

**İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü
Üzerine Bir İnceleme**

*A Review at the Obligation of the Employer to Provide Training Related
to Occupational Health and Safety*

İlknur Kılış

*Doç. Dr., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Uludağ University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Labour Economics and Industrial Relations Department
ilknur@uludag.edu.tr*

Seçil Demir

*Lisansüstü Öğrenci, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Graduate Student, Uludağ University, Institute for Social Sciences, Labour Economics and Industrial Relations Department
secildemir@stu.uludag.edu.tr*

Ocak 2012, Cilt 3, Sayı 1, Sayfa: 23-47
January 2012, Volume 3, Number 1, Page: 23-47

P-ISSN: 2146-0000
E-ISSN: 2146-7854

©2010-2012

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL
İsmail AKBIYIK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF
Dr. Erdem CAM

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ / DESK EDITOR
Ceylan Güliz BOZDEMİR

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES
ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

SAYFA TASARIM / PAGE DESIGN
Dr. Yusuf BUDAK

P-ISSN
2146 - 0000
E-ISSN
2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB
Dr. Siddık TOPALOĞLU - SGK
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB
Nurcan ÖNDER - ÇSGB
Ahmet ÇETİN - ÇSGB
Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield - UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Işık Urla ZEYTİNOĞLU *McMaster University - CA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*
Dr. Tayo FASHOYIN *International Labour Organization - CH*
Dr. Ali Osman ÖZTÜRK *North Carolina State University - USA*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Kadir Has Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Erinç YELDAN *Bilkent Üniversitesi*
Doç. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme

A Review at the Obligation of the Employer to Provide Training Related to Occupational Health and Safety

İlknur Kılıkış¹ Seçil Demir²

Özet

Her işyeri yapılan işin niteliğine bağlı olarak sağlık ve güvenlik açısından tehlikeler barındırmaktadır. Bu tehlikelerin yol açtığı olumsuz sonuçların sadece %2'si önlenemez nitelikte iken, %98'i önlenebilir niteliktedir. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında yapılan çalışmaların amacı da, sağlık ve güvenlik tehlikelerinden ve bunların yarattığı risklerden arındırılmış çalışma ortamlarının sağlanmasıdır. Özünde yaşama hakkının korunmasını içeren İSG çalışmaları artık günümüzde tüm dünya ülkelerinde önem kazanan bir alanı oluşturmaktadır. Uluslararası kuruluşların ulusal mevzuatları oluşturmadaki yol göstericiliği ve konunun önemi hemen her ülkenin mevzuatında İSG ile ilgili düzenlemelerin yer almasını sağlamıştır. Ancak uygulamada ülkeden ülkeye farklılıklar bulunmaktadır. Son dönemde taraflarda güvenlik bilincinin ve önleme kültürünün oluşturulmasına verilen önem artmıştır. Bu yeni anlayış içinde "İSG eğitimleri" önemli bir uygulama basamağını oluşturmaktadır. Çünkü eğitim yolu ile kişinin edindiği bilgileri uygulamaya dönüştürerek davranış değişikliğinin sağlanması böylece İSG'ne ilişkin doğru davranış modellerinin kazandırılması mümkündür. Bu çalışmada İSG faaliyetleri içinde yer alan işverenin eğitim verme yükümlülüğünün değişik ülkelerde ve Türkiye'deki düzenleniş biçimi incelenmeye çalışılmıştır. Etkin bir İSG eğitiminde göz önünde bulundurulması gereken hususlara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı, iş güvenliği, işverenin yükümlülüğü, eğitim

Abstract

Every workplace contains job related health and safety hazards. While 2% of the unfavorable results that are caused by these dangers are unavoidable, 98% are still avoidable. The purpose of the studies done in the occupational health and safety field (WHS) is to provide work environment free from work related accidents. Today, the WHS studies that aim the protection of the right to life substantially constitute a field that has become more of an issue in all the countries in the world. The guiding role of the international organizations in constituting the national legislation and the importance of the matter enabled the regulations related to WHS to be found in the legislation of every country. However, there are differences in the implementation. The importance given to the constitution of security awareness and prevention culture has been increased in the recent years. The 'WHS training' constitute an important step within this new perception. The reason for this is that it is possible to provide behavioral change by turning the information gained into implementation through training and thereby to bring in correct behavioral models related to WHS. Within this study, the configuration of the employer's obligation to provide training included in WHS facilities in different countries and in Turkey is examined. Proposals aimed at matters that should be taken into consideration within an efficient WHS training are mentioned.

Keywords: Occupational health, occupational safety, obligation of the employer, education.

¹Doç. Dr., Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ilknurkilkis@gmail.com

²Lisansüstü Öğrenci, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Giriş

Dünyada her 15 saniyede 1 işçi iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybederken, her 15 saniyede 160 işçi işle ilgili kaza geçirmektedir. İş kazası ya da işle ilgili hastalıklar sonucunda her gün 6.300 işçi, yılda ise 2.3 milyon işçi hayatını kaybetmektedir. Yılda 337 milyonu aşan iş kazası sonucunda işe devamsızlıklar artmaktadır. İnsani yönden yaşanan bu dramın ekonomik boyutu da ürkütücüdür. İSG uygulamalarındaki yetersizliğin maliyeti, yıllık gayri safi yurt içi hâsılanın %4 'ü olarak tahmin edilmektedir.

İşyerindeki sağlık ve güvenlik koşulları sosyal gruplar, ekonomik sektörler ve ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Nüfusun büyük bölümünün tarım, madencilik, balıkçılık gibi tehlikeli işkollarında istihdam edildiği gelişmekte olan ülkelerde ölümler ve yaralanmalar daha yoğun yaşanmaktadır. Bunun yanı sıra dünyanın her yerinde en yoksul ve en az korunan kadın, çocuk ve göçmen işçiler de iş kazası ve meslek hastalıklarından en çok etkilenen sosyal grupları oluşturmaktadır.

ILO çok sayıdaki sözleşmesi ve uygulamaya koyduğu programlarla iş kazaları, hastalıklar ve ölümlerin boyutları ve sonuçları hakkında tüm dünyada farkındalık yaratmaya çalışırken (ILO, 2011a) korunma yollarına ilişkin düzenlemeler de getirmektedir. Son dönemde dünyada kabul gören önleyici yaklaşımın bir gereği olarak, çalışanların işyerindeki sağlık ve güvenlik tehlikeleri ve bunların yarattığı risklerden korunmaları için gerekli eğitime tabi tutulmaları konusu uluslararası hukukta da önemli bir yere sahiptir. ILO 155 sayılı sözleşmesinde (md.14) İSG'ne ilişkin sorunların çözümü için tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacak şekilde tüm seviyelerde eğitim ve öğretimin geliştirilmesi için gerekli önlemlerin alınmasına dikkat çeker. Bu amaçla (md.5) "yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimi" ve (md.19) "işletmedeki işçi ve temsilcilerine, İSG konusunda yeterli eğitim verilmesini" öngörür (UÇÖ, 1981).

Benzer şekilde AB politikalarında da güvenlik kültürü ve İSG eğitimleri önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle 1980'lerden itibaren İSG alanında çok sayıda düzenlemenin AB düzeyinde kabul edilmesiyle bu alanda lider konuma gelmiştir (Tuncay,2004). AB'nin temel düzenlemelerinden biri olan 89/391 sayılı "İSG Çerçeve Direktifi" kaza ve hastalıkların önlenmesi için risklerin tespiti ve ortadan kaldırılması, işçilerin ve temsilcilerinin katılımının sağlanması, bilgilendirilmeleri ve eğitimleri konusunda genel ilke ve yöntemleri belirlemektedir. Direktifte "çalışanların eğitimi" (mad.12) başlığı altında eğitimin uygulama esasları yer almaktadır (Avrupa Komisyonu, 1989).

Uluslararası hukuktaki gelişmeler bu hukuk ilkelerini benimseyen ülkelere de bazı yükümlülükler getirmektedir. Türkiye'nin hem ILO'ya üye olması hem de AB'ye üyelik sürecini başlatmış bulunması, İSG mevzuatında benzer düzenlemelere yer vermesini zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda "işverenin İSG konusunda eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğü" İş Kanunu'nun 77. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddenin gerekçesinde, İSG önlemlerinin alınmasının her zaman yeterli olmadığı, işverenin eğitim verme görevinin de bulunduğu ifade edilmektedir. Sosyolojik bir gerçek olarak işçilerin bir bölümünün alınan önlemlere uymakta ihmal gösterdiği ve bunun büyük ölçüde işçilerin İSG konusunda yeterince eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmalarından kaynaklandığına vurgu yapılmaktadır.

Söz konusu hüküm içerik itibarıyla hem ILO'nun hem de AB'nin İSG alanında

yukarda sözü edilen temel düzenlemelerinde yer alan genel prensiplere uygun olarak kaleme alınmıştır. Bu hüküm çerçevesinde verilecek eğitimin niteliğini, usul ve esaslarını belirleyen “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” 7 Nisan 2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu yönetmelik ile işverenlere, iş kanunu kapsamında bulunan tüm işyerlerinde, çalışanlarını sağlık ve güvenlik konusunda eğitime, bilgilendirme, izleme ve gerekli her tür önlemi alma zorunluluğu getirilmiştir. Eğitim konusuna özel bir önem verilmesi ve eğitim yükümlülüğü kapsamının daha geniş çizilmesi tüm dünyada öne çıkan önleyici yaklaşımın ülkemizde de benimsendiğini göstermektedir.

1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi

İSG alanında belirlenen ilke ve standartların en önemli hedefi çalışmanın güvenli ve sağlıklı ortamlarda gerçekleştirilmesidir. Bu hedefe ulaşmanın yollarından biri de taraflar arasında sağlanacak işbirliği ile eğitime gereken önemin verilmesidir. Eğitim, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları açısından yaşamsal öneme sahiptir (Allı, 2005: 12–13). Aynı zamanda sağlık ve güvenlik tehlikelerinden korunmak amacıyla dünyada kabul gören önleyici yaklaşımın da önemli bir uygulama basamağını oluşturmaktadır (Ekemen, 2006: 12). Bilinç ve duyarlılığın artırılmasında, güvenlik kültürünün yerleştirilmesinde (Allı, 2005: 34), İSG politikalarının uygulanmasını kolaylaştırmada da etkin bir role sahiptir.

155 ve 161 sayılı ILO sözleşmeleri ve 89/391 sayılı AB İSG Çerçeve Direktifi başta olmak üzere uluslararası mevzuatta ve gelişmiş ülke mevzuatlarında da eğitim konusuna dikkat çekilmektedir. AB'nin son dönem İSG ile ilgili strateji ve eylem programları değişen önceliklere göre güncellenirken, eğitim ağırlık verilen konulardan birini oluşturmuştur. 2002–2006 ve 2007–2012 AB İSG Stratejilerinde güvenlik kültürünün eğitim öğretimle pekiştirilmesi gereği vurgulanmaktadır. Bu amaçla mesleki eğitim ve üniversite eğitimi de dahil olmak üzere sağlık ve güvenliğin eğitim programlarına dahil edilmesi, özellikle genç girişimcilerin İSG eğitimlerine önem verilmesi ve çalışanlar ile işyerlerinin de ötesinde, toplumun tüm kesimlerine hitap etme gereğinin altı çizilmektedir. Zaman zaman işyerlerinde sağlıksız ve güvensiz durumlardan kaynaklanan kayıpların önlenmesi için risk değerlendirmesinin yapılması, risk alanlarının tespiti ve buna uygun önlemlerin alınmasının ancak eğitim yolu ile sağlanabileceği ifade edilmiştir (MEB-ÇSGB, 2010: 3). Eğitim faaliyetlerine ayrılan zamanın ve parasal kaynağın artışı, 2002–2006 İSG Stratejisinde ortaya konulan hedefleri gerçekleştirmede başarılı olunmasını sağlamış ve iş kazalarında %17 oranında bir düşme gerçekleşmiştir. 2007–2012 yıllarını kapsayan yeni İSG stratejisinde de iş kazalarında %25 oranında bir azalma planlanmıştır (Yılmaz, 2009b: 114-115).

