde uygulanır.

Üye ülkeler, direktifi uyguladıkları komisyona bildirirler. Bir üye ülke, belirtilen zaman aralığında, uygulama yükümlülüğünü yerine getirmez ise, komisyon bu durumu Adalet Divanı'na intikal ettirebilir (Oğuz, 2011).

Direktifler, üye devletleri, düzenledikleri alanla ilgili olarak bağlamaktadırlar. Üye devletler, direktifte belirtilen ilke ve amaçları, belirlenen sürede ve ulusal mevzuatlarına öngörülen süre içinde uyarlamak zorundadırlar. Ulusal mevzuatlardaki bu değişikliklerin yapılabilmesi için, ülkelere, makul bir süre tanınmaktadır. Direktifler, iş sağlığı ve güvenliği alanında en sık kullanılan düzenlemelerdir (Piyal, 2003, s. 84).

2.6.4.6. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Temel Haklar konusunun Avrupa topluluklarını kuran antlaşma metnine girmesi, 1992 yılında imzalanan Avrupa Birliği Antlaşması ile olmuştur. 3-4 Haziran 1999 tarihinde gerçekleştirilen Köln Zirvesinin sonuç bildirgesinde, Avrupa Birliği'nin geldiği aşamada, Birlik düzeyinde uygulanan temel hakların bir şartta toplanmak suretiyle açıklığa kavuşturulmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Köln zirvesinin sonuç bildirgesi doğrultusunda sürdürülen çalışmalar, Nice'de 7 Aralık 2000 tarihinde, "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı"nın imzalanmasıyla sonuçlanmıştır (Oğuz, 2011).

Temel Haklar Şartının 5.maddesinin 2. fıkrasında "hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı" ve 31. maddesinde "her işçinin, sağlığını, güvenliğini ve saygınlığını gözetken çalışma koşullarına sahip olma hakkının var olduğu" belirtilmiştir.

Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri;

- 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi
- 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi

- 26 No’lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi
- 29 No’lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- 34 No’lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi
- 42 No’lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)
- 59 No’lu Aspari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)
- 77 No’lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi
- 87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
- 88 No’lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi
- 94 No’lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmeleri
- 95 No’lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi
- 96 No’lu Ücretli İş Büroları Sözleşmesi (Revize)
- 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
- 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi
- 102 No’lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
- 105 No’lu Zorla Çalıştırılmanın Kaldırılması Sözleşmesi
- 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
- 118 No’lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi
- 119 No’lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi
- 122 No’lu İstihdam Politikası İstihdam Politikası Sözleşmesi
- 127 No’lu Azami Ağırlık Sözleşmesi
- 135 No’lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi
- 138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi
- 142 No’lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi
- 144 No’lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
- 151 No’lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi
- 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme
- 158 No’lu Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesi
- 159 No’lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi
- 161 No’lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi
- 187 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi

2.6.4.7.Ulusal kaynaklar

Ülkemiz iş sağlığı ve tipi konusunda biraz dağınık olsa da, oldukça kapsamlı bir mevzuata sahiptir.

İş sağlığı ve güvenliği, 4857 sayılı iş kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Belediyeler Kanunu’nda düzenlenmiştir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği gereksinimi, altın madenciliği ve özellikle kömür madenciliği ile doğmuştur. Bununla ilgili ilk yasal düzenlemelere örnek olarak, 1865 tarihli “Dilaver Paşa Nizamnamesi” ve 1869 tarihli “Maaddin Nizamnamesi” düzenlenmiştir. Cumhuriyet döneminde ilk yasal düzenlemeler, 1921 yılında kabul edilen Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesi’nde mevcut kömür tozlarının, Amele Menfai Umumiyesine Furuhtuna dair, 14 sayılı yasa ve Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin hukukuna müteallik, 151 sayılı yasadır.

Diğer bir düzenleme, 394 sayılı “Hafta Tatili Kanunu”dur.

Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel düzenleme doğal olarak en üst norm olan anayasa’dır.

2.6.4.7.1. Anayasa

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal kaynaklar arasında ilk olarak Anayasa incelenir. Sebebi de, iç hukuk düzeninde ilk biçimsel kaynak olması, bunun yanında bir diğer özelliği de, normlar hiyerarşisinde en üst sırayı almasıdır.

Anayasanın üstünlüğü olarak nitelendirilen bu ilke, Anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü maddesini düzenleyen 1982 anayasasının 11.maddesidir. Kelsen’in Normlar Hiyerarşisi içinde Anayasa en üst norm olarak düzenlenmiştir. Buna göre diğer normlar, en üst norm olan Anayasa’ya tabidir; ona uygun olarak düzenlenmelidir (Oğuz, 2011, s. 44).

1982 Anayasası’nın birçok hükmünde dolaylı da olsa, çalışanların iş yerinde sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışma hakları düzenlenmiştir. İlk olarak Anayasa’nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti’nin “insan haklarına saygılı ve sosyal bir hukuk devleti” olduğu belirtilmiştir.

1982 Anayasası'nın 49. maddesinde devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek ve çalışma hayatını geliştirmek için, çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek için gerekli tedbirleri alır denilmektedir. Anayasa'nın 50. maddesinde ise, "kimse yaşına, gücüne, cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmaz; küçükler ve kadınlar özel olarak korunurlar" ifadesiyle bazı çalışanlar özel olarak koruma altına alınmıştır (Oğuz, 2011).

Anayasanın 56. maddesinin 3. fıkrasında yer alan, "devlet herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamalıdır." hükmü de iş sağlığı ve güvenliği hakkının Anayasa'mızdaki dayanağıdır. Anayasa'nın 60. maddesinde ise, sosyal güvenlik hakkı düzenlenmiştir. Buna göre, " herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir; devlet, bu güvenliği sağlayarak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar."

2.6.4.7.2. İş Kanunu

Ülkemizin ilk iş kanunu, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'dur.

3008 sayılı iş kanununun 54-62. maddeleri arasındaki 9 madde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgiliydi. Bu kanun, 31 yıl yürürlükte kalmıştır. Daha sonra, 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunu Anayasa Mahkemesi şekil yönünden iptal etmiştir (Oğuz, 2011).

Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sonrasında, 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun beşinci bölümünde, 73 ile 82. maddeleri arasındaki 10 madde de, iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenlemekteydi.

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki Avrupa birliği politikalarının da etkisiyle, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.

Kanunun 77 ile 89 maddeleri arasındaki 13 madde, İş Sağlığı ve Güvenliği alanını düzenlemekteydi.

İş Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren kısa bir süre içerisinde Avrupa birliğinin iş sağlığı ve güvenliği direktifleri esas alınarak birçok yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu konuda, öncelikle, 89/391 sayılı konsey Çerçeve Direktifi aynen tercüme edilerek," İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" olarak yürürlüğe girmiştir. Bu şekilde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının genel bir çerçevesi oluşturulmaya çalışılmıştır (İnciroğlu, 2008, s. 18).

4857 sayılı İş Kanununda İş Sağlığı ve Güvenliği bölümü, 5. bölümde düzenlenmişti. Buna göre, 4857 sayılı iş kanunu 77 madde ile 90 madde arasındaki 13 maddesi, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgiliydi. Kanunun 77. maddesinde “işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”

İşverenlerin ve işçilerin yükümlülüklerine ek olarak, işverenlere iş güvenliği uygulamalarına uyulmadığını denetleme görevi de verilmiş, işçilerin karşılaşılabileceği mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve yükümlülükler hakkında bilgilendirilmesi, bunun yanında işçilerin eğitilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu madde ile, hem işverenlere, hem de işçilere bir takım yükümlülükler getirilmişti.

4857 sayılı İş Kanununun en büyük yeniliklerinden biri, çırak ve stajyerlerin de iş sağlığı ve güvenliği hükümleriyle, koruması altına alınmasıydı. Zaman içerisinde, Avrupa Birliğine tam üyelik sürecinde bulunan Türkiye’de, 4857 sayılı İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği yönüyle, gerek Avrupa Birliği Mevzuatı, gerekse, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri karşısında yetersiz kalmaktaydı. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha kapsamlı düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılmıştı. Bu farklılığı ortadan kaldırmak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Avrupa Birliğinde iş sağlığı ve güvenliğinin temel belgeleri arasında yer alan ve içerisinde direktif olarak adlandırılan, 89/391/EEC sayılı işte çalışanların sağlık ve güvenliklerini iyileştirmeye yönelik tedbirler alınmasına ilişkin konsey direktifi esas alınarak, 2006 yılında hazırlıklarına başlanılan 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, 30 Haziran 2012 tarihinde, Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, büyük ölçüde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu dikkate alınarak hazırlanmış, kanuni bir düzenlemedir. Eski 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler bulunmaktaydı (Oğuz, 2011).

17.07.1964 tarihli eski 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. Maddesinde, iş kazasının hangi hallerde meydana gelebileceği tanımlanmıştır. 12. maddesinde ise, meslek hastalığı tanımlanmıştır;26. maddesinde ise, işverenin sorumluluğu düzenlenmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, “iş kazası”nın tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması başlıklı 13. maddesinde, iş kazasının tanımına yer vermekten çok, bazı unsur ve koşulları sayılmıştır.

Söz konusu maddeye göre “ iş kazası”;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigorta kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa, yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu kanunun 4.maddesinin birinci fıkrasının a bendi kapsamındaki, emziren kadın sigortalının iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.

Bu hüküm, 506 sayılı yasanın 11 maddesinde olduğu gibi iş kazasının tanımını vermekten çok, kazanın unsur ve koşullarını yer ve zaman koşullarıyla sınırlayarak belirtmektedir (Oğuz, 2011).

5510 sayılı kanunda, olayın iş kazası sayılması için, sadece işyeri koşulları veya işverenin iş güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle, meydana gelmesi gerekmediği gibi, kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelmesi yeterlidir. İşyeri ile doğrudan ya da dolaylı olarak bile ilgisi olmayan 3. kişilerin eylemleri ya da yıldırım düşmesi gibi, deprem, sel gibi doğal olayların neden olduğu bazı kazalar da iş kazası sayılabilmektedir (Balci, 2006, s. 153).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 14. maddesinde “**meslek hastalığı**”nın tanımı yapılmıştır. Buna göre, meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebep veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir.

Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işinden kaynaklanmış ise, sigortalının bu kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla, hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Herhangi bir meslek hastalığının klinik bulgularıyla belirlendiği

ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir (İnciroğlu, 2008, s. 26).

2.6.4.7.3. Umumi Hıfzısıhha Kanunu

1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu, çok eski bir kanun olmasına rağmen, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk düzenlemelerden biri olduğu için önem arz etmektedir. Yürürlüğe girdiği döneme göre çağdaş hükümler içeren bir kanundur.

Sözü edilen kanunun, 173 – 180. maddeleri arasında işçilerin çalışma şartları ve diğer sağlık hükümleri yer almaktadır. Kanunun 173 maddesinde, 12 yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathanelerde ve madenlerde işçi ve çırak olarak çalıştırılmayacağı, 174. maddesinde 12 – 16 yaş arası çocukların gece çalıştırılmalarının yasak olduğu, 175. maddesinde tüm işçiler için gece ve yer altı çalışma sürelerinin 8 saati geçemeyeceği düzenlenmiştir. Kanunun 179. maddesinin 2. bendine göre, iş mahallerinde kullanılan alet ve edevat, makineler yüzünden oluşabilecek kazaların önlenmesi için, işveren tedbir almalıdır (Oğuz, 2011).

2.7.Çerçeve Yönerge'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemi Anlayışının Türk İş Sağlığı ve Güvenliğine Olası Etkileri

2.7.1. Sağlık Anlayışındaki Etkileri

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin amacı, işçilerin sağlıklarının korunmasıdır. Çerçeve yönergede hiçbir zaman önleme yer verilmemiş, aksine sadece iş sağlığı ve güvenliğinin maddi koruma amaçları, temel ilkeyi ortaya koyar biçimde vurgulanmıştır. Bu çerçevede yönergenin genişletilmiş iş sağlığı ve güvenliği önlemi anlayışından hareketle, bunun temelinde yatan sağlık anlayışı hakkında bazı çıkarsamalarda bulunmak mümkün olmuştur.

İş kazalarının önlenmesi ve işe bağlı sağlık tehlikelerinden korunma, işçilerin ruh ve beden bütünlüklerinin korunmasını amaçlamaktadır. Bunun sonuca, sağlık kavramının tehlike kavramı ile ilişkilendirilmesi suretiyle varılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren bir tehlike, hayatın olağan akışına göre önemsiz olmayan bir zararı ortaya çıkarma potansiyelini gerektirir. Burada zararın ortaya çıkma olasılığı amprik olarak yeterli

derecede ispat edilebilir niteliktedir. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliğini amacı söz konusu zararın ortaya çıkmaması, işçinin beden ruh bütünlüğünün korunmasıdır.

Hukuki yönden, iş sağlığı ve güvenliğinin bakış açısıyla, sağlık kavramından, işçilerin beden ve ruh bütünlüklerini ihlal eden yaralanmalara ve tıbben teşhis edilebilir zararlı unsurlara karşı korunması anlaşılır.

Bu nedenle, hem iş kazalarından ve işe bağlı sağlık tehlikelerinden korunma önlemleri, hem de işin insan unsurunun gereksinimlerine uygun yapılandırılması önlemleri teknik iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sağlık kavramı ile örtüşmektedir (Kabakcı, 2009).

2.7.2. Tehlike-Tehlikeli(Etken) Risk Açısından Etkileri

Çerçeve yönergenin ve bu esas alınarak hazırlanan 6331 sayılı kanun ile uyumlu olarak, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında tehlike – tehlikeli ve risk kavramları gündeme gelmiştir. Buradaki en önemli unsur mesleki risk kavramı ile iş kazaları ve işe bağlı sağlık tehlikelerinin vurgulanmış olmasıdır.

2.8.İşverenlerin Yükümlülükleri

2.8.1. İşverenlerin iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme ile ilgili Genel Yükümlülükleri

Uzun süredir tartışılan ve yasalaşmayı bekleyen **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** 30 Haziran 2012 tarih, 28339 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu tarihe kadar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler, İş Kanunu başta olmak üzere değişik yasalardaki düzenlemelerle dağınık bir görüntü arz etmekteydi. Kanunun yürürlüğe girmesiyle, İSG alanı, diğer kanunlardan ayrılarak bağımsız bir temel kanuna kavuşmuş, kendi başına çalışanlar hariç, bütün işyerleri ve çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmiş, daha önce bulunmayan yeni düzenlemeler ile birlikte Türk Çalışma Hayatı'ndaki yerini almıştır.

Ülkemiz Avrupa Birliğine tam üyelik için, 3 Ekim 2005 tarihinde müzakerelere başlamıştır. Bu nedenle gerek AB, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uyum çalışmaları, gerekse onaylanan uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirme çabaları,

ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen daha kapsamlı bir yasanın hazırlanmasını zorunlu kılmıştır.

AB'nin 1989 yılında kabul ettiği ve sınırlı istisnası dışında bütün çalışanları kapsayan, 89/391 EEC Çerçeve Direktifi yayımlanmıştır. Söz konusu direktif, hem kamu ve hem özel sektör olmak üzere, tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı belirtilmiş, ancak Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, Afet ve Acil Durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretim yapanlar ile hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri kapsam dışında bırakılmıştır (Yılmaz, 2013).

Evde yapılan işler, bu direktifin kapsamında değildir (Oğuz, 2011, s. 56).

Her koşulda, işçilerin sağlığı ve güvenliği direktifin hedefi ışığında mümkün olduğunca sağlanmalıdır. Diğer bir deyişle, bilim ve teknolojik gelişme açısından geline son nokta olarak değerlendirilmelidir. Direktifin diğer tüm ekonomik etkinlikleri ve birkaç istisna dışında tüm işçileri kapsamı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 ve 161 sayılı sözleşmelerine de uygun bir yaklaşımdır. Birçok üye devlet başta İngiltere ve Almanya olmak üzere, 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi esas olarak, mevzuatlarını bu direktife göre değiştirmeyi uygun bulmuştur. 89/391 sayılı Çerçeve Direktif, çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumak ve tedbir almak için çıkartılmış olan genel bir düzenlemedir. Çerçeve Direktif, Avrupa Birliği Danışma Kurulu ile işyerindeki güvenlikle ilgili heyet, iş sağlığı ve sağlık koruma ve Avrupa Parlamentosu ile ortaklaşa çalışarak ve ekonomik ve sosyal komitenin görüşü ile alınmıştır. Çerçeve Direktifin düzenlenmesinin nedeni, ilgili üye ülkelerin çok farklı iş koruma standartlarına sahip olmasıdır. Ana amaç, ortak bir düzenleme ihtiyacıdır. Bu şekilde üye ülkeler arasında haksız rekabetin önlenmesi amaçlanmıştır. Çerçeve Direktif, asgari şartları ile iş çevresindeki belli başlı riskleri önlemektedir. Her iş alanı için geçerlidir. İşverenin temel yükümlülüğünü düzenler. Bireysel direktiflerle ise, belirli tehlikelerin ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda, risk derecesi yüksek önemli bazı çalışma alanları için bireysel direktifler hazırlanmıştır (Oğuz, 2011).

Çerçeve Direktif, birçok ülkenin ulusal iş mevzuatının şekillenmesinde etkili olmuştur.

İşveren Yükümlülükleri

İşveren Temel Yükümlülükleri

Genel Yükümlülükler

Temel Esaslar

İşveren Temel Yükümlülükleri:

- Genel uygulama (kural) işveren gerekli tedbirleri almak zorundadır.
- Etkililiği kontrol etmelidir.
- İyileştirme niyeti maksimum olmalıdır.
- Düzenleme ve hazır bulundurma yükümlülüğü vardır.
- Çalışanlara masraf yansıtılmamalıdır.

Genel yükümlülükler:

- Değerlendirme yapılmalıdır; tehlikelilik analizi ve bunun dökümü düzenli yapılmalıdır.
- Özenli ve dikkatli görevlerin aktarılmasını gerçekleştirmelidir.
- Birçok işverenin ortak çalıştığı durumlarda koordinasyon sağlanmalıdır.
- Özel tehlikelerdeki tedbirler yerine getirilmelidir.
- İlk yardım ve iş sağlığına yönelik önlemler alınmalıdır.
- Çalışanlar bilgilendirilmelidir.
- Kamu hizmetindeki görevliler haberdar edilmeli ve dinlenmelidir.

Temel esaslar:

- Tehlike meydana gelmeden önüne geçilerek engellenmektedir.
- Tehlikeler mümkünse kaynağında engellenmelidir.
- Teknolojinin durumu gözden geçirilmelidir.
- Planlamada azami özen gösterilmelidir.
- Kolektif tedbirler tercih edilmelidir.
- Korunmaya muhtaç çalışanlar bir grup içinde sınıflandırılmalıdır.
- İşverenin çalışanları işe, eğitime yükümlülüğü vardır.
- İşverenlerin çalışanlar arasında ayrımcılık etme yasağı vardır.

Kanun ile çalışan temsilcisi, destek elemanı, risk, risk değerlendirmesi, tehlike, önleme gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında bazı önemli kavramların tanımları ilk kez yapılmıştır.

Kanun daha önce iş kanunu 77 inci ve Borçlar Kanunu 332. maddelerinde düzenlenen işverenin iş sözleşmesi ile çalıştırdığı işçisini kaza ve hastalıklarına karşı koruma borcu daha kapsamlı ve detaylandırılarak tanımlanmış ve bu amaçla işverenin yerine getirmesi gerekenler ayrıntılı şekilde açıklanmıştır (Oğuz, 2011).

Kanunun 4üncü madde hükmüne göre, işveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede,

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil, her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacak,

b) İşyerinde alınan, sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyecek, denetleyecek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlayacak,

c) Risk değerlendirmesi yapacak veya yaptıracak,

d) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alacak,

e) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alacaktır.

İşveren, bu yükümlülüğüyle ilgili çalışanlarını ise 5inci madde hükmünde belirtilen risklerden koruma ilkeleri çerçevesinde aşağıdaki sıra ile yerine getirmek durumundadır.

a) Risklerden kaçınmak,

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek,

d) İşin, kişilere uygun hale getirilmesi için işyerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle, tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlemiyor ise, en aza indirmek,

e) Teknik gelişmelere uyum sağlamak,

f) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,

g) Teknolojiyi, iç organizasyonu, çalışma şartlarını, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,

h) Toplu korunma tedbirlerine kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek,

i) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Daha önce, İş Kanunu 77 inci madde ile düzenlenen işverenin işçisini, işyerindeki kaza ve hastalık tehlikelerine karşı önleme ve koruma yükümü geliştirilmiştir. Anılan 77'inci maddede önlem almak, gerekli araç gereci bulundurmak, işçilerin alınan önlemlere uyup uymadığını denetlemek ve eğitim vermek şeklinde belirtilen yükümlülüklerine, 6331 sayılı İSG Kanunun 4 üncü maddesi ile risk değerlendirmesi yapmak ve çalışana görev verirken, işe uygunluğunu gözetlemek de eklenmiştir. Ayrıca, işveren 5inci madde doğrultusunda, önlem alma ile ilgili çalışmalarını, belirli bir sıralama ve bir koruma politikası dahilinde yerine getirmek durumundadır.

2.8.2. İşverenin işyerinde koruyucu-önleyici hizmetleri sunması ve bu konuda gerekli organizasyonu yapması ile ilgili yükümlülükleri

Kanunun 6. Maddesi, işverenin çalışanlarını korumak amacıyla yükümlülüklerini yerine getirmek üzere işyerinde oluşturması gereken organizasyonel düzenlemelere ayrılmıştır. Önceden, kamu işyerlerinde ve 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli zorunluluğu bulunmuyorken, kanun ile bu işyerleri şimdilik sadece tehlikeli ve çok tehlikeli kapsama alınmıştır. (2016 ya kadar) Ancak, kanunun bu zorunluluğunun yürürlüğe girmesi, kamu işyerleri ve 50 altı işçi çalıştıran az tehlikeli sınıftaki işyerleri için 2 yıl, 50' den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri içinse bir yıl ertelenmiştir (Yılmaz, 2013).

Düzenlemeden anlaşıldığı kadarıyla, zaten, diğer işyerlerine göre daha yüksek risk içeren küçük ölçekli işyerleri için belirtilen yükümlülüklerle uyum sağlamak açısından bir geçiş süresi tanımak amaçlanmıştır.

Düzenlemeye göre, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, İSG hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirecektir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) hizmet olarak yerine getirebilecektir. Ancak, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilecektir.

Getirilen bu düzenleme ile daha önce İş Kanununun 81. maddesinde (4857 sayılı İş Kanunu İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri, madde 81 değişikliği 15.05.2008 5763/4 md.) bulunan devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan gibi sınırlayıcı düzenlemeler kaldırılarak İSG ile ilgili koruyucu önleyici hizmetler, kamu ve özel sektörde tüm çalışanların yararlanabilmesini sağlayacak şekilde genişletilmektedir. İşin tehlikesi ve işyerinde çalışan işçi sayısına göre bu hizmetleri ya kendi işyeri bünyesinde sağlayacak veya işyeri dışından Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden hizmet alarak yerine getirebileceklerdir.

