T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ PERSPEKTİFİNDEN KOBİLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

(Yüksek Lisans Tezi)

Buse DOĞANAY

BURSA 2022

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ PERSPEKTİFİNDEN KOBİLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

(Yüksek Lisans Tezi)

Buse DOĞANAY

Danışman:

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

BURSA 2022

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Buse DOĞANAY
Üniversite	:Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitüsü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: 109
Mezuniyet Tarihi	: ……/……./2022
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ PERSPEKTİFİNDEN KOBİLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

Bu çalışmada, Türkiye'de küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ) iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları incelenmiştir. Bu amaçla öncelikle literatür araştırılması yapılarak yazın alan ele alınmıştır. KOBİ'lerin değişen tanımı, ülke ekonomisi içindeki önemi, bu tür işletmelerin avantaj ve dezavantajları değerlendirilmiştir. Daha sonra iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının amacı ve önemine değinilmiş ve 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun KOBİ'lerde uygulanabilirliği incelenmiştir. Bu amaçla sanayi kenti olan Kocaeli, İzmit ve Gebze bölgesinde alan araştırması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini bu bölgedeki KOBİ'lere hizmet veren iş güvenliği uzmanları oluşturmaktadır. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. 6331 sayılı Kanun sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasını büyük ölçüde işveren yükümlülükleri üzerinden düzenlemiştir. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesinde de iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinden destek alınmasını öngörmüştür. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları büyük işletmeler ile küçük ve orta ölçekli işletmelerde farklılık göstermektedir. İş güvenliği uzmanları ile yapılan görüşmeler sonucunda KOBİ'lerde finansman, insan kaynağı, eğitim, güvenlik kültürü ve güvenlik bilinci konularında mevcut olan sorunlar nedeniyle 6331 sayılı Kanun'un uygulanması bakımından sıkıntılar yaşandığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Sözcükler: Küçük ve orta ölçekli işletme, İş sağlığı ve güvenliği, 6331 sayılı Kanun, İş güvenliği uzmanı, Finansman ve insan kaynağı, Güvenlik bilinci.

ABSTRACT

Name and Surname	: Buse DOĞANAY
University	: Bursa Uludag University
Institution	: Social Science Institution
Field	: Labor Economics and Industrial Relations
Branch	: Labor Economics and Industrial Relations
Degree Awarded	: Master
Page Number	: 109
Degree Date	: …../…../2022
Supervisor/s	: Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES IN SMEs FROM THE PERSPECTIVE OF OCCUPATIONAL SAFETY EXPERTS

In this study, occupational health and safety practices in small and medium-sized enterprises (SMEs) in Turkey were examined. For this purpose, literature research was carried out first and articles were examined. The changing definition of SMEs, their importance in the country's economy, the advantages and disadvantages of such enterprises are evaluated. Then, the purpose and importance of occupational health and safety practices were mentioned and the applicability of the Occupational Health and Safety Law No. 6331, which was adopted in 2012, in SMEs was examined. For this purpose, field research was conducted in Kocaeli, Izmit and Gebze, which are industrial cities. The sample of the research consists of occupational safety experts serving SMEs. Semi-structured interview method was used in the research. Law No. 6331 regulates the creation of healthy and safe working environments largely through employer obligations. It has been envisaged to receive support from occupational health and safety professionals in fulfilling these obligations. In this context, occupational health and safety practices differ in large enterprises and small and medium-sized enterprises. As a result of the interviews with the occupational safety experts, it has been revealed that there are problems in the implementation of the Law No. 6331 due to the problems in finance, human resources, education, safety culture and safety awareness in SMEs

Keywords: Small and medium-sized enterprises, occupational health and safety, Law No. 6331, occupational safety experts, finance and human resources, safety awareness.

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans Tez çalışmamda desteğini ve emeğini benden esirgemeyen, değerli bilgilerini benimle paylaşan, sadece tez çalışmamda değil özel hayatımda da iş hayatımda da bana destek olan, yaptığım bu çalışmada her zaman beni destekleyip değerli vaktini bana ayıran değerli hocam Prof. Dr. İlknur KILKIŞ'a teşekkür ederim.