İş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmaya yönelik küresel çabalardan biri olan ve 2008 yılında 18. si yapılan İSG Dünya Kongresinde de yükselme eğitimlerinin, karşılıklı görüş alış verişinin, eğitime ve bilgilendirmenin ve İSG alanındaki iyi uygulamalar ile bilgilerin değişiminin önemine dikkat çekilmiştir. İşçilerin eğitim eksikliği vurgulanarak, 2007 yılındaki iş kazaları içinde ölüm vakalarının %20'sinin bilgisizlikten kaynaklandığı ifade edilmiştir. Güvenli işyeri bilincinin düşük olması politika oluşturucuları, İSG'ni öğreten eğitimlerin düzeyinin nasıl geliştirileceği ve eğitimin içine dâhil edilmesi gereken ilkeler konusunda odaklaşmaya yönlendirmiştir (Kang, 2009).

İSG ile ilgili sorunların çözümünde istisnasız kabul gören yaklaşım, taraflarda güvenlik bilincinin ve önleme kültürünün oluşturulmasına verilen önemdir. Bu bilinç ve kültürün oluşumunda ise eğitim öncelikli bir rol oynamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği

konusunda alınan önlemlerin amacına ulaşmasında çalışanların eğitilmiş olmasının önemi hem öğretilerde vurgulanmakta hem de yapılan araştırmalarda ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2009b: 111; Hatipoğlu, 2006: 159; Balkır, 1997: 68)

Çünkü iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmanın en önemli nedenlerinden birini bu konudaki bilgisizlik, diğer bir deyişle eğitim yetersizliği oluşturmaktadır. “İnsanın yapmakla yükümlü olduğu iş için gerekli ve yeterli eğitim görmemiş ya da yeterli beceri ve deneyim kazanmamış olması,.....güvensiz davranışlara kaynaklık etmekte ve iş kazası nedenlerini ortaya çıkarmaktadır” (Yılmaz, 2009: 28). ILO’nun 2002 yılında hazırladığı “Güvenlik Kültürü Raporu”na göre, meslek hastalıklarının tümü ve iş kazalarının %98’i önlenebilir niteliktedir. Bunun yanı sıra iş kazalarının %80’ ninin işçilerin, işyerinin güvenlik kurallarına uygun olmayan ve talimatlara aykırı davranışları, İSG konusundaki bilinçsizlikleri ve işverenin konuyu önemsemeyen ve destek vermeyen yaklaşımı nedeniyle insan hatasından kaynaklanıyor olması da eğitim eksikliğinin bir göstergesidir. Bu noktada, eğitimin İSG’ın sağlanmasındaki yaşamsal önemi ve rolü ortaya çıkmaktadır. Ancak burada önemli bir engel, pek çok işverenin eğitimin önemi konusunda yeterince bilinçli olmaması ve eğitimi hala bir maliyet unsuru olarak görmeleri, çalışanların da işyerindeki tehlikelere karşı eğitilmemiş olmaları veya aldıkları eğitimin gereğini yapmamalarıdır. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde olmak üzere, iş kazalarının yoğun yaşanmasının nedenlerinden birini, işverenin ve işçilerin İSG konusundaki eğitimsizliği ve bu kültürün gelişmemiş olması oluşturmaktadır (Tezcan, 2009: 47-48; Yılmaz, 2009: 30; Gündüz-Gökhan, 2007: 57; Yılmaz, 2009a: 456; Iffour, yıl belirtilmemiş). Oysa güvenli araçların kullanılması ve güvenli uygulamaların hayata geçirilmesinin maliyetli olduğu düşünülse bile yapılmadığı takdirde etkisi daha ciddi olmaktadır (IHSA, 2012).

İşçi sendikalarının daha çok sendikal bilinci yerleştirmeyi amaçlayan eğitimleri ve ücrete dönük sendikacılığı ön plana almaları, buna karşılık İSG ile ilgili eğitimi geri plana atmış olmaları bir başka etkidir. Bu noktada taraflarda bir düşünce ve davranış değişikliğinin yaratılması şart görünmektedir. Çünkü “iş sağlığı ve güvenliği eğitimi çalışma yaşamında sağlığı ve güvenliği geliştirecek bilinç ve duyarlılıkla olumlu tutumları yerleştirmeye yöneliktir. Eğitim, işyeri koşullarının ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesinin bir aracı olarak önemsenmelidir” (Güven, 2006: 6).

Eğitim, genel olarak kişisel ve organizasyonel bir gelişim aracı olmakla birlikte İSG eğitimleri yasal bir zorunluluktur. İSG eğitimlerinin temel işlevi; iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma bilincini diğer bir deyişle İSG kültürünü oluşturmaktır. Kültür, bir yaşam felsefesi ve ortak bir paylaşımı ifade ettiği için işveren tarafından verilen eğitimlerin ancak işçilerce doğru uygulandığı takdirde etkili sonuçlara ulaşabileceği de unutulmamalıdır (Sipahi, 2006: 27).

2.Değişik Ülke Örnekleri ile İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitim

2.1. Kanada

Kanada on eyalet ve üç bölgeye ayrılmıştır. Eyaletlerin federal yönetimden bağımsızlığı bölgelere göre daha yüksek olmakla birlikte eyaletler Kanada’nın sağlık, eğitim, refah sistemleri gibi sosyal programlarının çoğundan sorumludur. Kanada’da biri federal, onu eyalet ve üçü bölgesel düzeyde olmak üzere on dört tane İSG’ni içeren mevzuat vardır. Bir başka ifade ile her bir eyalet ve bölge kendine ait İSG mevzuatına sahiptir. Kanada genelinde tüm yasal düzenlemeler benzerdir (CCOHS, 2012a).

Kanada'da özel bir İSG Kanunu yoktur. İSG konusu İş Kanunu içinde bir bölüm olarak düzenlenmiştir. Kanunda işverenin İSG alanındaki yükümlülüklerinin başında istihdam edilen her işçinin iş esnasında sağlık ve güvenliğinin korunduğundan emin olması gelir. Bu amaçla kişisel koruyucu malzemeleri temin etmeli, kullanımını sağlamalı, işçilerin işyerinde sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarını için gerekli denetimleri yapmalı, bu konuda işçilere bilgi, talimat ve eğitim vermelidir. Genel itibariyle işverenler işçilerin korunması için her türlü makul önlemlerin alınması ile yükümlü tutulmuşlardır. Sağlık ve güvenlik alanında görevlendirilmiş işçinin, çalışanların sağlık ve güvenliklerine ilişkin yazılı veya sözlü direktiflerine uymalı, denetim veya yönetim yetkisi olan çalışanların sorumlulukları ölçüsünde yeterli İSG eğitimi almış olmalarını sağlamalıdır (Canada Labour Code).

Kanada'da tehlikeli maddelerin kullanıldığı işyerlerinde uygulanmak üzere ayrıca WHMIS olarak adlandırılan özel bir mevzuat ta mevcuttur. WHMIS, İSG mevzuatının kapsamında olan ve WHMIS kontrolü altında üretim yapan tüm işyerlerinde uygulanmaktadır. Tehlikeleri tanımlama, malzemenin güvenliği, işçinin eğitimi ve öğretimi gibi ana konuları içermektedir. İşverenlerin işyerinde tehlikeli ürünlere maruz kalan işçiler için eğitim ve öğretim programları oluşturmalarını zorunlu tutmaktadır. Bölgesel, eyalet ve federal mevzuatı tamamlayıcı niteliktedir ve Kanada'nın tümünde uygulanmaktadır (CCOHS, 2012b).

İşçilerin eğitimi konusu, Kanada İSG yönetmeliğinde kanuna göre daha ayrıntılı düzenlenmiştir. Tehlikeli maddelerin kullanımına ilişkin İSG eğitimi ve riskleri önleme programı içinde İSG eğitimi olmak üzere iki ayrı bölüm içinde ele alınmıştır. Tehlikeli maddelerin kullanımına ilişkin verilecek olan İSG eğitiminde her işveren, çalışanlarına, işyeri sağlık ve güvenlik temsilcisi ya da sağlık ve güvenlik komitesi ile görüşerek, işyerindeki tehlikelerin önlenmesi ve kontrol altına alınmasını sağlamak için eğitim programı oluşturmalı ve uygulamalıdır. Bu eğitim programının içeriği her çalışanın tehlikeli maddeye veya fiziksel tehlikeye maruz kalacağı olasılığından hareket edilerek düzenlenmelidir. Tehlikeli maddeyi tanımlayan, tüm tehlike bilgilerini içeren, işverenin farkında olduğu veya gerçekleşmesi muhtemel tüm tehlikelere ilişkin bilgiler, tehlikeli maddelerin güvenli bir şekilde depolanması, taşınması, kullanılması ve imhası için takip edilecek prosedürlere ilişkin bilgiler eğitim konuları içinde yer almalıdır. Yönetmeliğe göre işveren, işyeri sağlık ve güvenlik temsilcisi ya da sağlık ve güvenlik komitesi ile görüşerek bu eğitim programını oluşturmalı ve yılda en az bir kez revize etmelidir. Bu genel eğitimin yanı sıra işverenin, kapalı veya kısmen kapalı alanlara giriş ve çıkışlarla ilgili, koruyucu araçların ve kullanılan tüm alet ve makinelerin kullanımı ve bakımı ile ilgili, acil durum donanımları ve yangın koruma araçlarının kullanımı ile ilgili, dahış türleri, kullanılan araçlar ve dahıştan kaynaklanabilecek yaralanmalarla ilgili ayrıca bilgi, talimat ve eğitim verme yükümlülüğü vardır.

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

vardır. İşveren ergonomi ile ilgili bileşenlerin de dâhil edildiği risk önleme programının etkinliğini en az üç yılda bir değerlendirmelidir. Önleme programının etkinliği değerlendirilirken; çalışanların faaliyetleri ve işyeri ile ilgili şartlar, inceleme ve risk oluşumu araştırma raporları, güvenlik denetimleri sonuçları, sağlık ve güvenlik temsilcisinin, işyeri komitesinin önleme programının etkinliği hakkındaki görüşleri ve diğer ilgili bilgiler esas alınmalıdır. Çalışanlara sağlanmış olan her bir eğitim için çalışan eğitim aldığı işveren de eğitim verdiğini yazılı olarak onaylamalıdır. İşveren her bir işçiye sağlanmış olan eğitim kayıtlarını tutmalıdır. İşçinin bir tehlikeye maruz kalması durumunda kayıtlar iki yıl boyunca saklanmalıdır. Bunun yanı sıra işverenin işyerinde şiddet riskini, bu riskin önlenmesine yönelik tedbirleri, işyerinde şiddete maruz kalma durumunda veya fark edilmesi halinde işverene bildirim kurallarını içeren bilgi, talimat ve eğitim verme yükümlülüğü de vardır (Canada Occupational Health and Safety Regulations, 2012).

Kanada'nın ilk eyaletlerinden Ontario'da hükümet işçilerin haklarını korumaya ve onların işyerinde sağlık ve güvenlik içinde olmasına büyük önem vermektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (OHSA) Ontario'daki hemen hemen bütün işyerlerinde uygulanır (Ontario Ministry of Labour, 2012).

İSG Kanunu'nda en son 2011 yılında yapılan değişiklikler hükümet politikasında İSG'ne verilen önceliği yansıtır niteliktedir. Kanunda işverenin eğitim yükümlülüğüne yönelik olarak; işçilerin sağlık ve güvenliğinin sağlanması için tüm makul tedbirleri almak, bu konuda eğitim ve talimatları düzenlemek, yönetmelikte belirlenmiş olan işçiler, yöneticiler ve İSG komitesi üyeleri için bunlara yönelik eğitim programları düzenlemek, işçilerin eğitimi tamamlanmadıkça tehlikeli maddelerin kullanılmamasını sağlamak sıralanabilir. Kanunda tüm çalışanların İSG eğitiminden yarar sağlayabilecekleri ifade edilirken, komite üyesi olan işçilerin, eğitimcilerin, temsilcilerin ve yöneticilerin eğitimine özel önem verilmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır. Temsilcinin eğitimde olduğu süre çalışma süresinden sayılmaktadır. Eğitim programlarının İSG temsilcisi veya İSG komitesi ile görüşülerek hazırlanması ve yılda en az bir kez gözden geçirilerek güncellenmesi gerekmektedir. Son yapılan değişikliklerle işyerinde şiddet ve tacizi önleyici politikalar oluşturulması ve düzenli olarak revize edilmesi de İSG içinde ve işverenin yükümlülükleri arasında yer almaktadır (Occupational Health and Safety Act, 1990). Kanada'nın ilk eyaletlerinden bir diğeri olan Quebec'de ise İSG alanındaki düzenlemelerin temelini "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bir Kanun" oluşturmaktadır. Kanunun amacı işçilerin sağlık, güvenlik ve fiziksel refahı için tehlikelerin kaynağında ortadan kaldırılması ve işçiler, işçi sendikaları, işverenler ve işveren sendikalarının katılımı için mekanizmalar oluşturulmasıdır. İşverenin eğitim yükümlülüğüne ilişkin olarak; işçiye işi ile ilgili riskler hakkında yeterli bilgi sunmak ve kendisine verilen işi güvenle yapmasını sağlayacak uygun eğitimi vermek, risklerin kaynağında yok edilmesi ve kontrollü ürünler hakkında eğitim ve öğretim programı geliştirmek sayılabilir. Eğitim programlarının İSG temsilcisi veya İSG komitesi ile görüşülerek hazırlanması ve temsilcinin komite tarafından onaylanan eğitim programlarına katılması durumunda bu sürenin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmektedir (Quebec Editeur officiel du Quebec, 2012).