2.8.3. İşverenin İşyerinde Risk Değerlendirmesinin Yapılması ve Acil Durum Önlemlerinin Alınması ile ilgili Yükümlülükleri

Kanunun 10 uncu maddesi, günümüzün modern önleyici iş güvenliği yaklaşımının ilk ve en önemli uygulama basamağı olan risk değerlendirmesine ayrılmıştır. Risk değerlendirmesinde amaç, işyerinde mevcut bulunan tehlikelerin neler olduğunun önceden tespiti, bunların gerçekleşme olasılığı ile gerçekleşirse insan sağlığı ve/veya çalışma çevresine ne kadar zarar verebileceğinin ortaya konmasıdır. Tehlikelerin belirlenmesi ve derecelendirmesini amaçlayan risk değerlendirmesi çalışmaları, işyerinde iş kazasına veya meslek hastalığına yol açabilecek durumları ortaya koyabilmek için, ölçülebilir veriler sunmakta, uygun bilimsel önlemlerin alınabilmesine ve önlemlerin kontrolünün sağlanmasına imkân vermektedir (Yılmaz, 2013; Sabuncu, 2005, s. 6; Özkılıç, 2005, s. 48).

Risk değerlendirmesi AB'nin İSG alanına yaklaşımının temelini oluşturmaktadır (Yılmaz, 2013).

“OSHA’dan AB ülkelerine Çağrı: sağlıklı işyerleri sizin içinde önemlidir. İşiniz için de.”
(Occupational Safety and Health Administration)

89/391 sayılı AB'nin, çalışanların sağlık ve güvenliğinin iyileştirilmesi için alınacak önlemlere ilişkin direktifinde, Çerçeve Direktif, işverenler işyerlerinde İSG risklerini değerlendirmekle, önleyici tedbirleri, kullanılan iş ekipmanlarını, kimyasal madde seçimini ve işyeri donatımını bu değerlendirme sonuçlarına göre belirlemekle yükümlü tutulmuştur (Yılmaz, 2013).

4857 sayılı İş Kanununun 78inci maddesinde, işyerlerinde yapılacak risk değerlendirmesiyle ilgili yönetmelik, İSG Kanunu yayınlanana kadar geçen 9 yıllık süreçte

çıkartılamamıştı. Ayrıca, İş Kanununda, risk değerlendirmesinin tanımına ve zorunlu olduğuna dair herhangi bir düzenlemeye yer verilmemişti. İlk kez 6331 sayılı İSG Kanunu ile risk değerlendirmesinin tanımı, tüm işyerleri için zorunlu olduğu ve temel kuralları açık şekilde belirlenmiştir. Konuyla ilgili yönetmelik, 29 Aralık 2012 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Risk değerlendirmesiyle ilgili 10uncu madde hükmüne göre, işveren İSG yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi, işverence bazı hususlar dikkate alınarak yapılır.

Bu hususlar:

- a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu,
- b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi,
- c) İşyerinin tertip ve düzeni,
- d) Genç, yaşlı, engelli gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak İSG tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler. İşyerinde uygulanacak İSG tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyi yükselterek, işyerinin idari yapılandırmasının her basamağında uygulanabilir nitelikte olmalıdır. İşveren, İSG yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm inceleme ve araştırmaların yapılmasını da sağlar. Kanunun, 11. ve 12' inci maddelerinde işverenin acil durum planları, yangınla mücadele ve ilkyardım konularındaki yükümlülükleri ile yakınlığı önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların tahliyesi ile ilgili detaylı düzenlemelere yer verilmiştir.

Acil durum planları ve yangınla mücadele ve ilk yardım önlemlerini düzenleyen 11. madde hükümlerine göre işveren;

- a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleyecek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirler alacak,
- b) Acil durumların, olumsuz etkilerinden korunmak üzere, gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapacak, acil durum planını hazırlayacak,

c) Acil durumlarla mücadele için, işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak, önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirerek araç ve gereçleri sağlayarak, eğitim uygulamaları yaptıracak ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlayacak,

Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlamak ve gerekli düzenlemeleri yapacaktır.

2.8.4. İşverenin İş Kazalarını Kayıt ve Bildirimi ile İlgili Yükümlülükleri

Kanunun 14 üncü maddesinde, iş kazalarının kayıt ve bildirimi ile ilgili yükümlülük belirlenmiştir. Daha önce, İş Kanununun 77'inci maddesi ile düzenlenen, iki gün içinde Çalışma Bölge Müdürlüğü'ne bildirim yükümü/ ve ayrıca Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 13 üncü maddesi uyarınca, en geç 3 iş günü içerisinde, Sosyal Güvenlik Kurumu'na SGK bildirim yükümü şeklindeki farklı düzenlemeler ortadan kaldırılmış ve 3 gün içinde SGK bildirim yükümü benimsenmiştir. Ayrıca, işveren, işyerinde meydana gelen bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak ve kaza sonrası gerekli incelemeleri yapmak ve meydana gelen kazaların raporlarını tutmakla yükümlü tutulmuştur.

2.8.5. İşverenin çalışanların sağlık gözetimini yapması ile ilgili yükümlülükleri

Kanunun 15 inci maddesinde, işyerlerinde çalışanların sağlık gözetimiyle ilgili yapılması gereken çalışmalar düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre, işveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak, sağlık gözetimine tabii tutulmalarını sağlayacaktır. İşveren, çalışanlarını işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası veya meslek hastalıkları ya da sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaştırmalarından sonra, işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde ve işin devamı süresince çalışanlarının ve işin niteliği ile ilgili işyerinin tehlike sınıfına göre bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla, sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır.

Ayrıca işveren tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacakları, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatamayacak; kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekimlerinden alınacaktır. Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı, itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulacaktır.

2.8.6. İşverenin Çalışanlarını Bilgilendirmesi Eğitim Vermesi ve Katılımlarını Sağlaması ile ilgili Yükümlülükleri

Kanunun 16'ncı maddesine göre, işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla, çalışanlarını ve çalışan temsilcilerini de dikkate alarak bilgilendirecektir.

Bu konular;

- a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik risklerini koruyucu ve önleyici tedbirler ,
- b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar,
- c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

İşveren, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanlarını tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirecek; başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanların belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verecektir. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştan elde edilen bilgilere destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmalarını sağlayacaktır.

Kanunun, çalışan eğitimi ile ilgili hükümlerine göre işveren, İş Kanunu 77 nci madde hükmünde olduğu gibi, çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitmek zorundadır. Konuyla ilgili 17'inci madde hükmüne göre işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin almasını sağlayacaktır. Bu eğitim özellikle, işe başlamadan önce çalışma yeri veya değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde veya yeni teknoloji

uygulanması halinde verilecektir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenecek, gerektiğinde düzenli aralıklarla tekrarlanacaktır.

Kanunun 20. madde hükmü ile çalışanlar arasından seçilmesi zorunlu hale getirilen çalışan temsilcileri ise ayrıca özel olarak eğitilecektir. Kanunda, daha önce İş Kanunu 85 inci maddesinde düzenlenen, mesleki eğitim alma zorunluluğuna da önceki ağır ve tehlikeli işler ifadesi yerine, **tehlikeli** ve **çok tehlikeli** işler ifadesi kullanılarak yer verilmiştir. Hükme göre, mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmayacaktır.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yapılacak işler ve karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitim almadığına dair belge olmaksızın, başka iş yerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ise başlatılmayacaktır. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren de, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışanına gerekli eğitimin verilmesini sağlayacaktır. Verilecek eğitimin maliyeti, çalışanlara yansıtılmayacak, eğitimlere geçen süre çalışma süresinden sayılacaktır. Eğitim sürelerinin, haftalık çalışma süresinin üzerinde olması halinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.

Kanun, işyerinde İSG ile ilgili konularda, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanmasını şart koşmakta ve bu konuda detaylı düzenlemelere yer vermektedir. AB normlarına uygun olarak işyerlerinde, İSG ile ilgili konularda çalışanların katılımı ve temsil haklarıyla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Bu husus birlik normlarına uyumun önemli bir unsurdur. Konu ile ilgili 18 inci madde hükmü dışında, 16, 19, 20, 22 ve 23 üncü madde hükümlerinde de işverenin, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda bilgilendirmeleri, işveren, çalışanın temsilcileri ve koruyucu önleyici hizmetlerin yürütülmesinde görev alan kişilerin işbirliği ve koordinasyonu dahilinde çalışmalarına vurgu yapılmaktadır.

2.8.7. İşverenin Çalışan Temsilcisi Seçmesi ve Kurul oluşturması ile ilgili Yükümlülükleri

Kanunun 20 nci maddeleri ile daha önce 2004 yılında yayınlanan iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinin 16 ncı maddesinde düzenlenen, ancak, kısa bir süre sonra danıştayça iptal edilen çalışan temsilcileri ile ilgili düzenlemeyi yeniden yer verilmiştir Kanunun TBMM'ye sunulan taslağında, "Sağlık ve Güvenlik Çalışan Temsilcisi" ifadesi yer almakta ise de,

yasalaşan nihai metinde, “Çalışan Temsilcisi” ifadesi kullanılmıştır. Burada amaç, bilhassa sendika bulunmayan işyerlerinde çalışanların, hem İSG ile ilgili konularda hem de işyerinde çalışanları ilgilendiren diğer tüm konularda katılım haklarının genişletilmesi amaçlanmıştır. Buna göre,

2 ile 50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 1 Çalışan Temsilcisi,

51 ile 100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 2 Çalışan Temsilcisi bulunacaktır.

2.8.8. İşverenin Yasal Yükümlülüklere Uymaması halinde karşı karşıya kalabileceği idari Para Cezaları ve Kanunun Yürürlük Hükümleri

Uygulanacak idari para cezaları, kanunun 26’ncı maddesinde düzenlenmektedir. Kanun ile, getirilen yükümlülükler uygun işlem yapmayan işverenlere verilecek idari para cezaları oldukça ağırlaştırılmıştır.

2.8.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre Çalışanların Yükümlülükleri

Çalışanların, işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili yükümlülükleri, kanunun 19 uncu maddesinde sıralanmıştır.

Düzenlemeye göre, çalışanların işyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve kazaların önlenmesi ile ilgili yükümlülükleri:

- 1) Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.
- 2) Çalışanların işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri:
 - a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanları ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,
 - b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak,

- c) İşyerindeki, makine, cihaz, araç, gereç tesis ve binalarda, sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde işverene veya çalışan temsilcilere derhal haber vermek,
- d) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak,
- e) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilci ile işbirliği yapmak.

2.9.Risk Yönetimi

İş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak, daha sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlamak; iş sağlığı ve güvenliğinin amacı olup, işletme ve üretim güvenliğini tesis ederek verimi arttırmak önemli hususlardır.

"İş güvenliği" terimi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının neden olduğu kayıpları en aza indirmek amacıyla, bilimsel araştırmalara dayalı güvenlik önlemlerinin saptanması ve uygulanması doğrultusundaki çalışmalardır.

İş güvenliği, çalışanların, işletmenin ve üretimin her türlü tehlike ve zararlardan korunmasını içermektedir. Uluslararası alanda başta çalışanların güvenliğini ifade edebilmek suretiyle, işletme ve üretim güvenliği de söz konusu edilmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş sağlığı ve güvenliğini Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, çalışanların çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, çalışanları fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksel ortamlara yerleştirmek, bu durumları sürdürmek, işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak olarak tanımlamaktadır.

Sadece çalışanların değil, tüm işletmenin ve üretimin güvenliği söz konusudur.

Çalışana, ailesine, işyerine ve diğer mercilere gelen yükümlülüklerin azaltılması, kısaca ülke ekonomisine verilen zararların önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin genel amacıdır.

1475 sayılı İş Kanunundaki İşçi Sağlığı ve Güvenliği" kavramı, 4857 sayılı kanunla daha evrensel bir kavram olan İş Sağlığı ve Güvenliği (Occupational Health and Safety) kullanılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı, tehlikelerin önlenmesinin yanında, risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi, riskleri tamamen ortadan kaldırmak ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları içermektedir. Tehlikelerin ve risklerin öngörülerek kabul edilebilir olup olmadığına karar vermeyi de kapsayıp, eski "reaktif" yaklaşımlar yerini "proaktif" yaklaşımlara bırakmaktadır.

2.9.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri

2.9.1.1.Genel Prensipler

İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri, İş Sağlığı ve Güvenliğine az önem verilmesinden oluşan riskler, şahısların hastalanması, sakatlanması veya "ölüm riski", işletme ve şahıslara karşı mali sorumluluk riskleri, organizasyon veya işletmedeki ekipmanın, prosesin bir kısmının ya da tümünün kaybedilmesi risklerini kapsar. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Yönetimi, İş Sağlığı ve Güvenliği konuları ile ilgili karar alacak yöneticilere yapılandırılmış sistematik bir yaklaşım sağlar. Modern İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, risk yönetimi prensipleri üzerine inşa edilmiştir.

Risk Yönetimi,

- Hastalık ve sakatlıkları azaltarak, çalışanların ve toplumun iyileştirilmesini sağlar,
- Kaynakların etkin tahsisi ile katma değer ve para tasarrufu sağlar.
- Yönetimin hazır bilgi kalitesini iyileştirerek, karar verme kabiliyetini geliştirir.
- İş Sağlığı ve Güvenliği kanunları ile uyumu sağlar.
- Firmanın imajını ve ürünü geliştirir.

Uzun vadeli olarak da, etkin stratejik planlama yapılması, istenmeyen İş Sağlığı ve Güvenliği sonuçlarının öngörülmesi nedeniyle düşük çalışan tazminatları denetim sürecinin geliştirilmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği programlarının uygunluğu, verimliliği, etkinliği anlamında iyi sonuçlar elde edilmesi veya organizasyon içinde ve dışındaki gruplar arası gelişmiş haberleşme sağlar.

2.9.2. Risk Yönetim Kültürü

Etkin bir "risk yönetim kültürü", insanların içinde birlikte çalışabilecekleri, herhangi bir kayıp olmadan, önce potansiyel problemleri tanıyabilecekleri ve ortadan kaldıracabilecekleri proaktif bir yaklaşımla hareket etmeleriyle mümkün olur.

2.9.3. Risk

Bir tehlikeli durumun meydana gelme olasılığı ve önem derecesinin bileşkesidir.

2.9.4. Risk Değerlendirme

Risk büyüklüğünün tahmin edilmesi ve riskin tolere edilip edilmeyeceği konusunda karar vermeye yönelik kapsamlı prosestir.

İşverenlerin, mesleki risklerinin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapması gerekmektedir. Aynı zamanda işverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemeli, denetlemeli ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamalıdır.

İşverenler çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapma ve yaptırma yükümlülüğü altındadır.

Risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar olarak tanımlanmaktadır.

Risk yönetimi de, insan hayatı ve çevre güvenliğine yönelik risklerin değerlendirilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenleri ve bunları etkileyen faktörlerle ilgili en geçerli bilgilerin toplanarak, tehlikelerin ortaya çıkmasını engellemek için etkili bir güvenlik ağının kurulmasıdır (Özkılıç, 2007, s. 25; Baloglu, 2013, s. 2).

2.9.5. Risklerin Tanınması

İş Sağlığı ve Güvenliği risklerinin tanınması, kayıp ve zarara neden olacak potansiyele sahip her şeyin tanınması ile gerçekleştirilir. İş sağlığı ve güvenliği tehlikeleri, hastalık ve sakatlanma sonucunda neyin sebep olabileceğinin tanınması da önemlidir.

Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir.

Bu ekip içerisinde, işveren veya vekili dışında, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları ve işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan oluşmaktadır.

İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alır.

Risk Değerlendirmesi, tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere, tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir.

Çalışma ortamındaki fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarının neden olduğu tehlikeler ile ilgili işyerinde daha önce kontrol, ölüm, inceleme ve araştırma çalışması yapılmamış ise, risk değerlendirmesinde kullanılmak üzere, tehlikelerin nitelik ve niceliklerini ve çalışanların bunlara maruziyet seviyelerini belirlemek amacıyla gerekli tüm kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılması gerekmektedir.

Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene vermekle yükümlüdür. Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izlemeli, denetlemeli ve uygunsuzluklarının giderilmesini sağlamalıdır.

Risk değerlendirmesinin tehlike sınıfına göre, çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda yenilenmesi gerekmektedir. İşverenlerin yükümlülükleri yerine getirirken işyeri dışındaki kişi ya da kuruluşlardan hizmet satın alması sorumlulukları ortadan kaldırmaktadır (Baloğlu, 2013, s. 2).

Bir işletmede risk değerlendirme yöntemlerinin seçim aşaması en önemli aşamadır; bu seçimin yanlış yapılması işletmede maddi ve manevi kayıplara neden olacaktır. Verilen her kararda, kişisel yargı, sezgi ve deneyimin etkisi her zaman vardır, risk değerlendirme tekniklerini de kullanırken kişisel bilgi, yargı, sezgi ve deneyimin birleştirilmesi gerekir.

Risk değerlendirme tekniklerini ne tümüyle teknik bilgi kullanarak ne de yalnızca kişisel yargı, sezgi ve deneyime dayalı olarak yürütmek uygun değildir. Önemli olan husus, risk değerlendirme metodolojilerini kullanırken etkinliği artırmak, sübjektifliği azaltmak için yaygın ve etkin bir şekilde olasılık ve güvenilirlik teorilerinden yararlanmaktır. Düşük düzeydeki teknolojiye sahip olan ve karmaşık olmayan sistemler için kişisel deneyim, sezgi ve yargılar ile risk değerlendirme çalışmaları yapılabilir.

Ancak orta düzeyde karmaşıklığa sahip bir sistemde oluşabilecek tehlikelerin etkileri ile bu tehlikelerin ortaya çıkma olasılıkları konunun uzmanı kişilerin görüşlerinden ve deneyiminden faydalanılarak belirlenmelidir. Yüksek riskli ve karmaşık sistemlerde ise ortaya çıkabilecek tehlikelerin yönetilmesi için disiplinli bir şekilde teknik bilgi ve deneyime ihtiyaç duyan risk değerlendirme tekniklerinin ve olasılık ve güvenilirlik teorilerinin kullanılması gerekir.

Bugün için dünyada kullanılan pek çok risk değerlendirme yönteminde riskin gerçekleşme olasılığı hakkında basit ve doğrusal dış değer biçme (linear extrapolation) mekanizmasıyla risk limitleri hakkında “Tahmin Yürütme” eğilimi mevcuttur. Ancak risk değerlendirme yöntemleri uygulanırken, bilinen olasılık dağılımları veya simülasyonları ile hareket etmediğimiz takdirde, riskin gerçekleşme olasılığına ilişkin tahminimiz, bu tahmine duyduğumuz güven ve risk öncelik katsayısına dair tahminimiz sübjektif nitelikte olacaktır. Bu nedenle de işyerlerinde risk değerlendirme çalışmaları yapılırken mümkün olduğu kadar kalitatif yöntemler yerine kantitatif ya da yarı kantitatif yöntemlerin olasılık ve güvenilirlik teoremleri ile birlikte kullanılması yerinde olacaktır. Bu şekilde yapılan çalışmalar sağlam temeller üzerine oturacak ve her ne kadar tüm riskleri sıfırlamamız mümkün değilse de mümkün olduğu kadar sıfıra yakınsayacaktır.

İşyerlerinde risk değerlendirmesi, değişik derinlik ve ayrıntı düzeyleri ile basitten zora sıralanan bir veya daha fazla yöntem kullanılarak gerçekleştirilebilir. ISO IEC 31010’a göre uygun teknikler, genel hatlarıyla aşağıdaki özellikleri taşımaktadır:

- İşletmenin tehlike kaynaklarını ve risk seviyelerini tespit etmek üzere savunulabilir olmalıdır,
- İncelenmekte olan durum veya organizasyonun yapısına uygun olmalıdır,
- Riskin niteliği ve riske nasıl müdahale edilmesi gerektiği konusundaki algıları geliştirecek şekilde sonuçlar sunmalıdır,
- İzlenebilir, yinelenabilir ve doğrulanabilir şekilde kullanılmaya uygun olmalıdır.

Risk değerlendirmesi çalışmaları, yalnızca işletmedeki bir kişinin/analistin tek başına yapabileceği bir işlem değildir. İşletmede bu işle ilgilenen bir tek İş Güvenliği Uzmanı olsa dahi, işletmedeki üst yönetim kadrosundan, tüm işçilere kadar herkesin bir fiil çalışmasını gerektiren bir çalışmadır. Unutulmamalıdır ki; işletmedeki bu konuya bakış açısı sadece yasal bir zorunluluğu yerine getirmek ise o işletmedeki iş kazası ve meslek hastalıkları ağırlık hızında ya da mal hasar şiddet frekansında bir azalma sağlanamayacak, iş günü ve maddi kayıplar önlenemeyecektir.

Geçerlilik ve uygunluk bakımından tekniklerin seçilme nedeni de açıklanmalıdır. Farklı çalışmalardan elde edilen sonuçların bütünleştirilmesi söz konusu olduğunda, kullanılan teknikler ve elde edilen sonuçlar birbiri ile kıyaslanabilir nitelikte olmalıdır.

ISO IEC 31010'a göre uygun teknik seçiminde, bir işletmede risk değerlendirmesi kararı alındığında ve kapsam ile hedefler tanımlandığında, sıra aşağıdaki faktörler doğrultusunda teknikleri seçmeye gelir:

- Çalışmanın hedefleri: Risk değerlendirmesine ilişkin hedefler, kullanılan teknik üzerinde doğrudan etkiye sahip olacaktır. Örneğin; farklı seçenekler arasında karşılaştırmalı bir çalışma yürütülürse, farklılıktan etkilenmeyen sistem parçaları için daha az ayrıntılı sonuç modellerinin kullanılması daha makuldür.
- Karar mercilerinin gereksinimleri: Bazı durumlarda iyi bir karar alabilmek için yüksek bir ayrıntı düzeyi gerekirken, diğer durumlar için konuya genel hatlarıyla hakim olmak yeterlidir.
- Analize tabi tutulan riskin türü ve kapsamı: Analiz yapılan işyerine ait risklerin türü ve kapsamı o sektöre özel risk değerlendirme tekniklerinin seçilmesini gerektirebilir.

- Sonuçların olası önemi: Risk değerlendirmesinin gerçekleştirileceği derinliğe ilişkin olarak alınacak karar, başlangıçta sonuçlara ilişkin olarak geliştirilen algıyı yansıtmalıdır (ön değerlendirme tamamlandığında bunun değiştirilmesi gerekebilir)
- İhtiyaç duyulan uzmanlık, kişi ve diğer kaynak düzeyleri: Başarı ile gerçekleştirilmiş basit bir yöntem, değerlendirmenin kapsam ve hedeflerini karşıladığı sürece yetersiz şekilde gerçekleştirilmiş daha karmaşık bir yönteme kıyasla daha iyi sonuçlar verebilir.
- Bilgi ve verilerin kullanılabilirliği: Bazı teknikler, diğerlerine oranla daha ayrıntılı bilgi ve veriler gerektirir.
- Risk değerlendirmesini değiştirme/güncelleme ihtiyacı: Söz konusu değerlendirmenin gelecekte değiştirilmesi/güncellenmesi gerekebilir. Bu konuda bazı tekniklerin üzerinde, diğerlerine göre daha fazla değişiklik yapılabilmektedir;
- Diğer düzenleyici ve sözleşmesel gereklilikler: Bazı durumlarda yasal düzenlemeler veya çeşitli yönetim standartları da bazı tekniklerin kullanılmasını gerekli kılabilir.

Risk değerlendirme tekniklerinin seçimini etkileyen faktörler şu şekilde özetlenebilir;

- ❖ Problemin güçlük düzeyi ve analiz edilmesi için gereken yöntemler;
- ❖ Mevcut bilgi düzeyine dayalı olan risk değerlendirmesi belirsizliğinin niteliği ve düzeyi ile hedeflerin gerçekleştirilmesi için gerekenler;
- ❖ Uzmanlık süresi ve düzeyi, veri gereksinimleri veya maliyet bakımından gereken kaynakların miktarı;
- ❖ Yöntemin kantitatif bir sonuç sağlayıp sağlamayacağı,
- ❖ Kaynakların kullanılabilirliği, mevcut bilgi ve verilerin niteliği ve belirsizlik düzeyi, uygulamanın güçlüğü gibi birçok faktör, risk değerlendirme yaklaşımlarının seçimini etkilemektedir.