Desteklerini her zaman hissettiğim, her kararımda, her attığım adımda yanımda olan, maddi ve manevi her koşulda arkamda olan varlıklarına şükrettiğim canım annem Hayriye DOĞANAY, canım babam Mustafa DOĞANAY'a minnetle teşekkür ederim. Tez çalışmam süresince desteğini esirgemeyen her süreçte birlikte olduğum sıra arkadaşım Feyza SAÇKESEN'e, çalışmamda bilgilerini ve tecrübelerini benimle paylaşan iş arkadaşlarıma ve meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Bursa,2022 **Buse DOĞANAY**

İÇİNDEKİLER

ÖZET……i
ABSTRACT…….....iii
ÖNSÖZ……...…...v
İÇİNDEKİLER……..vi
TABLOLAR LİSTESİ…….viii
KISALTMALAR……...ix
GİRİŞ……1

BİRİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL ÇERÇEVE
1.1.KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETME (KOBİ) KAVRAMI…….3
1.1.1. Ülke Örnekleri İle KOBİ Tanımı…….4
1.1.2. KOBİ'lerin Ülke Ekonomisindeki Yeri ve Önemi……10
1.1.3. KOBİ'lerin Dezavantaj ve Avantajları……..14
1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI…….18
1.2.1. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Önemi ve Amacı…….22
1.2.2. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Gelişimi……..24

İKİNCİ BÖLÜM
KOBİLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
2.1. KOBİLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ……..30
2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNUN GEREKTİRDİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLER……33
2.3. KOBİLERDE İSG UYGULAMALARI……40
2.3.1. İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarında İtici Güçler……..43
2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında Engeller……46
2.4. KOBİLERE SAĞLANAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEŞVİKLERİ…….49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ PERSPEKTİFİNDEN KOBİLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

3.1. AMAÇ VE YÖNTEM……52
3.1.1. Araştırmanın Amacı Ve Önemi……..52
3.1.2. Araştırmanın Sınırlıkları……....53
3.1.3. Evren Ve Örneklem……53
3.1.4. Veri Toplama Araçları……...55
3.2. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAR……55
SONUÇ……..75
KAYNAKÇA……81
EK 1: ETİK KURUL ONAY FORMU EK 2: SORULAR……...88

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Değişik Ülkelerin KOBİ Tanımlama Ölçütleri 4
Tablo 2: Bazı Kurumların Geçmişte Kullandıkları KOBİ Ölçütleri 9
Tablo 3: Bazı Ülkelerde KOBİ'nin Ekonomideki Önemi 11
Tablo 4: KOBİ'lerin Türkiye'de Sektörel Dağılımı (%) 2019 13
Tablo 5: Katılımcıların Özellikleri 54

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

DPT : Devlet Planlama Teşkilatı

ECOWAS : Batı Afrika Devletleri Ekonomik Topluluğu

GSMH : Gayrı Safi Milli Hasıla

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İKY : İnsan Kaynakları Yönetimi

İSG : İş Sağlığı Ve Güvenliği

KKD : Kişisel Koruyucu Donanım

KOBİ : Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler

KOSGEB : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

WHO : Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

İnsanoğlu doğduğu günden itibaren kendini koruma ve güvende hissetme ihtiyacı duymuştur. Diğer taraftan en temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve yaşamını devam ettirebilmek için de çalışmak zorunda olup çalışma hayatı içinde yer almıştır. Bu yüzden günümüzde de insanlar yaşamının büyük bir çoğunluğunu iş yerinde geçirmektedirler. İlk çağlardan bu yana çalışma şekilleri ve koşulları sürekli değişmiştir. Avcılık-toplayıcılık yerini tarıma, ekonominin ve teknolojinin gelişmesiyle tarım yerini buhar makineleri ve fabrikalara bırakmıştır. Karmaşıklaşan çalışma yaşamı, yeni makinalara yabancılık, ağır çalışma koşulları, işçilerin eğitim ve vasıf düzeylerindeki düşüklük, güvenlik kültürünün eksikliği gibi pek çok etken iş kazaları ve meslek hastalıklarının tüm dünyada artmasına sebep olmuştur. Ülke ekonomilerinde özellikle yarattığı istihdam ve yatırımlar ile önemli bir yere sahip olan KOBİ'ler ise iş kazalarının daha sık yaşandığı işyerleridir. Literatürde değişik tanımları olsa bile genel olarak iki yüz elliden az işçi çalıştıran işletmeler KOBİ olarak tanımlanmaktadır. SGK istatistiklerine göre Türkiye'deki işletmelerin %99,41'i KOBİ tanımına uygun olan işletmelerdir. Ülkemizdeki iş kazalarının yaklaşık %65'i 1-50 arasında işçi çalıştıran işletmelerde meydana gelmektedir. Çünkü bu işyerlerinde mevcut sorunlara ek olarak finansman sıkıntısı, kullanılan teknolojinin eskiliği, insan kaynağı yetersizliği, işyeri sahiplerinin teknik anlamda yeterli bilgiye sahip olmaması en önemli handikapları oluşturmaktadır. Bu olumsuz tablonun ortaya çıkışında önemli rol oynamaktadır.