2.2. İspanya

İSG İspanya'da son on yılda dikkati çekecek ölçüde gelişmiş, güvenlik kültürü kavramı tamamıyla değişmiş ve yeniden tanımlanmıştır. Özellikle endüstriyel güvenlik, hijyen ve psikososyal faktörlerdeki önemli değişiklikler İspanya'nın geleceğinde iyimser bir

panorama yaratsa da İSG alanındaki istatistik sonuçları henüz beklenen görüntüyü vermemektedir (Sese, Palmer, Cajal, Montano, 2002: 511). İspanyol İSG mevzuatı genel yasalardaki temel hükümler, işkoluna özel yönetmelikler, sektörel ve mesleki düzenlemeler, özerk topluluklar veya bölgeler tarafından yayınlanan yönetmelikler ve toplu iş sözleşmelerindeki çok sayıda hüküm ile geniş bir içeriğe sahiptir (Eurofound, 2012).

AB'nin 89/391/EU Direktifi çerçevesinde birlik üyesi ülkelerde İSG mevzuatında uyumu sağlamanın bir gereği olarak İspanyol İSG mevzuatının çatısını 1995 tarihli İş Risklerinin Önlenmesi Kanunu oluşturmaktadır. Bu yasal çatı, güvenliğin sağlanmasında geleneksel bakış açısı olan tepkisel bir yaklaşıma karşılık iş kazalarının önlenmesinde önleyici bir yaklaşımı teşvik eder. Bütün seviyelerde yaygınlaşan sağlık ve güvenlik eğitiminin sağlanması ile önleyici kültürün yerleşeceğini ve böylece tüm toplumda güvenlik kültürünün yayılacağını öngörür. İSG konusundaki bu yeni yaklaşım mevzuatta, sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili iş risklerinin tespiti ve önlenmesi çalışmaları ile güvenlik konusundaki tüm talimatların çalışanlara verilmesinin sağlanmasını genel prensip olarak kabul eder. İşverenler, çalışanlara ciddi zarar verebilecek veya ölümlü sonuçlanabilecek, bilinen tehlikelerden arındırılmış işyerleri sağlamak zorundadırlar. Bu önleyici nitelikteki genel prensip; işle ilgili riskleri azaltmak veya elimine etmek bunun yanı sıra işçilerin bilgilendirilmesi, karşılıklı görüş alışverişinde bulunulması, katılımlarının sağlanması ve önleyici durumlarla ilgili eğitimlerinin verilmesi temel prensiplerine dayanır.

İşçilerin eğitimi başlıklı düzenlemede işverenin, her işçinin etkin ve yeterli, teorik ve pratik eğitimini sağlamak zorunda olduğu yer almaktadır. Bu eğitimin, sözleşmesinin türüne ve süresine bağlı olarak ve yalnızca işe yeni girildiği zaman önleyici tedbir amaçlı değil aynı zamanda görev değişikliklerinde, yeni teknoloji ve üretim araçlarındaki değişimlere göre de düzenlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Eğitimin özellikle işçinin işine ve iş ortamına odaklı olması gerekmektedir. Ayrıca eğitim, risklerin gelişimine ve yeni bir riskin ortaya çıkışına göre de eğer gerekiyorsa yenilenmeli ve geliştirilmelidir. Acil durumlar, ilk yardım, yangın söndürme işçilerin tahliyesi gibi acil önlemlerde görevli işçilerin gerekli eğitimi alması sağlanmalıdır.

Eğitim mümkün olduğu hallerde çalışma saatlerinde verilmelidir. Aksi takdirde eğitime harcanan zaman çalışma saatlerinden düşülmelidir. Eğitim işletme tarafından veya dışarıdan alınan hizmet sağlayıcılar tarafından da verilebilir. Her durumda eğitim maliyeti işçiye yansıtılmamalıdır.

İspanyol İSG mevzuatı ile hedeflenen, gerçek bir güvenlik kültürünün yerleştirilmesidir ve bu da ancak yöneticilerin, işçilerin ve diğer sosyal grupların taahhüdü ile gerçekleşebilir. Kanuni bir zorunluluğu yerine getirmekten ziyade bir inancı teşvik etme, sağlık ve güvenliği işyerinde ortak bir değer haline getirme yoluyla sadece başarının sağlanabileceğine inanılmaktadır. Bu inanca rağmen istatistikler, önleme ve kontrol konusunda risk yönetiminde önemli sorunlar bulunduğunu göstermektedir (Sese vd., 2002, 514-515; MDTEI, 2012).

1995 yılında İş Risklerinin Önlenmesi Kanunu yürürlüğe girmesine rağmen 1991–2000 yılları arasında hem genel olarak hem de sektör bazında iş kazalarında sürekli bir artış gözlenmiştir. İspanya'da meslek hastalıkları riski de yüksektir. Bunun nedenleri arasında küçük işletmelerde koruyucu malzemenin olmayışı ve işçiler için güvenlik eğitiminin eksikliği özellikle vurgulanmaktadır. (Sese vd., 2002: 521).

İspanya'da önleme kültürünün benimsenmesi ve pekiştirilmesinin yanı sıra 2007–2012 İSG Stratejisinin de yönlendirici etkisi ile her düzeyde iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısında zaman içinde düşme sağlandığı ifade edilmektedir. 2011 ve 2012'de de işyerindeki kazalarda aşamalı bir düşüş beklenen ülkede iyi sonuçların korunması için stratejinin geliştirilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır (ScienceDaily, 2010).

2.3. Avustralya

Altı Eyalet ve iki bölgesel yönetimden oluşan bir federal devlet olan Avustralya'da İSG alanında her eyaletin ve her bölgesel yönetimin ayrı mevzuatı bulunmaktadır. Ancak ülke çapında kanunlarda uyumu ve uygulama birliğini oluşturmak amacıyla ulusal bazda bir İSG Kanunu ortaya çıkarılmak istenmiştir. Temmuz 2008'de imzalanan Hükümetler Arası İSG Operasyonel Reformları Düzenleyici Anlaşma ile federal bölge ve eyaletler ulusal bazda çıkarılacak kanunu uygulamayı taahhüt etmişlerdir. 2009 yılı Eylül'ünde bir takım gözden geçirmelerle kanun taslağı oluşturulmuş ve Nisan 2010'da duyurulmuştur. 01 Ocak 2012'de yürürlüğe giren Model İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu mevcut İSG mevzuatından çok farklı değildir, birçok maddesi eyaletlerin ortak politikalarına dayanmaktadır. Yerel kanunlarla birlikte uyum içinde ve her bir yargı alanında uygulanabilirliği sağlamak amaçlanmaktadır.

Yirmi yılı aşkın zamandır çalışmaları süren, birbiriyle tutarlı ulusal kod ve standartlar (halen geliştirilmekte olmasına rağmen) bu kanunla birleştirilmiştir. Nitekim bölgelerin, eyaletlerin benzer hükümleri içeren İSG mevzuatları olsa da işletmelerin ayrıntılarda farklı uygulamalara gittiği gözlenmiştir. Bu birleştirici kanun, hükümetleri zorlayıcı bir yükümlülükten ziyade yol gösterici özellikleri ile dikkat çekmektedir ve hükümetler de bu kanunu belirlenen standartlar çerçevesinde uygulamaya koymuşlardır (Safework Avustralya, 2012: 1-2).

Avustralya'nın Victoria Eyaleti'nin 2004 tarihli İş Kanunu'nda işverenin çalışanlarına bilgi, talimat ve eğitim verme ve bunların denetimini sağlama yükümlülüğü açıkça ifade edilmiştir (Just, 2012).

Queensland Eyaleti'nin 2011 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ise tüm çalışanların kendi sağlık ve güvenliklerini korumaları için gereken bilgi, eğitim ve öğretimin sağlanmasını talep etme hakları vardır. Bunu kişilerin davranış biçimi haline dönüştürmeyi sağlayacak altyapının sağlanması ve bunların denetimini yapma yükümlülüğü de işverene verilmiştir. (Office of the Queensland Parliamentary Counsel, 2011).

South Australia Eyaleti İş Sağlığı, Güvenliği ve Refahı Kanunu'nda işverenin yükümlülükleri bölümünde işverenin, her işçisine iş kazalarına maruz kalma ve risklere karşı hazırlıklı olmaları için gereken bilgi, öğretim ve eğitimin sağlanmasıyla ve bunların denetlenmesiyle mükellef olduğu belirtilmektedir (Government of South Australia, 2012).

Görüldüğü üzere, Avustralya'nın birçok eyaletinin değişik İSG Kanunları'nda işverenin eğitim verme yükümlülüğüne benzer ifadelerle yer verilmiştir. Mevzuat genelde işverenlere işyerindeki işçilerin ve diğer personelin çalışma esnasında sağlık, güvenlik ve refahını garanti altına alma yükümlülüğü getirmektedir. Devlet ve eyalet mevzuatları arasında empoze edilen yükümlülüklerin doğası bakımından bir karşılaştırma yapıldığında, eyalet mevzuatındaki yükümlülüklerin daha katı olduğu daha sıkı koşullara bağlandığı vurgulanmaktadır. Buralarda makul uygulanabilir ortak standartlardan çok daha yüksek ve daha fazla standart söz konusudur. İşverenlerin yükümlülükleri, sağlamak "zorundadır" şeklinde düzenlenmiştir. Diğerlerinde ise genellikle işverenlerin makul olan uygulamaları

işçilerin güvenliği için sağlamaları "gerekmektedir"(First Corporate, 2010). Düzenleyici mevzuatlar arasındaki bu farklılıktan hareketle oluşturulan Model İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile devlet, eyalet ve federal İSG mevzuatlarının uyumlaştırılarak homojen bir uygulamanın sağlanması amaçlanmıştır.

Giderek ulusal düzeye ulaşan işçi eğitimi için devlet teşviki de bulunmaktadır. Avustralya hükümeti, istihdam teşviklerinde eyalet ve bölgeler tarafından çırak ve stajyerlere verilen eğitimler için ek finansman desteği vermektedir (Smith vd., 2006).

Model İSG Kanunu ile 90'lı yıllardan bu yana gelen, eğitimin ulusal bazda geçerli olabilecek kapsamlı bir hal alması hedefi öne çıkmaktadır. Bu anlamda eğitimle ilgili düzenlemeler de oldukça ayrıntılı ve belli işkolları için özel olarak tasarlanmıştır. ASCC (The Australian Safety and Compensation Council)'nin en önemli rolü, İSG alanındaki iyi uygulamaları tanıtmak ve ulusal strateji ışığında eğitim uygulamalarını yaygınlaştırmaktır. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu(NOHSC)'nun ASCC 'ye gereken bilgiyi sağlamasıyla 7 farklı eğitim paketi tasarlanmıştır. Bunlar;

OHS 100 Güvenli Çalışma: İnşaat sektöründe yeni işe başlayan çalışanların eğitimi ile ilgili olmasına karşın iş güvenliği alanında sanayide değişik iş kollarına da uyarlanmaktadır.

OHS 200 İSG Süreçlerine Katılım: İşe yeni girenlerin temel bilgi seviyesini yakalaması için işyerindeki riskler, tehlikeler ve güvenlik uygulamaları hakkında bilgiler içerir.