2.9.6. Kaynakların Kullanılabilirliği

Risk değerlendirme tekniklerinin seçimini etkileyen kaynak ve imkânlar arasında şunlar bulunmaktadır:

- Risk değerlendirme ekibinin beceri, deneyim, kapasite ve yeterlilikleri,
- Organizasyon içerisindeki zaman ve kaynak kısıtlamaları,
- Dış kaynak gereksinimi söz konusu olduğunda yararlanılabilir bütçe.

2.9.7. Belirsizliğin Niteliği ve Düzeyi

Belirsizliğin niteliği ve düzeyi, incelenmekte ola riske ilişkin bilgilerin kalitesi, miktarı ve bütünlüğünün anlaşılmasını gerektirir. Aynı zamanda risk değerlendirme tekniklerinin seçimini, risk kaynakları, nedenleri ve sonuçlarına ilişkin olarak belirlenen risk kontrol hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi için gereken bilgilerin ne derece mevcut olduğu da etkiler. Belirsizlik, yetersiz veri kalitesinden veya gerekli ve güvenli bilgilerin eksikliğinden kaynaklanabilir.

İşyerlerinin veri toplama yöntemleri değişiklik gösterebilir ya da işyerinin tanımlanan risk hakkında hali hazırda etkili bir veri toplama yöntemi olmayabilir. Örneğin; bir makinedeki bir parçanın arızalanma sıklığı bakım programından çıkartılamıyor veya veri bankasında saklanmıyor olabilir.

2.9.8. Güçlük Düzeyi

Risklerin tespit edilmesi, belirli güçlük düzeylerine sahip olabilir. Örneğin karmaşık sistemlerde risklerin her bir bileşene ayrı ayrı müdahale edilmesindense, sistem çapında değerlendirilmesi ve etkileşimlerin dikkate alınması gerekebilir.

Diğer durumlarda ise tek bir riske müdahale edilmesi, başka bölüm ve faaliyetler üzerinde çeşitli etkiler yaratabilir. Tek bir riske müdahale edildiğinde diğer bölümlerde tahammül edilemez nitelikte bir durumun baş göstermeyeceğinden emin olmak için nihai etkiler ve risk bağımlılığının anlaşılması gerekmektedir. İşyerine yönelik tek bir riskin veya risk portföylerinin güçlük düzeyinin anlaşılması, risk değerlendirmesine uygun yöntem ve tekniklerin seğilebilmesi için önem arz etmektedir.

2.9.9. Kullanım Süresi Evreleri Boyunca Risk Değerlendirmesinin Uygulanması

Birçok faaliyet, proje veya prosesin, başlangıç evresi, sonlandırma aşaması ile ekipman, sistem veya donanımı devre dışı bırakma ve durdurma işlemlerini de içerecek şekilde tüm aşamalarını kapsayan risk değerlendirme tekniklerinin seçilmesi ve bu tekniklerin bu evrelerde uygulanabiliyor olması gerekmektedir.

Kullanım süresi evreleri farklı gereksinimlere sahiptir ve farklı teknikler gerektirir. Risk değerlendirmesi teknikleri seçilirken; seçilen tekniğin, faaliyet, proje veya prosesin kullanım süresinin tüm evreleri boyunca gerçekleştirilebilir ve her evrede verilmesi gereken kararlara yardımcı olması için genellikle farklı ayrıntı düzeylerinde birçok defa uygulanabilir düzeyde olması önemlidir. Örneğin; risk değerlendirmesi, bir faaliyet, proje veya prosesin başlangıç evresi ve tanımlama evresi süresinin herhangi bir aşamasında, tehlike doğup doğmayacağını belirlenmesi ve söz konusu eylemin yapılıp yapılmamasına yönelik karar verme işleminde kullanılabilir olmalıdır. Risk değerlendirmesinin, tasarım ve geliştirme evresi süresince katkıda bulunduğu unsurlar arasında:

- Tasarım ve geliştirme sürecindeki tehlikeleri başlangıç aşamasında iken tespit edebilmek,
- Sonraki kullanım süresi evreleri üzerinde etkili olabilecek risklerin tanımlanması ve bulunmasını sağlamak
- Sistem risklerinin tahammül edilebilir nitelikte olduğunu ispatlamaktır.

Risk değerlendirmesi, faaliyet ilerledikçe normal ve acil koşullara yönelik prosedür geliştirme sürecine yardımcı olacak bilgilerin sağlanması için de kullanılabilir olmalıdır.

2.9.10. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Risklerden Korunma, Risk Değerlendirme, Kontrol Ölçüm ve Araştırma

İşvereni iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.

2.9.11. Risk Değerlendirmesi ve Ortam Ölçümleri

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasından sorumludur.

6331 sayılı İş Kanunu'nun 10. maddesi ile 01.01.2013 tarihinden geçerli olmak üzere, işyerlerinde risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma zorunluluğu getirilmiştir.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü olup, risk değerlendirmesi açısından, çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınır.

Risk, tehlikelerden kaynaklanan bir olayın meydana gelme ihtimali ile zarar verme derecesinin sentezidir.

Risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır.

Risk değerlendirmesi ile iş kazalarını, meslek hastalıklarını kontrol etmek mümkün olmaktadır.

Risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilmiş olur.

Çalışanların da görüşleri alınmalıdır.

İşverenler, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli tüm ihtiyaçlarını karşılayıp, görevlerini yürütmeleri için hak ve yetkilerini kısıtlayamazlar.

- a) Risk değerlendirmesi asgari hususları kapsayacak şekilde dokümente edilir.
- b) İşyerinin unvanı, adresi ve işverenin adı
- c) Gerçekleştiren kişilerin isim ve unvanları ile bunlardan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi olanların Bakanlığa verilmiş belge bilgileri
- d) Gerçekleştirildiği tarih ve geçerlilik tarihi

- e) Risk değerlendirmesi, işyerindeki farklı bۆlۆmler için ayrı ayrı yapılmışsa her birinin adı
- f) Belirlenen tehlike kaynakları ile tehlikeler
- g) Tespit edilen riskler
- h) Risk analizinde kullanılan yۆntem veya yۆntemler
- i) Tespit edilen risklerin ۆnem ve ۆncelik sırasını da içeren analiz sonuçları
- j) Dۆzeltici veya ۆnleyici kontrol tedbirleri gerçekleştirilme tarihleri ve sonrasında tespit edilen risk seviyesi

Risk değerlendirmesi dokۆmanının sayfaları numaralandırılarak; gerçekleştiren kişilerin kişiler tarafından her sayfası paraflanıp, son sayfası imzalanır ve işyerinde saklanır. Risk değerlendirmesi dokۆmanı elektronik ve benzeri ortamlarda hazırlanıp arşivlenebilir.

2.9.12. Risk Değerlendirmesi Ekibi

Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir.

Risk değerlendirmesi ekibi;

- a) İşveren veya işveren vekili
- b) İşyerinde sağlık ve gۆvenlik hizmetini yۆrۆten iş gۆvenlięi uzmanları ile işyeri hekimleri
- c) İşyerindeki alışan temsilcileri
- d) İşyerindeki destek elemanları
- e) İşyerindeki bۆtۆn elemanları temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yۆrۆtۆlen çalışmalar mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi alışanlar

İşveren de, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak ۆzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir.

Risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyon işveren veya işveren tarafından ekip iinden gۆrevlendirilen bir kişi tarafından da yۆrۆtۆlebilir.

Gۆrevlendirilen kişi veya kişilerin gۆrevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bۆtۆn ihtiyaçlar işveren tarafından karşılanır. İşveren gۆrevlerini yۆrۆtmeleri sebebiyle hak ve yetkilerini kısıtlayamaz ve gۆrevlendirilen kişi veya kişiler, işveren tarafından sağlanan bilgi ve belgeleri korur, gizli tutar.

2.9.13. Özellikli Bazı İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi

6331 sayılı Kanunun 23'üncü maddesi gereğince büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlanan işyerlerinde; bu belge ve raporlarda değerlendirilmiş riskler, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre yapılacak risk değerlendirmesi dikkate alınarak kullanılacaktır.

2.9.14. Birden Fazla İşveren Olması Durumunda Risk Değerlendirmesi

Aynı çalışma alanını birden fazla işveren paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak ayrı ayrı risk değerlendirilmesi yapılır.

İşverenler, bu çalışmaları koordinasyon içinde yürütüp, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini tespit edilen riskler konusunda bilgilendirir.

Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, yönetim, işyerlerinde ayrı ayrı gerçekleştirilen risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonunu yürütür ve bu koordinasyonun yürütümünde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için ilgili işyerlerini uyarır. Uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.

2.9.15. Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi

Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde;

a) Her alt işveren, yürüttükleri işlerle ilgili olarak, gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır.

b) Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır.

c) Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder.

Alt işverenlerce hazırlanan risk değerlendirmesinin bir nüshası asıl işverene verilir.

Asıl işveren de, bu risk değerlendirmesi çalışmalarını, kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

2.9.16. Tehlikelerin Tanımlanması

Tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre asgari olarak belirtilen bilgiler toplanır. Aynı üretim, yöntem ve teknikleri ile üretim yapan benzer işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve ortaya çıkan meslek hastalıkları da değerlendirilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta yer alan hükümler dikkate alınarak, çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeler belirlenir ve kayda alınır.

İşyerlerinde daha önce kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma çalışması yapılmamış ise, risk değerlendirmesi çalışmalarında kullanılmak üzere; bu tehlikelerin nitelik ve niceliklerini ve çalışanların bunlara marufiyet seviyelerini belirlemek için gerekli bütün kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapılır.

2.9.17. Risk Değerlendirmesinin Yenilenmesi

Yapılmış olan risk değerlendirmesi, tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde, en geç 2, 4 ve 6 yılda yenilenir.

Bu süreler geçmese de, yeni risklerin işyerinin tamamını ya da bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak, risk değerlendirmesinin tamamen veya kısmen yenilenmesi gerekmektedir.

- a) İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması
- b) İşyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi
- c) Üretim yöntemine değişiklikler olması
- d) İş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi
- e) Çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması
- f) Çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi
- g) İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkmasıdır.

Risk Değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmama durumunda 2013 yılında 3234 TL ayrıca aykırılığın devam ettiği her ay 4851 TL para cezası uygulanmaktadır.

2.10. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım

6331 sayılı İş Kanununun 11. maddesi ile işyerlerinde Acil Durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım zorunluluğu getirilmiştir.

İşveren, işyerinin büyüklüğü, taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı gibi faktörleri dikkate alarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım vb.. konularda uygun donanım ve bilgiye sahip yeterli sayıda kişileri görevlendirmek, araç-gereçleri sağlamak, tatbikatları yaptırmak ve ekiplerin her zaman hazır bulunmasını sağlamak mecburiyetindedir.

Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında işyeri dışındaki kuruluşlarla bağlantıyı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmalıdır. (Md 11)

Bunun yanı sıra işveren, kanunda belirtildiği şekliyle "ciddi, yakın ve önlenemeyen" bir tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların işlerini bırakarak derhal güvenli bir yere gidebilmeleri için önceden gerekli düzenlemeleri yapmış ve çalışanlara gerekli talimatları vermiş olmak zorundadır. (Md. 12)

İşveren, çalışanlarını işyerinde karşılaşılabilecek riskler, koruyucu tedbirler, ilk yardım, afetler, olağandışı durumlar, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişilerle ilgili olarak bilgilendirmek zorundadır (Md. 16).

İlkyardım Yönetmeliğinin 16. maddesine göre, tüm kurum ve kuruluşlarda istihdam edilen her yirmi personel için bir, ilgili mevzuata göre, ağır ve tehlikeli işler kapsamında bulunan işyerlerinde, her on personel için bir olmak üzere, yetkilendirilmiş merkezden en az "Temel İlkyardım Eğitim" sertifikası almış "İlkyardımcının bulundurulması" zorunludur.

2.10.1. Tahliye

6331 sayılı kanunun 12. maddesine göre, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren;

a) Çalışanların işi bırakarak, derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.

b) Durumun devam etmesi halinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanım ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işyerine devam etmelerini isteyemez.

İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkan sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal ve dikkatsiz davranışları olmadıkça, yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz denmiştir (Kurt, 2011).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren örneklem, verilerin toplanması ve verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

3.1.Araştırma Modeli

Araştırma modeli belirlemede; örnek olay tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma modeli; araştırmanın amacına uygun olarak, ekonomik açıdan da etkenleri göz önünde bulundurarak verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir. Tarama modelleri, geçmişte ya da var olan bir durumu oluş şekli ile açıklamayı amaçlayan araştırma yaklaşımlarını ifade etmektedir. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesneyi kendi koşulları içerisinde olduğu şekli ile tanımlama çalışmaları bu durumu ifade etmektedir.

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İzmir Kuaförler Odasından alınan bilgilere göre, tüm İzmir İl Merkezindeki “Güzellik Merkezleri” olarak tanımlanmıştır. Evren, örnekleme formülü aracılığı ile en düşük örneklem hacmi 92 olarak hesaplanmıştır.

$$n = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

$$(t=1,92, p=0,5, q=0,5, d=0,1)$$

3.3.Verilerin Toplanması

Veriler 3 yöntemle elde edilmiştir.

İlgili literatür taranarak, bilgilerin analizi yapılmıştır.

Alt amaçlar doğrultusunda, Güzellik Merkezlerindeki çalışan bireylerden bilgilerin elde edilmesi için, araştırmacı tarafından, 36 açık uçlu, 13 kapalı uçlu olmak üzere toplam 49 soruluk anket hazırlanmıştır. Danışmana inceletilerek, düzeltilmesi yapıp, anket, uzman görüşüne sunulmuştur. Son şekli verilen ankette, bireylerin demografik özellikleri, “Güzellik Merkezleri”nin yapısal özellikleri, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini uygulama kriterleri, hijyen eğitimi, risk analizi dağılım durumları ,iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri ile ilgili sorular bulunmaktadır.

Anketler, bizzat araştırmacı tarafından, örneklem olarak seçilen bireylere uygulanmıştır.

Örneklem olarak seçilen işyerlerinde de, araştırmacı tarafından gözlem yapılmıştır.

3.4.Verilerin Analizi

Literatürden elde edilen veriler, dolaylı ve dolaysız alıntılarla, araştırmanın çeşitli kısımlarında kullanılmıştır.

Anketten elde edilen veriler, SPSS 20 Paket Programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Değişkenlere ilişkin frekans ve yüzde değerlerin yanında, değişkenler arası ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare testi kullanılmıştır. Anlamlılık seviyesi olarak 0,05 kullanılmış olup, $p < 0,05$ olması durumunda anlamlı farklılığın olduğu, $p > 0,05$ olması durumunda ise anlamlı farklılığın olmadığı kabul edilmiştir. Elde edilen verilerin alt amaçlar doğrultusunda yorum ve değerlendirmeleri bulgular ve yorumlar kısmında verilmiştir. Tüm elde edilen veriler doğrultusunda sonuç ve öneriler geliştirilmiştir. Elde edilen tüm veriler Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü yazım kılavuzu doğrultusunda rapor haline getirilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUMLAR

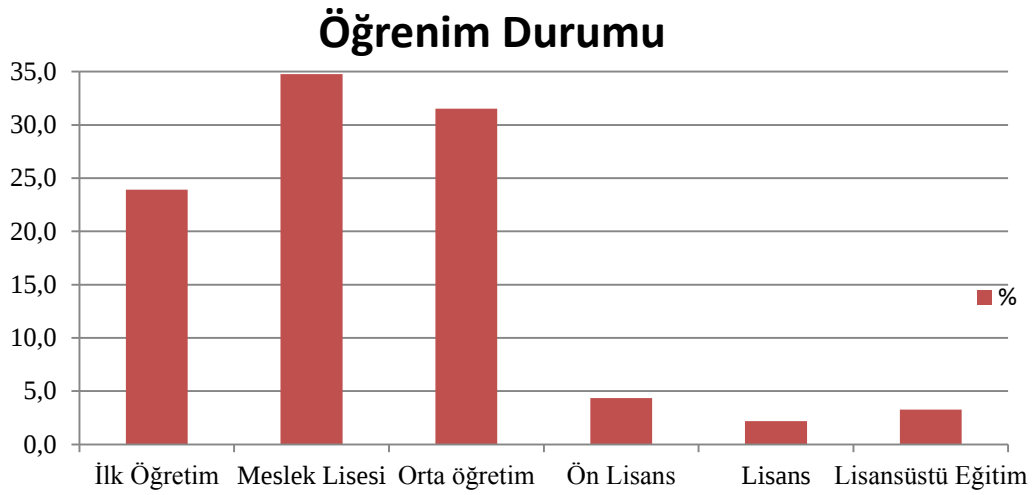
Alt Amaç: 4.1.Güzellik Merkezlerindeki Bireylerin Demografik Özellikleri.

Güzellik Merkezlerinde çalışan bireylerin eğitim durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğrenim Durumu Dağılımı

Öğrenim Durumunuz	n	%
İlk Öğretim	22	23,9
Orta Öğretim	29	31,5
Meslek Lisesi	32	34,8
Ön Lisans	4	4,3
Lisans	2	2,2
Lisansüstü Eğitim	3	3,3
Toplam	92	100

Tablo 1 incelendiğinde, en yüksek değerle bireylerin % 34,8’inin “Meslek Lisesi” en düşük değerle % 2,2’sinin Lisans mezunu olduğu görülmektedir. Buna göre güzellik merkezlerinde çalışan bireylerin eğitim düzeylerinin orta öğretim ve alt düzeylerinde olduğunu söyleyebiliriz. Öğrenim durumunu grafiksel olarak şöyle görebiliriz.



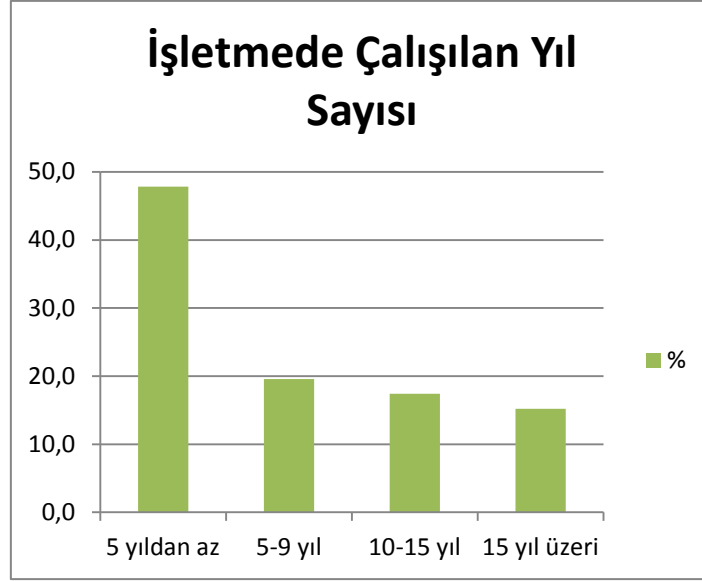
Şekil 1. Öğrenim Durumunun Dağılım Grafiği

Güzellik Merkezlerinde çalışan bireylerin işletmelerde çalıştıkları yılların durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. İşletmedeki çalışma yılı dağılımı

İşletmedeki Çalışma Yılı	n	%
5 yıldan az	44	47,8
5-9 yıl	18	19,6
10-15 yıl	16	17,4
15 yıl üzeri	14	15,2
Toplam	92	100

Tablo 2 incelendiğinde, bireylerin % 47,8’inin işletmede çalıştığı yıl sayısı 5 yıldan az olduğu görülmüştür. İşletmede çalışma yılının 5 ile 9 yıl arası olduğunu belirten bireylerin oranı % 19,6 iken, çalışma yılının 10 ile 15 yıl arası olduğunu belirten bireylerin oranı % 17,4’tür. İşletmede çalıştığı yıl sayısını 15 yıl üzeri olarak belirten bireylerin oranı sadece % 15,2’dir. İşletmedeki çalışma yılını grafiksel olarak şöyle görebiliriz.



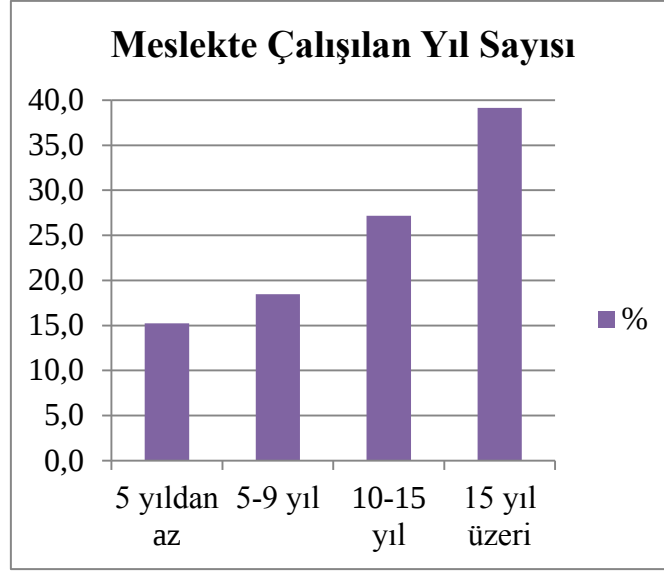
Şekil 2. İşletmedeki Çalışma Yılıının Dağılım Grafiği

Güzellik Merkezlerinde çalışan bireylerin meslekteki çalışma yıllarının durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Meslekteki çalışma yılı dağılımı

Meslekteki çalışma yılı	n	%
5 yıldan az	14	15,2
5-9 yıl	17	18,5
10-15 yıl	25	27,2
15 yıl üzeri	36	39,1
Toplam	92	100

Tablo 3 incelendiğinde bireylerin %39,1’i 15 yıldan fazla, %27,2’si 10 ile 15 yıl arası olduğunu belirtirken, %18,5’i 5 ile 9 yıl arası, %15,2’si ise 5 yıldan az olduğunu belirtmiştir. Meslekteki çalışma yılını grafiksel olarak şöyle görebiliriz.



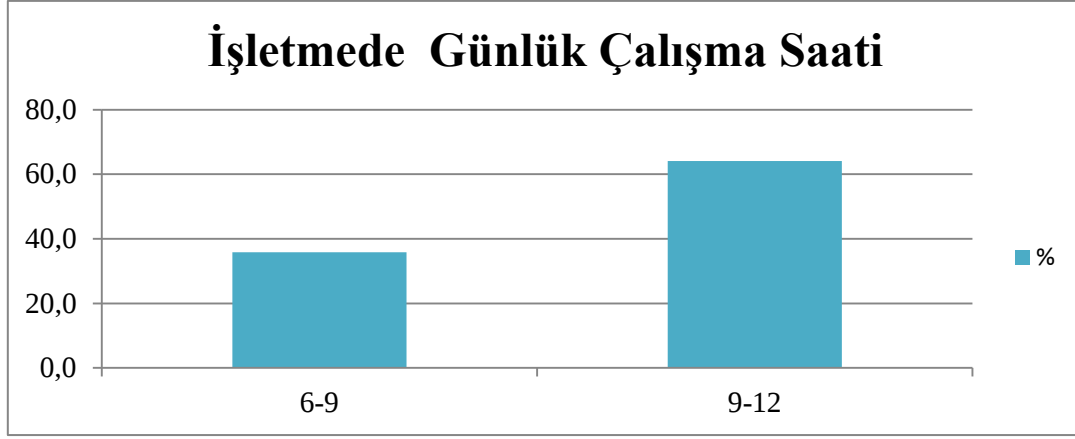
Şekil 3. Meslekteki Çalışma Yılıının Dağılım Grafiği

Güzellik Merkezlerinde çalışan bireylerin işletmede günlük çalışma saatlerinin durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Günlük çalışma saati dağılımı

Günlük çalışma saati	n	%
6-9	33	35,9
9-12	59	64,1
Toplam	92	100

Tablo 4 incelendiğinde bireylerin %64,1’i günde 9 saat ile 12 saat arası çalıştıklarını belirtirken diğer bireyler (%35,9) günlük çalışma saatlerinin 6 ile 9 saat arası olduğunu belirtmişlerdir. Günlük çalışma saatini grafiksel olarak şöyle görebiliriz.



