

“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
Cilt:9 Sayı:2 , Nisan 2007, ISSN: 1303-2860
“İş,Güç” The Journal of Industrial Relations and Human Resources
Vol:9 No:2 April 2007, ISSN: 1303-2860

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI'NIN ETKİNLİĞİ VE ETKİNLİĞİN ÖLÇÜLMESİ: Bursa'da Tekstil Ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama

YUSUF ALPER

Prof.Dr., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü

GÜNNUR DEMİR

Bilim Uzmanı, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma
Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı

ÖZET

İşçilerle işverenler arasında işyeri düzeyinde birlikte karar alma mekanizmalarının en önemlilerinden birini oluşturan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları (İSGK)'nın, her işyerinde etkin şekilde çalıştığını söylemek mümkün değildir. İSGK'nın etkinliğini ölçmeye yönelik çeşitli çalışmalarda; çalışanların kurullara etkin katılımına imkan sağlayan, üst yönetimin desteklediği, eğitim çalışmalarına önem veren ve nihayet iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan kurulların etkin çalıştığı ortaya konulmuştur. İSGK'nın etkin çalışıp çalışmadığını tespite yönelik kontrol listeleri, ülkelerin İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile ilgili mevzuatları kapsamında hazırlanmakla birlikte, ülkelerin İSGK'ı oluşturma amaçları aynı olduğu için bu listeler bir çok ülkede ortak özellikler taşımaktadır. Kontrol listelerinde; kurulun görev ve amaçları, yapısı,

sorumlulukları, çalışma usulleri, çalışanların kurulda temsili ve üst yönetimin desteği gibi konular yer almaktadır. İSGK'nın bu gerekleri yerine getirme konusunda uygulamada ortaya koyduğu beceri, kurulların etkinliğini ortaya koymaktadır. Bu makalede, Bursa'da tekstil ve otomotiv sektöründe yer alan çeşitli işletmelerde oluşturulan kurulların ne derece etkin çalıştığı ile ilgili sonuçlar karşılaştırmalı olarak incelenmeye çalışılmıştır

Anahtar Sözcükler : İş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği kurulları, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinliği, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinliğini belirleyen faktörler.

ABSTRACT

It is not possible to claim that occupational health and safety committees (OHSC) which is mechanism between workers and employers to make decision together, work effectively in all work places. According to some result of analysis to test efficiency of occupational health and safety committees, it has been seen that committees which provides opportunity to workes to join these program, and supported by executive managers, gives an importance to trainings and finally reduces work accidents and work diseases, work better than the others. The controll lists which determine these committees working efficiency, have been prepared according to related legislation of countrie's occupational health and safety (OHS). Also countrie's purposes to form occupational health and safety committees are same, so in many countrie's these controll lists are nearly same. Topics such as, missions and purpose, structure of committee, responsibilities, operation techniques, representation of workes in the committee and support of top management take place in the controll lists of the committee. The cleverness of occupational health and safety committees show their efficiency to meet needs of neccesity during the implementation. In this article, occupational health and safety committees of some companies in the textile and automotive industry were searched religiously and comparatively to show to what extend those committees working very well

Key Words: Occupational health and safety, occupational health and safety committees, effectiveness of occupational health and safety committees, the factors that defined effectiveness of occupational health and safety committees.

1. GİRİŞ

Çalışanların sağlık ve güvenlikle ilgili problemlerinin çözülmesi amacıyla oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları (İSGK), iş güvenliği sistemlerinin gelişiminde oldukça etkin olup, işçilere ve yönetime (işverene) sorunun çözümü için birlikte çalışma ve karşılıklı danışma imkanı sunar. İşyerlerinde işbirliği mekanizmasının kurulup sürdürülmesi için bu kurullara katılmak şarttır. (<http://www.safetyline.wa.gov.au/institute/default>, 2005). Ancak bu kurullar bir çok işyerinde formel olarak oluşturulmuş olmakla birlikte, çoğu işyerinde işleyişi ve faaliyetleri kağıt üzerinde kalmakta ve/veya olması gerektiği şekilde faaliyet göstermemektedirler. Bu da İSGK'nın etkinliği konusunu gündeme getirmektedir.

İşyerlerinde, kaliteyi sağlayan önemli göstergelerden biri olan "katılımcılık" anlayışı, İSGK'nın kuruluş amacı ve performansı ile yakından ilgilidir. Çalışma hayatında modern yaklaşım, çalışma hayatı ile ilgili karar süreçlerine konunun tüm taraflarının katılımını sağlayan mekanizmaların oluşturulmasıdır. Bu mekanizmalar özellikle, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşullarının beraberinde getirdiği olumsuz sonuçlara katlanan çalışanlar için son derecede önemlidir. Öte yandan, üretimde insan ögesini kullanmanın amacı yalnızca onun kol gücünden yararlanmak değil; beyin gücünden, yaratıcılığın ve önerilerinden de yararlanmak olmalıdır. Aksi takdirde bu anlayış, çalışanı robota indirger. (FİŞEK, 2002). Çalışanla ilgili bu anlayış, İSGK'nın etkinliğinde büyük öneme sahiptir. Kurulların etkinliğini belirleyen ilk faktör, işçi ve işverenlerin eşit şekilde temsiline izin veren bir yapıda oluşturulması ve mutlaka işletme üst yönetimi tarafından desteklenmesidir. Bunları takiben kurul çalışmalarının yeniliklere açık olması, eğitim çalışmalarına ağırlık verilmesi ve bu yollarla çalışanlarının süreç içinde temsil etkinliklerinin artırılması gerekmektedir. İSGK'nın nihai amacı iş kazalarının azaltılmasının sağlanmasıdır ve kazaların azalması bir etkinlik ölçütüdür.

İSGK'nın etkinliğinin ölçülmesi başlı başına bir konudur. Nitekim, kurulların etkinliğini ölçmek için işyerlerinde çalışanlara sorulmak üzere soru formları (kontrol listeleri) hazırlanır ve bu formlarda kurulun görev ve amaçları, yapısı, sorumlulukları, çalışma usulleri, çalışanların kurulda temsili, üst yönetimin desteği gibi konulara yer verilir. Bu konulardaki

sorulara verilen cevaplara göre kurulların etkin olup olmadığı hakkında karara varılır.

İSGK'nın etkinliği ve bu etkinliğin, tekstil ve otomotiv sektöründe yapılan alan araştırmasıyla karşılaştırmalı olarak ölçülmesi konusunda hazırlanan yüksek lisans tezi*** referans alınarak yazılan bu makale ile hangi faktörlerin İSGK'nın etkinliğini belirlediği ve İSGK'nın tekstil ve otomotiv sektöründeki işyerlerinde ne derece etkin uygulandığının tespiti yapılmaya çalışılmıştır. Ayrıca, çalışanların kurulun faaliyetlerinden ne kadar haberdar oldukları da bu araştırma ile ortaya konulmak istenen sonuçlardan birini oluşturmuştur.

Çalışmada, öncelikle bir işyerindeki İSG performansını etkileyen İSGK'nın etkinliğini belirleyecek faktörler açıklanmış, daha sonra bu ölçütler kullanılarak İSGK'nın etkinliğinin ölçülmesi amacıyla, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işyerlerinde uygulanan kontrol listesi ve ülkemiz İSGK Hakkındaki Yönetmelik'den faydalanılarak hazırlanan sorulardan oluşan alan araştırmasına yer verilmiştir.