OHS 300 İSG Süreçlerine Katkıda Bulunma: Çok az deneyimi olan veya tamamen vasıfsız eleman düzeyinde çalışacaklar için işle ilgili gerekli bilgi ve becerileri, işin riskleri ile işyerinde uygulanan güvenlik politikalarını sunmayı amaçlar.

OHS 400 İSG Süreçlerini Mevcut Haliyle Koruma: Denetim sorumluluğu olan takım lideri ve yöneticiler için tasarlanmış bir eğitimdir.

OHS 456 İSG Riskleri Çalışmaların Kontrolü, Tanımlanması, Değerlendirilmesi: İSG açısından teknik anlamda görevi olanların, hem kendi güvenliklerini hem de onlarla etkileşimli çalışanların güvenliğini sağlamaya yönelik bilgiler içermektedir.

OHS 500 İSG Süreçlerini Yönetme: Küçük çalışma gruplarının yöneticilerinin uygulamada kullanması için oluşturulmuştur. İşyerinde İSG ile ilgili danışma kurullarının oluşturulduğunun varsayımına dayalı bir eğitimi içerir.

OHS 600 İSG Süreçlerini İyileştirilme: İSG sürecini işletme içinde kurup bunu geliştirmeye odaklanmıştır (Australian Safety and Compensation Council, 2008: 32- 92).

2.4. Asya-Pasifik Ülkeleri

Pek çok Asya- Pasifik ülkesi ILO'nun 187 Nolu Sözleşmesi ve 197 Nolu tavsiye kararı doğrultusunda, kendi ulusal İSG profillerini düzenlemiştir. Her ülkenin konuyla ilgili ulusal profili mesleki, sağlık ve güvenlik konusunda mevcut durumu hakkında bilgi vermektedir. Bu profiller genellikle mevzuatı, İSG'den sorumlu otoriteyi, işçiler, sendikaları ve yönetim ile aralarındaki ilişkiyi, bilgi ve danışmanlık hizmetlerini, iş sağlığı hizmetlerini, eğitim ve araştırma, mesleki yaralanma ve hastalıklara ilişkin bilgileri içermektedir. Ulusal profilin analizi ve geliştirilmesi ulusal İSG programını formüle etmek ve o ülkenin İSG alanındaki önceliklerini görmek açısından faydalıdır. Örneğin Vietnam, ulusal İSG'ni geliştirmek için yeni bir kanun çıkarmıştır. Kamboçya ise, küçük ölçekli işletmelere ve enformel sektördeki işyerlerine yönelik genişletilmiş pratik İSG destek sistemi geliştirmekte,

işçilerin çoğunluğu bu sektörde çalıştığı için, katılımcı eğitim yaklaşımını uygulamaktadır. Bu deneyim ulusal profilin gelişiminde pozitif bir etki yapmış ve Kamboçya'nın ilk ulusal İSG programında bu sektöre öncelik verilmiştir.

Her ülkenin ulusal profiline oluşmasında üçlü bir dayanışma ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği esas alınmaktadır. Özellikle işçi örgütleri, işyeri düzeyinde iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemede işçilerin gerçek ihtiyaçları konusunda pratik bilgiye sahiptirler. Benzer şekilde örneğin, Sağlık Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı arasındaki işbirliği de meslek hastalıklarının tanımlanması, mevcut durumun tespiti ve önlenmesine yönelik raporlama sisteminin iyileştirilmesini sağlamış böylece İSG'nin geliştirilmesinde önemli bir adım atılmıştır (Kawakami, 2011, s.51).

Asya-Pasifik ülkeleri arasında yer alan Çin, Singapur ve Kore'de İSG sisteminin genel görünümü ve sistem içinde eğitime verilen öneme ilişkin aşağıdaki hususlar dikkat çekmektedir.

Ekonomik küreselleşme, şehirleşme, sanayileşmenin hızlı gelişimi Çin'de meslek hastalıklarının kontrolü ve önlenmesinde ciddi zorluklarla yüz yüze kalınmasına neden olmuştur. İş sağlığına yönelik hizmetlerin kapsamı ve eşitliği ciddi şekilde yetersizdir. Kapsamda olanların %10'dan daha az olduğu tahmin edilmektedir. 2006 yılında Çin'de iş sağlığı hizmetlerinin düzeyini geliştirmek amacıyla pilot bölgelerde temel iş sağlığı hizmeti sistemi (BOHS) kurulmuştur. Genel olarak bütün pilot bölgelerde sağlık denetimi ve iş sağlığı merkezlerinin teknolojisi güçlendirilmiştir. Yıldan yıla işe alınan uzman teknik personel ve iş sağlığı denetim elemanı sayısı artırılmıştır. Şehir merkezlerinde ve pilot bölgelerde iş sağlığı çalışanlarına, teknik ve idari personele iş sağlığı eğitimleri, danışmanlık ve rehberlik hizmetleri verilmiştir. Eğitimin içeriğinde, meslek hastalıklarının kontrolü ve önlenmesi ile ilgili kanun ve yönetmelikler, meslek hastalığının tanısı, mesleki sağlık gözetimi gibi konular bulunmaktadır. İşçilere iş sağlığına ilişkin yasal sistemi anlatan eğitimler verilerek bilgi düzeyleri artırılmıştır. İşletmeler taşıdıkları mesleki risklere göre sınıflandırılmış ve taşıdıkları riske bağlı olarak denetimler artırılmıştır. Bazı sorunlar hala devam etmekle birlikte son üç yıldır bu alandaki çalışmalar olumlu sonuçlar vermiştir (Tao, 2011, s:58-61).

Mesleki sağlık ve güvenlik konularında genel standartları belirleyen OHSAS 18001 işyerlerinde İSG'ne yönelik risklerle mücadele konusunda performans geliştirmeyi amaçlamaktadır. Çin'de inşaat sektöründe OHSAS 18001'in etkinliği genelinde İSG önlemlerini ele alan bir araştırmada ankete katılan sorumluların %60'ı sektörde İSG önlemlerinin yeterli olmadığını bildirmişlerdir. Son üç yılda iş kazalarında bir artış gözlenmiştir. Bunun nedenleri arasında inşaat sektöründe genellikle vasıfsız, mesleki eğitim eksikliği olan ve deneyimsiz işçilerin yer alması, ayrıca herhangi bir kaza durumunda haklarını koruyacak etkin kanallardan da yoksun bulunmaları dikkat çekmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, firma sorumlularının %28'i her zaman, %66'sı genellikle çalışanlarına İSG ile ilgili eğitim verdiklerini belirtirken, %6'sı ise hiçbir zaman İSG eğitimi vermediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca işverenler, alt işverenin (taşeron) bu konuda eğitim verme gerekliliğini öne çıkarırken, işgücünün geçici olmasından ötürü eğitim vermenin zorluğunu da vurgulamışlardır. İstatistiklere göre, Çin'de inşaat işkolundaki işçilerin %3'ü kapsamlı bir eğitimden geçmekte, %7'si kısa dönemli eğitim görmekte, %90'ı ise hiçbir eğitim almamaktadır. Özellikle inşaat sektöründe İSG alanında eğitimin gerekliliği sıklıkla vurgulanan bir konudur (Zeng vd, 2008: 1156-1158).

Singapur'da İSG'nin (WSH) çerçevesini belirleyen üç temel ilke vardır. Birincisi riskleri ortaya çıkmadan önce kaldırmak veya en aza indirmek. İkincisi işyerinde kazaların önlenmesinde reaktif yaklaşımdan proaktif yaklaşıma geçişi sağlamak. Üçüncüsü güvenli olmayan uygulamaları ve sistemleri olan işyerlerine daha yüksek cezalar vermek. Ancak bu ilkenin sağlanması için henüz üzerinde çalışmalar devam etmektedir.

2006'da yürürlüğe giren WSH Kanunu performans temelli bir rejimi getirmektedir. İşçilerin ve diğer kişilerin iş esnasında sağlık ve güvenliklerini sağlamak için alınabilecek makul olan tedbirleri, paydaşlarla birlikte önleyici yaklaşımla yönetmenin önemini empose etmektedir.

Singapur'un 2018 İSG stratejisi kapsamında dört anahtar strateji ve girişim belirlenmiştir. Bunlar; işyerinde sağlık ve güvenliği daha iyi yönetmek için güçlü yeteneklerin inşası, etkin bir mevzuat uygulaması, iyi uygulamaların bilinmesi ve İSG'nin yararlarının teşvik edilmesi, yerel ve uluslararası düzeyde güçlü ortaklıkların gelişmesidir. Birinci stratejinin temelinde kurumsal kapasitenin oluşturulması çabaları diğer bir deyişle eğitim yer almaktadır. İşgücünün eğitilmesi iki yol ile gerçekleştirilmektedir. Birincisi, "İşyeri Mesleki Sağlık ve Güvenlik Profesyonelleri Sistemi"; konuyla ilgili profesyoneller yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu alanda çalışan kişilere riskleri ve tehlikeleri belirlemek ve yönetmek konusunda yeteneklerini geliştirmeyi sağlayan eğitimler verilmektedir. Bu grupta İSG temsilcileri, koordinatörler, görevliler ve denetçiler eğitim almaktadır.

Diğer bir yol da "Sertifikalı (Yetkilendirilmiş) Eğitim Sağlayıcılar Sistemi"dir. İşçi, denetçi ve yöneticilere İSG eğitiminin, yetkilendirilmiş özel eğitim kuruluşları tarafından dışarıdan sağlanmasıdır. Sektörün ihtiyacına göre eğitmen atanmaktadır. Özellikle yüksek risk altındaki inşaat, gemi imalatı gibi alanlarda bu yol tercih edilmektedir. Singapur, 2018 İSG stratejisinin gerekliliklerini yerine getirerek İSG 'de en iyi uygulamalara sahip ünlü bir ülke olma ve herkes için sağlıklı ve güvenli bir işyeri oluşturma hedefindedir (Oun, 2011: 52-54).

Kore'de ölümcül yaralanma oranı pek çok Avrupa ülkesine göre çok düşüktür. Yerel yönetim raporlarına göre bu oran tüm vakaların %1'inden daha azdır. Son on yıldır kaza oranı durağandır. Aynı dönemde ölümcül yaralanma oranı da %40 azalmıştır. Kore bu başarısını iki yönlü önleme sağlamıştır. Birincisi ciddi yaralanmaların önlenmesine odaklanmak için toplam kayıp işgünü, ölümcül olmayan yaralanma oranları, ölümcül yaralanma oranları gibi farklı yaralanma endekslerini benimsemiştir. İkincisi gözetim veya anket sistemini kullanarak daha doğru yaralanma oranlarını elde etmiştir. Kore'de yaralanmaların çoğunda acil servise gitme eğilimi vardır. Bu nedenle yaralanmanın işle ilgili olup olmadığı konusunda bilgi almak çok kolay ve güvenilirdir.

Kore'de İSG sorumluluğu MOEL'e aittir. (Beş bölümden oluşan ve iş kazaları ile hastalıklarını önleme ve tazminat bürosudur.) MOEL gibi önleme ve tazminat konusunda çalışan iki tane daha yarı devlet kurumu vardır. İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeden sorumlu KOSHA, meslek hastalıkları ve yaralanmalarda tazminattan sorumlu COMWEL. KOSHA'nın faaliyetleri arasında kaza soruşturmaları yapmak, risk analizi programlarını desteklemek, İSG yönetim sisteminin sertifikasyonu, talep doğrultusunda işçiler ve İSG uzmanları için eğitim vermek, İSG ve güvenlik kültürünün farkındalığını arttırmak sayılabilir. Genellikle kanun tarafından İSG uzmanlarını istihdam etme yükümlülüğünden muaf tutulan ellinin altında işçinin çalıştığı küçük işletmelere odaklanmıştır. Kore'de meslek hastalıklarının ve yaralanmaların önlenmesi için yapılan

faaliyetler başarılı olmuştur. 2015'e kadar toplam kayıp işgünü ve ölümlü yaralanmaların oranının %30 düşürülmesi planlanmaktadır. Meslek hastalığı ve yaralanmaların %40'ın üzerinde olduğu inşaat ve hizmet sektöründe önleme faaliyetleri yoğunlaştırılmıştır. Kore'de İSG faaliyetlerinde yerel yönetimler, meslek örgütleri gibi pek çok profesyonel dernekle yapılan ortak çalışmalar dikkat çekicidir. (Kang, 2011: 55-57).

3. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitim

3.1. İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğünün Kapsamı

İlgili yönetmeliğin 4.maddesine göre, "işverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler." "Gerekli tedbirler" kavramı olarak, ucu açık ve sınırları olmayan, oldukça geniş bir anlamı ifade etmektedir. Hatta teknolojik gelişmelere bağlı olarak "gerekli tedbirlerin" kapsamı zamanla değişen ve genişleyen bir niteliği de içinde barındırmaktadır. Bu yükümlülüğün kapsamı, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilmesi, işyerindeki mevcut riskler ve bunlara karşı alınması gereken önlemlerle ilgili eğitim programlarının hazırlanması, eğitimlerin düzenlenmesi, çalışanların bu eğitimlere katılımının sağlanması ve eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin edilmesi olarak sıralanmaktadır. Genel hatları ile belirlenen eğitim yükümlülüğünün içeriği ve yöntemi ise, işkolunun özellikleri, işçinin yaptığı iş, özelliği olan işçilerin varlığı, eğitimin türü, işyerindeki kültür ve bilinç düzeyi gibi değişken faktörlere bağlı olarak belirlenecektir.

Yönetmeliğin 2.maddesinde de belirtildiği üzere "işyerleri" kavramı ile İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerleri kastedilmektedir. İşyerinde çalışan işçi sayısı, işin sanayiden sayılıp sayılmaması veya işin niteliği gibi faktörlerin bir önemi yoktur (Ekmekçi, 2006: 102). İş Kanununun 5. maddesinde yer alan istisnalar dışında kalan tüm işyerlerinin işverenleri için eğitim verme yükümlülüğü geçerlidir.

İşverenin eğitim verme yükümlülüğü öncelikle iş sözleşmesi ile kendine bağlı olan çalışanlarına karşıdır. Çalışanların ne tür iş sözleşmesi ile çalıştıklarının bir önemi yoktur. Bunun yanı sıra işverenin geçici (ödünç) iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilere karşı da eğitim yükümlülüğü bulunmaktadır. Burada işçinin, sözleşme ile üstlendiği işin görülmesini geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmesi ve geçici iş ilişkisi kurduğu işverenden çalışma talimatları alması sebebiyle sorumluluk geçici iş ilişkisi kurulan işverenedir (İren, 2011: 288).

İşyerinde iş kazası ve meslek hastalığı risklerine işçiler kadar çırak ve stajyerlerin de maruz kalabileceği göz önüne işverenin eğitim yükümlülüğü, işyerindeki çırak ve stajyerler için de geçerlidir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcut olması durumunda, alt işverenin de bağımsız bir işveren olması nedeniyle kendi işçilerine karşı İSG önlemlerini alma ve gerekli eğitimleri verme yükümlülüğü vardır. Yönetmelikte asıl işverenin, işyerinde çalışan alt işveren işçilerine karşı doğrudan eğitim verme yükümlülüğünden söz edilmemekte fakat alt işveren işçilerinin eğitimlerinden asıl işverenin de alt işverenle birlikte sorumlu olduğu öngörülmektedir. Diğer bir deyişle asıl işverenin, alt işveren işçileri üzerinde doğrudan emir ve talimat verme yetkisi bulunmadığı için, doğrudan eğitim verme yükümlülüğü de bulunmamaktadır (Ekmekçi, 2006: 102).

3.2. Çalışanın Eğitime Katılma Yükümlülüğü

İşverenin İSG eğitimlerini verme yükümlülüğüne karşılık ilgili yönetmeliğin 5. maddesinde işçinin de verilen eğitimlere katılma ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uyma yükümlülüğü vardır. Tarafların eğitimin önemi konusunda yeteri kadar bilinçli olmamaları, eğitimin gereklerini yerine getirmede gösterdikleri özensizlik ve eğitimin doğru uygulandığı takdirde ancak etkili sonuçlara ulaşılacağına ilişkin görüş ve düşünceler, İSG'ne yönelik nerdeyse tüm yönetmeliklerde, işçi ve işverenin eğitim yükümlülüğüne vurgu yapılmasına neden olmuştur.

Yönetmelikte işçinin eğitime katılma yükümlülüğüne özellikle ve açıkça yer verilmiş olmasının bir sonucu olarak bu yükümlülüğün, işçinin görevinin bir parçası olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle haklı bir mazereti olmaksızın bu eğitimlere katılmamakta ısrar eden (25-II-h/işverenin talimatına uyma) ve güvenlik önlemlerine uymayarak, dikkatsiz davranan, işin güvenliğini tehlikeye düşüren (25-II-1/işi özenle yapma) işçinin iş sözleşmesi bu borçların ihlali kapsamında değerlendirilerek, haklı nedenle fesih edilebilir (Ekmekçi, 2006: 102-103; Süzek, 2005: 690-691; Çelik, 2004: 121-123).

3.3. Eğitimin Maliyeti ve Eğitimde Geçen Süreler

İlgili yönetmeliğin 6. maddesinde İSG eğitimlerinin çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenmesi gerektiği hükmüne yer verilmiştir. Bilindiği gibi eğitimlerin; nerede yapıldığına, kim tarafından verildiğine, kaç gün sürdüğüne bağlı olarak işverene yansıyan bir maliyet boyutu vardır. Kimi zaman işverenler iş sözleşmelerinde, işçilere verdikleri eğitim karşılığında, zorunlu bir hizmet süresi veya caydırıcı nitelikte tazminat hükmü öngörebilmektedirler. Ancak İSG konularındaki eğitimler için yapılacak harcamaların, işçiden alınması veya işçiye dolaylı bir şekilde yansıtılması hiçbir şekilde mümkün değildir.

Aynı hükümde, İSG eğitimlerinde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağı ve ayrıca bu eğitimlerin dinlenme süreleri dışında düzenlenmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Haklı olarak, böyle bir eğitimin verilmesinde işverenin olduğu kadar işçinin de menfaatinin bulunduğu ve eğitim için yapılan harcamaların da işveren tarafından karşılandığı bir durumda, eğitimde geçen sürenin iş süresinden sayılmamasının menfaatler dengesine daha uygun olduğu görüşü (Ekmekçi, 2006: 106) makul görünmektedir. Kaldı ki, alışkanlıklarının kolay değişmediği gerçeğinden hareketle verilen bir eğitim ile davranış değişikliğinin sağlanmasının mümkün olamayacağı, bu eğitimlerin çeşitli türde ve düzeyde güncellenerek sürekliliğinin sağlanması gerektiği düşünüldüğünde, işveren açısından işgünü kayıpları artacaktır. Hatta iş hayatının yoğun temposu karşısında işverenin bu eğitimleri tatil gününe planlaması durumunda, eğitimde geçen sürenin çalışma süresinden sayılması nedeniyle, işçiler tarafından fazla mesai ücreti talep edilebilir mi sorusu bile akla gelmektedir.

Farklı bir açıdan bakıldığında ise, eğitimlerin çalışma süresinden sayılması ile işverenin üstlendiği maliyet artarken, eğitimin verimliliğine olumlu yönde katkı sağlanabileceği de düşünülebilir. İnsanın, doğası gereği, tatil günlerinde işle ilgili faaliyetlere katılımda, genellikle daha gönülsüz oldukları gözlenmektedir. Örneğin katılımcıların eğitimin ikinci yarısına girmeme, eğitimin erken tamamlanmasını talep etme ya da dikkatsiz ve isteksiz dinleme en sık rastlanan davranış biçimleridir. Bu düşüncelerle orada bulunan bir gruba verilen eğitimin, İSG bilincini oluşturma ve güvenli davranış modellerini yerleştirme amacına ulaşması çok zordur. Ama çalışma saatleri içinde verilen veya çalışma saatlerinden

sayılan bir eğitim programında, katılımcıların daha istekli ve gönüllü olarak çalışmalarına dahil oldukları bilinen bir gerçektir.

3.4. Özellik Arz Eden İşçilerin Eğitimi

İlgili yönetmeliğin 7. maddesinde farklı gereksinimler göz önüne alınarak işyerinde bazı işçilerin eğitimlerine özel önem verilmesi, bazılarının ise özel olarak eğitilmeleri gerektiğinden bahsedilmektedir. Özellik arz eden işçiler;

*Kırılganlığı yüksek olan kadınlar, gençler, çocuklar, özürlü, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçiler,

*İSG ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ve temsilcileri,

*İSG açısından özel önlem alınmasını gerektiren alanlarda çalışanlar olmak üzere üç grup altında toplanmıştır.

Kırılganlığı yüksek olan işçiler; işten çıkarılma riski, istihdam belirsizliği ve düşük ücret düzeyleri ile karşı karşıya bulunan (Temiz, 2004: 55,58) ve kendilerine özgü farklılıklara sahip bir grubu oluşturmaktadır. Örneğin bazı faaliyet türleri işin niteliğinden veya kullanılan kimyasal maddelerden dolayı hamile, loğusa veya emziren kadın işçi için tehlikeli olabilir, risk taşıyabilir. Bazı işler ise, henüz fiziksel ve psikolojik gelişimini tam olarak tamamlamamış çocuk işçi için riskli olabileceği gibi, iş hayatına yeni başlaması nedeniyle en temel güvenlik önlemleri ve önlemlere uyulmadığı takdirde ortaya çıkabilecek sonuçlar hakkında bilgi sahibi olmayabilir. Farklı bir kültürden gelen, Türkçeyi iyi bilmeyen bir yabancı çalışanın verilen İSG eğitimlerini anlayabilmesi detayları yakalayabilmesi zor olduğu için iş esnasında değişik risklere maruz kalabilir. Bu ve benzeri risklerle karşı karşıya bulunan bu grubun, karşılaşacakları riskler konusunda ve bu risklere karşı alınan önlemler hakkında eğitim yoluyla bilgilendirilmeleri ve diğer çalışanlara verilen eğitimlerin yanı sıra ilave eğitimlerle korunmaları gerekmektedir.

Yönetmelikte, sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ile temsilcilerinin özel olarak eğitilmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir. Bu grupta sözü edilen çalışanlar, iş güvenliği uzmanları, teknik elemanlar, işyeri hekimi, hemşire gibi sağlık ve güvenlik personeli ile İSG kurulu üyeleri ve temsilcileridir. Bu kişiler, işyerinde risklerin, kazaların, hastalıkların, yaralanmaların önlenmesinde kısaca sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasında sorumlulukları olan ve etkin rol üstlenen işçilerdir. Aynı zamanda işyerinde eğitim veren kişilerdir. Bu nedenle genel İSG eğitimlerinin yanı sıra uzmanlık alanları ile ilgili olarak; risk değerlendirmesi, ilkyardım, yangın ve yangından korunma, endüstriyel ve kişisel hijyen, ergonomi ve kişisel koruyucuların kullanımı, etkili iletişim teknikleri gibi eğitimlerle özel olarak eğitilecekleri hükme bağlanmıştır.

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

3.5. Eğitim Programlarının Belirlenmesi ve Düzenlenmesi

İSG eğitimlerinin amacı yönetmelikte belirlenmiştir. Eğitim programlarının hazırlanmasında işkolunun özellikleri, yapılan işin niteliği ve eğitim alacak işçinin vasıfları dikkate alınarak bu amaca uygun hareket edilmesi gerekecektir. Bunun yanı sıra çalışanların yetişkin bireyler olduğu ve farklı yaş gruplarında algı seviyesinin farklılıklar barındırdığı göz önüne alınarak yöntem seçiminde yetişkin eğitiminde öne çıkan öğrenme özellikleri ayrıca dikkate alınmalıdır (Yelboğa, 2010: 342-343).

Eğitim ihtiyacının belirlenmesinde; her işçi için aldığı eğitimleri gösteren formun dikkate alınması, belirli aralıklarla işyerinde eğitim ihtiyacını belirleyici anket uygulamalarının yapılması, eğitime katılacak işçilerin bireysel farklılıkları, performans değerlendirme sonuçları ve en çok talepte bulunulan konular üzerinden hareket edilmesi önemli hususlardır. Özellikle işçilerin bu sürece dâhil edilmeleri, işyerine olan güven duygusunun artırılmasını, eğitime daha istekli bir katılımı, eğitimin benimsenmesini, eğitimden daha fazla yararlanmayı ve eğitimde sözü edilen önlemlerin uygulanabilirliğini sağlar (Fındıkoğlu, 2003: 255-256; İşcan, 2000: 236).