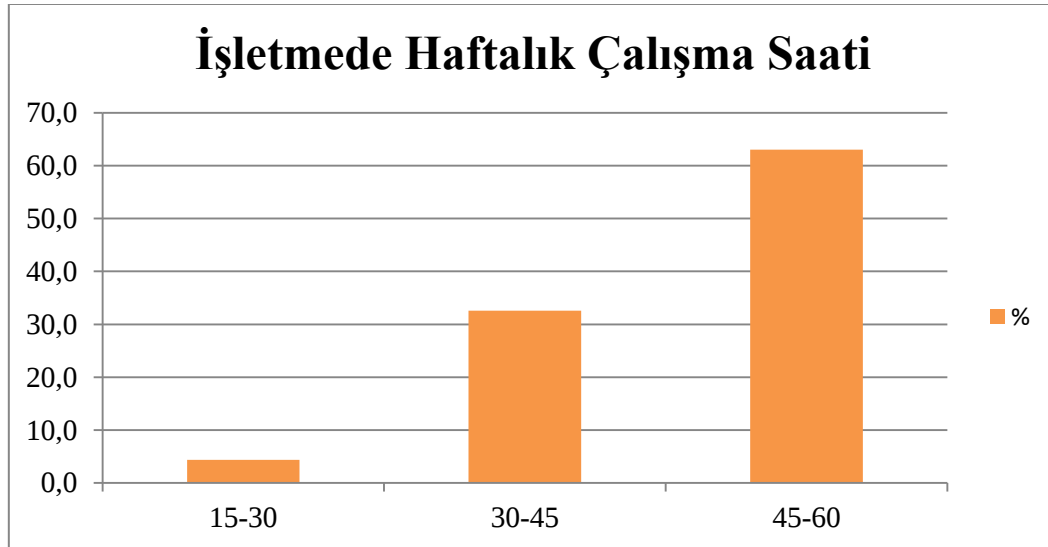
Şekil 4. Günlük Çalışma Saatinin Dağılım Grafiği

Güzellik Merkezlerinde çalışan bireylerin işletmede haftalık çalışma saatlerinin durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Haftalık çalışma saati dağılımı

Haftalık çalışma saati	n	%
15-30	4	4,3
30-45	30	32,6
45-60	58	63
Toplam	92	100

Tablo 5 incelendiğinde bireylerin %63’ü haftalık çalışma saatini 45 ile 60 saat arası, %32,6’sı 30 ile 45 saat arası olduğunu belirtirken sadece %4,3’ü haftada 15 ile 30 saat çalıştığını belirtmiştir. Haftalık çalışma saatini grafiksel olarak şöyle görebiliriz.



Şekil 5. Haftalık Çalışma Saatinin Dağılım Grafiği



Şekil 6. Güzellik Merkezinde Atölye Çalışması

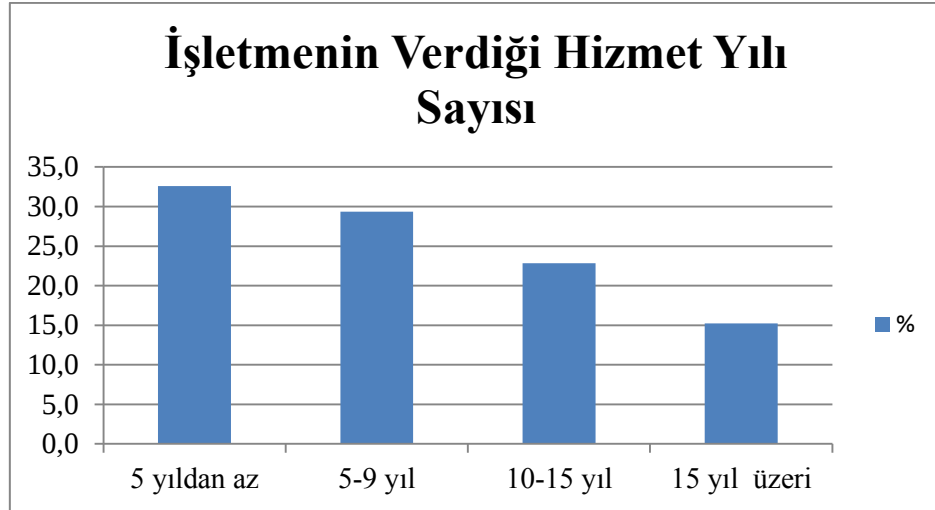
Alt Amaç : 4.2.Güzellik Merkezlerinin Yapısal Özellikleri.

Güzellik Merkezlerinin hizmet verdikleri yıl durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Hizmet verilen yıl dağılımı

Hizmet verilen yıl	n	%
5 yıldan az	30	32,6
5-9 yıl	27	29,3
10-15 yıl	21	22,8
15 yıl üzeri	14	15,2
Toplam	92	100

Tablo 6 incelendiğinde işletmelerin %32,6’sının 5 yıldan az hizmet verdiği görülürken, %29,3’ü 5 ile 9 yıl arası, %22,8’i 10 ile 15 yıl arası, %15,2’si ise 15 yıldan fazla hizmet verdiğini belirtmiştir. İşletmelerin hizmet yıllarını grafiksel olarak şöyle görebiliriz.



Şekil 7. İşletmelerin Vermiş Olduğu Hizmet Yılı Dağılım Grafiği

Güzellik Merkezlerinde işletmelerin ücret dağılımı ile ilgili verilerin değerlendirilmesi Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. İşletmelerin ücret dağılımı

		Gruplar					
		N	Mean	Median	Minimum	Maximum	Ss
Kesim	Düşük SED	10	9,5	10	8	12	1,4
	Orta SED	52	20,4	20	10	35	4,9
	Yüksek SED	30	29,4	20	15	50	16,7
	Toplam	92	21,3	20	8	50	11,0
Fön	Düşük SED	10	6,0	6	4	7	1,1
	Orta SED	52	8,6	10	5	12	1,9
	Yüksek SED	30	9,0	10	5	20	4,1
	Toplam	92	8,3	8,5	4	20	2,7
Manikür	Düşük SED	10	10,1	10	8	15	2,4
	Orta SED	52	15,0	15	5	25	4,7
	Yüksek SED	30	16,2	13,5	10	25	6,7
	Toplam	92	14,7	15	5	25	5,3
Pedikür	Düşük SED	10	12,5	11,5	7	20	4,1
	Orta SED	52	20,8	20	15	35	5,8
	Yüksek SED	30	21,4	18,5	12	35	8,6
	Toplam	92	19,9	20	7	35	7,0

Tablo 7 incelendiğinde, Güzellik Merkezleri’nde” İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri” araştırmasına katılan işyerlerinde, gruplar arasında saç kesim ücretlerinin, Yüksek SED’de, Düşük ve Orta SED’e göre, daha fazla olduğu görülmektedir.

Güzellik Merkezleri'nde" İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri" araştırmasına katılan işyerlerinde gruplar arasında fön ücretlerinin, Yüksek SED'de, Düşük ve Orta SED'e göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Güzellik Merkezleri'nde" İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri" araştırmasına katılan işyerlerinde, gruplar arasında manikür ücretlerinin, Yüksek SED'de, Düşük ve Orta SED'e göre daha fazla olduğu söylenebilir.

Güzellik Merkezleri'nde" İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri" araştırmasına katılan işyerlerinde, gruplar arasında pedikür ücretlerinin, Yüksek SED'de, Düşük ve Orta SED'e göre daha fazla olduğu söylenebilir.



Şekil 8. Saç ve makyaj ile ilgili uygulamalar

Güzellik merkezlerinin işletme alan ve çalışan sayısının dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. İşletmelerin alan ve çalışan sayısı dağılımı

		Gruplar					
		n	Mean	Median	Minimum	Maximum	ss
İşletmenin Alanı (m2)	Düşük SED	10	105,0	100	30	180	43,3
	Orta SED	52	107,6	82	24	500	107,0
	Yüksek SED	30	96,6	82,5	30	400	70,4
	Toplam	92	103,8	95	24	500	90,6
İşletme Çalışan Sayısı	Düşük SED	10	2,7	2	1	5	1,3
	Orta SED	52	4,5	3	1	40	7,3
	Yüksek SED	30	5,2	3,5	2	10	3,2
	Toplam	92	4,5	3	1	40	5,8

Tablo 8 incelendiğinde, gruplar arasında işletmelerin alanı, Orta SED’de, Düşük ve Yüksek SED’e göre daha fazla olduğu söylenebilir.

Güzellik Merkezleri’nde” İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri” araştırmasına katılan işyerlerinde, gruplar arasında işletmelerin çalışan sayısının, Yüksek SED’de, Düşük ve Orta SED’e göre daha fazla olduğu görülmektedir.



Şekil 9. Güzellik Merkezindeki Uygulamalar

Güzellik Merkezlerinde gruplar arası yaşların dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Gruplar arası yaşların dağılımı

		Gruplar					ss
		n	Mean	Median	Minimum	Maximum	
Yaşınız	Düşük SED	10	27,8	27	18	35	5,6
	Orta SED	52	31,1	29	18	62	9,2
	Yüksek SED	30	34,6	32,5	19	60	11,5
	Toplam	92	31,9	29	18	62	9,8

Tablo 9 incelendiğinde, gruplar arasında yaş ortalamasının, Yüksek SED’de, Düşük ve Orta SED’e göre yüksek olduğu görülmektedir.

Alt Amaç 3.

4.1.Güzellik Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini Uygulama Kriterleri

Güzellik merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları dağılımı

		Gruplar							
		Düşük SED		Orta SED		Yüksek SED		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	İşletmede İş sağlığı ve Güvenliği personeli bulunmaktadır.	1	10,0	8	15,4	7	23,3	16	17,4
	İlgili işletmelerden hizmet satın alıyorum	0	0,0	16	30,8	15	50,0	31	33,7
	Kendi bilgilerimize göre uyguluyoruz	9	90,0	20	38,5	8	26,7	37	40,2
	Diğer	0	0,0	8	15,4	0	0,0	8	8,7
	Toplam	10	100,0	52	100,0	30	100,0	92	100,0

Tablo 10 işletmelerin düşük, orta ve yüksek SED grupları arasında iş sağlığı ve güvenliği konusunu uygulama şekli olarak, “iş sağlığı ve güvenliği personeli bulunduranların, Yüksek SED’li işletmelerde, Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha fazla olduğu görülmektedir (% 23,3).

İş sağlığı ve güvenliği konusunu ilgili işletmelerden hizmet alıp uygulayan Yüksek SED’li işletmelerin ise, Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre yüzdesi daha fazla olduğu görülmektedir (% 50,0).

Düşük SED’li işletmelerin % 90’ı, iş sağlığı ve güvenliği konusunu, Orta ve Yüksek SED’li işletmelere göre kendi bilgilerine göre uyguladıklarını belirtmektedir.

Güzellik merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterlilik bilgilerinin dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. İş sağlığı ve güvenliği yeterlilik bilgilerinin dağılımı

		Gruplar							
		Düşük		Orta		Yüksek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%
İş Sağlığı ve Güvenliği Yeterlilik Bilgileri	Evet	4	40,0	29	55,8	15	50,0	48	52,2
	Hayır	2	20,0	5	9,6	1	3,3	8	8,7
	Kısmen	4	40,0	18	34,6	14	46,7	36	39,1
	Toplam	10	100,0	52	100,0	30	100,0	92	100,0

Tablo 11 incelendiğinde %52,2'si işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgilerinin yeterli olduğunu belirtirken, %39,1'i kısmen bilgili olduklarını, %8,7'si ise yetersiz bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Alt Amaç:4.4.Güzellik Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Hijyen Eğitimi

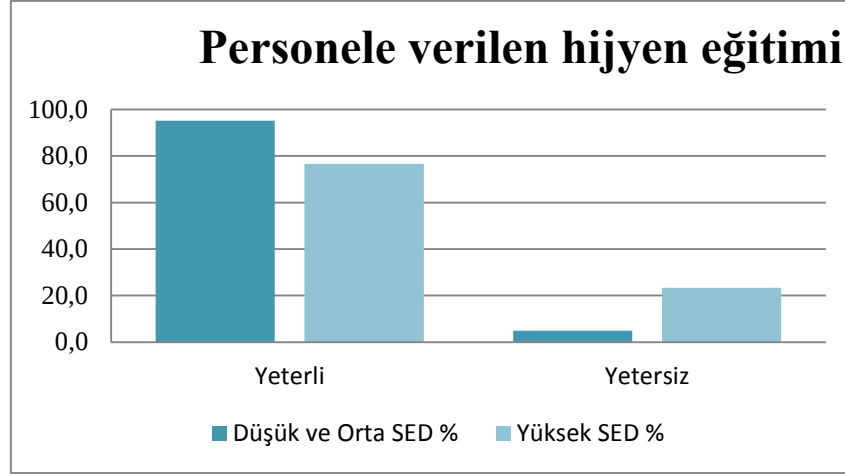
Güzellik merkezlerinde personele verilen hijyen eğitimi dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12. Personele verilen hijyen eğitimi dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam			
		n	%	n	%	n	%	Ki-Kare	P
Personele verilen hijyen eğitimi.	Yeterli	59	95,2	23	76,7	82	89,1	Fisher's Exact	0,012*
	Yetersiz	3	4,8	7	23,3	10	10,9		
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

*p<0,05

Tablo 12 incelendiğinde SED grupları arasında Personele verilen hijyen eğitiminin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmektedir (p<0,05). Yüksek SED'li işletmelerde Düşük ve Orta SED'li işletmelere göre anlamlı derecede Personele verilen hijyen eğitiminin yetersiz olduğu görülmektedir (% 23,3).



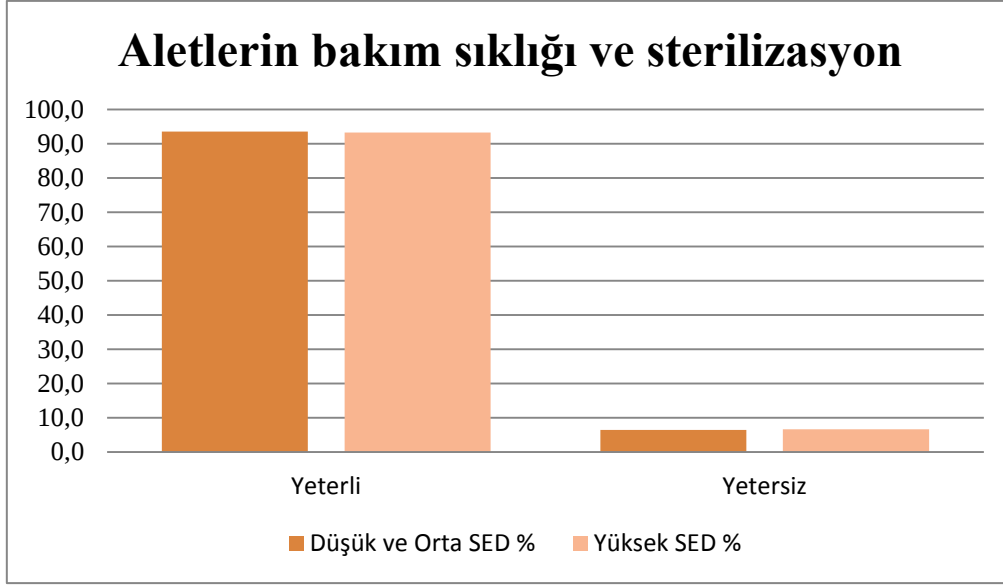
Şekil 10. Personele Verilen Hijyen Eğitimi Dağılım Grafiği

Güzellik merkezlerinde aletlerin bakım sıklığı ve sterilizasyon dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Aletlerin bakım sıklığı ve sterilizasyon dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam			
		n	%	n	%	n	%	Ki-Kare	p
Aletlerin bakım sıklığı ve sterilizasyon	Yeterli	58	93,5	28	93,3	86	93,5	Fisher's Exact	1,000
	Yetersiz	4	6,5	2	6,7	6	6,5		
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

Tablo 13 incelendiğinde SED grupları arasında Aletlerin bakım sıklığı ve sterilizasyonun yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda Aletlerin bakım sıklığı ve sterilizasyonun yetersiz olduğu görülmektedir (% 6,7).



Şekil 11. Aletlerin Bakım Sıklığı ve Sterilizasyon Dağılım Grafiği

Alt Amaç:4.5.Güzellik Merkezlerindeki Risk Analizi Dağılım Durumları

Güzellik merkezlerinde risk analizi dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. Risk analizi dağılımı

		Toplam	
		n	%
Risk Analizi	Evet	71	77,2
	Hayır	21	22,8
	Toplam	92	100,0

Tablo 14 incelendiğinde % 77,2’sinin işletmelerinde risk analizi yaptırdığı, %22,8’inin ise yaptırmadığı görülmüştür.

Güzellik merkezlerinde riskli ortamlarda çalışılan bölümlerle ilgili bilgilerin dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15. Riskli ortamlarda çalışılan bölümlerle ilgili bilgilerin dağılımı

		Gruplar							
		Düşük		Orta		Yüksek		Toplam	
		n	%	N	%	n	%	n	%
Riskli ortamlarda çalışılan bölümlerle ilgili bilgiler	Evet	5	83,3	35	87,5	23	92,0	63	88,7
	Hayır	1	16,7	5	12,5	2	8,0	8	11,3
	Toplam	6	100,0	40	100,0	25	100,0	71	100,0

Tablo 15 incelendiğinde % 88,7'sine işletmelerinde yapılan risk analizine göre, riskli ortamlarda çalıştıkları bölümlerle ilgili bilgilendirme yapıldığı, % 11,3'üne ise bilgilendirme yapılmadığı görülmüştür.

Güzellik merkezlerinde risk analizine göre risklerin giderilme dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16. Risk analizine göre risklerin giderilme dağılımı

		Gruplar							
		Düşük		Orta		Yüksek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	N	%
Risk analizine göre risklerin giderilmesi	Evet	2	33,3	25	62,5	14	56,0	41	57,7
	Hayır	1	16,7	3	7,5	2	8,0	6	8,5
	Kısmen	3	50,0	12	30,0	9	36,0	24	33,8
	Toplam	6	100,0	40	100,0	25	100,0	71	100,0

Tablo 16 incelendiğinde risk analizi yapılanların % 57,7'sinde risklerin giderildiği, % 33,8'inde kısmen giderildiği, % 8,5'inde ise giderilmediği görülmüştür.

Güzellik merkezlerinde tetanos aşısı takibi dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 17'de sunulmuştur.

Tablo 17. Tetanos aşısı takibi dağılımı

		Toplam	
		n	%
Tetanos aşısı takibi	Evet	37	40,2
	Hayır	55	59,8
	Toplam	92	100,0

Tablo 17 incelendiğinde tetanos aşısı takibi yapılanların oranı %40,2 iken, yapılmayanların oranının %59,8 olduğu görülmüştür.

Alt Amaç:4.6.Güzellik Merkezlerinde Karşılaşılan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Güzellik merkezlerinde iş kazaları ve sıklıkları dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. İş kazaları ve sıklıkları dağılımı

İş Kazaları		Gruplar							
		Düşük SED		Orta SED		Yüksek SED		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Elektrik çarpması	Çok Sıklıkla	0	0	0	0,0	1	3,3	1	1,1
	Sıklıkla	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Az Sıklıkla	1	10	6	11,5	4	13,3	11	12,0
	Karşılaşmıyoruz	9	90	46	88,5	25	83,3	80	87,0
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Kayma, düşme, yuvarlanma	Çok Sıklıkla	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Sıklıkla	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Az Sıklıkla	1	10	6	11,5	6	20,0	13	14,1
	Karşılaşmıyoruz	9	90	46	88,5	24	80,0	79	85,9
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Göz yaralanmaları	Çok Sıklıkla	0	0	0	0,0	1	3,3	1	1,1
	Sıklıkla	0	0	0	0,0	1	3,3	1	1,1
	Az Sıklıkla	0	0	2	3,8	1	3,3	3	3,3
	Karşılaşmıyoruz	10	100	50	96,2	27	90,0	87	94,6
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0

Tablo 18 incelendiğinde elektrik çarpması durumu ile az sıklıkla da olsa karşılaştıran Orta SED’li işletmelerde, “elektrik çarpması” olayının, Düşük ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla oranda görüldüğü söylenebilir (% 11,5).

Gruplar arasında, işletmenizdeki karşılaştığınız “iş kazaları ve sıklığı” sorusu için, kayma, düşme, yuvarlanma durumu ile az sıklıkla da olsa karşılaştıran Yüksek SED’li işletmelerde, Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha fazla oranda görüldüğü söylenebilir (% 20,0).

Gruplar arasında, “işletmenizdeki karşılaştığınız iş kazaları ve sıklığı” sorusu için, göz yaralanmaları durumu ile az sıklıkla da olsa karşılaştıran Orta SED’li işletmelerde, Düşük ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla oranda görüldüğü söylenebilir (% 3,8).

Güzellik merkezlerinde iş kazaları ve sıklıkları dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. İş kazaları ve sıklıkları dağılımı

		Gruplar							
		Düşük SED		Orta SED		Yüksek SED		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Kimyasal maddelerin sebep olduğu Kazalar (yaralanma ve yanıklar)	Çok Sıklıkla	0	0	0	0,0	1	3,3	1	1,1
	Sıklıkla	0	0	1	1,9	1	3,3	2	2,2
	Az Sıklıkla	1	10	6	11,5	6	20,0	13	14,1
	Karşılaşmıyoruz	9	90,0	45	86,5	22	73,3	76	82,6
	Toplam	10	100,0	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Yangınlar/Patlamalar	Çok Sıklıkla	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Sıklıkla	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Az Sıklıkla	0	0	3	5,8	1	3,3	4	4,3
	Karşılaşmıyoruz	10	100,0	49	94,2	29	96,7	88	95,7
	Toplam	10	100,0	52	100,0	30	100,0	92	100,0

Tablo 19 incelendiğinde kimyasal maddelerin sebep olduğu kazalar (yaralanma ve yanıklar) durumu ile az sıklıkla da olsa karşılaşılan Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha fazla oranda görüldüğü söylenebilir (% 20,0).

Gruplar arasında, işletmeniz, karşılaştığınız iş kazaları ve sıklığı sorusu için yangınlar/patlamalar durumu ile az sıklıkla da olsa karşılaşılan Orta SED’li işletmelerde Düşük ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla oranda görüldüğü söylenebilir (% 5,8).