Ancak koşullar ne olursa olsun, tüm çalışanlar yaşama haklarını garanti altına alacak güvenli çalışma koşullarını hak etmektedirler. Türkiye'de uzun yıllar KOBİ'ler mevzuatın iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına (İSG) yönelik profesyonellerin istihdam yükümlülüğünde kapsam dışı tutulmuşlardır. Mevzuatın bu konuda herhangi bir zorlamasının olmaması da İSG çalışmalarının yetersiz kalmasına neden olmuştur. 2012 yılında tüm işyerlerini kapsayan özel bir İSG Kanunu'nun kabul edilmesiyle birlikte KOBİ'ler de mevzuatın kapsamına alınmış ve işletme sahipleri Kanun'un getirdiği tüm yükümlülüklerden sorumlu tutulmuşlardır. Buna rağmen dünyada ve Türkiye'de bu alanda yapılan araştırmalar ve istatistiki veriler işyeri ölçeğinin küçüldükçe işyerindeki İSG çalışmalarının aksadığını göstermektedir. Yapılan bu

çalışmada da amaçlanan Türkiye'de KOBİ'lerin İSG uygulamalarında yaşanan sorunları ve 6331 sayılı Kanun'un çıkışının KOBİ'ler üzerindeki etkisini görmektir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kavramsal çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. KOBİ kavramı ve hem dünyada hem de Türkiye'de KOBİ tanımında kullanılan ölçütlere değinilmiştir. Daha sonra KOBİ'lerin ülke ekonomilerinde ekonomik, toplumsal ve sosyal hayatta oynadıkları roller değerlendirilmiştir. Aynı zamanda yaşama hakkını güvence altına alan sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması çalışmalarını içeren İSG kavramı ve önemi incelenmiştir. Dünyada ve Türkiye'de İSG çalışmalarının hem mevzuat hem de uygulama bakımından gelişimi değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde İSG'nin özellikle KOBİ'ler için neden önemli olduğu istatistiksel verilerle ortaya konulmaya çalışılmıştır. Daha sonra mevzuat çerçevesinde KOBİ sahiplerinin İSG yükümlülükleri ele alınmıştır. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi bir başka deyişle Kanun'un uygulanması sırasında ortaya çıkabilecek olası sorunlara değinilmiştir. İSG uygulamalarında itici güç ya da engel oluşturabilecek noktalar ortaya konmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise Kocaeli, İstanbul ve Bursa bölgesindeki KOBİ'lerde İSG çalışmalarının yürütülmesinde aktif görev alan ve işverene danışmanlık yapan iş güvenliği uzmanları ile görüşülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak KOBİ'lerde İSG çalışmalarının genel görünümü ortaya konmaya ve sorun yaratan alanlar değişik boyutları ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma elde edilen bulgular ve İSG uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik yapılan önerilerle tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETME (KOBİ) KAVRAMI

Küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ), tüm ülkelerde sosyo-ekonomik yapının gelişmesi açısından çok önemli bir yere sahip olmakla birlikte özellikle rekabet ortamının gelişmesinde, sosyal ve ekonomik hayatın sağlıklı olarak işleyebilmesinde yadsınamaz faydaları bulunmaktadır. Kitle üretiminin yerini, esnek üretimin alması ile birlikte büyük işletmeler küçülmeye başlayınca küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik politikalar da geliştirilmeye başlanmıştır. Bu aşamada KOBİ'leri tanımlayabilmek için birçok kriter kullanılmıştır. KOBİ tanımını etkileyen belli başlı faktörler arasında; zaman, ekonomik düzey, sanayileşme düzeyi, kullanılan teknoloji, pazarın büyüklüğü, faaliyette bulunulan iş kolu, kullanılan üretim tekniği, üretilen malın özellikleri, çalışan sayısı, kuruluş ve ARGE özellikleri sayılabilir. KOBİ'ler düşük sermaye ile faaliyetlerini sürdüren, emek yoğun çalışan, değişik koşullara uyum sağlayabilme kapasitesi yüksek ve ekonominin temel taşlarını oluşturan iktisadi birimler olarak tanımlanabilir (Erdem- Duru, 2010,79-80).