Eğitim, hayat boyu devam eden, özünde bilgi, beceri ve davranış kazanımları yer alan bir süreç (Fındıkoğlu, 2003: 229) olduğu için teknolojideki hızlı gelişmeler ve yasal mevzuattaki değişimler, İSG alanındaki bilgilerin de güncellenmesini gerektirmekte ve eğitimin sürekliliğini zorunlu kılmaktadır. Kaldı ki, sağlık ve güvenlik eğitimlerinin uygun davranış kazandırma amacı da göz önüne alındığında bunun bir defa verilen eğitimle sağlanamayacağı açıktır. Nitekim yönetmelikte de değişik dönemlerde farklı içerikteki eğitimlerin verilmesi, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenmesi ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanması hükmüne yer verilmiştir.

Öncelikle çalışanların yaptığı veya yapacağı işle ilgili bilgisinin sınanması ve bilgisinin olmaması, eksik olması ya da mevcut bilgisinin yetersiz olmasına bağlı olarak eğitimin türü tespit edilmelidir.

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

Yeni eğitim programı içinde uyum eğitimi ve işbaşı eğitimi yer almaktadır. Yönetici tarafından, formen aracılığıyla, staj yoluyla, gösteri yoluyla veya eğitim sorumlusu tarafından verilecek olan uyum eğitiminde, işletmenin vizyon ve misyonu, işyerinin genel kuralları, her bir İSG kuralının nedenleri, kişisel koruyucu malzemelerin tanıtımı ve kullanımı, kendi çalışma alanı da dahil olmak üzere işyerindeki riskler gibi konularda bilgi verilir. Uyum eğitiminin tamamlanmasından sonra işbaşı eğitimi, ilgili birim yöneticileri tarafından verilir. İşin niteliğinden kaynaklanabilecek olası risklere ve korunma yöntemlerine, iş sürecinde özellikle dikkat edilecek noktalara ilişkin bilgiler verilir. İşin başından sonuna kadar nasıl, ne şekilde yapıldığı, nelere dikkat edilmesi gerektiği uygulamalı olarak gösterilir. İşe yeni başlayan işçilerin deneyimli işçilere göre iş kazasına daha fazla maruz kalmalarını veya farkında olmadan güvenli olmayan alışkanlıklar kazanmalarını önlemek açısından, sistematik ve kapsamlı bir yeni eğitim programının önemi

yadsınamaz. Her ne kadar deneyim zaman içinde elde edilebilir olsa da, İSG ve iş becerileri eğitimleri bu süreci hızlandırabilir (Demirbilek, 2005: 144-145; www.ccohs.ca).

b) İlave eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için ilave bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır.

İlave eğitimler, işçinin iş güvenliğine ilişkin bilgilerinde eksiklik görüldüğü, başka bölüme geçtiği veya terfi ettiği, üretim metotları değişikliğe uğradığı veya işçinin belli bir süre yaptığı işten uzak kaldığı durumlarda verilmektedir (Taşyürek, 2007: 9). Yenileme eğitimi özelliği de taşıdığı için özellikle iş kazalarının yaşanmasının ardından verildiği takdirde unutulmuş iş güvenliği bilgilerinin güncellenmesini sağlar. İlave eğitim işbaşı eğitimi şeklinde olabileceği gibi interaktif eğitim programı ve görsel materyaller kullanılarak iş dışı eğitimler şeklinde de düzenlenebilir.

c) İleri eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliği gidermek için düzenlenen programlardır.

İleri eğitimler; bilimde, teknolojide ve mevzuatta meydana gelen gelişmelerin İSG alanına getirdiği değişimlere uyum sağlamak, bu konuda yöntem ve teknikler geliştirmek, bunların sonuçlarını takip etmek amacıyla daha çok orta düzey yöneticiler ile İSG kurul üyelerine verilmektedir. İleri eğitimin temel konuları içinde risk değerlendirme, kaza nedenlerinin tespiti, maliyeti ve raporlanması, güvenli iş uygulamalarına yönelik motivasyon, mekanik güvenlik koruyucuları, mevzuatın incelenmesi, işe ilişkin güvenlik performansının denetlenmesi gibi daha çok süreç yönetimine ilişkin ve teknik ağırlıklı konular göze çarpmaktadır. (Demirbilek, 2005: 145-146).

Eğitim ihtiyacı, verilecek eğitimlerin konusu ve eğitimin türü belirlendikten sonra bir yıl içinde düzenlenecek olan eğitim faaliyetlerini gösteren eğitim programı hazırlanmalıdır. Bu programda; verilecek eğitimlerin hedefi, konusu, süresi, amacı, tarihi, eğitim vereceklerin adı, soyadı, unvanı ve eğitime katılacakların sayısı hakkında bilgiler yer almaktadır. Eğitimin önemi, sürekliliğinin sağlanması, geçmişten bugüne hangi eğitimlerin verildiği ve gelecek dönem için hangi eğitimlerin öngörüldüğünü göstermesi açısından bir program dahilinde faaliyetlerin yürütülmesi yararlıdır. Ancak değişkenlik göstermesi her zaman mümkün olan eğitim tarihi, eğitimi verecek kişinin adı ve eğitime katılacakların sayısı gibi bilgilerin programda yer almasını öngören yönetmelik hükmünün gereksiz bir ayrıntı olduğu görüşüne katılmamak mümkün değildir (Ekmekçi, 2006: 106).

3.6. Eğitim Programının Konuları ve Eğitime Katılacakların Seçimi

Çalışanlara verilecek olan eğitimin konuları tespit edilirken yasal yükümlülükleri içermesine elbette özen gösterilecektir. Ancak sadece yasal düzenlemelerden kaynaklanan cezalardan korunmak için düzenlenen bir eğitim programı İSG eğitimlerinin amacını yakalamaktan çok uzaktır. Oysa işyerinde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ancak her bir iş ile ilgili riskleri tanımlamak, nedenlerini saptamak, bu riskleri önlemenin en iyi yolunu tespit etmek ve bu bilgileri işçilerle paylaşmakla mümkün olur. Dolayısıyla eğitim konusu belirlenirken yasal zorunluluklardan daha önemlisi işyerinin faaliyet alanıdır. Çünkü işçilere verilecek olan eğitimin konusu işyerinin faaliyet alanına göre değişecektir.

Yönetmeliğin 11.maddesinde işyerinin faaliyet alanına göre hangi konularda eğitim verilebileceği belirlenmiştir. Buna göre; genel İSG kuralları, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri ve işyerindeki riskler, iş donanımlarının güvenli kullanımı, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, işyerinde güvenli ortam ve sistemleri kurma, kişisel koruyucu alet kullanımı, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelerle ortaya çıkan riskler, yangın ve yangından korunma, ergonomi vb gibi konulardan seçilecektir. Ancak işyerinin hangi işkolunda olduğuna bağlı olarak, işkolunun taşıdığı olası risklere karşı alınacak önlemler hakkında bilgi veren detay eğitim konuları programa ayrıca dahil edilmelidir. Kısaca eğitim programında, hem genel sağlık ve güvenlik kurallarını içeren konular yer almalı hem de işin niteliğine uygun özel eğitim konuları bulunmalıdır. Böylece işçiler yaptıkları işin ve çalıştıkları işyerinin özelliğine göre ne tür risklerle veya tehlikelerle karşı karşıya olduklarını öğrenirken, dikkat etmeleri gereken hususlar konusunda da bilgi sahibi olacaklardır. Ancak vasıfsız işçi hareketinin çok yüksek olduğu ve daha çok günlük işlerle çalışılan işkollarında (inşaat gibi) işe başlamadan önce verilen dakikalık iş güvenliği eğitimlerinin beklenen amacı karşılamaktan çok uzak olduğu yadsınmaz bir gerçektir. Nitekim inşaat işkolu gerek gelişmiş ülkelerde gerekse ülkemizde ölümlü iş kazalarında istatistiklerde ilk sırada yer almaktadır (Çakar, 2009: 42-43). Bu durum, İSG eğitimlerine gereken önem verilmediği ve süreklilik arz etmediği müddetçe kaza riskinin önlenemediğini göstermektedir.

Eğitimde seçilen yöntemin, eğitimin içeriğine ve hedefine uygun olması önemlidir. Bazı eğitimler işyerinde ve işbaşında gerçekleştirilirken işçinin hem öğrenmesi hem tecrübe kazanması söz konusu olur. Bazı eğitimler ise işyeri dışında özel donanımlı eğitim merkezlerinde verilebilir. İSG eğitimlerinde sıklıkla kullanılan yöntemler arasında; anlatma yöntemi, örnek olay yöntemi, rol oynama yöntemi ve duyarlılık eğitimi yöntemi sayılabilir (İşçan, 2000: 239-240; Özdemir, 2011).

Değişik tipteki İSG eğitimlerinin etkinliğini ölçen bir araştırmada, İSG eğitim yöntemlerinin pasif tekniklerden başlayarak bilgi temelli, bilgisayar temelli, talimat ve öğrenici merkezli, performans temelli teknikler olmak üzere çok geniş bir alana yayıldığı ifade edilmektedir. Bu yöntemler arasında bir eğitici ile verilen eğitimler çok yaygındır. Verilmek istenen bilgiler standardize edilmiş şekildedir. Daha etkin olan yöntem birikim gelişimi sağlayan ve davranış biçimi yerleştiren eğitimlerdir. Örneğin rol oynama eğitimlerinde geri bildirimler davranış değiştirme üzerinedir. Katılımcının aktif katılımını gerektirir ve taraflar arasında interaktif iletişim sağlar. Düşünme, tepki verme kalitesini artırır. Eğitim literatüründe aktif eğitimin daha etkin sonuçlar doğurduğu kabul edilmiştir (Burke vd, 2006: 315-317).

Eğitime katılacak işçilerin seçimi ise, yönetmeliğin 12. maddesinde detaylandırılmıştır. Buna göre; öncelikle işyerinde çalışan her bir işçinin görevini en iyi biçimde yerine getirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumları ayrı ayrı ve ölçülebilir biçimde ortaya konmalıdır. Diğer bir deyişle bireysel seviye analizi yapılarak her bir işçinin eğitim öncesi seviyesi tespit edilmelidir. Bu değerlendirme işçinin hangi eğitimlere ihtiyaç duyduğunu ve düzenlenecek eğitim programının odak noktasının ne olması gerektiğini ortaya koyar (Demirbilek, 2005: 133; Boduroğlu, 2012).

Bu da göstermektedir ki, aynı faaliyet alanı içinde bulunsalar bile, her bir eğitimin tüm işçilere ve aynı seviyede verilmesi söz konusu değildir (Ekmeççi, 2006: 104). Yetkinlikleri ve yaptıkları işin farklılıkları alacakları eğitimi belirleyecektir. Kaldı ki, daha

önce de belirtildiği üzere eğitim konuları ya da eğitimin seviyesi, işçinin özel durumuna göre de değişebilecektir.

Yönetmelikte eğitimlerin teorik ve pratik olarak uygulanacağı ve eğitim dilinin çalışanların kolayca anlayabilecekleri şekilde olması gerektiği hükmü yer almaktadır. Bilginin klasik tarzda tek yönlü iletişim yöntemiyle aktarılması durumunda, doğru ve kullanılabilir şekilde alınmadığı, bu nedenle İSG eğitimlerinde hem göze hem kulağa hitap eden, kullanımı kolay, yaşa uygun, konuya duyarlı metot ve materyallerin kullanılması gerektiği vurgulanmaktadır (Güven, 2006: 9; Karadurmuş, 2006: 63). Eğitimin teorik ve pratik kısmının kaçır saat olacağı verilecek eğitimin türüne, konusuna, önemine ve katılımcıların profiline bağlı olarak değişecektir. Ayrıca eğitimde kullanılan dilin işçiler tarafından kolayca anlaşılabilir olması gerekmektedir. Zira konuşma üslubu yazı üslubundan farklı olduğu için konuşmanın o anda anlaşılır olması önemlidir, çünkü dinleyenlerin cümle üzerinde uzun uzun düşünme veya cümleyi anlaşılır şekle getirmek için zamanları yoktur. Bu nedenle konuşmacının cümleleri; kısa, basit ve yazı dilinden daha açık olmalıdır. (Güzel Konuşma ve Diksiyon, 2007:1)

3.7. Eğitimi Verebilecek Kişi ve Kuruluşlar

Yönetmelikte İSG eğitimlerinin işyerinde çalışan kişiler tarafından verilebileceği gibi, dışardan da bu hizmetin alınmasının mümkün olduğu belirtilmektedir. Eğer işyerinde çalışan kişiler eğitim vereceklerse uzmanlık konularına göre, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman ile işyeri hekiminden faydalanılabilir. Dışardan hizmet alınması söz konusu ise verilecek eğitimin türüne göre; yetkili kurum, kuruluş ya da firmalardan, eğitim amaçlı merkezlerden, işçi veya işveren kuruluşlarınca kurulan eğitim vakıflarından veya ortaklaşa kurulan eğitim merkezlerinden ya da İSG konularında İş Müfettişi olarak görev yapmış olanlardan yararlanılabilir.