Güzellik merkezlerinde iş kazaları ve sıklıkları dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. İş kazaları ve sıklıkları dağılımı

			Gruplar							
			Düşük SED		Orta SED		Yüksek SED		Toplam	
			n	%	n	%	n	%	n	%
Kesici, Delici Aletlerle Yapılan İşlemlerdeki Yaralanmalar (Makas, Manikür Malzemeleri vs.)		Çok Sıklıkla	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
		Sıklıkla	0	0	1	1,9	3	10,0	4	4,3
		Az Sıklıkla	4	40,0	17	32,7	7	23,3	28	30,4
		Karşılaşmıyoruz	6	60,0	34	65,4	20	66,7	60	65,2
		Toplam	10	100,0	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Kan Yoluyla Bulaşan Hastalıklar (Hepatit, Aids vs.)		Çok Sıklıkla	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
		Sıklıkla	0	0	0	0,0	1	3,3	1	1,1
		Az Sıklıkla	0	0	0	0,0	1	3,3	1	1,1
		Karşılaşmıyoruz	10	100,0	52	100,0	28	93,3	90	97,8
		Toplam	10	100,0	52	100,0	30	100,0	92	100,0
İş Yeri Ortam Faktörlerinden Kaynaklanan Psiko-Sosyal Olaylar		Çok Sıklıkla	0	0	0	0,0	1	3,3	1	1,1
		Sıklıkla	0	0	1	1,9	2	6,7	3	3,3
		Az Sıklıkla	2	20,0	8	15,4	6	20,0	16	17,4
		Karşılaşmıyoruz	8	80,0	43	82,7	21	70,0	72	78,3
		Toplam	10	100,0	52	100,0	30	100,0	92	100,0

Tablo 20 incelendiğinde kesici, delici aletlerle yapılan işlemlerdeki yaralanmalar (makas, manikür malzemeleri vs.) durumu ile az sıklıkla da olsa karşılaşılan Düşük SED’li işletmelerde Orta ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla oranda görüldüğü söylenebilir (% 40,0).

Gruplar arasında, işletmenizdeki, karşılaştığınız iş kazaları ve sıklığı sorusu için kan yoluyla bulaşan hastalıklar (hepatit, aids vs.) durumu ile az sıklıkla da olsa karşılaşılan Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha fazla oranda görüldüğü söylenebilir (% 3,3).

Gruplar arasında, işletmenizdeki, karşılaştığınız iş kazaları ve sıklığı sorusu için iş yeri ortam faktörlerinden kaynaklanan psiko-sosyal olaylar durumu ile sıklıkla karşılaşılan Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha fazla oranda olduğu söylenebilir (% 6,7).

Güzellik merkezlerinde meslek hastalıklarıyla karşılaşma sıklıkları dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21. Meslek hastalıklarıyla karşılaşma sıklıkları dağılımı

		Gruplar							
		Düşük SED		Orta SED		Yüksek SED		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Kas, İskelet Hastalıkları	Çok Sıklıkla	0	0	3	5,8	0	0,0	3	3,3
	Sıklıkla	0	0	4	7,7	1	3,3	5	5,4
	Az Sıklıkla	3	30,0	6	11,5	8	26,7	17	18,5
	Karşılaşmıyoruz	7	70,0	39	75,0	21	70,0	67	72,8
	Toplam	10	100,0	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Sırt, Bel, Boyun Ağrıları	Çok Sıklıkla	3	30,0	7	13,5	3	10,0	13	14,1
	Sıklıkla	4	40,0	18	34,6	6	20,0	28	30,4
	Az Sıklıkla	2	20,0	18	34,6	19	63,3	39	42,4
	Karşılaşmıyoruz	1	10,0	9	17,3	2	6,7	12	13,0
	Toplam	10	100,0	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Estremite Ağrıları (kol, bacak)	Çok Sıklıkla	2	20,0	5	9,6	1	3,3	8	8,7
	Sıklıkla	1	10,0	14	26,9	9	30,0	24	26,1
	Az Sıklıkla	5	50,0	18	34,6	15	50,0	38	41,3
	Karşılaşmıyoruz	2	20,0	15	28,8	5	16,7	22	23,9
	Toplam	10	100,0	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Omuz Ağrıları	Çok Sıklıkla	3	30,0	9	17,3	2	6,7	14	15,2
	Sıklıkla	3	30,0	15	28,8	8	26,7	26	28,3
	Az Sıklıkla	3	30,0	21	40,4	17	56,7	41	44,6
	Karşılaşmıyoruz	1	10,0	7	13,5	3	10,0	11	12,0
	Toplam	10	100,0	52	100,0	30	100,0	92	100,0

Tablo 21 incelendiğinde kas iskelet hastalıkları görülme sıklığı durumu ile sıklıkla karşılaşan Orta SED’li işletmelerde Düşük ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla oranda olduğunu söylenebilir (% 7,7).

Gruplar arasında, işletmenizde karşılaşılan meslek hastalıklarıyla karşılaşma sıklığı sorusu için sırt, bel, boyun ağrıları görülme sıklığı durumu ile çok sıklıkla karşılaşan Orta SED’li işletmelerde Düşük ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla oranda olduğunu söylenebilir (% 13,5).

Gruplar arasında, işletmenizde karşılaşılan meslek hastalıklarıyla karşılaşma sıklığı sorusu için estremite ağrıları(kol, bacak) görülme sıklığı durumu ile çok sıklıkla karşılaşan Orta SED’li işletmelerde Düşük ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla oranda olduğunu söylenebilir (% 9,6).

Gruplar arasında, işletmenizde karşılaşılan meslek hastalıklarıyla karşılaşma sıklığı sorusu için omuz ağrıları görülme sıklığı durumu ile çok sıklıkla karşılaşan Orta SED’li işletmelerde Düşük ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla oranda olduğunu söylenebilir (% 17,3).

Güzellik merkezlerinde meslek hastalıklarıyla karşılaşma sıklıkları dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22. Meslek Hastalıklarıyla Karşılaşma Sıklıkları Dağılımı

		Gruplar							
		Düşük SED		Orta SED		Yüksek SED		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Eklem Ağrıları (El Bileği)	Çok Sıklıkla	1	10	6	11,5	2	6,7	9	9,8
	Sıklıkla	2	20	18	34,6	7	23,3	27	29,3
	Az Sıklıkla	5	50	16	30,8	14	46,7	35	38,0
	Karşılaşmıyoruz	2	20	12	23,1	7	23,3	21	22,8
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Cilt Hastalıkları	Çok Sıklıkla	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Sıklıkla	0	0	0	0,0	1	3,3	1	1,1
	Az Sıklıkla	1	10	3	5,8	0	0,0	4	4,3
	Karşılaşmıyoruz	9	90	49	94,2	29	96,7	87	94,6
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0

Tablo 22 incelendiğinde eklem ağrıları (el bileği) görülme sıklığı durumu ile çok sıklıkla karşılaşan Orta SED’li işletmelerde Düşük ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla oranda olduğunu söylenebilir (% 11,5).

Gruplar arasında, işletmenizde karşılaşılan meslek hastalıklarıyla karşılaşma sıklığı sorusu için cilt hastalıkları görülme sıklığı durumu ile az sıklıkla da olsa karşılaşan Orta SED’li işletmelerde Düşük ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla oranda olduğunu söylenebilir (% 5,8).

Güzellik merkezlerinde cilt hastalıklarıyla karşılaşma sıklıkları dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 23’de sunulmuştur.

Tablo 23. Cilt hastalıklarıyla karşılaşma sıklıkları dağılımı

		Gruplar							
		Düşük SED		Orta SED		Yüksek SED		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Dermatit (Temas Dermatiti) (Kontakt Dermatit)/Allerjik Kaynaklanan Dermatit (Allerjik Dermatit)	Çok Sıklıkla	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Sıklıkla	0	0	2	3,8	6	20,0	8	8,7
	Az Sıklıkla	3	30,0	12	23,1	5	16,7	20	21,7
	Karşılaşmıyoruz	7	70,0	38	73,1	19	63,3	64	69,6
	Toplam	10	100,0	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Allerjik hastalıklar (Solunum Yolu Problemleri) (Astma dahil)	Çok Sıklıkla	0	0	1	1,9	0	0,0	1	1,1
	Sıklıkla	0	0	2	3,8	3	10,0	5	5,4
	Az Sıklıkla	0	0	14	26,9	5	16,7	19	20,7
	Karşılaşmıyoruz	10	100,0	35	67,3	22	73,3	67	72,8
	Toplam	10	100,0	52	100,0	30	100,0	92	100,0

Tablo 23 incelendiğinde Dermatit(Temas Dermatiti) (Kontakt Dermatit)/Allerjik nedenlerden kaynaklanan dermatit (Allerjik Dermatit) görülme sıklığı durumu ile az sıklıkla da olsa karşılaşan Düşük SED’li işletmelerde Orta ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla oranda olduğunu söylenebilir (% 30,0).

Allerjik hastalıklar (solunum yolu problemleri) (Astmadahil) görülme sıklığı durumu ile az sıklıkla da olsa karşılaşan Orta SED’li işletmelerde Düşük ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla oranda olduğunu söylenebilir (% 26,9).

Alt Amaç:4.7.Güzellik Merkezlerinde Uygulanan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri

Güzellik Merkezlerinde ekipmanlar ve güvenlik faaliyetleri dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 24’de sunulmuştur.

Tablo 24. Ekipmanlar ve Güvenlik Önlemleri Dağılımı

		Gruplar							
		Düşük SED		Orta SED		Yüksek SED		Toplam	
		n	%	n	%	N	%	n	%
Havalandırma Düzeneği	Var	10	100	46	88,5	30	100,0	86	93,5
	Yok	0	0	6	11,5	0	0,0	6	6,5
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Acil Çıkış Yönlendirmesi	Var	2	20	30	57,7	19	63,3	51	55,4
	Yok	8	80	22	42,3	11	36,7	41	44,6
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Yangın Tüpü	Var	8	80	46	88,5	30	100,0	84	91,3
	Yok	2	20	6	11,5	0	0,0	8	8,7
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Kaçak Akım Rölesi	Var	5	50	42	80,8	20	66,7	67	72,8
	Yok	5	50	10	19,2	10	33,3	25	27,2
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Tetanoz Aşısı Takibi (3 ya da tek doz)	Var	6	60	24	46,2	8	26,7	38	41,3
	Yok	4	40	28	53,8	22	73,3	54	58,7
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Kişisel Koruyucuların Kullanımı (eldiven, maske vs.)	Var	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0
	Yok	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0

Tablo 24 incelendiğinde işletmedeki havalandırma düzeneği olup olmama durumları arasında Yüksek SED’li işletmede Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre havalandırma sisteminin daha fazla olduğu söylenebilir (% 100,0).

İşletmedeki acil çıkış yönlendirmesi olup olmama durumları arasında Yüksek SED’li işletmede Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre acil çıkış kapısının daha fazla olduğu söylenebilir (% 63,3).

İşletmedeki yangın tüpü olup olmama durumları arasında Yüksek SED’li işletmede Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre yangın tüpünün daha fazla olduğu söylenebilir (% 100,0).

İşletmede kaçak akım rölesi olup olmama durumları arasında Orta SED’li işletmede Düşük ve Yüksek SED’li işletmelere göre kaçak akım rölesi daha fazla olduğu söylenebilir (% 80,8).

İşletmede Tetanos aşısı takibi (3 ya da tek doz) olup olmama durumları arasında Düşük SED’li işletmede Orta ve Yüksek SED’li işletmelere göre Tetanos aşısı takibi (3 ya da tek doz) daha fazla olduğu söylenebilir (% 60,0).

İşletmede Kişisel koruyucuların kullanımı (eldiven, maske vs.) olup olmama durumları arasında tüm işletmelerde (Düşük, Orta, Yüksek SED’li) %100 kişisel koruyucuların kullanıldığı görülmektedir.

Güzellik merkezlerinde sterilizasyon düzeneği, dinlenme zamanı ve yemek alanı dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 25’de sunulmuştur.

Tablo 25. Sterilizasyon Düzeneği, Dinlenme Zamanı ve Yemek Alanı Dağılımı

		Gruplar							
		Düşük SED		Orta SED		Yüksek SED		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Sterilizasyon Düzeneği	Var	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0
	Yok	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Dinlenme ve Yemek Yeme Alanı	Var	10	100	51	98,1	24	80,0	85	92,4
	Yok	0	0	1	1,9	6	20,0	7	7,6
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0
Dinlenme Zamanı	Var	10	100	48	92,3	24	80,0	82	89,1
	Yok	0	0	4	7,7	6	20,0	10	10,9
	Toplam	10	100	52	100,0	30	100,0	92	100,0

Tablo 25 incelendiğinde işletmede Sterilizasyon Düzeneği olup olmama durumları arasında tüm işletmelerde (Düşük, Orta, Yüksek SED’li) % 100,0 Sterilizasyon Düzeneği bulundurdıkları görülmektedir.

İşletmede dinlenme ve yemek yeme alanı olup olmama durumları arasında Düşük SED’li işletmelerde Orta ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla yemek yeme alanı olduğu görülmektedir (% 100,0).

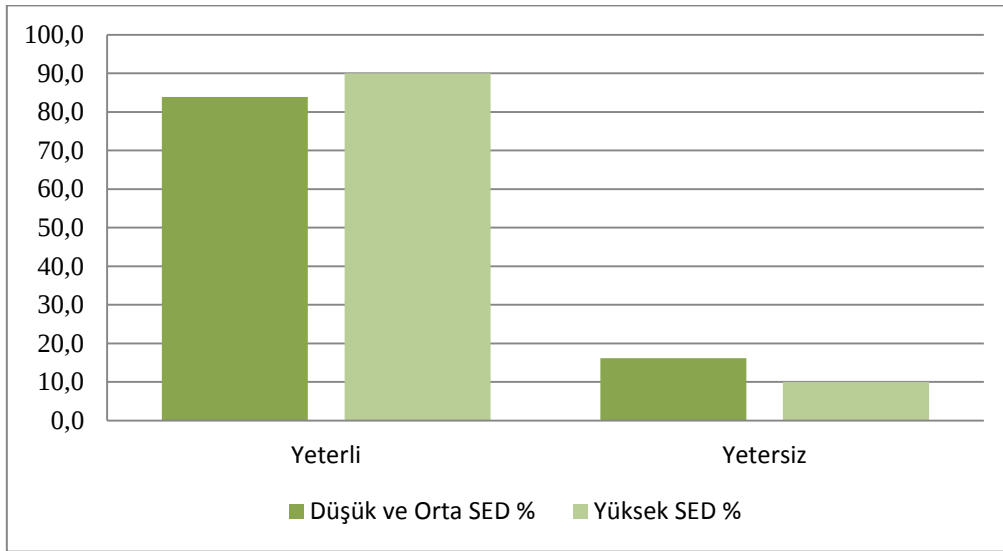
İşletmede dinlenme zamanı olup olmama durumları arasında Düşük SED’li işletmelerde Orta ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla dinlenme zamanı olduğu görülmektedir (% 100,0).

Güzellik Merkezlerinde risk yönetimine verilen önem dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 26’da sunulmuştur.

Tablo 26. Risk Yönetimine Verilen Önem Dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam		Ki-Kare	p
		n	%	n	%	n	%		
Risk Yöntemine Verilen Önem.	Yeterli	52	83,9	27	90,0	79	85,9	Fisher's Exact	0,535
	Yetersiz	10	16,1	3	10,0	13	14,1		
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

Tablo 26 incelendiğinde SED grupları arasında risk yöntemine verilen önemin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Düşük ve Orta SED'li işletmelerde Yüksek SED'li işletmelere göre daha yüksek oranda risk yöntemine verilen önemin yetersiz olduğu görülmektedir (% 16,1).

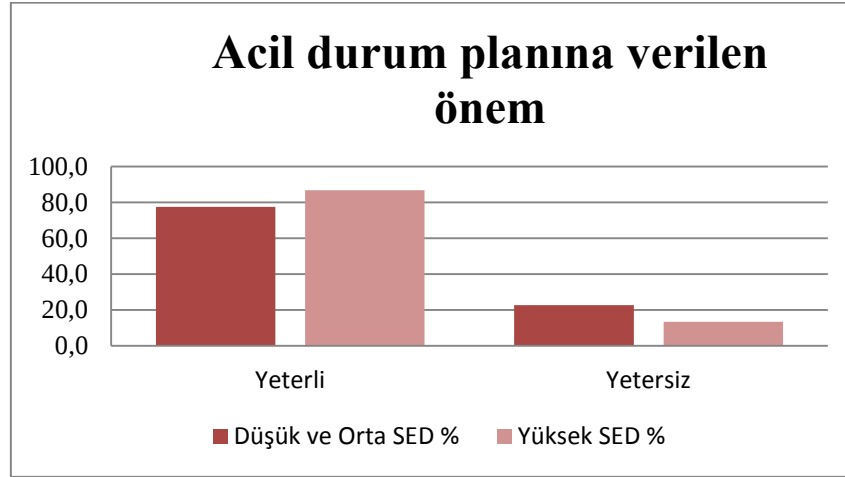
**Şekil 12.** Risk Yönetimine Verilen Önemin Dağılımının Grafiği

Güzellik merkezlerinde acil durum planına verilen önem dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 27'de sunulmuştur.

Tablo 27. Acil Durum Planına Verilen Önem Dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam		Ki-Kare	p
		n	%	n	%	n	%		
Acil durum planına verilen önem	Yeterli	48	77,4	26	86,7	74	80,4	0,590	0,443
	Yetersiz	14	22,6	4	13,3	18	19,6		
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

Tablo 27 incelendiğinde SED grupları arasında Acil durum planına verilen önemin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Düşük ve Orta SED’li işletmelerde Yüksek SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda Acil durum planına verilen önemin yetersiz olduğu görülmektedir (% 22,6).



Şekil 13. Acil Durum Planına Verilen Önemin Dağılımının Grafiği

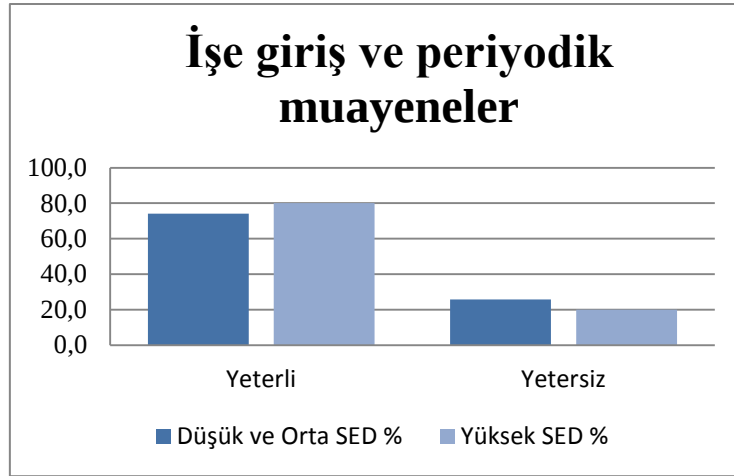
Güzellik merkezlerinde işe giriş ve periyodik muayeneler dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28. İşe giriş ve periyodik muayeneler dağılımı

			SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
			Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam			
			n	%	n	%	n	%	Ki-Kare	p
İşe Giriş ve Periyodik Muayeneler	Yeterli	46	74,2	24	80,0	70	76,1	0,123	0,725	
	Yetersiz	16	25,8	6	20,0	22	23,9			
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0			

Tablo 28 incelendiğinde SED grupları arasında İşe giriş ve periyodik muayenelerin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Düşük ve Orta SED’li

işletmelerde Yüksek SED'li işletmelere göre daha yüksek oranda İşe giriş ve periyodik muayenelerin yetersiz olduğu görülmektedir (% 25,8).



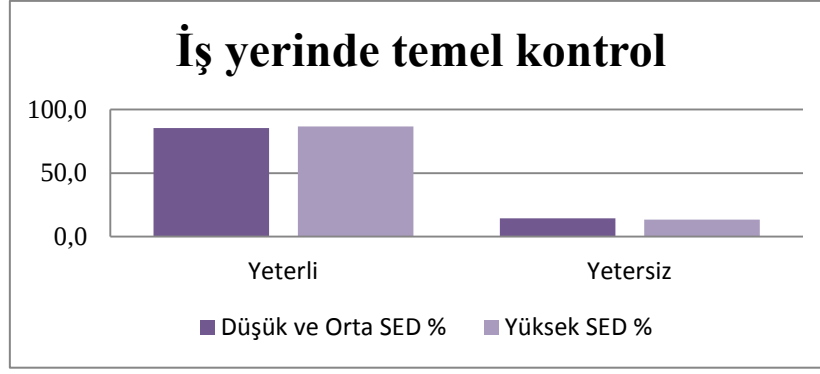
Şekil 14. İşe Giriş ve Periyodik Muayenelerin Dağılımının Grafiği

Güzellik Merkezlerinde iş yerinde temel kontrol dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 29. İş yerinde temel kontrol dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam		Ki-Kare	p
		n	%	n	%	n	%		
İş Yerinde Temel Kontrol	Yeterli	53	85,5	26	86,7	79	85,9	Fisher's Exact	1,000
	Yetersiz	9	14,5	4	13,3	13	14,1		
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

Tablo 29 incelendiğinde SED grupları arasında İş yerinde temel kontrollerin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Düşük ve Orta SED'li işletmelerde Yüksek SED'li işletmelere göre daha yüksek oranda İş yerinde temel kontrollerin yetersiz olduğu görülmektedir (% 14,5).



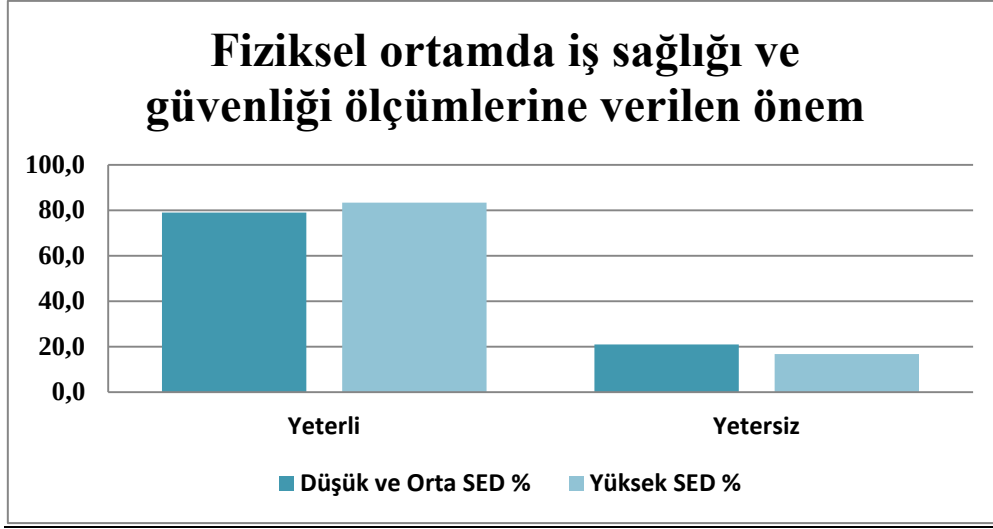
Şekil 15. İş Yerinde Temel Kontrol Dağılımının Grafiği

Güzellik merkezlerinde fiziksel ortamda iş sağlığı ve güvenliği ölçümlerine verilen önem dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 30’da sunulmuştur.

Tablo 30. Fiziksel Ortamda İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçümlerine Verilen Önem Dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam			
		n	%	n	%	n	%	Ki-Kare	p
Fiziksel Ortamda İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçümlerine Verilen Önem	Yeterli	49	79,0	25	83,3	74	80,4	0,043	0,836
	Yetersiz	13	21,0	5	16,7	18	19,6		
		62	100,0	30	100,0	92	100,0		
	Toplam								

Tablo 30 incelendiğinde SED grupları arasında Fiziksel ortamda iş sağlığı ve güvenliği ölçümlerine verilen önemin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Düşük ve Orta SED’li işletmelerde Yüksek SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda Fiziksel ortamda iş sağlığı ve güvenliği ölçümlerine verilen önemin yetersiz olduğu görülmektedir (% 21,0).