KOBİ'ler için 75 ülkede 50'den fazla farklı tanım bulunmaktadır. Tanımlardan bazıları, çalışan sayısı, ciro veya varlıklar gibi nicel ölçülere dayanırken, diğerleri nitel bir yaklaşım kullanmaktadır. Bu konuda ideal bir KOBİ tanımında işyerinin nasıl çalıştığına ilişkin nitel bileşenlerle birlikte çalışan sayısı, ciro ve varlıklar gibi nicel bir bileşeni de içermesi gerektiği ifade edilmektedir. İstihdam koşullarının kalitesi hakkında genelleme yapmak zor olsa da bu ekonomik sektörün, genellikle kötü çalışma koşulları ve yoksulluk ile ilişkilendirildiği ve nitel bir yaklaşımla

- Ücretlerin düzenli olarak geç ödenmesi veya zamanında ödenmemesi
- Aşırı uzun çalışma saatleri
- Resmi bildirim olmaksızın işten çıkarma
- Güvensiz ve sağlıksız çalışma koşulları

gibi kriterlerin varlığının, işyerinin KOBİ olarak değerlendirilmesinde kanıt olarak kullanılabileceği ifade edilmektedir (Gwezuva – Jerie, 2018:4).

KOBİ kavramını tanımlarken tüm dünya ülkelerinde genellikle istihdam edilen personel sayısı en çok tercih edilen tanımlama kıstası olmaktadır. Bununla birlikte işletmenin faaliyet gösterdiği sektör, üretim hacmi, yıllık cirosu, katma değer oranı, bu tür işletmelere hizmet veren kurum ve kuruluşların yaptığı tanımlar gibi pek çok tanımlama kıstası literatürde mevcuttur.

Aşağıdaki tabloda değişik ülkelerin KOBİ tanımında esas aldığı ölçütler görülmektedir.

Tablo 1: Değişik Ülkelerin KOBİ Tanımlama Ölçütleri

ÖLÇÜTLER	SERMAYE	İŞÇİ SAYISI	CİRO+SERMAYE+İŞÇİ SAYISI
ÜLKELER	Bangladeş	Brezilya	AB
	Endonezya	Malezya	ABD
	Gana	Tayland	Türkiye
	Hindistan	OECD	Filipinler
	Nepal		Japonya
	Nijerya		Peru
	Kenya		Sudan
	Srilanka		Venezüella

Kaynak: (Tetik, 2016:29)

Daha öncede belirtildiği üzere dünyada tek bir KOBİ tanımı bulunmamaktadır. Bunun yapılamamasının en önemli nedeni ülkelerin sanayi yapılarındaki, teknolojik olanaklarında ve gelişmişlik düzeylerindeki farklılıklardır. Kimi zaman aynı ülkedeki kurumlar arasında bile KOBİ tanımı üzerinde bir fikir birliği oluşturulamadığı görülmektedir. Çalıştırdığı personel sayısından başlamak üzere sermaye, yıllık ciro gibi ölçütlerle tanımlanabilen KOBİ'lerin dünyada değişik ülkeler perspektifinden bakıldığında aşağıdaki bölümde yer alan tanımlarla karşılaşılmaktadır (Erdem- Duru, 2010,80).

1.1.1 Ülke Örnekleri İle KOBİ Tanımı

Dünya Bankası, 1980 yılında Türkiye'de bir rapor hazırlamış olup (Küçük ve Orta Ölçekli Sanayinin Gelişimi İle İstihdam Yaratma Eğilimi ve Umutları Raporu) 1-50 arası çalışanı olan işyerlerini küçük işletme ve 51-200 arası çalışanı olan işyerlerini de

orta ölçekli işletme olarak kabul etmiştir. 1984 yılının verilerine bakıldığında ise yine Türkiye adına gerçekleştirdiği başka bir çalışmasında, arsa ve binalar hariç sabit varlıkları toplamı 500.000 $'dan az olan işletmeleri küçük ölçekli işletme olarak tanımlamıştır (Mecek, 2020:37).