2. İSG PERFORMANSINI ARTIRAN FAKTÖRLER VE İSGK'NIN YERİ

İşyerlerinde İSGK'nın oluşturulmasından beklenen pek çok amaç vardır ve kurulların etkinliğini, konu ile ilgili tarafların ihtiyaçlarını (beklentilerini) karşılama ölçüsü tayin edecektir. İşyerinin İSG politikasının performansını belirleyen temel faktörlerin başında gelen kurulların etkinliği ve bunları belirleyen faktörleri aşağıdaki başlıklar altında incelemek mümkün görünmektedir. (DEMİR, 2006: 66). İşyerlerinde iş kazalarının azaltılmasında büyük katkısı olan, üst yönetimin çalışmalarına destek verdiği, çalışanların katılımına imkan tanıyan, eğitim faaliyetlerine önem veren ve problemlerin çözümünde aktif rol oynayan kurulların etkin kurullar olduğu aşağıda incelenmiştir. Kurulların etkinliğini artıran bu faktörler;

*** Günnur Demir, *İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği*, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2006.

2.1. İş Kazalarının Azalması

Dünya'nın neresinde olursa olsun yaşayan her insanın hayatı kutsaldır. Irk, soy, inanç, cinsiyet, yaş, meslek farkı gözetilmeksizin herkesin yaşam hakkı en yüksek düzeyde güvence altına alınmalıdır. Ancak bunların içinde öyle bir grup vardır ki, bunlar, yaşamlarını ruh ve beden sağlığı içinde sürdürebilmeleri sayesinde hem kendileri hem de bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının ekonomik ve sosyal bakımdan yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlayan, *çalışan insanlardır* (ALPER, 1992: 82). Bu çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması İSGK'nın görevleri içerisinde en önemlisidir. O açıdan kurulun performansı, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme ve bu konuya önem verme konusunda ne derece ciddi çalıştığı ile orantılıdır. Kurulun bu çalışmalardaki başarısı etkinliğini belirleyen en önemli faktördür.

Kurulların, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği performansını artırmada ne derecede etkin oldukları, mevzuatın gereklerini ve ihtiyacı ne oranda karşıladıkları konusunda çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu konuda en çok araştırma yapılan ülkelerden biri olan Kanada'da "*İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Ajansı*" tarafından, işyerlerinde gerçekleşen iş kazası verileri, politika ve pratik uygulamaları kullanılarak yapılan bir araştırmada; İSGK'nın, işyerindeki kazalanma oranlarının azaltılmasına katkıda bulunması gerektiği, böylelikle İSG performansını artırarak etkin olabileceği ortaya konulmuştur. (<http://www.proquest.umi.com>, 2005)

Nitekim, konu ile ilgili olarak çalışan araştırmacılar, Ontario ve Kanada'da 1972 ile 1989 yılları arasında kaza oranlarında önemli düşüşlerin olduğunu öne sürmüşler ve bu düşüşlerin, Kanada İSG Kanunu'nun yayımından sonraki yıllara rastladığını saptamışlardır. Bu konuda yapılan alan araştırmaları açıkça göstermektedir ki, işyerlerinde sağlık ve güvenliğin geliştirilmesi amacına yönelik bir taahhüt varsa, kurullara katılmak oldukça önemlidir. İSGK'nın etkinliği konusunda Kanada'da "Algoma Steel" adlı şirket üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu şirket, 1980 yılından itibaren İSG konusunda önemli değişimler gerçekleştirmiştir. Şirket, ulusal sorumluluk sistemi ve onun 2 temel unsurundan oluşan yeni bir İSG programı oluşturmuştur. Bu modelde, hem yönetimin, hem de yönetimle birlikte işçilerin paylaştıkları sorumluluklar vardır. Bu değişimin ardından şirket, yıllık kaza oranlarını %23'den %14'e indirmiştir. Bunun dışında "Woodbridge Foam" adlı

şirket üzerinde de bu konuda bir alan araştırması yapılmıştır. 1988 yılından itibaren İSG uygulamaları konusunda önemli değişimleri yerine getirmeye başlayan bu şirket, İSG konularıyla ilgilenen “Sağlık Güvenlik Ve Çevre Departmanı”nı kurmuş, işveren ve işçiler için eğitim çalışmaları ve ergonomi programları düzenlemiştir. İSG konusunda büyük değişimlerin yaşandığı bu firmada yapılan araştırmalar sonucunda; firmanın kaza oranının 1988’de %14.8 iken, 1993’de %1.62’ye düştüğü gözlenmiştir (<http://www.proquest.umi.com>, 2005)

Öte yandan, İSGK’nın etkinliği konusunda, ABD’nin New Jersey eyaletindeki kamuya bağlı işyerleri üzerinde yapılan bir alan araştırmasının sonucuna göre; *işyerinde kurulan İSGK, o işyerindeki meslek hastalıkları ve kazaları ne kadar azaltabiliyorsa o derece etkindir* (EATON, NOCERINO, 2000). Bu ve benzeri diğer araştırmalar göstermektedir ki, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyette bulunan kurullar, iş kazalarının azaltılmasında önemli bir yere sahiptir. Ancak, kurulların etkinliğinin, iş kazalarının azalması durumuna bağlanması oldukça önemli fakat tek faktör değildir. Bu konuda daha başka ölçütlere de ihtiyaç vardır.(DEMİR, 2006: 68).

2.2. Üst Yönetimin Desteği

İSGK’nın başarısında etkili olan en önemli faktörlerden bir diğeri de üst yönetimin kurullara yönelik tutum ve politikalarıdır. Öncelikle, işletme üst yönetiminin İSG ile ilgili konularda çok güçlü bir destek ortaya koyması gerekmektedir. Yani, bir işyerinde İSGK’nın kurulması, iş sağlığı ve güvenliğine dair her şeyin başarıldığı anlamına gelmemekte, kurullar ancak üst yönetim desteği ile fonksiyonel hale gelmektedir.

Uzmanlara göre, İSGK’nın etkin biçimde çalışması için, bu kurulların işyerindeki toplam İSG sürecinin vazgeçilmez bir parçası haline getirilmesi gerekmektedir. Bu da ancak üst yönetim desteği ile mümkün olabilecektir. Amerikalı sağlık ve güvenlik danışmanı “Walt R.Smickle”a göre; bir işyerindeki üst yönetim İSGK’nın fonksiyonunu önemsemediği müddetçe, o işyerindeki sağlık ve güvenlik faaliyetlerinden bir sonuç alınamayacak ve sona doğru gidilecektir. Üst

yönetim, öncelikle taahhütte bulunacak ve ardından lider gibi hareket ederek bu süreci başarılı bir biçimde yönetecektir. (TOMPKINS, 1995). Üst yönetim desteğinden kastedilen, kurulun etkin çalışmasını sağlamak üzere öncelikle kurul üyelerine zaman vermesi, kurul toplantıları için fiziki mekan başta olmak üzere imkan sağlanması, kurul faaliyetleri için maddi destek sağlanması, kurul üyelerinin mesai saatlerinin düzenlenmesi, kurul çalışmalarından dolayı üyelerin ücret ve sosyal hak kayıplarının önlenmesi gibi konularda destek sağlanması ve en az bunlar kadar önemli olan kurul faaliyetleri sırasında gereken bütün bilgi ve belgelerin kurula verilmesi ile ilgili kolaylıklar olacaktır. Bahsedilen destek olmaksızın kurulun etkin çalışmasından bahsetmek mümkün değildir.