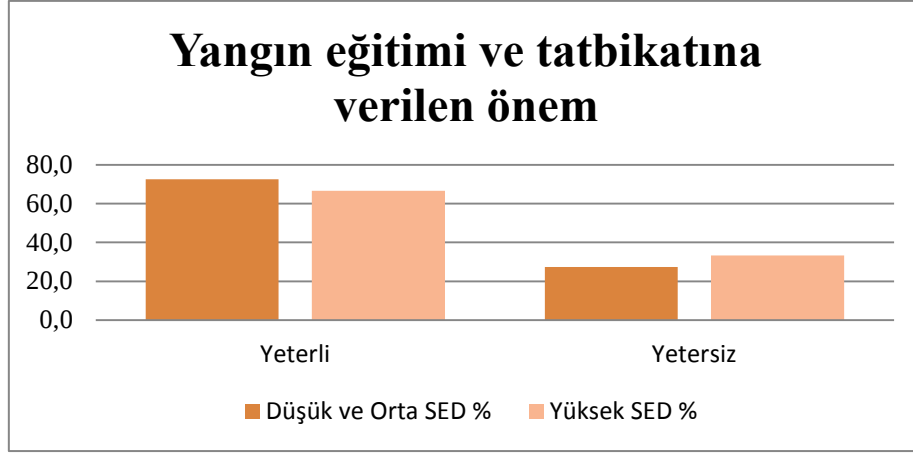
Şekil 16. Fiziksel Ortamda İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçümlerine Verilen Önemim Dağılım Grafiği

Güzellik merkezlerinde yangın eğitimi ve tatbikatına verilen önem dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31. Yangın Eğitimi ve Tatbikatına Verilen Önem dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam			
		n	%	n	%	n	%	Ki-Kare	p
Yangın Eğitimi ve Tatbikatına Verilen Önem	Yeterli	45	72,6	20	66,7	65	70,7	0,115	0,734
	Yetersiz	17	27,4	10	33,3	27	29,3		
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

Tablo 31 incelendiğinde SED grupları arasında Yangın eğitimi ve tatbikatına verilen önemin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda Yangın eğitimi ve tatbikatına verilen önemin yetersiz olduğu görülmektedir (% 33,3).



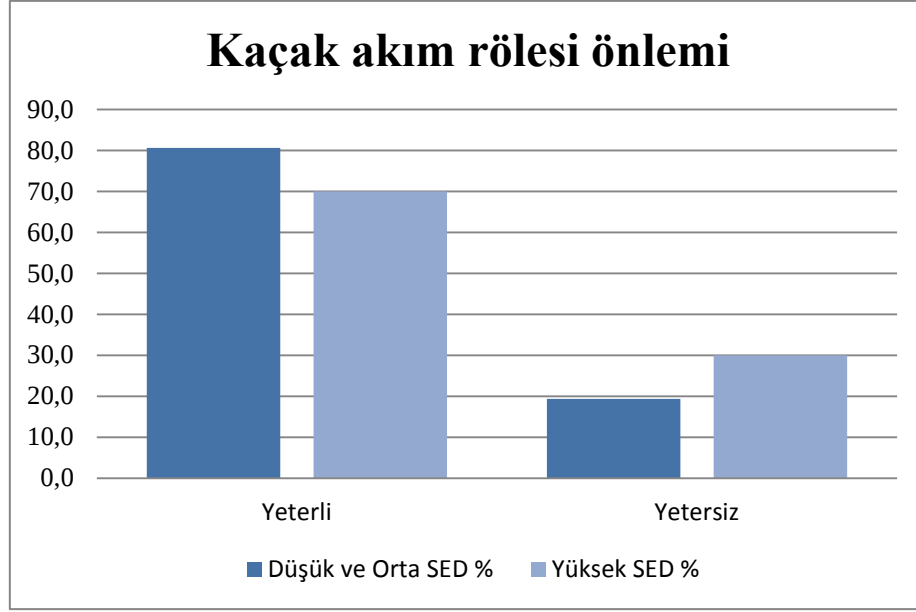
Şekil 17. Yangın Eğitimi ve Tatbikatına Verilen Önemin Dağılım Grafiği

Güzellik Merkezlerinde kaçak akım rölesi önlemi dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 32’de sunulmuştur.

Tablo 32. Kaçak Akım Rölesi Önlemi Dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam			
		n	%	n	%	n	%	Ki-Kare	p
Kaçak akım rölesi önlemi	Yeterli	50	80,6	21	70,0	71	77,2	0,766	0,381
	Yetersiz	12	19,4	9	30,0	21	22,8		
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

Tablo 32 incelendiğinde SED grupları arasında Kaçak akım rölesi önleminin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda Kaçak akım rölesi önleminin yetersiz olduğu görülmektedir (% 30,0).



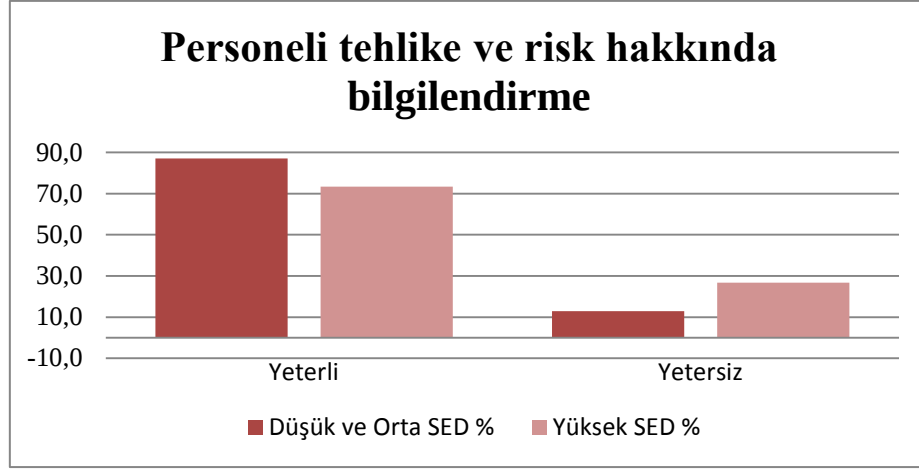
Şekil 18. Kaçak Akım Rölesi Önleminin Dağılım Grafiği

Güzellik Merkezlerinde personeli tehlike ve risk hakkında bilgilendirme dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 33’de sunulmuştur.

Tablo 33. Personeli tehlike ve risk hakkında bilgilendirme dağılımı

			SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
			Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam			
			n	%	n	%	n	%	Ki-Kare	p
Personeli ve Risk Hakkında Bilgilendirme	Tehlike	Yeterli	54	87,1	22	73,3	76	82,6	1,794	0,180
		Yetersiz	8	12,9	8	26,7	16	17,4		
		Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

Tablo 33 incelendiğinde SED grupları arasında Personeli tehlike ve risk hakkında bilgilendirmenin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda Personeli tehlike ve risk hakkında bilgilendirmenin yetersiz olduğu görülmektedir (% 26,7).



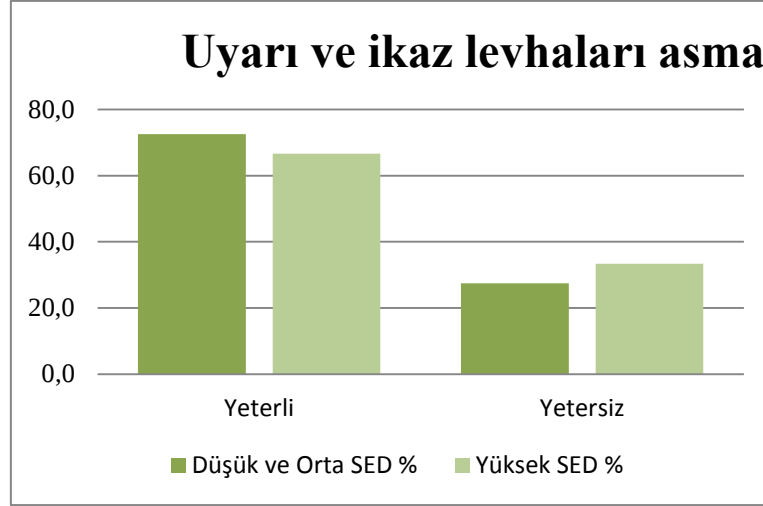
Şekil 19. Personeli Tehlike ve Risk Hakkında Bilgilendirme Dağılım Grafiği

Güzellik Merkezlerinde uyarı ve ikaz levhaları asma dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 34’de sunulmuştur.

Tablo 34. Uyarı ve ikaz levhaları asma dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam			
		n	%	n	%	n	%	Ki-Kare	p
Uyarı ve İkaz Levhaları Asma	Yeterli	45	72,6	20	66,7	65	70,7	0,115	0,734
	Yetersiz	17	27,4	10	33,3	27	29,3		
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

Tablo 34 incelendiğinde SED grupları arasında Uyarı ve ikaz levhaları asmanın yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda Uyarı ve ikaz levhaları asmanın yetersiz olduğu görülmektedir (% 33,3).



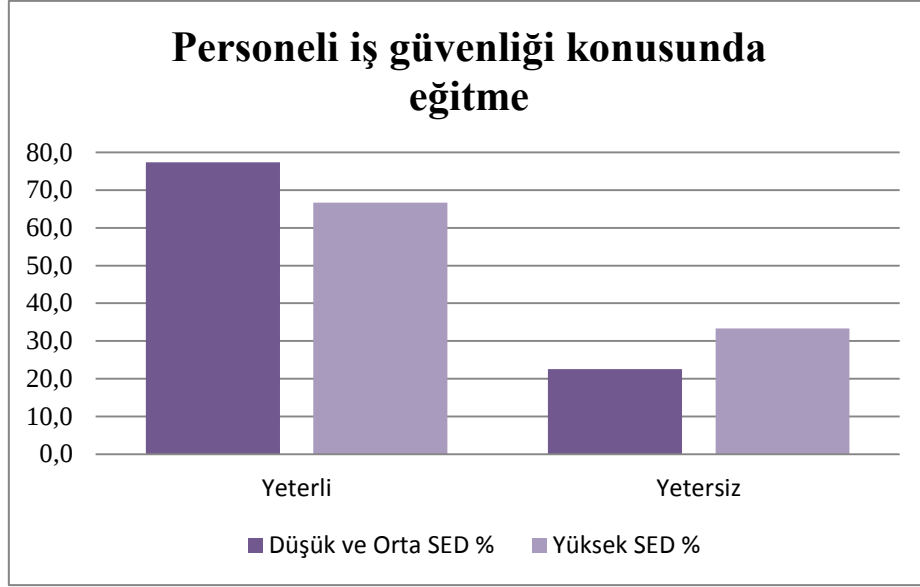
Şekil 20. Uyarı ve İkaz Levhaları Asma Dağılımının Grafiği

Güzellik merkezlerinde personeli iş güvenliği konusunda eğitime dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 35’de sunulmuştur.

Tablo 35. Personeli iş güvenliği konusunda eğitime dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam		Ki-Kare	p
		n	%	n	%	n	%		
Personeli İş Güvenliği Konusunda Eğitime	Yeterli	48	77,4	20	66,7	68	73,9	0,719	0,397
	Yetersiz	14	22,6	10	33,3	24	26,1		
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

Tablo 35 incelendiğinde SED grupları arasında Personeli iş güvenliği Konusunda eğitmenin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda Personeli iş güvenliği Konusunda eğitmenin yetersiz olduğu görülmektedir (% 33,3).



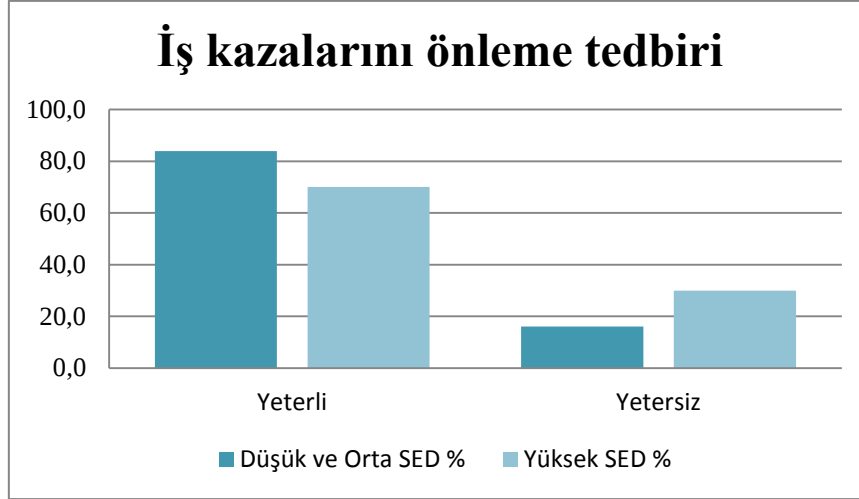
Şekil 21. Personeli İş Güvenliği Konusunda Eğitime Dağılım Grafiği

Güzellik Merkezlerinde iş kazaları önleme tedbiri dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 36’da sunulmuştur.

Tablo 36. İş kazaları önleme tedbiri dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Yüksek Orta SED SED				Toplam			
		n	%	n	%	n	%	Ki-Kare	p
İş kazalarını önleme tedbiri	Yeterli	52	83,9	21	70,0	73	79,3	1,603	0,206
	Yetersiz	10	16,1	9	30,0	19	20,7		
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

Tablo 36 incelendiğinde SED grupları arasında İş kazalarını önleme tedbirinin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda İş kazalarını önleme tedbirinin yetersiz olduğu görülmektedir (% 30,0).



Şekil 22. İş Kazalarını Önleme Tedbiri Dağılım Grafiği

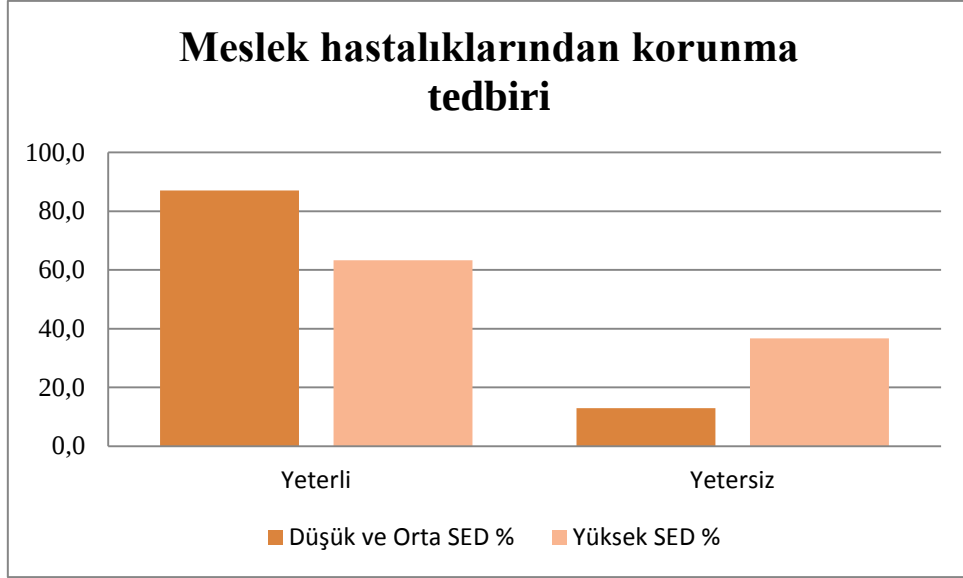
Güzellik Merkezlerinde meslek hastalıklarından korunma dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 37’de sunulmuştur.

Tablo 37. Meslek hastalıklarından korunma tedbiri dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam			
		n	%	n	%	n	%	Ki-Kare	p
Meslek Hastalıklarından Korunma Tedbiri	Yeterli	54	87,1	19	63,3	73	79,3	5,592	0,018*
	Yetersiz	8	12,9	11	36,7	19	20,7		
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

*p<0,05

Tablo 37 incelendiğinde SED grupları arasında Meslek hastalıklarından korunma tedbirinin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmektedir ($p<0,05$). Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre anlamlı derecede Meslek hastalıklarından korunma tedbirinin yetersiz olduğu görülmektedir (% 36,7).



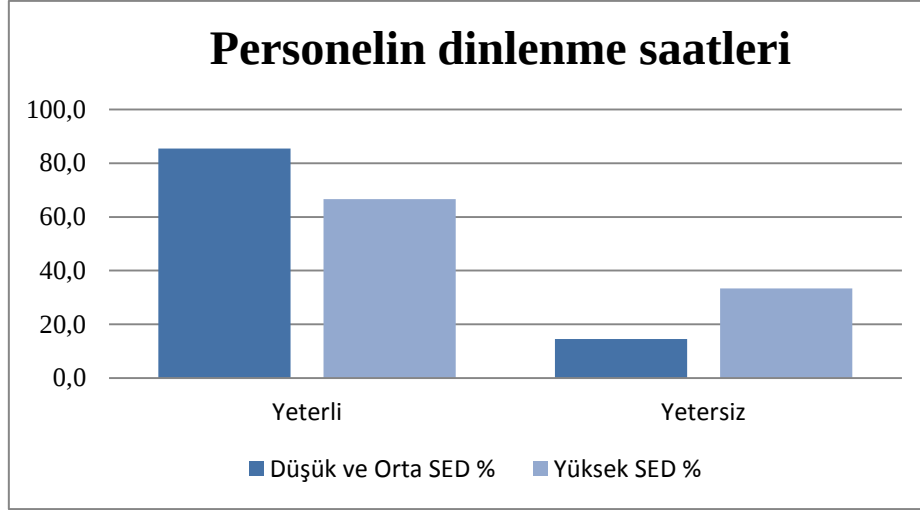
Şekil 23. Meslek Hastalıklarından Korunma Tedbiri Dağılım Grafiği

Güzellik Merkezlerinde personelin dinlenme saatleri dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 38’de sunulmuştur.

Tablo 38. Personelin dinlenme saatleri dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam		Ki-Kare	p
		n	%	n	%	n	%		
Personelin Dinlenme Saatleri	Yeterli	53	85,5	20	66,7	73	79,3	3,296	0,069
	Yetersiz	9	14,5	10	33,3	19	20,7		
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

Tablo 38 incelendiğinde SED grupları arasında Personelin dinlenme saatlerinin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda Personelin dinlenme saatlerinin yetersiz olduğu görülmektedir (% 33,3).



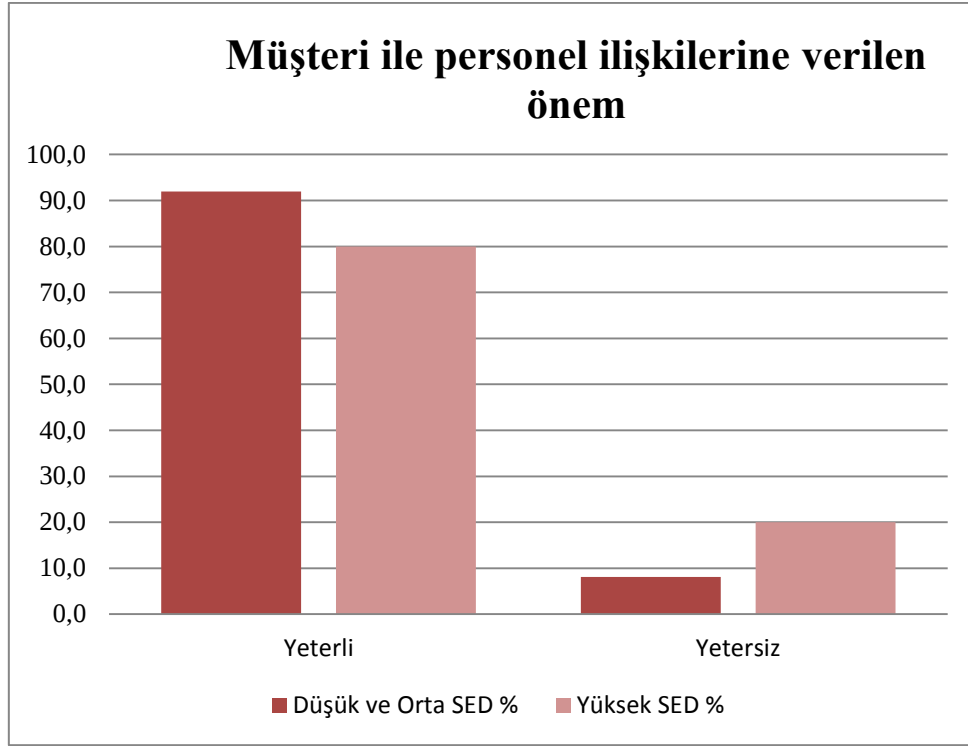
Şekil 24. Personelin Dinlenme Saatleri Dağılım Grafiği

Güzellik Merkezlerinde müşteri ile personel ilişkilerine verilen önem dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 39’da sunulmuştur.

Tablo 39. Müşteri ile personel ilişkilerine verilen önem dağılımı

			SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
			Düşük ve Yüksek Orta SED				Toplam			
			n	%	n	%	n	%	Ki-Kare	p
Müşteri Personel İlişkilerine Verilen Önem	ile	Yeterli	57	91,9	24	80,0	81	88,0	Fisher's Exact	0,167
		Yetersiz	5	8,1	6	20,0	11	12,0		
		Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

Tablo 39 incelendiğinde SED grupları arasında Müşteri ile personel ilişkilerine verilen önlemin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda Müşteri ile personel ilişkilerine verilen önlemin yetersiz olduğu görülmektedir (% 20,0).



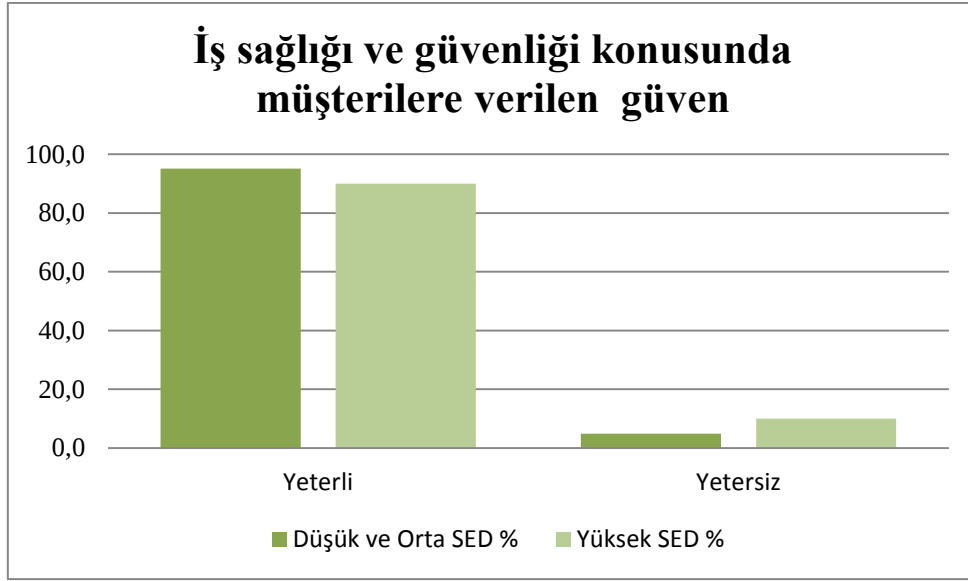
Şekil 25. Müşteri ile Personel İlişkilerine Verilen Önem Dağılım Grafiği

Güzellik Merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda müşterilere verilen güven dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 40’da sunulmuştur.