Günümüzde Dünya Bankası tanımlamalarını güncelleyerek; en fazla 300 çalışana ve 15.000.000 $ net satış hâsılatına sahip olan ve buna ek olarak 15.000.000 $ yıllık mali bilanço toplamına sahip olan işletmeleri KOBİ olarak kabul etmektedir (Mecek, 2020:37).

Afrika Kalkınma Bankası; en fazla 50 çalışana sahip olan işletmeleri KOBİ olarak tanımlamakla birlikte başka nitel veya nicel bir şart aramamıştır ve KOBİ tanımlamasını çalışan sayısı kıstası ile sınırlandırmıştır.

Asya Kalkınma Bankası; tarafından resmi olarak kabul görmüş herhangi bir KOBİ tanımı bulunmamakla birlikte ulusal tanımlamaları ve ilişki içerisinde yer aldığı ülkelerin ulusal KOBİ tanımlamalarını dikkate almaktadır (Yıldırımalp-Yenihan, 2014:231).

Birleşmiş Milletler (BM); tarihsel süreç içinde yapmış olduğu bazı çalışmalarda, hazırladığı veya hazırlattığı raporlarda farklı KOBİ tanımlamaları yapmıştır. Örneğin Türkiye, İsrail ve Mısır'ı kapsayan 1958 yılındaki bir raporunda sanayi işletmelerinde (1-9) kişi istihdam eden iş yerlerini küçük işletmeler olarak tanımlamıştır. Burada sadece çalıştırılan işçi sayısı temel alınmıştır. Buna benzer bir örnek olarak Birleşmiş Milletler Kalkınma Bankası (UNDP - United Nations Development Program) tarafından yapılan çalışmalarda en fazla 200 işçi istihdam eden işletmelerin KOBİ olarak nitelendirildiği görülmüştür ve burada da tanımlama yaparken çalışan sayısı temel alınmıştır (Mecek, 2020:37).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD); üyeleri arasında birbirinden farklı KOBİ tanımları yapılmış ve kabul görmüş olmakla birlikte örgütün yaptığı genel KOBİ tanımlamasında sadece çalıştırılan işçi sayısı dikkate alınmıştır. (Mecek, 2020:37). OECD tarafından yapılmış bir diğer KOBİ tanımı; mikro ölçekli işletme (1-4 çalışan), çok küçük ölçekli işletme (5-19 çalışan), küçük ölçekli işletme (20-99 çalışan) ve orta ölçekli işletme (100-499 çalışan) olarak tanımlanmıştır (Balıkçıoğlu, 2010:21). Farklı bir OECD tanımında da 1-9 arasında çalışanı bulunan işletmeleri çok küçük ölçekli, 10-99 arası çalışanı bulunanları küçük ölçekli ve 100-499 arası çalışanı bulunanları da orta

ölçekli işletmeler olarak kabul ettiği belirtilmekte ve bu tanımında da çalışan sayısı üzerinden hareket etmektedir. Tek fark olarak çok küçük ölçekli işletmelerdeki çalışan sayısı aralığının değişmesidir (Durman-Önder, 2007:10-11).

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), küçük ve orta ölçekli işletmeler, bağımsız bir şekilde faaliyette bulunan ve faaliyette bulunduğu alanda egemen olmayan işletmeler olarak tasvir edilmiştir. Burada KOBİ'lerin bağımsız olduğu belirtilmişse de var oldukları alanda egemenlik kuramadıkları da ayrıca belirtilmiş olup bağımsız ancak egemen olamayan işletme tasviri yapılmış. ABD'de KOBİ tanımı genel olarak çalışan sayısı ile nitelendirildiğinde 100'e kadar isçi çalıştıran işletmeler küçük sanayi işletmeleri içinde yer almaktadır. Bazı durumlarda bu sınır 500 işçiye kadar genişletilmektedir. Orta ölçekli işletmeler için ise genel kabul gören sınır 1000 işçidir (Yıldırım, 2011:10).