2.3. Çalışanların Kurula Katılımı

İşyerlerindeki İSGK'nın etkinliği, işçiler ile sık sık etkileşim içinde olmasına, işçilerin kurula aktif olarak katılımının sağlanmasına ve bu üyelere kurul çalışmalarında görevler verilmesine, bunun sonucu olarak ise, işçilerin güvenini kazanmasına bağlıdır. (DEMİR, 2006: 69).

İSGK'nın, sağlık ve güvenlik sorumluluğuna sahip çalışanları kapsamına rağmen, işyerindeki tüm çalışanların ilgi ve çabası, başarılı bir İSG programını gerçekleştirmek için gereklidir. Çalışanların, kurulun çalışmaları hakkında bilgilendirilip kurula katılımı sağlandığı zaman, bunlar pasif seyirci olmak yerine aktif ortaklar olarak sağlık ve güvenlik programında yer alabilirler. Bir işyerinde, İSGK oluşturulurken çalışanlar ile iletişime geçilmeli ve fikirleri sorulmalı, sağlık ve güvenlikle ilgili tüm bilgiler hazırlanıp çalışanlara sunulmalıdır. Kurulan bu forumlar sayesinde çalışanlar soru, öneri ve şikayetlerini rahatlıkla üst yönetime sunabilmektedirler. Buradaki yüz yüze iletişim, kurulun önemini ortaya koymaktadır (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlhmhsc.pdf>, 2005) Yani, İSGK'nın etkinliği, işyerinde çalışan herkesle ilgilidir ve herkes bundan sorumludur. Her bir çalışan sağlık ve güvenlik faaliyetlerine içten katılmalıdır.

Bir işyerindeki her bir kurul üyesinin, görevini en iyi şekilde yerine getirmesi ve özellikle iş ortamındaki kaza ve hastalıkların

önlenmesine yönelik çalışmalara ağırlık vermesi işçiler açısından büyük fayda sağlayacaktır. Bu sayede personelin çektiği sıkıntı ve problemler azaltılacak, bu da çalışanların motivasyonunu yükselterek iş verimini artıracaktır.

(http://www.vcds.forces.gc.ca/dsafeg/pubs/manuals/OSHCommitteeGuide/intro_e.asp, 2005).

Sonuç olarak denilebilir ki, kurullar, tabandaki işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamaya ve bu konudaki problemlerini çözmeye yönelik çalışarak bu çalışanların kurula katılımına imkan sağladıkları ve güvenini kazandıkları ölçüde etkindirler. Ancak İSGK hakkında yapılan yorumlar genelde bu etkinliğin sınırlı olduğunu ve çalışanlara kurulda yeterli söz hakkı tanınmadığını ortaya koymaktadır. Çünkü, çalışanların çok az bir kısmı kurul çalışmalarına katılmakta ve bu çalışmalar üst yönetimin ağırlığı doğrultusunda yürütülmektedir.

Bu konuda son olarak, Kanada'da yapılan bir araştırmadan bahsedilecek olursa, işyerlerinde ortak sağlık ve güvenlik kurullarının etkinliğini belirleyen unsurların neler olduğu konusunda Kanada hükümeti ile Alberta ve Saskatchewan eyaletlerinin çalışmalarını içeren ve 10 yıllık periyotta faaliyet gösteren 2500'ün üzerinde işyerindeki kurulların çalışmalarından elde edilen sonuçlara göre, kurulun etkinliğini belirleyen en önemli faktörler; işçilerin haklarının belirlenmesi ve kurulun, güvenli olmayan iş koşullarının reddi konusunda işçilere gerekli hakları vermesidir. (BRYCE, 1985). Bu da işçilerin kurulda söz sahibi olması ve önerilerinin dikkate alınmasıyla mümkün olabilecektir.

2.4. Kuruldaki Eğitim Faaliyetleri

ABD'de, İSGK'nın etkinliği konusunda araştırmalarda bulunan "Ulusal Güvenlik Konseyi" üyesi David Amos, kurulların etkinliği için "eğitim" konusu üzerinde durmuştur. Amos'a göre, İSGK eğer iş kazalarını araştırırsa kaza araştırması konusunda eğitime sahip olması gerekir. Ayrıca, eğer kurul güvenlik kontrollerini yönetecekse bu işi etkin bir şekilde yapması için eğitime ihtiyaç duyacaktır. Kurul üyeleri, yöneticiler, müfettişler ve atölyelerde çalışan işçiler birlikte eğitilirse bu kişiler arasındaki rollerin uyumsuzluğu ve anlaşmazlıklar azalacaktır. Ayrıca, Amerikalı sağlık ve güvenlik danışmanı olan Walt R. Smickle da

güvenlik kurullarındaki eğitim faaliyetleri ile ilgilenmiştir. Smickle'a göre, üst yönetim bu eğitimler için gerekli mali kaynağı ve ortamı tedarik etmeli, çalışanlar ise, bu eğitimlere düzenli olarak katılmalıdır. Bu konuda özellikle kurul üyelerinin eğitimi oldukça gereklidir. (TOMPKINS, 2005) Sonuç olarak, kurulda planlanıp gerçekleştirilen eğitim faaliyetleri ne derece etkin uygulanıyorsa kurulun da o oranda etkin çalıştığı söylenebilir ve bu da işyerindeki İSG performansının artırılmasında büyük öneme sahiptir.

2.5. İSGK'nın Problem Çözme Yeteneği

Başarılı çalışan bir İSGK için bu kurulun, işyerindeki sağlık ve güvenlik problemleri ile ilgilenmesi, kaza incelemelerine yardımcı olması ve periyodik olarak güvenlik denetimlerini yönetmesi gerekmektedir. Bir işyerinde İSGK kurulurken atılacak ilk adım, bu kurulun rolünün ne olacağına karar vermektir. Örneğin bu kurul yönetime önerilerini sunacak mı?, güvenli olmayan koşulları derhal düzeltmek için yetkilendirilecek veya güvenli olmayan işleri icra eden çalışanları cezalandıracak mı?.....gibi soruların cevapları net biçimde alındıktan sonra kurul faaliyetlerini rahatlıkla yerine getirebilecektir. (TOMPKINS, 2005).