Tablo 40. İş sağlığı ve güvenliği konusunda müşterilere verilen güven dağılımı

				SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
				Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam			
				n	%	n	%	n	%	Ki-Kare	p
İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda Müşterilere verilen Güven	Yeterli	59	95,2	27	90,0	86	93,5	Fisher's Exact	0,387		
	Yetersiz	3	4,8	3	10,0	6	6,5				
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0				

Tablo 40 incelendiğinde SED grupları arasında İş sağlığı ve güvenliği konusunda müşterilere verilen güvenin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda İş sağlığı ve güvenliği konusunda müşterilere verilen güvenin yetersiz olduğu görülmektedir (% 10,0).



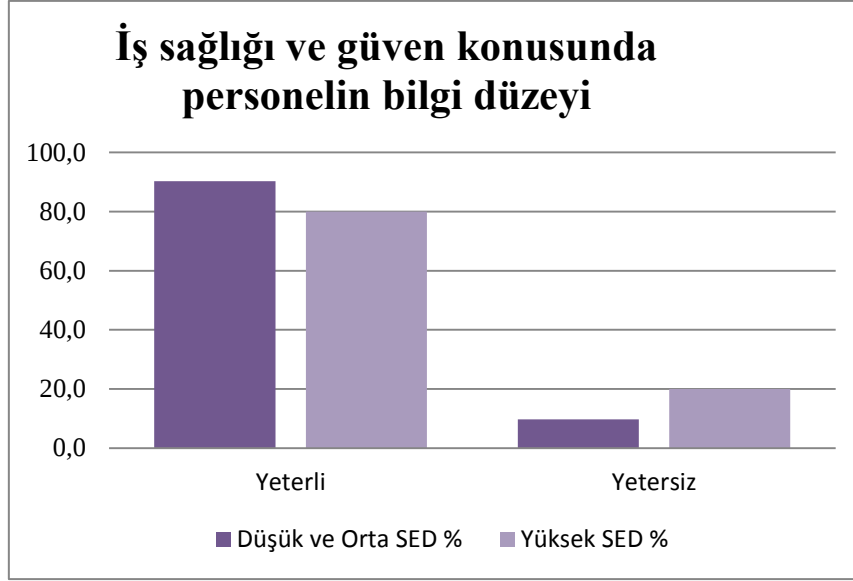
Şekil 26. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Müşterilere Verilen Güven Dağılım Grafiği

Güzellik merkezlerinde iş sağlığı ve güven konusunda personelin bilgi düzeyi dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 41’de sunulmuştur.

Tablo 41. İş sağlığı ve güven konusunda personelin bilgi düzeyi dağılımı

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam		Ki-Kare	p
		n	%	n	%	n	%		
İş Sağlığı ve Güven Konusunda Personelin Bilgi Düzeyi	Yeterli	56	90,3	24	80,0	80	87,0	Fisher's Exact	0,196
	Yetersiz	6	9,7	6	20,0	12	13,0		
	Toplam	62	100,0	30	100,0	92	100,0		

Tablo 41 incelendiğinde SED grupları arasında İş sağlığı ve güven konusunda personelin bilgi düzeyinin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda İş sağlığı ve güven konusunda personelin bilgi düzeyinin yetersiz olduğu görülmektedir (% 20,0).



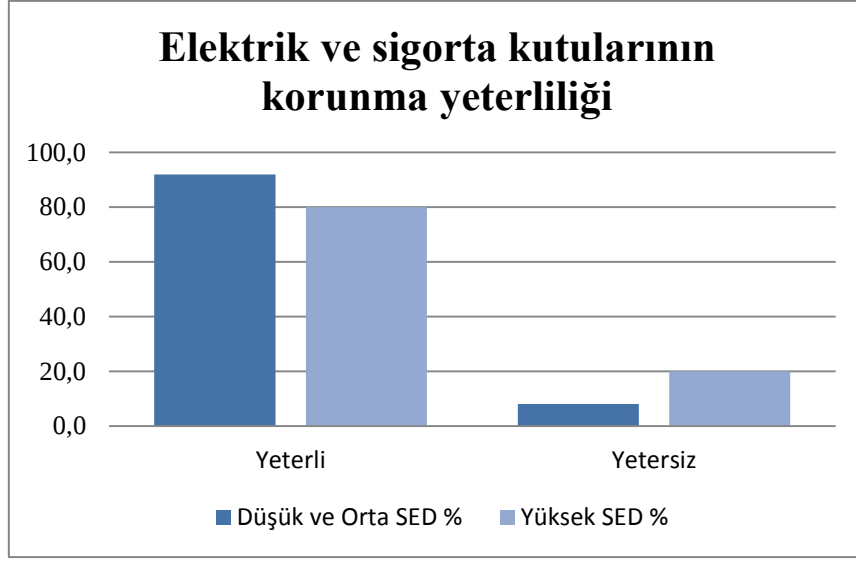
Şekil 27. İş Sağlığı ve Güven Konusunda Personelin Bilgi Düzeyi Dağılım Grafiği

Güzellik Merkezlerinde elektrik ve sigorta kutularının korunma yeterliliği dağılım durumları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi sonuçları Tablo 42’de sunulmuştur.

Tablo 42. Elektrik ve sigorta kutularının korunma yeterliliği dağılım

		SED Grubu						Ki-Kare Analizi	
		Düşük ve Orta SED		Yüksek SED		Toplam		Ki-Kare	p
		n	%	n	%	n	%		
Elektrik ve Sigorta Kutularının Korunma Yeterliliği	Yeterli	57	91,9	24	80,0	81	88,0	Fisher's Exact	0,167
	Yetersiz	5	8,1	6	20,0	11	12,0		
		62	100,0	30	100,0	92	100,0		
	Toplam								

Tablo 42 incelendiğinde SED grupları arasında Elektrik ve sigorta kutularının korunma yeterliliğinin yeterli olup olmama durumları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemekle birlikte Yüksek SED’li işletmelerde Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre daha yüksek oranda Elektrik ve sigorta kutularının korunma yeterliliğinin yetersiz olduğu görülmektedir (% 20,0).



Şekil 28. Elektrik ve Sigorta Kutularının Korunma Yeterliliği Dağılım Grafiği

BÖLÜM V

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde amaçlar doğrultusunda verilerin değerlendirilmesi ile elde edilen sonuçlar açıklanmış ve sonuçlara dayalı öneriler geliştirilmiştir.

5.1.Sonuç

Araştırmanın alt amaçları doğrultusunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırma evreni olan İzmir İlinde Güzellik Merkezlerinde çalışan bireylerin eğitim düzeylerinin orta öğretim ve altında düzeylerde olduğu, işletmelerde 5 yıldan az çalışanların oranının, 5 yıl ve üzerinde çalışanların oranlarından oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Güzellik Merkezlerinde çalışma süreleri değerlendirildiğinde, personel sirkülasyonun fazla olduğu, 10 – 15 yıl ve 15 üzeri çalışma süreleri oranlarındaki yükseklik, Güzellik Merkezlerinde çalışanların çalışma yılları arttıkça, mesleki bağımlılıkları, süreç içerisinde edindikleri tecrübeleri nedeniyle, farklı alanlarda iş arama ihtiyaçlarının ortaya çıktığı ve 9 – 12 saat arasında olan günlük uzun çalışma sürelerinin olması, işletmelerde gerçekleşen sirkülasyonun bir nedeni olmaktadır. Çalışma sürelerinin uzun oluşu, özellikle ilk beş yıllık süreçte çalışanları farklı alternatif aramaya yönlendirdiği tespit edilmiştir. Güzellik Merkezlerinde çalışanların haftalık çalışma sürelerinin yasaların belirttiği 45 saatten fazla olması günlük çalışma saatlerinin uzunluğu ile örtüşmektedir.

Güzellik Merkezlerinin yapısal özelliklerinde, işletmelerin faaliyet sürelerinin yoğun olarak 5 yıl olduğu; 5 – 9 yıldır faaliyet gösteren işletmelerin oranlarının birbirine çok yakın olduğu, ancak, işyerlerinin 15 yıl ve üzerinde faaliyet gösterenlerinin oranının da, 5

yıldır faaliyet gösterenlerin oranının yarısı kadar olması sektörün iş hareketliliğinin yeterli olduğunu göstermektedir.

Yüksek, Orta ve Düşük ekonomik düzeylerdeki bireylerden alınan sonuçlara göre; saç kesim, fön, manikür ve pedikür ücretlerinin yüksek SED’de, Düşük ve Orta SED’e göre daha fazla olduğu, Güzellik Merkezlerinin çalışma alanı Orta SED kapsamındaki işletmelerde daha yüksek tespit edilmiştir.

Güzellik Merkezlerinin İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini uygulamalarında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan personelin çoğunlukla yüksek Sed’li işletmelerde bulunduğu tespit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda hizmet satın alarak uygulayan işletmelerin çoğunluğu da yine, yüksek SED’li Güzellik Merkezleridir. Düşük SED’li işletmelerin çoğunluğu iş sağlığı ve güvenliği konusunu kendi bilgilerine göre uygulamaktadırlar.

Güzellik Merkezlerindeki personele verilen hijyen eğitimi ve aletlerin bakım sıklığının ve sterilizasyonun, yüksek SED’li işletmelerde orta ve düşük Sed’li işletmelere göre anlamlı derecede yetersiz olduğu tespit edilmiştir.

Risk değerlendirmesi; Güzellik Merkezlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörlerin ortadan kaldırılması için yapılması gerekli çalışmaları kapsamaktadır. Yasalara göre, işyerinde gerçekleştirilmiş olan risk değerlendirmesi; “Tehlikeli” sınıfta yer alan işyerlerinde dört yılda bir yenilenir.

İzmir’de Güzellik Merkezlerinde risk analizi yapılan işletmelerinin oranı oldukça yüksektir. Oranın yüksekliği, Güzellik Merkezlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelere karşı gerekli önlemlerin alındığının bir göstergesidir.

İşletmelerinde yapılan risk analizine göre, riskli ortamlarda çalıştıkları bölümlerle ilgili bilgilendirme yapıldığı, risk analizinin giderildiği tespit edilmiştir.

Tehlikeli gruplarda yer alan, cilt bakımı, kaş alma, ağda, manikür, pedikür hizmetlerin bir arada sunulduğu merkezlerde, tetanos aşısı uygulama periyotlarına uyulmadığı, çalışma kapsamında işyerlerinin yarısından fazlasının tetanos aşısı takibi yaptırmadığı tespit edildiği edilmiştir. Tehlike risk grubunda yer alan tetanos aşısı İzmir’deki Güzellik Merkezlerince çok fazla önemsenmediği söylenebilir.

Güzellik Merkezlerinde karşılaşılan iş kazaları ve meslek hastalıkları sıklığına bakıldığında; elektrik çarpması, kayma, düşme, yuvarlanma, göz yaralanmaları, kimyasal maddelerin sebep olduğu kazalar (yaralanma ve yanıklar), yangınlar/patlamalar, kesici, delici aletlerle yapılan işlemlerdeki yaralanmalar(makas, manikür malzemeleri vs.), kan yoluyla bulaşan hastalıklar (hepatit, AİDS vs.), işyeri ortam faktörlerinden kaynaklanan psiko-sosyal olaylar vb. olaylara az sıklıkla rastlandığı veya karşılaşılmadığı tespit edilmiştir.

Meslek hastalıklarıyla karşılaşma sıklıkları incelendiğinde kas, iskelet hastalıkları, sırt, bel, boyun ağrıları, ekstremitelerdeki ağrıları (kol, bacak), omuz ağrıları, eklem ağrıları Orta SED’li işletmelerde, daha fazla görülmektedir.

Cilt hastalıklarının, az sıklıkla da olsa Orta SED’li işletmelerde, Düşük ve Yüksek SED’li işletmelere göre daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir.

Dermatitlerin(Temas Dermatiti) ve alerjik nedenlerden kaynaklanan dermatitlerin, az sıklıkla da olsa Düşük SED’li işletmelerde daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir.

Astıma dâhil, solunum yolu problemlerinden kaynaklanan alerjik hastalıkların, Orta SED’li işletmelerde daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir.

İzmir İli, Güzellik Merkezlerinde uygulanan, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinden, havalandırma, acil çıkış kapısı, yangın tüpü bulundurma önlemine verilen önemin Yüksek SED’li işletmelerde daha fazla olduğu saptanmıştır.

Kaçak akım rölesi önlemine verilen önemin, Orta SED’li işletmelerde daha fazla olduğu tespit edilmiş olup, tetanos aşısı takibinin de, beklenenin tersine Düşük SED’li işletmelerde daha fazla olduğu görülmüştür.

Tüm işletmelerin, kişisel koruyucu donanımları kullandıkları ve sterilizasyon düzeneği kullandıkları tespit edilmiştir.

Dinlenme ve yemek yeme alanları ve dinlenme zamanlarının, Düşük SED’li işletmelerde daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

SED grupları arasında risk yönetimi yeterliliği anlamlı görülmemekle beraber, Düşük ve Orta SED’li işletmelerin, Risk Yönetimi’ne daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir.

Acil Durum Planı, İşe Giriş ve Periyodik Muayeneler, Temel Kontroller, Fiziksel Ortamda İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçümleri ‘ne verilen önemin Yüksek SED’li işletmelerde daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Yangın eğitimi ve tatbikatı, kaçak akım rölesi önlemi, personelin tehlike ve risk hakkında bilgilendirilmesi, uyarı ve ikaz levhaları asma, personeli iş güvenliği konusunda eğitime, iş

kazalarını önleme tedbirlerinin yeterliliklerinin, Düşük ve Orta SED’li işletmelerde daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Meslek hastalıklarından korunma tedbirlerinin, Yüksek SED’li işletmelerde, Düşük ve Orta SED’li işletmelere göre yetersiz olduğu tespit edilmiştir.

Personelin dinlenme saatlerine ve müşteri – personel ilişkilerine verilen önemin Düşük ve Orta SED’li işletmelerde daha fazla ve iyi olduğu saptanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinde, müşterilere verilen güvenin ve personelin bilgi düzeyinin Düşük ve Orta SED’li işletmelerde daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

İşletmelerdeki uygulamalarda, İSG algısı ve sorumluluklar konusunda, yüksek SED’li işletmelerin, düşük ve orta SED’li işletmelere oranla daha bilinçli olmalarının yanısıra, çarpıcı bir sonuç olarak, tüm çalışanların geneline bakıldığında istatistiksel olarak çelişkili sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Yüksek SED’li işletmelerde çalışanların, İSG konusuna daha bilgili ve ilgili oldukları, fakat uygulamada daha geri oldukları görülmüştür.

Bunun yanı sıra, meslek hastalıkları ve iş kazaları ve önlemleri ile ilgili olarak, bilgi düzeyinin genelde düşük olduğu, ikaz ve uyarı levhalarının yetersiz olduğu, risk analizi konusunda yeterli bir bilgi düzeyi veya bilinçlenme olgusu olmadığı, acil durum eylem planlarının iyi ve yeterli olarak uygulanmadığı tespit edilmiştir.

Her ne kadar, iş hijyeni ve alet sterilizasyonu konularında tüm SED’lerde çalışanlarından olumlu yanıtlar alınmışsa da, bunun İSG uygulamalarından değil, tam objektif olunmadığı yargısına varılmıştır.

6331 sayılı Kanunun getirdiği İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) kavramı ile ilgili bilgiler ve algılama biçimi, işletmelerdeki uygulanabilirliği, işveren ve çalışanların konuya verdikleri önem, henüz yeterli bir düzeye ulaşmamıştır.

Son zamanlarda ülkemizde yaşanan iş kazaları ve facialarına bakıldığında, konunun ne denli önemli olduğu halde, uygulanabilirlikten uzak olduğu görülmektedir.

5.2.Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara dayanarak bu konuda yapılacak diğer araştırmalara ışık tutması amacıyla aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

- Yürürlükte olan 6331 sayılı Kanunun, hiçbir istisna ve gerekçe gözetmeksizin, çalışan sayısına da bakılmaksızın en etkin biçimde uygulanması için, tüm işletmelere gerekli altyapı ve bilgi aktarımı sağlanmalıdır. Bu alanda insan kayıplarının en aza indirilmesi hedeflenmelidir.
- Hizmet alanlar ve hizmet sunanlar bilinçlendirilmelidir.
- Halk Sağlığı kültürü yerleştirilmelidir.
- Halkın bilinçlenmesi sağlanarak, duyarlı, bilinçli bireyler yetiştirilmeli; doğaya saygılı, çevreci yaklaşım sağlanmalıdır.
- Eğitim, kalite, hijyen, sterilizasyon şartları sağlanmalıdır.
- Çalışma şartları iyileştirilerek, sertifikalı kişilerle çalışılmalı, toplam kalite yönetimi tesis edilmelidir.
- Özellikle bu konuyla ilgili olarak kontrolsüz biçimde ve sayıda çoğalan OSGB'ler ve hizmet alınan iş güvenliği uzmanlarının daha sık denetlenmesi sağlanmalıdır.
- Gerektiğinde, sert önlem ve cezai yaptırımlar uygulanmalıdır.
- Bu şartlar sağlanırsa, ilerideki yıllarda, AB standartlarına yaklaşabileceğimizin güvencesi sağlanmış olur.

KAYNAKÇA

- Akbulut, T. (1994). *İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları*. İstanbul: Sistem.
- Akı, E. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri. *DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi* 15(2013), 3 – 24.
- Balcı, M. (2006). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu. *Sicil Dergisi*, 1(4), 151 – 182.
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Banaz, E. (1989). *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İşyeri Hekimliği*, Bozüyük.
- Bayram, F. (2007). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı Üzerine. *Legal İSGHD*, 16, 1309 – 1337.
- Callahan, D. (1973). The Who Definition of Health. *The Hastings Center Studies* 1(3), 77.
- Çelik, N. (2007). *İş Hukuku Dersleri*. Ankara: Beta Yayınevi.
- DDK, (2011). *Araştırma ve İnceleme Raporu (Rapor No: 2011/3)*. Ankara: Devlet Denetleme Kurulu.
- Erdut, Z. (2001). *Küreselleşme Bağlamında Uluslar arası Sosyal Politika ve Türkiye*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Ergin, B. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli, Can Tuncay’a Armağan*. İstanbul: Legal Yayınları.
- Erkan, C. (1983). *İş Kazaları Sorunu: Dünyadaki ve Türkiye’deki Gelişmeler, Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları:284.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. & Ulucan, D. (2006). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Legal Yayınları.
- Gerek, N. (1992). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftalarının Hatırlattığı Görev ve Sorumluluklar. *Eskişehir AÜİİBF Dergisi*, 1(2), 431.

- Gerek, N. (1998). *Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Türk Metal İş Yayımları.
- Gerek, N. (2000). *İşçi Sağlığı ve Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayımları.
- Gülmez, M. (1998). *Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan*. Ankara: TÜHİS Yayımları.
- Güzel, A. (1997). ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı. *Kamu – İş, ILO Normları ve Türk İş Hukuku*, 5 – 49.
- Güzel, A. (2003). *Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım Sorunları ve Çözüm Önerileri*. Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumunda Sunulmuş Bildiri. Türk Tabipleri Birliği, Ankara.
- Güzel, A., Okur, A. R. & Caniklioğlu, N. (2009). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta.
- Heinrich, H. W. (1959). *Industrial Accident Prevention*. Newyork.
- İnciroğlu, L. (2008). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*. İstanbul: Legal Yayımları.
- İren, E. (2006). İşçilerin İş Saplığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali. *İyibozkurt*, 2006.
- Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler. *Sicil Dergisi*, 10, 92.
- Kabaalioğlu, H. (1997). *Avrupa Birliği ve Kıbrıs Sorunu*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Yayımları.
- Kabakçı, M. (2009). *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyum*. İstanbul: Beta Basım AŞ.
- Kılıç, L. (2006). *İşverenin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu*. Ankara: Yetkin Yayımları.
- Kurt, R. & Arıcı, K. (1999). İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri. *TES – İş Sendikası*, 51 – 52.
- Kurt, R. (2013). *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Mollamahmutoğlu, H. (2005). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Oğuz, Ö. (2011). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*. İstanbul: Legal Yayımları.
- Öcal, 2006.
- Özdemir, N. K. (2004). *4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayımları.
- Özkılıç, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi Sistemleri ve Risk Değerlendirmesi*

- Metodolojileri*. Ankara: AjansTürk.
- Özkılıç, Ö. (2007). KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Risk Değerlendirme Kavramı. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi* 7(36), 25 – 28.
- Piyal, B. (2003). Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği. *Petrol İş Yayınları*, 79 – 113.
- Sabuncu, H. H. (2005). İş Sağlığı Epidemiyolojisinde Risk Kavramı. *LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 8.
- Sabuncu, H. H. (2005). Yasalarda Risk Kavramı, İş Sağlığı Veri Tabanı ve Risk Değerlendirmesi. *LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 6.
- Sadullah, 1998.
- Tarcan, N. (2006). Avrupa Sosyal Şartı’nda Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na. *Sicil Dergisi*, 4, 217 – 236.
- Taşkent, S. (2013). *İş Hukukunun Temel Yasaları*. İstanbul: Beta Yayınları.
- TDK, 1998, s.1361.
- Tuncay, C. & Ekmekçi, Ö. (2009). *Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*. İstanbul: Legal Yayınları.
- Tuncay, C. (2003). Yeni İş Kanununda İş Sağlığı ve İş Güvenliği. *İşveren Dergisi* 4(51), 9 – 11.
- Ünsar, A.S. (2003) Türkiye’de İşçi Sağlığı ve Güvenliği Açısından 1980-2000 Yılları Arasındaki Görünümü. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 101.
- Yıldız, 2011, s.1, s.4.
- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, F. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 6(24), 44 – 69.
- Yılmaz, G. (2009). İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti. *Mühendis ve Makine Dergisi* 50(592), 24.
- Yiğit, A. (2005). *İş Güvenliği ve İş Sağlığı*. İstanbul: Aktüel.

ÖZGEÇMİŞ



KİŞİSEL BİLGİLER

Soyadı, Adı : ÇAĞLAR, Zülal Zeynep
Uyruğu : T.C
Doğum tarihi ve yeri : 03/03/1956 – İstanbul
E-posta : basarkozmetik@gmail.com

Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet Yılı
Lise	Beşiktaş Kız Lisesi	1973
Lisans	Yıldız Teknik Üniversitesi/Kimya Mühendisliği	1978
Lisans	Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi	2011
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi/Kuaförlük ve Güzellik Bilgisi Eğitimi	2014

Yabancı Dil : İngilizce

EKLER

EK – 1. Anket Formu

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı:

Açıklama: Bu anket, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Anabilim Dalı, Kuaförlük ve Güzellik Eğitimi Bilim Dalında yapılan yüksek lisans tezi nedeniyle, “Güzellik Merkezleri”nde risk değerlendirilmesi için yapılmaktadır. Anketin amacı, güzellik merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin uygulanma boyutunda araştırılmasıdır. Bu çalışmada elde edilecek veriler, tamamen istatistik yapmak amacıyla kullanılacaktır. Araştırmanın değeri ve başarısı, tümüyle sizin katılımınıza bağlıdır. Katkılarınız için, şimdiden teşekkür ederim.

ZÜLAL ZEYNEP ÇAĞLAR

1)İşletmenin Adı.....

2)işletmedeki göreviniz:.....

3)Yaşınız:.....

4)Öğrenim Durumunuz

- 1) İlk Öğretim 2) Meslek Lisesi 3) orta öğretim 4) Ön Lisans 5)Lisans
6) Lisansüstü Eğitim

5)İşletmede kaç yıldan beri çalışıyorsunuz?

- 1) 5 yıldan az 2) 5-9 yıl 3) 10-15 yıl 4) 15 yıl üzeri

6)Meslekteki çalışma yılınız?