İngiltere'de KOBİ tanımına, 1982 tarihinde yayımlanmış olan Şirketler Kanunu'nda yer verilmektedir. İlgili Kanuna göre bir işletmenin KOBİ sayılabilmesi için, KOBİ tanımlamalarında dikkat edilen hususlardan (çalışan sayısı, ciro ve bilanço toplamı) en az ikisini sağlaması gerekmektedir (Yıldırım, 2011:10).

Japonya'da KOBİ'lerin tanımlanması sektör bazında değişmektedir. Bununla birlikte sanayi, ticaret ve hizmetler sektörlerinde olan işletmeler için göz önüne alınan iki temel ölçüt vardır. Biri çalışan işçi sayısı ve bir diğeri ise yatırılan sermaye miktarıdır (Yıldırım, 2011:11).

Arap ülkelerinde küçük ve orta ölçekli işletmelerin tanımı yapılırken o ülkenin gelişmişlik düzeyine paralel olarak tanımlarda farklılıklar görülmektedir. Örneğin Irak, Ürdün, Kuveyt, Suudi Arabistan gibi ülkelerin KOBİ tanımı şu şekildedir; küçük sanayi işletmeleri 1-49 arasında işçi çalıştıran işletmeleri kapsamaktadır. Ancak Mısır'da 10-100 arasında isçi çalıştıran ve makine parkı değeri 500 bin Mısır Pound 'unu aşmayan işletmeler küçük sanayi olarak kabul edilmektedir. Arap ülkelerinde tek bir KOBİ tanımı olmayıp ülkelere göre değişiklik gösterdiği görülmektedir (Yıldırım, 2011:11).

AB ülkelerinde KOBİ tanımı diğer KOBİ tanımlamalarına benzer olarak çalışan işçi sayısı temel alınarak yapılmaktadır. Ülkelere göre de farklılıklar göstermektedir. Örneğin; İrlanda ve Hollanda 1-9 arasında işçi istihdam eden işletmeleri küçük ölçekli işletme olarak kabul etmesine karşın, Fransa ve Almanya 1-149 arasında işçinin çalıştığı işyerlerini küçük ölçekli işletme olarak kabul etmektedir. Orta ölçekli işletmeler için ise

İtalya, Fransa ve Almanya en çok 249 işçi sınırını kabul ederken, Belçika ve İrlanda 49, Hollanda 99 işçi sınırını getirmiştir. (Esnaf ve Sanatkârlar Genel Müdürlüğü, KOBİ Destekleri Ülke İncelemeleri, 2014 https://ticaret.gov.tr/data/5d41911513b87639ac9e002f/ckt.pdf).

Türkiye'de yakın zamana kadar üzerinde uzlaşılmış tek bir KOBİ tanımı bulunmamaktaydı. Devlet yardımı veya ARGE yardımı gibi ödemelerin uygulanabilmesi için geçmişte değişik KOBİ tanımları yapılmıştır. Örneğin; 7 Mart 1998 tarihli Resmi Gazete 'de yayımlanan "Küçük ve Orta Boy işletmeleri Yatırımlarında Devlet Yardımları'na ilişkin Bakanlar Kurulu Kararı'nda yer verilen KOBİ tanımında; "imalat sanayi sektöründe faaliyette bulunan, iş yerlerinde en fazla 150 işçi çalıştıran, kanuni defter kayıtlarında arsa ve bina hariç, makine ve teçhizat, tesis araç ve gereçleri ile döşeme ve demirbaşları toplamı 50 milyar TL'yi geçmeyen işletmeler" olarak ifade edilmiştir. Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulu'nun 4 Kasım 1998 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "AR-GE Yardımına ilişkin Tebliğ'inde ise KOBİ tanımı şu şekilde yer almıştır. "İmalat sanayi sektöründe faaliyette bulunan; 1–200 arasında isçi çalıştıran, bağlı olduğu meslek kuruluşlarınca teşvik edilen; gerçek usulde defter tutan; arsa ve bina hariç mevcut sabit sermaye tutarı bilanço net değeri itibariyle 2 milyon ABD doları karşılığı Türk Lirasını asmayan işletmelerdir (Mecek, 2020 : 29-55).