İSGK'nın en önemli görevlerinden biri olan ve etkinliği için en iyi şekilde yerine getirmesi gereken görevi, işyerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili problemleri çözme ve bu sorunlar karşısında harekete geçmesidir. Bir işyerinde İSGK kurulduktan ve işlevleri tanımlandıktan sonra yapılacak en önemli iş, sağlık ve güvenlikle ilgili problemleri çözmeye başlamaktır. Ancak, bir kurulun problemleri sorunsuz biçimde ve tam olarak çözdüğünü kanıtlayacak sihirli bir değnek yoktur ve bu durum net olarak ölçülemez. Kurulda öncelikle kolayca çözülecek ve çalışanların çoğunluğunu etkileyen konularla ilgili problemler ele alınmalıdır. Ciddi problemler belirlenerek bunların nasıl daha hızlı çözüleceği üzerinde durulur. Karmaşık problemlerde kısa ve uzun dönem çözümleri planlanır.(<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>, 2005). Kurulun başarısı için, anlaşmazlıkların en aza indirilerek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili problemlerin en iyi şekilde çözümü için çalışılmalıdır. Bu şekilde çalışan İSGK etkin çalışan kurullardır.

2.6. Sorumluluğun Paylaşılması

Bir işyerindeki İSG performansının artırılmasında, tüm sorumluluğun tek bir tarafa yüklenmesi hatalı bir yaklaşımdır. Bu sorumluluk, kuruldaki tüm taraflarca paylaşılmalıdır. Bu konuda ana sorumluluk öncelikle üst yönetime ait olmakla birlikte, çalışanlar, sendika temsilcileri, mühendisler, iş sağlığı ve güvenliği ile görevli uzmanlar da bu konuda sorumluluklara sahiptirler. Bu konuda kurullarla ilgili yeni Yönetmelik'le birlikte kısmen başarı sağlanmış olmakla birlikte, çoğunlukla kurullarla ilgili Tüzük uygulamalarında görülen, ancak Yönetmeliği uygulayan bazı işyerlerinde de rastlanan uygulamaya göre; İSG konusunda sorumluluklara sahip taraflar çoğunlukla Mevzuat'tan gelen görev ve sorumluluklarını yerine getirmede çekinceli davranmaktadırlar. (TAŞYÜREK, 2005) Başarılı bir sağlık ve güvenlik politikası için bu sorunun aşılması ve mevzuattan doğan tüm yükümlülüklerin ilgili taraflarca bilinmesi için gerekli çalışmalar yapılması oldukça önemlidir. Ülkemizde de bu konuda bazı gelişmeler olduğu görülmektedir. Ancak pek çok gelişmiş ülkeye göre hala birçok eksliğimizin olduğu da bilinen bir gerçektir.

2.7. Kurulların Başarısına Etki Eden Diğer Faktörler

İşyerlerinde İSG performansını artırmada kurulların ne derece etkin olduklarını görmede gerekli, yukarıda bahsedilen faktörler yanında başka faktörler de vardır. Tüm bu bahsedilen ve bahsedilecek olan konularda başarılı çalışan kurullar, kuruluş amacını en iyi biçimde yerine getiren ve işyerindeki sağlık ve güvenlik performansının artmasına katkıda bulunan kurullardır. Kurulların başarısında rol oynayan diğer faktörler ana başlıklar halinde özetlenirse (DEMİR, 2006: 72-73) ;

- Kurulun, işyerindeki doğru ve eşit temsili sağlayabilmesi için yeteri kadar üyeye sahip olup olmadığı,
- Kurul toplantılarının düzenli biçimde yapılıp, sonuçlarının işyerinde zamanında duyurulup duyurulmadığı,
- Kurul toplantıları sonunda gerekli tutanak ve raporların tutulup tutulmadığı,

- Kurulun tavsiyelerinin üst yönetim tarafından ne oranda uygulandığı,
- Kurulun, işyerindeki sağlık ve güvenlik denetimlerine katkısının ne oranda olduğu,
- Çalışanların kurula ne kadar güvendiği..v.b.faktörlerdir.

Tüm bu faktörler, işyerindeki İSG performansını artırmada, kurulun etkin olup olmadığının belirlenmesine yardımcı olurlar.

3. İSGK'NIN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ

İSGK'nın etkinliğini artırmak için geçmiş performansıyla ilgili bazı ölçümlere ihtiyaç vardır. Bunun sonucunda ortaya çıkan istatistiklerle, kurulun zayıf yönleri azaltılarak güçlü yönleri sürdürülecektir. Gelişmiş bir sağlık ve güvenlik raporunun en önemli ölçüm aracı olmasına rağmen bu sorunun kolay bir cevabı yoktur. (<http://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hscommittees/measure.html>, 2005). Yani bu raporlar yeterli olmamaktadır. Bunun için daha pek çok ölçüm aracı ve parametreye ihtiyaç vardır. “Hangi kurullar etkindir?” sorusunun cevabı için bu ölçüm araçları ve parametrelerden yararlanılarak, kurulun bu konularda nasıl bir uygulamaya sahip olduğu öğrenilebilmektedir. Bu ölçüm sonuçlarına göre ise, kurulun etkin ya da başarısız olduğu konusunda bir değerlendirme yapılabilecektir. (DEMİR, 2006: 74). Aşağıda bu ölçüm araçlarından bahsedilecektir.

Yukarıda bahsedilen ve bir işyerinde sağlık ve güvenlik performansının artırılmasında kurulların ne derece etkili olduğunu belirlemede kullanılan unsurlar, aynı zamanda kurulların etkinliğini değerlendirmede kullanılan ölçütleri de temsil ederler. Bazı ülkelerde, kurulların kurulu olduğu işyerlerinde bu etkinliğin ölçülmesi amacıyla soru formları şeklinde hazırlanan “kontrol listeleri” uygulanır. Bu listelerde kuruldaki uygulamalara dair ve çoğunluğu mevzuatın yansımaları olan sorular sorulur. Bu sorulara verilen cevapların analiz edilmesi yoluyla ölçüm gerçekleştirilmiş olur ve ölçüm sonucunda, kurulun etkin olup olmadığına dair değerlendirme ve yorumlar yapılabilir. (DEMİR, 2006: 74-75)

Her ülkenin İSGK'nın etkinliğini değerlendirmede kullandığı kontrol listeleri farklıdır. Kurulların etkinliğini belirleyici sorulardan oluşan bu listeler, ülkelerin İSG ile ilgili mevzuatları doğrultusunda hazırlanmakla birlikte, ülkelerin İSGK'nı oluşturma amaçları aynı olduğu için bu listeler bir çok ülkede ortak özellikler taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinliğini değerlendirirken baz alınacak bazı temel noktalar vardır ve bunlar kurulları uygulayan tüm ülkelerde yaklaşık olarak aynıdır. Bu konulardaki uygulamanın ne şekilde olduğu oldukça önemlidir ve bu yüzden, kontrol listesinde yer alan sorular bu konularla ilgili sorulardır. (DEMİR, 2006: 75) Bu temel noktalar; *kurulun görev ve amaçları, yapısı, sorumlulukları, çalışma usulleri ve kurul toplantıları, çalışanların kurulda temsili, üst yönetimin desteği* gibi konulardır. Kurulun, aşağıda ayrıntısına yer verilecek olan bu gerekleri uygulamadaki becerisi ve bu konularla ilgili sorulan sorulara verdikleri olumlu cevapların oranı, ne derece etkin olduğunu gösterir.