- 1) 5 yıldan az 2) 5-9 yıl 3) 10-15 yıl 4) 15 yıl üzeri

7) İşletmede günlük çalışma saatiniz?

- 1) 0-3 2) 3-6 3) 6-9 4) 9-12

8)İşletmede haftada çalışma saatiniz?

- 1) 0-15 2) 15-30 3) 30-45 4) 45-60

9)İşletmeniz kaç yıldan beri hizmet vermektedir?

- 1) 5 yıldan az 2) 5-9 yıl 3) 10-15 yıl 4) 15 yıl üzeri

10) İş sağlığı ve güvenliği konusunu işletmede nasıl uyguluyorsunuz ?

1) İşletmede iş sağlığı ve güvenliği personeli bulunmaktadır.

2) İlgili işletmelerden hizmet satın alıyorum.

3) Kendi bilgilerimize göre uyguluyoruz.

4) Diğer.....

11) İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgileriniz yeterli midir?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

12) İşletmenize yapılan risk analizine göre, riskli ortamlarda çalıştığınız bölümlerle ilgili bilgilendirildiniz mi?

1) Evet 2) Hayır 3) Risk Analizi yapılmadı

13) İşletmenizde yapılan risk analizine göre, riskler giderildi mi?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

14) İşletmenizde tetanoz aşısı takibi yapılıyor mu?

1) Evet 2) Hayır

15) İşletmenizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda, aşağıdaki önlemler ne düzeyde alınıyor?

Önlemler	Çok yeterli	Yeterli	Az yeterli	Yetersiz
1) Risk yöntemine verilen önem				
2) Acil durum planına verilen önem				
3) İşe giriş ve periyodik muayenelere verilen önem				
4) İş yerinde temel kontrole verilen önem				
5) Fiziksel ortamda iş sağlığı ve güvenliği ölçümlerine verilen önem				
6) Yangın eğitimi ve tatbikatına verilen önem				
7) Kaçak akım rölesi önlemi				
8) Personeli tehlike ve risk hakkında bilgilendirmeye verilen önem				
9) Uyarı ve ikaz levhaları asmaya verilen önem				

10) Personeli iş güvenliği konusunda eğitmeye verilen önem				
11) İş kazalarını önleme tedbirlerine verilen önem				
12) Meslek hastalıklarından korunma tedbirlerine verilen önem				
13) Personelin dinlenme saatlerine verilen önem				
14) Müşteri ile personel ilişkilerinin tutarlılığına verilen önem				
15) İş sağlığı ve güvenliği konusunda müşterilere verilen güven				
16) İş sağlığı ve güvenliği konusunda personelin bilgi düzeyi				
17) Personele verilen hijyen eğitimi				
18) Aletlerin bakım sıklığı ve sterilizasyona verilen önem				
19) Elektrik ve sigorta kutularının korunma yeterliliği				

16)İşletmenizde karşılaştığınız iş kazaları ve sıklığını belirtiniz.

İŞ KAZALARI	Çok Sıklıkla	Sıklıkla	Az Sıklıkla	Karşılaşmıyoruz
1) Elektrik çarpması				
2) Kayma, düşme , yuvarlanma				
3) Göz yaralanmaları				
4) Kimyasal maddelerin sebep olduğu kazalar (yaralanma ve yanıklar)				
5) Yangınlar/Patlamalar				

6) Kesici,delici aletlerle yapılan işlemlerdeki yaralanmalar , bulaş riski(makas, manikür malzemeleri vs.)				
7) Enjeksiyon ve tıbbi müdahalelerden kaynaklanan kazalar				
8) Kan yoluyla bulaşan hastalıklar (hepatit ,aids vs.)				
9) İş yeri ortam faktörlerinden kaynaklanan psikososyal olaylar				

17)İşletmenizde aşağıdaki meslek hastalıklarıyla karşılaşma sıklığını belirtiniz.

Meslek Hastalıkları	Çok Sıklıkla	Sıklıkla	Az Sıklıkla	Karşılaşmıyoruz
1) Kas , İskelet Hastalıkları				
a) Sırt, Bel , Boyun Ağrıları				
b) Ekstremiteler Ağrıları (Kol, Bacak Ağrıları)				
c) Omuz Ağrıları				
d) Eklem Ağrıları (El Bileği)				
2) Cilt Hastalıkları				

a) Dermatit (Temas Dermatiti) (Kontakt Dermatit)				
b) Allerjik Hastalıklar(Solunum Yolu Problemleri) (Astma dahil)				
c) Allerjik nedenlerden kaynaklanan Dermatit (Allerjik Dermatit)				

ANKET (Check List)

İşletmenin Adı:.....

İşletmenin Yeri:.....

İşletmenin Alanı:.....

Havalandırma Düzeneği:.....

Acil Çıkış Yönlendirmesi:.....

Yangın Tüpü:.....

Kaçak Akım Rölesi:.....

Tetanoz Aşısı Takibi (3 ya da tek doz):.....

Kişisel Koruyucuların Kullanımı(eldiven, maske vs.):.....

Sterilizasyon Düzeneği:.....

Dinlenme ve Yemek Yeme Alanı:.....

Dinlenme Zamanı:.....

Hizmet Bedelleri Örneklemesi:.....

(Kesim, Fön, Manikür, Pedikür vs.)

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

Kanun Numarası : 6331
Kabul Tarihi : 20/6/2012
Yayımlandığı R.Gazete : Tarih: 30/6/2012 Sayı : 28339
Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 52

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.

Kapsam ve istisnalar

MADDE 2 – (1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

e) **(Ek: 10/9/2014-6552/15 md.)** Denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hâlleri.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi,

c) Çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı,

ç) Destek elemanı: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi,

d) Eğitim kurumu: İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseleri,

e) Genç çalışan: Onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış çalışanı,

f) **(Değişik: 12/7/2013-6495/101 md.)** İş Güvenliği Uzmanı: Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı,

g) İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı, ⁽¹⁾

ğ) İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,

h) İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu,

ı) İşyeri hekimi: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi,

i) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi,

j) Konsey: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini,

k) Kurul: İş sağlığı ve güvenliği kurulunu,

1) Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı,

m) Ortak sağlık ve güvenlik birimi: Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi,

n) Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü,

o) Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,

ö) Risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,

p) Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini,

(1) 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle, bu bentte yer alan “özre uğratan” ibaresi “engelli hâle getiren” şeklinde değiştirilmiştir.

r) Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu,

s) **(Değişik: 12/7/2013-6495/101 md.)** Teknik eleman: Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını,

ş) İşyeri hemşiresi: 25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanununa göre hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/sağlık memurunu,

ifade eder.

(2) İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

İKİNCİ BÖLÜM

İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

İşverenin genel yükümlülüğü

MADDE 4 – (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Risklerden korunma ilkeleri

MADDE 5 – (1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

MADDE 6 – (1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. **(Ek cümle: 10/9/2014-6552/16 md.)** Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler. ⁽¹⁾

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

(2) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir.

(3) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

(4) **(Ek: 10/9/2014-6552/16 md.)** Birinci fıkranın (a) bendine göre yapılacak görevlendirme süresinin belirlenmesinde 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmez.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi

MADDE 7 – (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Bakanlıkça aşağıdaki şartlarla destek sağlanabilir:

a) Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir.

b) Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir.

(1)10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun 16 ncı maddesiyle, bu bentte yer alan “işyeri hekimi ve” ibaresinden sonra gelmek üzere “on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde” ibaresi eklenmiştir.

c) Uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.

ç) Bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz.

d) Uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkilidir.

(2) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir:

a) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için sağlanacak desteğin uygulanması.

b) Destek sağlanacak ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin özellikleri göz önünde bulundurularak; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenecek iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerinin tespiti, destek olunacak kısmı ve ödenme şekli.

c) Destekten faydalanabilecek işyerlerinin taşınması gereken şartlar.

ç) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek kuruluşların özellikleri.

(3) Etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla; Bakanlık tarafından Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla iş birliği yapılabilir.

İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları

MADDE 8 – (1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

(2) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.

(3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(4) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

(5) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir.

(6) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

(7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

(8) Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.

Tehlike sınıfının belirlenmesi

MADDE 9 – (1) İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.

(2) İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.

Risk değerlendirme, kontrol, ölçüm ve araştırma

MADDE 10 – (1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
- b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
- c) İşyerinin tertip ve düzeni.
- ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

(2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım**MADDE 11 – (1) İşveren;**

a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.

b) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.

c) Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

ç) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

Tahliye**MADDE 12 – (1) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren;**

a) Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.

b) Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.

(2) İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.

Çalışmaktan kaçınma hakkı

MADDE 13 – (1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi

MADDE 14 – (1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

(4) Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

Sağlık gözetimi

MADDE 15 – (1) İşveren;

a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

1) İşe girişlerinde.

2) İş değişikliğinde.

3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.

4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

(2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz. ⁽¹⁾

(3) **(Değişik birinci cümle: 10/9/2014-6552/17 md.)** Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.

(4) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

(5) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur.

Çalışanların bilgilendirilmesi

MADDE 16 – (1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
 - b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
 - c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.
- (2) İşveren;

a) 12 nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

Çalışanların eğitimi

MADDE 17 – (1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

(4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

(1) 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun 17 nci maddesiyle, bu fıkrafta yer alan “işyerlerinde” ibaresi “işlerde” şeklinde değiştirilmiştir.

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması

MADDE 18 – (1) İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar:

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.

b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

(2) İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.

c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

(3) Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

Çalışanların yükümlülükleri

MADDE 19 – (1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

- b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
- c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
- ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
- d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

Çalışan temsilcisi

MADDE 20 – (1) İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- c) Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- ç) Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- d) Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
- e) İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

(2) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

(3) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

(4) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

(5) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Konsey, Kurul ve Koordinasyon

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

MADDE 21 – (1) Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Konsey kurulmuştur.

(2) Konsey, Bakanlık Müsteşarının başkanlığında aşağıda belirtilen üyelerden oluşur:

a) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür.

b) Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Millî Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür.

c) Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı.

ç) İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi.

d) İhtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci.

(3) İkinci fıkranın (d) bendi kapsamında belirlenen Konsey üyeleri, iki yıl için seçilir ve üst üste iki olağan toplantıya katılmaz ise ilgili kurum veya kuruluşun üyeliği sona erer.

(4) Konseyin sekreteryası, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce yürütülür.

(5) Konsey, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın oyu kararı belirler. Çekimser oy kullanılmaz.

(6) Konsey yılda iki defa olağan toplanır. Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilir.

(7) Konseyin çalışma usul ve esasları Bakanlık tarafından belirlenir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

MADDE 22 – (1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

(3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu

MADDE 23 – (1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.

(2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM **Teftiş ve İdari Yaptırımlar**

Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu

MADDE 24 – (1) Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanunun 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri uygulanır.

(2) Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir.

(3) Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler, Millî Savunma Bakanlığı ve Bakanlıkça birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

İşin durdurulması

MADDE 25 – (1) İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

(2) İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

(3) İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmidört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir.

(4) İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir.

(5) İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.

(6) İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

İdari para cezaları ve uygulanması

MADDE 26 – (1) Bu Kanunun;

a) 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,

b) 6 ncı maddesinin birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, aynı fıkranın (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, (ç) bendine aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

c) 8 inci maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası,

ç) 10 uncu maddesinin birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene üçbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası,

d) 11 ve 12 nci maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

e) 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ikibin Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına ikibin Türk Lirası,

f) 15 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için bin Türk Lirası,

g) 16 ncı maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için bin Türk Lirası,

ğ) 17 nci maddesinin bir ila yedinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için bin Türk Lirası,

h) 18 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

ı) 20 nci maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene bin Türk Lirası, üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası,

i) 22 nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,

j) 23 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen yönetimlere beşbin Türk Lirası,

k) 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene beşbin Türk Lirası,

1) 25 inci maddesinde belirtilen yükümlülüklerle göre işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi onbin Türk Lirası, altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

m) 29 uncu maddesinde belirtilen; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene ellibin Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene seksenbin Türk Lirası,

n) 30 uncu maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası,

idari para cezası verilir.

(2) Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir.

Hüküm bulunmayan haller ve muafiyet

MADDE 27 – (1) Çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(2) Bu Kanuna göre düzenlenen kağıtlar damga vergisinden, işlemler harçtan müstesnadır.

(3) Bakanlık, bu Kanuna göre yapılacak iş ve işlemlere ait her türlü belge veya bilgiyi, elektronik ve benzeri ortamlar üzerinden isteyebilir, arşivleyebilir, bu ortamlar üzerinden onay, yetki, bilgi ve belge verebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM
Çeşitli ve Geçici Hükümler

Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı

MADDE 28 – (1) İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

(2) İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

(3) Aşağıdaki çalışanlar için alkollü içki kullanma yasağı uygulanmaz:

- a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler.
- b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar.

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar.

Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi

MADDE 29 – (1) İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır.

(2) Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işveren, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler

MADDE 30 – (1) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir:

a) İlgili bakanlıkların görüşü alınarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla; işyeri bina ve eklentileri, iş ekipmanı, işin her safhasında kullanılan ve ortaya çıkan maddeler, çalışma ortam ve şartları, özel risk taşıyan iş ekipmanı ve işler ile işyerleri, özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar hâlinde çalışmalar, sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işler, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar.

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak;

1) Çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, bu birimlerin fiziki şartları ile birimlerde bulundurulacak donanım.

2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, işe alınmaları, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin yer aldığı tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak asgari çalışma süreleri, işyerlerindeki tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri.

3) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi, kurum ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile sunulacak hizmetler kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları, kuruluşların fiziki şartları ile kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım.

4) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi, kurum ve kuruluşlardan işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre; hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve belirlenen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği.

5) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin eğitimleri ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli eğitimi verecek kurumların belgelendirilmeleri, yetkilendirilmeleri ile eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğitimcilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler.

6) **(Ek: 10/9/2014-6552/18 md.)** 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin üstlenilmesine ilişkin eğitim programları, eğitimin süresi ve eğitimcilerin nitelikleri ile görevlendirmeye ilişkin hususlar.

c) Risk değerlendirmesi ile ilgili olarak; risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptal edilmesi.

ç) Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak, işverenlerin işyerlerinde bu Kanun kapsamında yapmakla yükümlü oldukları kişisel maruziyete ve çalışma ortamına yönelik gerekli kontrol, inceleme ve araştırmalar ile fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili ölçüm ve laboratuvar analizlerinin usul ve esasları ile bu ölçüm ve analizleri yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli yetkilerin verilmesi ve verilen yetkilerin iptali ile yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri.

d) Yapılan işin niteliği, çalışan sayısı, işyerinin büyüklüğü, kullanılan, depolanan ve üretilen maddeler, iş ekipmanı ve işyerinin konumu gibi hususlar dikkate alınarak acil durum planlarının hazırlanması, önleme, koruma, tahliye, ilk yardım ve benzeri konular ile bu konularda görevlendirilecek kişiler.

e) Çalışanlara ve temsilcilerine verilecek eğitimler, bu eğitimlerin belgelendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verecek kişi ve kuruluşlarda aranacak nitelikler ile mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işler.

f) Kurulun oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları, birden çok kurul bulunması hâlinde bu kurullar arasındaki koordinasyon ve iş birliği.

g) İçişleri Bakanlığı ile müştereken, işyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yeniden çalışmaya izin verilme şartları, acil hallerde işin durdurulmasına karar verinceye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanması.

ğ) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile müştereken, büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için alınacak tedbirler, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerlerinin belirlenmesi ve sınıflandırılması, büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunun hazırlanması ve uygulanması, güvenlik raporunun olmaması, incelenmek üzere Bakanlığa gönderilmemesi veya Bakanlıkça yetersiz bulunması durumunda işin durdurulması ve işin devamına izin verilmesi.

(2) Birinci fıkranın (b) bendine göre işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline dair çıkarılan yönetmelikte yer alan işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitim programları, çalışma süreleri, görev ve yetkilerine ilişkin hususlarda Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınır.

Belgelendirme, ihtar ve iptaller

MADDE 31 – (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan, ölçüm ve analizleri yapan kişi, kurum, kuruluşlar ve eğitim kurumları ile ilgili olarak yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri, bu kişi ve kurumlara getirilen kuralların ihlali hâlinde hafif, orta ve ağır ihtar olarak kayda alınması ile yetki belgelerinin geçerliliğinin doğrudan veya ihtar puanları esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.

Değiştirilen hükümler

MADDE 32 – 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun;

a) 7 nci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.”

b) 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (d) alt bendinde yer alan “veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi” ibaresi “, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” şeklinde değiştirilmiştir.

c) 71 inci maddesinin üçüncü fıkrasında geçen “hafif işler” ibaresinden sonra gelmek üzere “, onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 33 – 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünde yer alan “Baş İş Müfettişi” unvanlı kadrolar “İş Başmüfettişi” olarak değiştirilmiştir.

MADDE 34 – Ekli (I), (II) ve (III) sayılı listelerde yer alan kadrolar ihdas edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümüne eklenmiş, ekli (IV) sayılı listede yer alan kadrolar iptal edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünden çıkarılmıştır.⁽¹⁾

(1) Bu maddede yer alan kadrolar için 30/6/2012 tarihli ve 28339 sayılı resmi Gazeteye bakınız.

MADDE 35 – 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir.

MADDE 36 – 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunla ilgili olup yerine işlenmiştir.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 37 – 4857 sayılı Kanunun aşağıdaki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır:

- a) 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası.
- b) 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası.
- c) 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları.
- ç) 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeler.

4857 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan “İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere” ifadesi ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası,” ifadesi metinden çıkartılmıştır.

Atıflar

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Mevcut yönetmelikler

GEÇİCİ MADDE 2 – (1) 4857 sayılı Kanunun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur.

Sağlık raporları

GEÇİCİ MADDE 3 – (1) Çalışanlar için, 4857 sayılı Kanun ve diğer mevzuat gereği daha önce alınmış bulunan periyodik sağlık raporları süresi bitinceye kadar geçerlidir.

İş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü

GEÇİCİ MADDE 4 – (1) Bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren dört yıl süreyle (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl süreyle (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.

(2) (**Ek: 12/7/2013-6495/55 md.**) Bakanlık, usul ve esaslarını belirlemek kaydıyla, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlara, Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmiş olan prim gün sayısı ile sahip oldukları belge sınıfı gibi hususları dikkate alarak üst sınıflardaki iş güvenliği uzmanlığı belgesi alabilmeleri için fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde kullanılmak şartıyla en fazla iki sınav hakkı verilmesine dair gerekli düzenlemeyi yapmaya yetkilidir.

Mevcut sertifika ve belgeler ile ihtar puanları

GEÇİCİ MADDE 5 – (1) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hemşiresi sertifikası veya belgesi ile Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikası sahiplerinden belgeleri geçersiz sayılanlar, mevcut belge veya sertifikalarını bu Kanunun yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri şartıyla bu Kanunla verilen bütün hak ve yetkileri kullanabilirler. Aynı tarihten önce eğitim kurumlarınca verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini tamamlayanlardan eğitimleri geçersiz sayılanlar ilgili mevzuata göre sınava girmeye hak kazanırlar. Hak sahipliğinin tespitinde Bakanlık kayıtları esas alınır.

(2) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce haklarında kesinleşmiş yargı kararı bulunmayan eğitim kurumu ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerine uygulanan ihtar puanları, kayıtlarda yer alan haliyle yeni yapılacak düzenlemeye aktarılır.

İşyeri hekimliği yapan kurum tabiplerine yapılan ücret ödemeleri

GEÇİCİ MADDE 6 – (1) Kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelerde gerçekleştirilmiş olan işyeri hekimliği ücreti ödemeleri nedeniyle kamu görevlileri hakkında idari veya mali yargılama ve takibat yapılamaz, başlatılanlar işlemde kaldırılır, bu ödemeler geriye tahsil ve tazmin konusu edilemez.

GEÇİCİ MADDE 7 – (1) Bu Kanunun yayımı tarihinde Baş İş Müfettişi kadrolarında bulunanlar, hiçbir işleme gerek kalmaksızın İş Başmüfettişi kadrolarına atanmış sayılır.

GEÇİCİ MADDE 8 – (1) Bu Kanunun yayımlandığı tarihte İş Sağlığı ve Güvenliği Merkez Müdürlüğünde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdürü ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı unvanlı kadrolarda bulunanların görevleri, bu Kanunun yayımlandığı tarihte sona erer ve bunlar en geç bir ay içinde derece ve kademelerine uygun diğer kadrolara atanır. Bunlar, yeni bir kadroya atanıncaya kadar, eski kadrolarına ait aylık, ek gösterge ve her türlü zam ve tazminatlar ile diğer mali haklarını almaya devam eder. Söz konusu personelin atandıkları tarih itibarıyla eski kadrolarına ilişkin olarak en son ayda aldıkları aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek ders ücreti hariç) toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); yeni atandıkları kadrolara ilişkin olarak yapılan aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması hâlinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kadro unvanlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla kendi istekleriyle başka kurumlara atanana fark tazminatı ödenmesine son verilir.

(2) Bu Kanuna ekli listelerde ihdas edilen kadrolardan boş bulunan 20 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, 100 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcısı, 40 Memur, 40 Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni ve 10 Mühendis kadrosuna, 21/12/2011 tarihli ve 6260 sayılı 2012 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanundaki sınırlamalara tabi olmadan 2012 yılı içinde atama yapılabilir.

Yürürlük

MADDE 38 – (1) Bu Kanunun;

a) **(Değişik: 12/7/2013-6495/56 md.)** 6 ve 7 nci maddeleri;

1) 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2016 tarihinde,

2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde,

3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 39 – (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**6331 SAYILI KANUNA EK VE DEĞİŞİKLİK GETİREN
MEVZUATIN VEYA ANAYASA MAHKEMESİ TARAFINDAN İPTAL EDİLEN HÜKÜMLERİN
YÜRÜRLÜĞE GİRİŞ TARİHİNİ
GÖSTERİR LİSTE**

Değiştiren Kanunun/ İptal Eden Anayasa Mahkemesinin Kararının Numarası	6331 sayılı Kanunun değişen veya iptal edilen maddeleri	Yürürlüğe Giriş Tarihi
6462	3	3/5/2013
6495	3, GEÇİCİ MADDE 4, 38	2/8/2013
6552	2, 6, 15, 30	11/9/2014

Ek – 3. Gazi Üniversitesi Tez Değerlendirme Formu

		Gazi Üniversitesi Tez Değerlendirme Formu	
Öğrencinin Adı Soyadı:		EVET	
Kapak			
1	Tez Başlığı tutanaktaki başlıkla aynı mı?		
2	Kapaktaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?		
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu?		
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?		
İçindekiler			
5	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?		
6	Şekil, Çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu?		
7	Özet, Abstract, Giriş, Sonuçlar vb. bölümler var mı?		
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı?		
Giriş			
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu?		
10	İkinci ve Üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu?		
Özet/Abstract			
11	Kılavuza uygun mu?		
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?		
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı?		
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı?		
Kaynaklar			
15	Kaynakların tamamına metin içinde atıf yapıldı mı?		
16	Kaynak formatı Kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı?		
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu?		
Genel Değerlendirme			
18	Etik Beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı?		
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi?		
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi?		
21	Sayfa kenar boşluklar ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu?		
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi?		
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu?		
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu?		
25	Şekil, Çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış mı?		

Bu tezin tarafımdan “Tez yazım kuralları” okunarak dikkatlice hazırlanmış olduğunu ve doğabilecek her türlü olumsuzluktan sorumlu olacağımı kabul ederim.

Öğrencinin İmzası