Görüldüğü üzere ülkemizde KOBİ ile ilgili değişik kriterlere dayanan tanımlar yapılmakla birlikte bu tanımlar ve bu çeşitlilik bilgi kirliliğinin yanında çok çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunların önüne geçebilmek için ve AB'nin de KOBİ tanımına uyum sağlanması hususundaki uyarı sonucu yeni bir düzenlemeye gidilmiştir. AB'nin KOBİ tanımına uyumun sağlanması hususu; Türkiye'nin, AB'ye adaylık sürecinde Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanarak ülkemize sunulan raporlarında ve 2003 yılında Türkiye için hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgesinin kısa vadeli tedbirleri arasında da vurgulanmaktadır (Yıldırım, 2011:14).

18.11.2005 tarihinde "Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri Ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" çıkarılarak firmanın mali konumu ve çalışan sayısına göre sınıflandırma yapılmıştır. Buna göre 250'den az çalışanı olan ve bilanço veya net satış hâsılatı 25 Milyon TL'yi geçmeyen işletmeler KOBİ olarak tanımlanmıştır. Ayrıca yönetmelikte KOBİ'ler çalışan sayısı ve satış

hasılatı/mali bilanço değerlerine göre mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılmıştır. Yönetmelik'in amacı, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin tanımının belirlenmesi ve bu tanımın tüm kurum ve Kuruluşların uygulamalarında esas alınmasını sağlanmasıdır (2005/9617 Sayılı Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri Ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, 2005).

Yönetmelikle birlikte KOBİ'lerin fonlardan yararlanmak için yapacakları başvurularda dolduracakları model beyannameler ve başvuru formları da AB uygulamalarına uyumlu olarak hazırlanmıştır. Böylece AB sürecinde KOBİ'ler alanın öncelikleri arasında yer alan KOBİ tanımının AB tanımı ile uyumlaştırılması yükümlülüğü gerçekleşmiş bulunmaktadır.

İlgili yönetmeliğe göre KOBİ sınıflandırmasında çalışan sayısı 0-9, Yıllık Net Satış Hasılatı ve Yıllık Mali Bilançosu 1 Milyon TL ve altı olan işletmeler "Mikro işletme" olarak tanımlanmıştır. Çalışan sayısı 10-49, Yıllık Net Satış Hasılatı ve Yıllık Mali Bilançosu 5 Milyon TL ve altı olan işletmeler "Küçük İşletme" olarak değerlendirilmiştir. Çalışan sayısı 50-249, Yıllık Net Satış Hasılatı ve Yıllık Mali Bilançosu 25 Milyon TL ve altı olan işletmeler de "Orta Ölçekli işletme" olarak tanımlanmıştır (2005/9617 Sayılı Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri Ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, 2005).

İlgili yönetmelikte KOBİ'lere yönelik destek sağlayan kuruluşların, yönetmelikte belirtilen sınırları aşmamak kaydıyla, kendi sektör ve büyüklük önceliklerini belirleyebilecekleri de hükme bağlanmıştır. Bu hüküm gereği KOBİ'lere hizmet veren kurum ve kuruluşlar kendi isleyişleri çerçevesinde bir KOBİ tanımı yapmakta ve bu şekilde var olan işletmeleri sınıflandırmaktadırlar.

Tablo 2: Bazı Kurumların Geçmişte Kullandıkları KOBİ Ölçütleri

KOSGEB	İmalat Sanayinde; 1-50 arasında işçi çalıştıran işletmeler "Küçük Ölçekli İşletme" 51-150 arasında işçi çalıştıran işletmeler "Orta Ölçekli İşletme"
Türk Eximbank	İmalat sanayinde faaliyet gösteren 1-200 arasında işçi çalıştıran Sermaye yatırımları 2 milyon USD'yi geçmeyen işletmeler
TÜİK ve DPT	1-9 arası işçi çalıştıran işletmeler "Çok Küçük İşletmeler" 10-49 arası işçi çalıştıran işletmeler "Küçük Ölçekli İşletmeler" 50-200 arası işçi çalıştıran işletmeler "Orta Ölçekli İşletmeler"
Hazine Müsteşarlığı	İmalat sanayinde faaliyette bulunan, işletmelerin yasal defter kayıtlarında arsa ve bina hariç, net sabit yatırım tutarının 950.000 TL'yi aşmayan; 1-9 işçi çalıştıran işletmeler "Çok Küçük Ölçekli İşletmeler" 10-49 arası işçi çalıştıran işletmeler "Küçük Ölçekli İşletmeler" 50-250 arası işçi çalıştıran işletmeler "Orta Ölçekli İşletmeler"
Türkiye Halk Bankası	KOBİ teşvik fonu kapsamında sektör ayrımına girilmeden 1-250 arası işçi çalıştıran işletmeler KOBİ kabul edilmektedir.
TÖSYÖV	1-5 arası işçi çalıştıran işletmeler "Çok Küçük İşletmeler" 6-100 arası işçi çalıştıran işletmeler "Küçük Ölçekli İşletmeler" 101-200 arası işçi çalıştıran işletmeler "Orta Ölçekli İşletmeler"