4. İSGK'NIN ETKİNLİĞİ KONUSUNDA ALAN ARAŞTIRMASI: BURSA'DA TEKSTİL VE OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu alan araştırmasında, özellikle 4857 Sayılı İş Kanunu'na dayalı olarak çıkarılan İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'ten sonra iş sağlığı ve güvenliği kurullarının ne derece etkin uygulandığı incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmada, özellikle İSGK'nın, otomotiv ve tekstil sektöründe ne şekilde uygulandığı ve hangi sektörde daha başarılı olduğu karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Ayrıca, araştırmaya katılan işyerlerinde çalışanların, İSGK ve bu kurulun faaliyetlerinden ne derece haberdar oldukları da ölçülmek istenen sonuçlar arasındadır. (DEMİR, 2006: 81)

4.2. Araştırmanın Evreni

Bu alan araştırması, Bursa'da tekstil ve otomotiv sektöründe faaliyet gösteren belli bir büyüklüğün üzerindeki sanayi işyerlerinde

uygulanmış ve 2 farklı soru formu şeklinde hazırlanan sorular kurul üyeleri ve kurul dışındaki çalışanlara olmak üzere toplam 364 kişiye uygulanmıştır. Araştırmaya, otomotiv sektöründen 5, tekstil sektöründen ise 8 olmak üzere, toplam 13 firma katılmıştır. Bursa'da en yaygın olan sektör tekstil sektörü olduğu için, araştırmada tekstil firmalarına daha fazla ağırlık verilmiştir. (DEMİR, 2006: 81)

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu alan araştırmasında “anket” yönteminden yararlanılmış ve araştırmaya katılacak kişiler, kurul üyeleri ve bu üyeler dışındaki beyaz ve mavi yakalı işçiler arasından “basit rastgele seçimli örnekleme tekniği” ile belirlenmiştir. Bu sayının içerisinde kurul üyeleri dışındaki mavi yaka çalışanlar çoğunluktadır. (DEMİR, 2006: 82)

4.4. Araştırmanın Hipotez (leri)

Araştırmada, İSGK'nın etkinliği ve işyerlerindeki sağlık ve güvenliğin sağlanmasında bu kurulların ne derece katkısı olduğu incelenmeye çalışılmıştır. Tehlikeli çalışma koşullarının var olduğu tüm işyerlerinde, çalışanların sağlık ve güvenliği oldukça önemli bir konudur ve ülkemizde bu konu ile ilgili Kanun ve Yönetmeliklerde yapılan en son değişiklikler ve AB ile entegrasyon çalışmaları kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konusu daha da önemli hale gelmiştir. Ancak kurul Tüzüğü ve Yönetmeliği'nde getirilen sınırlama ile, bu kurulların sadece, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla faaliyette olan sanayi işyerlerinde uygulanacağı belirtildiği için kurulların etkinliği yalnızca bu işyerlerinde geçerli olarak incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın hipotezi; bu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının rolünün büyük olduğudur. Buna göre, İSGK, bu işyerlerindeki sağlık ve güvenlik performansının sağlanmasında büyük öneme sahiptir. Bu etkinliğin ölçülmesi amacıyla, soru formlarında çeşitli kıstaslardan yararlanılmıştır. Aşağıda ayrıntısıyla açıklanacak olan bu kıstasların, araştırmaya katılan işyerlerinde başarılı uygulanması ölçüsünde kurulların etkinliğinden bahsedilebilir. (DEMİR, 2006: 82-83)

4.5. Soruların Hazırlanması, Uygulama Şekli Ve Veri Girişi

Bu alan araştırmasındaki sorular, yukarıda bahsedilen ve bir işyerindeki İSG performansını artıran faktörler ile *İSGK Hakkında Yönetmelik* maddelerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Bunun yanında, ABD'nin New Jersey eyaletindeki işyerlerinde Ortak Sağlık ve Güvenlik Kurulları'nın etkinliğini ölçmede kullanılan kontrol listesinden (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>, 2005) yararlanılmış ve ülkemiz Yönetmeliği ile uyuşan maddelere soru formlarında yer verilmiştir. 2 farklı soru formu şeklinde hazırlanan ve kurul üyeleri ile diğer çalışanlara ayrı olarak sorulan sorular, kurulların ne derece başarılı çalıştıklarını ve performanslarını ölçmeye yönelik hazırlanmıştır. Soru formlarında öncelikle demografik değişkenlere dair sorular yer almış, takip eden sorularda ise ilgili işyerinde İSGK'nın kurulması ve çalışmaları hakkındaki bilgiler istenmiştir. Bu sorulardan bazıları;

- Kurulda işçi ve işvereni temsil eden üyelerin bulunup bulunmadığı,
- Kurulun aylık olarak işyeri teftişi ve toplantı yapma yapmadığı,
- Toplantı tutanaklarının işyerinde ilan edilip edilmediği,
- İşyerindeki tehlikelerle ilgili çalışanların eğitilip eğitilmediği,
- Kurul çalışmaları sonucu işyerindeki kaza ve hastalıkların azaltılıp azaltılmadığı,
- Çalışanların tavsiyelerinin dikkate alınıp alınmadığı,
- Üst yönetimin kurul çalışmalarını destekleyip desteklemediği gibi sorulardır.

Bu alan araştırması sonucu elde edilen veriler, SPSS 13.0 (Sosyal Bilimlerde İstatistik Paket Programı)'nda hazırlanan veri tabanına aktarılmış ve girilen tüm veriler daha sonra tablolarla analiz edilmeye çalışılmıştır. Aşağıdaki analizlerde, frekans dağılımları, çapraz tablolar (crosstabs) ve ortalama dağılımları (means) kullanılmıştır. (DEMİR, 2006: 83).

4.6. Bulgular

4.6.1. Sektör ve Cinsiyet Değişkeni

Bursa genelinde belli bir büyüklüğün üzerindeki firmalara uygulanan bu alan araştırmasında, işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri ve bu üyeler dışındaki beyaz ve mavi yakalı işçilere karma olarak sorular sorulmuş ve toplam 364 çalışana ulaşılmıştır. Bu çalışanlardan 148 kişi otomotiv sektöründen, 216 kişi ise tekstil sektöründendir. Aşağıdaki frekans tablosunda da görüleceği gibi bu sayı toplam çalışanların; otomotiv sektöründe % 40'ına, tekstil sektöründe ise % 59'una karşılık gelmektedir. (DEMİR, 2006: 84)

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Sektöre Göre Dağılımı

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

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

Tablo 2. Sektöre Göre Cinsiyet Dağılımı

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

Tablodan görüldüğü üzere çalışmaya katılan kadın çalışanların sayısı erkek çalışanlara oranla oldukça azdır. Bu da sanayide kadın çalışanların oranının erkeklere nazaran oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Ancak sektör bazında değerlendirme yapılırsa, araştırmaya katılan işyerlerinde, tekstil sektöründe 136 erkek çalışana

karşılık 80 kadın çalışan, otomotiv sektöründe ise, 137 erkek çalışana karşılık yalnızca 11 kadın çalışan olduğu görülmektedir. Her iki sektördeki bu sayının yüzde değeri hesaplandığında, otomotiv sektöründe % 7 kadın çalışana karşılık %92 erkek çalışan, tekstil sektöründe ise, %37 kadın çalışana karşılık %63 oranında erkek çalışanın olduğu görülür. (DEMİR, 2006: 85). Bu konuda, sektör bazındaki genel dağılımlara bakılırsa, 2004 yılına ait çalışma istatistiklerinde, Aralık ayı itibariyle çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde, otomotiv sektöründe % 10 kadın çalışana karşılık % 90 oranında erkek, tekstil sektöründe ise, % 29.1 kadın çalışana karşılık % 70.9 oranında erkek çalışanın olduğu görülmüştür**** Bu da göstermektedir ki, bu alan araştırması için seçilen örneklem, genel ortalamayı yansıtmaktadır.