Ancak uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınması işverenin bu anlamdaki yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Diğer bir deyişle verilen eğitimlerin yasal mevzuata uygun, doğru, eksiksiz, yeterli ve anlaşılabilir olması işverenin sorumluluğundadır.

3.8. Eğitimin Değerlendirilmesi ve Belgelenmesi

Yönetmeliğe göre verilen eğitimin sonunda bir ölçme ve değerlendirme yapılmalı, değerlendirme sonucuna göre eğitimin yeterli ve etkin olup olmadığı yeni eğitime ihtiyaç duyulup duyulmadığına karar verilmelidir. Bu değerlendirmeyi yaparken işçinin hem testteki performansına hem de eğitim sonucunda işini güvenli bir şekilde icra edip etmediğine bakmak gerekir (Demirbilek, 2005: 140-142).

Yönetmeliğe göre, işyerinde düzenlenen eğitimler belgelendirilecek ve bu belgeler çalışanların özlük dosyalarında saklanacaktır. Bu belgenin, verilen eğitimlerin ispatlanması için işveren açısından da önemli olduğu, dolayısıyla eğitime katılanlar için tek bir belge düzenlenerek özlük dosyasından ayrı bir dosyada saklanmasının mümkün olduğu ifade edilmektedir (Ekmekçi, 2006: 106). Aynı maddede eğitim sonrası düzenlenecek belgede, eğitime katılan kişinin adı, soyadı, görev unvanı, eğitimin konusu, süresi, eğitimi verenin adı, soyadı, görev unvanı, imzası ve eğitimin tarihine ilişkin bilgilerin de yer alacağı vurgulanmıştır.

Sonuç ve Öneriler

Ülkemizin, iş kazalarının yaşanması bakımından Avrupa'da birinci sırada yer alması, İSG eğitimlerine verilen önemi ve söz konusu eğitimlerin sağladığı faydayı sorgulamaya yönelmektedir. Yaşanan kazaların % 98 gibi büyük bir kısmının güvensiz ortam ve davranışlardan oluşması da yine dikkatleri verilen eğitimin kalitesine çekmektedir.

Eğitimin yalnızca yasal bir zorunluluk olarak algılanıp yerine getirilme eğilimi, uyum eğitimlerinin, İSG'ne ilişkin iç yönetmeliklerin kitapçık ya da broşür olarak işçilere verilmesi ya da internet üzerinden maillere yönlendirilen eğitim slaytlarıyla geçiştirilmesi işçinin bu konuda yeterli düzeyde bilgi ve bilinç sahibi olmadan işinin başına geçmesine neden olmaktadır. Bu durum sorunları daha büyük boyutlara taşırken iş kazası oranlarını da trajik hale getirmektedir.

İşyerlerinde verilen İSG eğitimleri işkollarına göre farklılık gösterse de benzerlikler de içermektedir. En büyük benzerlikleri ise; yasal zorunluluktan öteye gitmeyen eğitimlerin kalabalık gruplar halinde verilmesi ve çalışma süresinden sayılan bu "eğitim yükümlülüğünü" yerine getirmenin rahatlığıyla, işçilerin iş kazası yaşamadan çalışacakları beklentisi içinde olmaktır.

Kanun koyucu, konuya özel yönetmelik çıkartarak usul ve esasları belirleme yoluna gitse de, kimi işverenlerce önemine inanılmadan eğitim yükümlülüğü yerine getirilmeye çalışılsa da, işe başlarken en önemli eğitim olan uyum eğitiminin pek çok işyerinde bir iki saatlik işletme gezisi görünümünden kurtulamadığı gözlemlenmektedir.

Hâlbuki İSG alanında yapılacak ilk iş ve alınacak en önemli önlem eğitimidir. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmanın tek yolu işin getirdiği riskleri tanımak, alınan önlemleri bilmek ve bunları uygulayarak tehlikelerden kaçınmaktır. Bu da ancak eğitimle sağlanabilir. Ancak yapılan araştırmalar işyerlerindeki en büyük eksikliğin işçinin ve işverenin bu alandaki eğitimsizliğinden kaynaklanan bilinç eksikliği olduğunu ortaya koymaktadır.

Değişik ülke mevzuatları ve uygulamaları incelendiğinde İSG eğitimlerinin hemen her ülke mevzuatında işverenin temel yükümlülükleri, işçinin ise temel hakları arasında olduğu görülmektedir. Kimi ülkelerde bu yükümlülük zorunluluk noktasında düzenlenmişken kimi ülkelerde ise makul ölçülerde yerine getirilmesi gereken bir yükümlülük olarak ele alınmıştır.

İncelenen ülkelerin hemen hemen tamamında İSG'ne ilişkin işleyiş ayrı özel bir kanunla düzenlenmiştir. Kimi ülkelerde detaylandırmalar yönetmelikle yapılmışsa da ülkemizde olduğu gibi eğitim yükümlülüğünü düzenleyen ayrı bir yönetmeliğe rastlanmamıştır.

Hemen her ülkede İSG alanında çalışanların üstlendikleri sorumluluk nedeniyle özel bir eğitime tabii tutulmaları gerektiği ve sertifikalı olmaları gereğinin altı çizilmektedir. İSG profesyonelleri olarak isimlendirilen grubun istihdamında ve işyeri örgütlenmesinde ülkemizde olduğu gibi işçi sayısına bağlı olarak işverenlerin kimi yükümlülüklerden muaf tutuldukları gözlenmektedir.

Bütün ülkelerde İSG eğitimlerinin sağlık ve güvenlik alanında görevli olan kişilerle görüşülerek hazırlanması gerektiği ve onların görüşlerine bağlı olarak belli dönemlerle gözden geçirilmesi gereğinin üzerinde durulmaktadır.

Özellikle tehlikeli maddelerle çalışan, yüksek risk altında bulunan işçilerin eğitimlerinin daha ayrıntılı düzenlendiği ve işverenin bu alandaki sorumluluk sınırlarının daha geniş çizildiği dikkat çekmektedir.

Ülkemizde dâhil olmak üzere bütün ülkelerde İSG eğitimlerinin çalışma süresinden sayıldığı, mümkünse çalışma saatleri içinde verilmesi gerektiği ve bu konuda yapılacak harcamaların işçiye bir gider olarak yansıtılamayacağı hükmü yer almaktadır.

Eğitim yükümlülüğü her ne kadar tüm ülke mevzuatlarında yer alsada bu alanda yapılan çalışmalar ve istatistikî veriler iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde hala arzu edilen düzeye ulaşamadığını göstermektedir. İSG alanında yapılan düzenlemelerin uygulanabilirliğinin ve devamlılığının sağlanmasında, ülkenin mali kaynakları, işverenin konuya yaklaşımı, ülkede hâkim olan sektörlerin yapısı, çalışanların sahip olduğu güvenlik bilinci seviyesi, yetişmiş işgücünün varlığı, denetim, yönetim, işçiler ve onların temsilcileri arasındaki işbirliği doğrudan etkili olan faktörlerdir. “İş sağlığı ve güvenliği açısından güvenlik kültürünün yeterince gelişmediği, yeterli insan kaynağının bulunmadığı ve fiziki alt yapının olgunlaşmadığı bir ülkede en ileri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının...” (Pirler, 2012: 7) bile başarılı sonuçlar vermesi beklenemez. Ülkemizde İSG ile ilgili bazı hükümler pek çok ülkedeki düzenlemelerden ileri olmasına rağmen, mevzuattaki dağınıklık, sık sık değişen yönetmelikler ve kimi zaman nasıl yorumlanacağı anlaşılmayan ifadeler uygulama noktasında büyük sorunlar yaşanmasına sebep olmaktadır. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde işverenin eğitim yükümlülüğünü etkin bir şekilde yerine getirmesi konusunda sıkıntılar mevcuttur. Sorunun temelini taraflardaki bilinç ve farkındalık eksikliği oluşturmakla birlikte çok boyutlu olduğu da unutulmamalıdır.

Yapılmasında yasal zorunluluk bulunan, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasında yaşamsal öneme sahip olan İSG eğitimlerinin daha etkin ve verimli olabilmesi için bazı yasal değişiklikler ve uygulama önerileri şöyle sıralanabilir.

- Öncelikle işveren İSG'nin sağlanmasında eğitimin önemine inanmalıdır. Bu alanda yaptığı harcamaları bir maliyet unsuru olarak değil işçisine ve işletmesine yaptığı bir yatırım olarak görmelidir.
- Bu bakış açısını kazandırabilmek diğer bir ifade ile İSG bilincini yerleştirebilmek için mevzuatta işverenlerin de kapsamlı bir İSG eğitimi almaları ve belli periyotlarla eğitimlerinin tekrarlanması zorunlu tutulabilir. Özellikle küçük işletme sahipleri için bu eğitimin Organize Sanayi Bölge Müdürlükleri, Meslek Odaları veya İşveren Sendikaları tarafından yapılacak bir organizasyonla sağlanması mümkün olabilir. Eğitim, genel İSG kurallarının yanı sıra ilgili işkolunun risklerini, alınması gereken önlemleri, önlemlere uyulmaması ve işverenin İSG alanındaki diğer yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda karşı karşıya kalabileceği tazminatları, hapis ve para cezalarını da içermelidir.
- Mevzuatta yapılacak bir değişiklikle işverenin İSG Kurul toplantılarına belli sayıda katılımı zorunlu tutulabilir. Böylece, işyerindeki İSG uygulama sorunlarından, yaşanan sıkıntılardan, olumlu gelişmelerden veya benzer işletmelerdeki uygulamalardan bizzat haberdar olması sağlanabilir.
- İşverenler İSG çalışmalarının büyük ölçüde iş güvenliği uzmanlarınca yerine getirilmesini beklemektedirler. Bu kişilerin görevleri arasında işyerindeki risklerin tespiti, tanıtımı ve önlenmesine yönelik İSG eğitimlerinin verilmesi gibi doğrudan kaza