4.6.2. Eğitim Düzeyi

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

Tablo 3. Çalışanların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

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

Bu tabloya göre, araştırmaya katılanların %46 oranıyla en fazla lise / meslek lisesi mezunu olduğu görülmektedir. Onu takiben, % 25 oranıyla en fazla yüksekokul / üniversite mezunu çalışan vardır.

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

Ülkemizde, lise ve üstü eğitim alanların yüksek eğitilmiş sayılmasından dolayı araştırmaya katılanların % 70'inin yüksek eğitilmiş olduğu söylenebilir. (DEMİR, 2006: 87).

4.6.3. Sektöre Göre Sendikalaşma ve İş kazası Oranları

Aşağıdaki tablo incelendiğinde, otomotiv sektöründen araştırmaya katılan toplam 148 çalışanın hepsinin sendikalı olduğu görülür. Tekstil sektöründe ise, araştırmaya katılanlardan 122 kişi sendikalı, 94 kişi ise sendikasız çalışandır. Bu da göstermektedir ki, Bursa bölgesinde belli bir büyüklüğün üzerindeki otomotiv firmalarında sendikalaşma oranı tekstil sektörüne göre daha fazladır. Bu oranın fazla olmasında pek çok faktör etkili olabileceği gibi, otomotiv sektöründeki tehlikeli çalışma koşulları ve buna bağlı iş kazaları ve meslek hastalıklarının tekstil sektörüne göre daha fazla olmasının da çok büyük etkiye sahip olduğu söylenebilir. Tabloya göre, araştırmaya katılan toplam 364 kişi içinden 270 kişi sendikalı, 94 kişi ise sendikasız çalışandır. Yani, araştırmaya katılanların % 74'ünün sendikalı olduğu görülür. Bu da tekstil ve otomotiv sektöründe belli bir büyüklüğün üzerindeki işletmelerde sendikalaşma oranının oldukça fazla olduğunu göstermektedir. (DEMİR, 2006: 88). Bu oran, 2004 yılı tekstil ve otomotiv sektöründeki toplam sendikalaşma oranları ile karşılaştırıldığında, % 73 olan genel ortalama ile paralel olduğu görülmektedir^{*****}

Tablo 4. Sektöre Göre Sendikalı İşyeri Oranı

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

Sektöre göre iş kazası oranlarının yer aldığı aşağıdaki tabloda ise, her iki sektörde de iş kazası geçirmeyenlerin oranının, iş kazası geçirenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın, otomotiv sektöründe iş kazası geçirenlerin, tekstil sektörüne nazaran daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Otomotiv sektöründe çalışanların % 30'u, tekstil sektöründe ise %18'i iş kazası geçirmiştir. Bu oranlar,

a.g.e.

yukarıda açıklanan ve sektöre göre sendikalaşma oranları konusunda yapılan tespiti destekler niteliktedir. (DEMİR, 2006: 89).

Tablo 5. Sektöre Göre İş Kazası Oranları

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

4.6.4. Kurul Üyesi Ve Diğer Çalışanların İşyerindeki Görevleri

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

Tablo 6. Görev Dağılımı Frekans Tablosu

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

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü gibi, kurul üyeleri 80 kişi olup, toplam sayının % 22'sine karşılık gelmektedir. Bu üyeler içerisinde en fazla işveren temsilcileri bulunmaktadır. Kurul üyeleri dışındaki çalışanlar ise, 223 kişi mavi yakalı, 61 kişi ise beyaz yakalı olmak üzere toplam 284 kişidir. Bu da toplam sayının %78'ine karşılık gelmektedir. (DEMİR, 2006: 89-90).

4.6.5. Kurul Üyelerinin Sorulara Verdikleri Cevaplar

80 kurul üyesine, 3 bölüm altında hazırlanan 33 soru sorulmuştur. Kurul üyelerinin sorulara verdikleri cevaplar, bu üyelerin görevlerine, eğitim düzeylerine, firmanın ortaklık şekline ve sektöre göre olmak üzere ayrı ayrı ölçülmüş ve en çarpıcı olan cevaplar tablolarla özetlenmiştir. Örneğin aşağıda, kurul üyelerinin çalıştıkları şirketin ortaklık şekline göre sorulara verdikleri cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 7. Kurul Üyelerinin Çalıştıkları İşyerinin Bağlı Olduğu Ortaklık Şekline Göre “Kurul Toplantı Tutanaklarının İşyerinde İlanı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

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

Yukarıdaki tabloya göre, aile şirketlerinde çalışan 7 kişinin tamamı bu soruya “hayır” cevabı vermiştir. Aynı zamanda diğer ortaklık türlerinde de bu soruya verilen “hayır” cevapları diğer sorulara verilen cevaplara göre daha fazladır. Bu da kurulun toplantı tutanaklarının işyerinde ilanı konusunda aile şirketlerinde daha fazla olmak üzere, tüm ortaklık şekillerinde yeterli uygulamanın olmadığını göstermektedir. (DEMİR, 2006: 99-100).

Tablo 8. Kurul Üyelerinin Çalıştığı İşyerinin Bağlı Olduğu Ortaklık Şekline Göre “İşyerindeki Tehlikelere Karşı Düzenli Eğitim Alınması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

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

Yukarıdaki tabloda, eğitimle ilgili soruya verilen cevaplara bakıldığında, yine aile şirketleri mensubu kurul üyelerinin “hayır” veya “fikrim yok” cevabı verdikleri görülmüştür. Bu da aile şirketlerinde eğitim konusunda da yetersizliklerin olduğunu ve eğitim konusuna gerekli önemin verilmediğini göstermektedir. (DEMİR, 2006: 100).

Aşağıdaki tablolarda ise kurul üyelerinin, çalıştıkları sektöre göre sorulara verdikleri cevaplar yer almaktadır:

Tablo 9. Kurul Üyelerinin Çalıştıkları Sektöre Göre “İşyerindeki Tehlikelere Karşı Düzenli Eğitim Alınması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

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

Bu soruda da “evet” yanıtı çoğunlukta olmasına rağmen, tekstil sektöründe çalışanların otomotiv sektörüne göre daha fazla olumsuz cevap verdikleri görülmektedir. Aşağıdaki tabloda da sonuç farklı değildir ve bu soruya en fazla tekstil sektöründe çalışanlar “fikrim yok” cevabını vermişlerdir. (DEMİR, 2006: 101). Bu da, tekstil sektörünün İSG konusundaki eğitimler ve iş kazalarının azaltılması konularında otomotiv sektörüne göre geri kalmış olduğunu, ve çalışanların bu konudaki bilgi düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 10. Kurul Üyelerinin Çalıştıkları Sektöre Göre “ Kurul Faaliyetleri Sonucu İş Kazalarının Azaltılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

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

Tekstil ve otomotiv sektöründen 80 kurul üyesiyle yapılan bu araştırmadan, yukarıdaki tablolardan da görülebileceği gibi, otomotiv sektöründeki uygulamanın, tekstil sektörü ile kıyaslandığında, daha gelişmiş ve sorunsuz olduğu, tekstil sektöründe ise bu konuda yetersizliklerin olduğu görülmektedir.

4.6.6. Kurul Üyeleri Dışındaki Çalışanların Sorulara Verdikleri Cevaplar

Bu araştırmaya katılan toplam 284 çalışandan, 167'si tekstil, 117'si ise otomotiv sektöründen katılmıştır. Sorulara verilen cevapların, çeşitli değişkenlere göre analizi yapılmış ve en çarpıcı sonuçlara tablolarla yer verilmiştir. Aşağıdaki tablolarda, çalışanların içinde buldukları sektöre göre sorulara verdikleri cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 11. Çalışanların Sektöre Göre “Kurulun Aylık İşyeri Teftişi Yapması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

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

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, burada da tekstil sektöründen gelen olumsuz yanıtlar göze çarpmaktadır. Özellikle bu soruya “evet” yanıtı verenlerin oranı yine otomotiv sektöründe daha fazladır. Tekstil sektöründe özellikle “fikrim yok” seçeneğini işaretleyenlerin sayısı

oldukça fazladır. Bu da bu sektördeki çalışanların, kurulun aylık işyeri teftişi yapıp yapmadığından haberdar olmadıklarını ya da bu işyerlerinde bu teftişlerin düzenli olarak yapılmadığını göstermektedir. (DEMİR, 2006: 104).

Aşağıdaki tabloda ise, kurul toplantı tutanaklarının işyerinde ilanı ile ilgili soruya verilen cevaplara yer verilmiş olup, burada yine tekstil sektöründeki olumsuz tablo göze çarpmaktadır. Hatta tekstil sektöründeki çalışanlar en fazla bu soruya “hayır” cevabı vermişlerdir. Bu da göstermektedir ki, tekstil sektöründe İSGK’nın toplantı tutanakları, her toplantı sonrasında işyerinde düzenli olarak ilan edilmemektedir.(DEMİR, 2006: 104-105).

Tablo 12. Çalışanların Sektöre Göre “Kurul Toplantı Tutanaklarının İşyerinde İlanı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

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

Aşağıdaki tablo 13 ve 14’de yer verilen sorularda da diğer sorulara benzer şekilde, kurulun bu faaliyetleri konusunda tekstil sektöründe önemli eksikliklerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlk tabloda, kurul çalışmalarını içeren “bülten levhaları”, diğer tabloda ise, işyerindeki tehlikelerin tanımlandığı “tehlike bildirim formları” ile ilgili sorulara yer verilmiş olup, bu konularda da tekstil işyerlerinde yeterli uygulamanın olmadığı görülmektedir.

Tablo 13. Çalışanların Sektöre Göre “İşyerinde Bülten levhalarının Asılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

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

Tablo 14. Çalışanların Sektöre Göre “Tehlike Bildirim Formlarının Çalışanlara Dağıtılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

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

Aşağıdaki tabloda yer alan cevaplara bakıldığında ise, çalışanların kurula güvenmesi ve kurulu faydalı bir oluşum olarak görmeleri konusunda yine en fazla tekstil sektöründen gelen olumsuz yanıtlar göze çarpmaktadır. (DEMİR, 2006: 107). Buradan; tekstil sektöründe çalışanların kurula güvenmedikleri ve çalışmalarına katılmadıkları sonucuna ulaşılır.

Tablo 15. Çalışanların Sektöre Göre “Çalışanların Kurula Güvenmeleri” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

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

Kısaca denilebilir ki, tekstil ve otomotiv sektöründen, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri dışındaki toplam 284 çalışanla yapılan bu çalışmaya tekstil sektöründen katılanların, kurulu oldukça olumsuz değerlendirdikleri görülmüştür. Bu da, çalışanların gözüyle, kurulların otomotiv sektöründe daha başarılı uygulandığını ortaya koymuştur. (DEMİR, 2006: 107). Araştırmaya katılanların %78'ini oluşturan İSGK üyeleri dışındaki çalışanların sayısı kurul üyelerine göre fazla olduğu için, araştırmanın 2.kisiminden çıkan sonuçların daha belirgin ve sağlıklı sonuçlar olduğu söylenebilir. Ancak, araştırmaya katılan kurul üyelerinin sayısı az olmasına rağmen, kurul çalışmalarını daha yakından bildikleri için bu cevapların da sağlıklı ve dikkate değer cevaplar olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Araştırmaya katılan işyerlerinde, İSGK üyeleri dışındaki çalışanlara ayrıca, işyerinde iş kazasına uğrayıp uğramadıkları da sorulmuş ve toplam 284 kişi içerisinde 65 kişinin iş kazası geçirmiş olduğu, 219 kişinin ise geçirmedikleri ortaya çıkmıştır. Bu durumun,

sorulara verilen cevapları etkileyip etkilemediği araştırıldığında bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Aşağıdaki tabloda, *kurul çalışmaları sonucu iş kazalarının azaltılması* ile ilgili soruya verilen cevaplarda, “hayır” ve “fikrim yok” seçeneklerinin daha çok, iş kazası geçirmemiş olanlar tarafından işaretlendiği görülmüştür. Tabloda yer alan cevaplar incelendiğinde iş kazası geçirenlerin % 35’inin, geçirmemiş olanların ise, % 45’inin bu soru hakkında fikir sahibi olmadıkları görülür. Bu da, iş kazası geçirmemiş olanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularla ve iş kazalarıyla pek fazla ilgilenmediklerini ve bu konuları çok yakından takip etmediklerini gösterir. (DEMİR, 2006: 108).

Tablo 16. Çalışanların İş Kazası Geçirme Durumlarına Göre “İş Kazalarının Azaltılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

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

Sonuç olarak, kurul üyeleri ve diğer çalışanların, kurul hakkında verdikleri olumsuz cevaplar bir kenara bırakılırsa iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkin çalıştığından bahsedilebilir. Ancak, uygulamada pek çok eksikliğin olduğu da gözden kaçırılmamalıdır. (DEMİR, 2006: 110). Bu eksikliklerin giderilmesi adına alınması gerekli pek çok önlem vardır. Bu önlemlere sonuç bölümünde yer verilecektir.

4.7. Araştırmanın Sonuçları

İSGK'nın etkinliğini ölçmek amacıyla Bursa ilinde, tekstil ve otomotiv sektöründe faaliyet gösteren, belli bir büyüklüğün üzerinde olan sanayi işyerlerinde yapılan ve yukarıda bazı çıktılarına yer verilen alan araştırmasında birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Buradan çıkan sonuçlara göre (DEMİR, 2006: 113-114)

- Kurul üyeleri, kurulun çalışmalarını diğer çalışanlara göre daha olumlu değerlendirmişlerdir. Bu da kurul çalışmalarını yakından tanıyan kişilerin kurul hakkında daha olumlu düşündüklerini göstermektedir.
- Kurul üyeleri, özellikle kurul toplantıları ile ilgili sorulara oldukça olumlu cevaplar vermişler ve bu toplantıların başarılı uygulandığını savunmuşlardır.