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

- Özellikle küçük işletme sahipleri İSG çalışmalarının ciddi maliyetler gerektirdiğini ve bazı yükümlülükleri yerine getirmekte zorlandıklarını ifade etmektedirler. İSG personeli istihdam etme yükümlülüğü olmayan bu tür işverenler için eğitim maliyetlerinin finansmanına destek sağlayıcı politikalar geliştirilebilir.
- İSG eğitim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda mevzuatta herhangi bir ceza hükmü yer almamaktadır. Genel olarak İş Kanunu 77. md'nin gerektirdiği koşullara uymamanın cezası düzenlenmiştir. Oysa verilmeyen veya eksik verilen her İSG eğitimi için ve kişi başına olmak üzere caydırıcı nitelikte para cezalarının belirlenmesi işverenlerin bu hususta daha dikkatli olmalarını sağlayabilir.
- Ülkemizde İSG alanındaki denetimlerin yetersiz olduğu bilinmektedir. Sanayi sektörü dışında hizmetler ve tarım sektöründe hemen hiç denetim yapılmadığı gibi mevcut iş müfettişleri ile sanayi sektöründeki denetimler bile her işyeri için ve periyodik olarak sağlanamamaktadır. İş müfettişlerinin istihdamında yeterli sayıya ulaşmak belli bir zaman dilimi gerektirdiği ve konunun özünde yaşam hakkı yer aldığı için geçici bir çözüm olarak Bakanlığın özel İSG denetim firmaları ile bu görevi birlikte sürdürmesi düşünülebilir. Bir anlaşma çerçevesinde Bakanlık, akredite edeceği firmalarla, görevlendirmeyi kendisi yaparak ve hizmet bedelini ödeyerek denetim işlevini gerçekleştirebilir. Böylece hem mevzuatın uygulanması sağlanırken hem de denetim altında olan ve olmayan işletmeler arasındaki haksız rekabetin giderilmesi mümkün olabilir.
- İSG eğitim programlarının sadece işe yeni girişte değil gündelik iş süreçlerine dahil edilerek düzenli aralıklarla tekrarlanmalı, eğitimde verilen bilgilerin uygulanarak davranış biçimi olarak yerleşmesi sağlanmalı ve uygulanmadığı takdirde tarafların karşılaşacakları sonuçlar çarpıcı olarak ortaya konmalıdır.
- Eğitim programı oluşturulurken, çalışanların sahip olduğu bilgi ve beceri düzeylerinin göz önüne alınması, eğitim konusunun ihtiyaca göre belirlenmesi, konu ve amaca uygun bir eğitim yönteminin seçimi, işletmedeki olası risk faktörlerinin tespiti, risk türlerine göre eğitimin teorik ve pratik boyutunun birlikte değerlendirilmesi en önemli adımlardır.
- Eğitim programının tamamlanmasından sonra bu bilgilerin taze tutulması ve "önce iş güvenliği" felsefesinin içselleştirilmesi için görsel araçlardan faydalanılarak işyerinde dergi veya gazete çıkarılması, resimli afişler kullanılması veya değişik yerlerde güvenlik panolarının oluşturulması gibi hatırlatıcı yollar kullanılmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin, konusunda profesyonel olan, işin ve işyerinin risklerini bilen doğru kişi veya kuruluşlardan alınmasına özen gösterilmelidir.
- Çalışanların yetişkin bireyler olduğu, farklı yaş gruplarında algı seviyesinin farklılıklar barındırdığı göz önüne alınarak yetişkin eğitiminde öne çıkan eğitim yöntemleri dikkate alınmalıdır.
- İşverenin çalışanlarına eğitim verme yükümlülüğünün tamamlayıcısı olarak bir de denetim yükümlülüğü vardır. Eğitimin başarısı, verilen bilgilerin uygulanmasına,

uygulamanın alışkanlığa dönüşmesi ise işverenin sıkı denetimine bağlıdır. Bu nedenle işveren eğitimi vermekle yetinmemeli, uygulamaları takip etmeli, aksayan yönler için gerekli tedbirleri almalıdır.

- İşveren, tutum ve davranışları ile çalışanlar gözünde her zaman model, İSG kültürünün sağlanmasında da başarı için anahtardır. İşyerinde bu kültürü yerleştirmek için eğitimin önemine inanan, bunun için emek ve para harcayan ve başarılı olan işverenlerin değişik şekillerde ödüllendirilmesi, diğer işverenler için özendirici bir yol olarak denenebilir.

Son söz olarak; “İşitirim ve unuturum, görürüm ve hatırlarım, yaparım ve anlarım” diyen bir Çin atasözünden hareketle, İSG’nin sağlanmasında interaktif eğitimler, görsel iletişim araçları ve alışkanlıkların kazanılmasında uygulamaların önemi göz ardı edilmemelidir.

Kaynakça

- Allı, Benjamin O. (2005) *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel İlkeler, Duyarlılık Arttırma Seminerleri*, ISAG OHS Projesi, Ankara, GVG/HVVBG/ANKON/BILSP
- Australian Safety and Compensation Council (2008) **Guidelines for Integrating OHS into National Industry Training Packages**, Australian Government.
- Avrupa Komisyonu (1989) *İşde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi*
- Balkır, Zehra Güven (1997) *İş Güvenliğinde Eğitimin Önemi*, **Mercek Dergisi**, 66-70.
- Boduroğlu, Turgay (2012) *İş Güvenliği Eğitimlerinin Planlanması*, [<http://asgrisk.com/yazi/PLAN.pdf>] (03.02.2012).
- Burke, J vd. (2006) *Relative Effectiveness of Worker Safety and Health Training Methods* [<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1470479/>] (20.02.2012)
- Can, Tuncay (2004) *Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumunu ve Yeni Yönetmelikler, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri*, TİSK-PERYÖN, 24 Şubat 2004, İstanbul.
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) (2012a) Canadian enviroOSH Legislation plus Standards [<http://www.ccohs.ca/products/legislation/legislation.html>]
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) (2012b) [<http://www.ccohs.ca/products/legislation/legislation.html>]
- Canada Labour Code (2012) Department of Justice [<http://laws.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/index.html>] (15.02.2012)
- Canada Occupational Health and Safety Regulations (2012) (SOR/86-304) Department of Justice, [<http://laws.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-86-304/index.html>] (15.02.2012)
- Çelik, Nuri (2004) **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Çakar, Yıldırım (2009) *Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, **Mühendis ve Makine Dergisi**, TMMOB Yayını, 592, 42-45.
- Demirbilek, Tunç (2005) **İş Güvenliği Kültürü**, İzmir: Legal Yayıncılık.

- Ekemen, Kamil Sami (2006) *Eski ve Yeni İş Kanunlarında Çalışanların İSG Eğitimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 30, 12-17.
- Ekmeççi, Ömer (2006) *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları, Mercek Dergisi*, 41, 100-107.
- Eurofound (2012) **Health and Safety**
[<http://www.eurofound.europa.eu/emire/SPAIN/HEALTHHANDSAFETY-ES.htm>]
- Fındıkoğlu, İlhami (2003) **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Yönetim Dizisi, İstanbul: Alfa Yayınları.
- First Corporate (2010) The Harmonisation of Australia's Occupational Health and Safety Laws - Implications for Directors [<http://203.170.82.73/~firstgro/wordpress/?p=116>] (27.02.2012).
- Government of South Australia (2012) South Australian Legislation, [<http://www.legislation.sa.gov.au/index.aspx>] (16.02.2012)
- Güven, Rana (2006) *Güvenlik Kültürü Oluşumunda Eğitimin Önemi, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 30, 5-11.
- Gündüz, Selim ve Gökhan E. Ertan (2007) *Küçük Ölçekli İşletmelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanabilirliği, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, Dergisi*, 5: 2, 55-59.
- Güzel Konuşma ve Diksiyon (2007) [<http://www.turkceciler.com/>] (15.01.2012)
- Hatipoğlu, Önder (2006) **İş Sağlığı ve Güvenliğinin Mevcut Durumu ve Bir Araştırma**, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- IHSA (2012) [http://www.ihsa.ca/resources/policy_program_resources.cfm] (21.02.2012)
- Iffour, Karine (yıl belirtilmemiş) Standardizasyon ve Sertifikasyon, (Uyarlayanlar: Ebru Kömez ve Arda Tarhan) Eğitim Dokümanı, TESK.
- International Labour Organization (ILO) (1981) *155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesi* [www.ilo.org] (01.01.2012)
- International Labour Organization (ILO) (1985) *161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin ILO Sözleşmesi* [www.ilo.org] (01.01.2012)
- İren, Ertan (2011) *Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60: 2, 281-307.
- Just, Don (2012) **Occupational health - safety law Victoria**, [<http://www.justd.com/ohs.htm>] (27.02.2012).
- Kang, Seong-Kyu (2011) *Occupational Safety and Health Profile in Korea, Asian-Pacific Newsletter*, 18: 3, 55-57.
- Kang, Seong-Kyu (2009) *Editorial - Seoul Declaration on Safety and Health at Work, Industrial Health*, 47, 1-3
- Karadurmuş, Seçil (2006) *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Eğitime Entegrasyonu İyi Uygulama Örnekler, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 30, 62-69.

- Kawakami, Tsuyoshi (2011) *National OSH Profile for Strengthening Cooperation*, **Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety**, Volume 18, Number 3, December 2011.
- MEB-ÇSGB (2010) Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumları İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, [http://212.175.131.61/www.isggm.gov.tr/htdocs/files/MTO%20REHBER.pdf] (03.01.2012)
- MDTEI (Ministerio De Trabajo E Inmigracion) (2012) **Act 31 of 8th November 1995 On Prevention of Occupational Risks**, published 10th November 1995 coming into force February 1996 Act on prevention of occupational risks and subsequent amendment
- Ontario Ministry of Labour (2012) The Occupational Health and Safety Act, [http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/faqs/ohsa.php] (15.02.2012)
- Occupational Health and Safety Act (1990) [http://www.elaws.gov.on.ca/html/statutes/english/elaws_statutes_90o01_e.htm] (21.02.2012)
- Office of the Queensland Parliamentary Counsel (2011) Work Health and Safety Act 2011, State of Queensland 2012.
- Özdemir, Nurdan (2011) *İnsan Kaynaklarını Geliştirmede Kullanılan Eğitim Yöntemleri 1 (İş Başı Eğitim Yöntemleri)* [www.okyanusbilgiambari.com] (10.06.2011)
- Özdemir, Nurdan (2011) *İnsan Kaynaklarını Geliştirmede Kullanılan Eğitim Yöntemleri 2 (İş Dışı Eğitim Yöntemleri)* [www.okyanusbilgiambari.com] (10.06.2011)
- Pirler, Bülent (2012) *İş Sağlığı ve Güvenliğine Kocaman Bir "Evet", Ama...*, **İşveren Dergisi**, 1, 6-7.
- Safework Australia (2012) **Model Work Health and Safety Laws Fact Sheet**, [http://safeworkaustralia.gov.au/AboutSafeWorkAustralia/WhatWeDo/Publications/Documents/553/ModelWorkHealthAndSafetyLawsFactSheet.pdf] (27.12.2012)
- ScienceDaily* (2010) (21 December 2010) [http://www.sciencedaily.com/releases/2010/12/101221101836.htm] (27.02.2012)
- Sese, Albert; Palmer, Alfonso, L. Berta; Cajal, Montan˜o, Juan J.; Jimenez, Rafael ve Llorens, Noelia (2002) *Occupational Safety and Health in Spain*, **Journal of Safety Research**, 33, 511–525.
- Smith, Erica; Smith, Andrew; Pickersgill, Richard ve Peter Rushbrook (2006) *Qualifying the workforce: The use of nationally-recognised training in Australian companies*, **Journal of European Industrial Training**, Vol. 30 Iss: 8, 592 – 607.
- Sipahi, İsmet (2006) *İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Eğitimin Önemi*, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, 30, 24-27.
- Süzek, Sarper (2005) **İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tao, Li (2011) *Practice of Basic Occupational Health Services in China*, **Asian-Pacific Newsletter**, 18:3, 58-62.
- Taşyürek, Mustafa (2007) *Yeni İşçinin Güvenlik Eğitimi*, **Çalışma Ortamı Dergisi**, 95, 7-11.

Temiz, Hasan Ejder (2004) *Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin Ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması*, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 2.

Tezcan, Erdinç (2009) *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yaşanan Sorunlar*, **Mühendis ve Makine Dergisi**, TMMOB Yayını, 592, 46-49.

Tuncay, Can [<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1076>] (01.02.2012).

Quebec Editeur officiel du Quebec (2012) An Act respecting occupational health and safety, [http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/S_2_1/S2_1_A.html] (19.02.2012)

Qun, Tan Fang ve Santoso, Felicia (2011), *Singapore's OHS Framework*, **Asian-Pacific Newsletter**, 18: 3, 52-54.

Yelboğa, Atilla (2010) **Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları**, Ankara: Turhan Kitapevi.

Yılmaz, Fatih (2009a) *Ülkemizde Kobi'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 57. Kitap, 449-481.

Yılmaz, Fatih (2009b) *İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği*, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu-İş, 11, 107-139.

Yılmaz, Gürbüz (2009) *İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti*, **Mühendis ve Makine Dergisi**, TMMOB Yayını, 592, 27-32.

Zeng, S.X.; Tam, Vivian W.Y.; Tam, C.M. (2008) *Towards Occupational Health and Safety Systems in the Construction Industry of China*, **Safety Science**, 46, 1155-1168.

Mevzuat

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, S: 25463, 15.05.2004

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, Resmi Gazete, S: 27768, 27.11.2010

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, S: 25426, 07.04.2004