- Çalışmada en fazla “fikrim yok” cevabının verildiği soru, *kurul faaliyetleri sonucu işyerindeki kaza ve hastalıkların azaltılıp azaltılmadığı* sorusudur. Bu soruya kurul üyeleri ve kurul üyeleri dışındaki çalışanların oluşturduğu toplam 364 kişiden 136 kişi fikrim yok cevabı vermiştir. Bu da işyerlerinde kaza ve hastalıklarla ilgili yayınlanması gereken istatistiklerin yayınlanmadığını ya da yayınlanmış olan istatistiklerin çalışanlarca takip edilmediğini göstermektedir.
- Ortaklık şekline göre kurulların en yetersiz uygulandığı işyerleri, aile şirketleridir. Bu da kurulların kurumsallaşmamış işletmelerde başarısız olduğunu göstermektedir. Ancak, diğer ortaklık türlerinde de kurulların tam anlamıyla etkin çalıştığı söylenemez.
- Kurullar otomotiv sektöründe, tekstil sektörüne göre daha etkin uygulanmaktadır. Tekstil sektöründe ise, kurullarla ilgili uygulamada pek çok yetersizliğin olduğu aşikardır. Çalışmada en olumsuz cevaplar tekstil sektöründeki çalışanlardan gelmiştir. Ayrıca bu sektörde çalışanların kurul hakkındaki bilinçlenme düzeyleri de oldukça düşüktür. Bu da tekstil sektöründe kurullara yeterli önemin verilmediğini göstermektedir.
- Tekstil sektöründe çalışanların kurula güveni otomotiv sektöründeki çalışanlara göre daha azdır. Bu da, tekstil sektöründe kurulların fonksiyonlarını gereği gibi yerine getirmediklerini göstermektedir.
- İş kazası geçirmiş olanlar, kurulun faaliyetleri ve iş kazaları ile ilgili bilgilerden, iş kazası geçirmemiş olanlara göre daha fazla haberdardırlar. Bu da kazaya maruz kalmış olanların bu konularla daha yakından ilgilendiklerini ve bu konudaki istatistikleri takip ettiklerini göstermektedir.

Araştırmadan çıkan sonuçlara göre, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulmasında en problemlili olan ve gereği gibi uygulanmayan noktalar (DEMİR, 2006: 114-115) :

- Kurul toplantı tutanaklarının işyerinde ilanı
- İşyerinde sağlık ve güvenlik tehlikeleriyle ilgili düzenli eğitim alınması
- Kurul faaliyetleri sonucu işyerindeki kaza ve hastalıkların azaltılıp azaltılmadığına dair istatistiklerin yayınlanması
- Üst yönetimin kurul faaliyetlerini desteklemesi,

- İşyerinde çalışanların kurul hakkında bilgilendirilmeleri ve kurula güvenmeleri,
- İşyerinde kurul hakkında bilgilerin yer aldığı “bülten levhalarının” asılması
- İşyerindeki tehlikelerin tanımlandığı “tehlike bildirim formlarının” hazırlanıp, çalışanlara dağıtılması konularıdır.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İSGK'nın işyerlerinde ne derece etkin uygulandığı ve sağlık ve güvenliğin sağlanmasında bu kurulların ne derece etkili olduğunun araştırılması amacıyla hazırlanarak tekstil ve otomotiv sektöründe karşılaştırılmalı olarak uygulanan bu çalışmada;

- İşyerlerindeki iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında katkısı olan,
- Çalışanların kurula katılımına olanak sağlayan,
- İşverenlerin desteklediği,
- Eğitim çalışmalarına önem veren,
- İşyerindeki İSG ile ilgili problemlerin çözümünde büyük katkısı olan kurulların en etkin kurullar oldukları ortaya çıkarılmıştır. (DEMİR, 2006: 112)

Yukarıda yer verilen araştırmadan çıkan sonuçlarda da görülebileceği gibi, ülkemizde İSGK'nın uygulanması konusunda pek çok eksikliğin olduğu aşikardır. O açıdan ülkemizde kurulların etkin çalıştığını söylemek mümkün değildir. Kurulların başarısından bahsedebilmek için bu konularda bazı düzenlemelere gidilmesi ve işverenlerce çeşitli önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu konuda alınması gerekli önlemler (DEMİR, 2006: 115-116) :

- Üst yönetimin, kurulu ve faaliyetlerini desteklemesi
- İşyerlerinde sağlık ve güvenlik tehlikelerine karşı alınması gereken önlemlerin yeterince alınması,
- İş teftişlerinin gereği gibi yapılması,
- Tüm tarafların kurulda eşit temsili ve söz hakkının sağlanması ve çalışanların görüşlerine başvurulması
- Çalışanların bilinçlenmeleri ve kurulun faaliyetlerinden haberdar olmaları için eğitim çalışmalarına ağırlık verilmesi gerekmektedir

Yukarıda sayılan ve işyerlerinde kurulların etkin çalışması için işverenlerce alınması gereken tedbirler dışında devletin de bu konuda üzerine düşen yükümlülükler vardır. Devlet kurullar konusunda daha etkin ve bağlayıcı hükümlerin ortaya çıkmasına olanak verecek şekilde kurullarla ilgili Kanun düzenlemesi yapma yoluna gitmelidir. Böylelikle bu konuya daha fazla önem verilecek ve uygulamada yaşanan problemlerin önüne geçilebilecektir. (DEMİR, 2006: 116). Ayrıca kurulların sadece sanayi sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde değil, tehlike riski olan diğer tüm sektörlerde de kurulup uygulanması gerekmektedir. Ayrıca 50'den az çalışanı olan ve tehlike arz eden işyerlerinde de kurulların kurulması gerekmektedir. Bu sayede iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilecektir. İSGK'nın kurulması ve yürütümü konusunda gelişmiş ülkelerin seviyesine ulaşabilmek için tüm tarafların sorumluluklarını bilmesi ve kurulun faaliyetlerini önemseyerek etkin çalışmasına yardımcı olmaları gerekmektedir. Bu da üst yönetim ile tabandaki işçilerin koordineli ve işbirliği içinde çalışmaları ile mümkün olacaktır.

Yararlanılan kaynaklar

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

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

Demir, Günnur (2006), İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

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

Fişek, A. Gürhan (2002) "Türkiye'de Ve Dünya'da İş sağlığı Ve Güvenliği", (<http://www.tisk.org.tr/isveren.asp>. Erişim tarihi:03.01.2005).

“Guide To Effective Joint Labor/Management Safety And Health Committees”,
(<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf> Erişim tarihi:
05.03.2005).

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

“Occupational Safety And Health Workplace, Committee Guide”
(http://www.vcds.forces.gc.ca/dsafeg/pubs/manuals/OSHCommitteeGuide/intro_e.asp.Erişim tarihi: 01.03.2005).

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

Taşyürek, Mustafa (2002), “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurulu”,
(<http://www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan02/index.html>. Erişim tarihi:03.01.2005).

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

Tompkins, C. Neville (1995), “Getting The Best From Your Safety Committee”,
HRMagazine, Vol:40, Iss:4, (<http://www.proquest.umi.com>. Erişim tarihi:
28.02.2005).

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