Kaynak: (Bayülken, 2017:3-5)

Kamu kurumları tarafından yapılan bu tanımlamalar dışında akademik çalışmalarda da KOBİ tanımları yapılmıştır. Çalışan sayısı veya mali bilanço değişkenlerini göz önüne almadan yapılan bazı tanımlarda KOBİ'lerin:

** işletme sahibi ile işletme yöneticisinin aynı kişi olduğu, işletmeyle ilgili kararların uzman yardımı olmaksızın işletme sahibi tarafından alındığı, yerel alanda faaliyet gösterdikleri,

** faaliyette bulundukları sektöre tek başlarına bir etki yapamadıkları,

** fırsatları zamanında değerlendirebilen, yenilikçi ve dinamik yapıdaki işletmeler oldukları,

** büyük işletmelere göre verimlilikleri ve karlılıkları düşük olduğu için yatırım açısından dış kaynağa gereksinimlerinin fazla olduğu ifade edilmiştir (Mecek, 2020: 49).

İlgili yönetmelikte 04.11.2012 tarihinde KOBİ tanımında güncelleme yapılmıştır. Çalışan sayısı değişmemiş ancak yıllık net satış tutarı ya da mali bilanço limiti 40

milyon Türk Lirasına yükseltilmiştir. Buna bağlı olarak KOBİ sınıflandırmasındaki işletmelerin de mali bilanço veya satış hasılatı limitlerinde artışa gidilmiştir.

24.06.2018 tarihinde KOBİ kapsamındaki işletmelerin sınıflandırılmasında tekrar değişikliğe gidilmiş ve mali bilanço limiti 40 milyon Türk Lirasından 125 milyon Türk Lirasına yükseltilmiştir. Değişiklik kapsamında işletmelerin çalışan sayıları konusunda herhangi bir güncelleme yapılmamıştır.

1.1.2.KOBİ'lerin Ülke Ekonomisindeki Yeri ve Önemi

KOBİ'ler gelişmekte olan ekonomilerin çoğunda gayri safi milli hasıla ve istihdamda önemli bir rol oynamakta, ulusal ekonomilerin istikrarı ve rekabet gücünün temelini oluşturmaktadır. KOBİ'ler ekonominin belkemiğidir, temel taşlarıdır. Bu nedenle rekabet güçlerini ve uzun vadeli istikrarı arttırmak her zaman önemlidir. KOBİ'lerin istikrarı ve büyümesi, Avrupa Birliği ve ekonomisinin uyumu açısından da önemli bir faktördür (Ekinci, 2003).

Çeşitli ülkelerden örnekler ile KOBİ'lerin ekonomideki önemine bakıldığında farklı roller üstlendikleri gözlenmektedir.

Chandler'e göre, küresel anlamda rekabet edebilmek için büyük olmak şarttır. Ancak, her ne kadar büyük ölçekli işletmeler dünya ekonomisindeki değişimlere ayak uydurmak konusunda küçük işletmelere nazaran daha avantajlı bir duruma sahip olsalar da, birçok iş alanında, küçük ölçekli işletmelerin sahip olduğu avantajlar da görmezden gelinemez. Özellikle KOBİ'lerin büyük ölçekli işletmelere nazaran değişen piyasa koşullarına hızla uyum sağlayabilecek esneklikte olması, küçük işletme sahiplerinin büyük işletme sahiplerinden daha yaratıcı ve dinamik kişiler olarak hem yönetici hem de girişimci rolünü tek başına üstlenebilmeleri, avantajları arasındadır. Büyük işletmelerde yönetici bu görevleri tek başına üstlenmez. Bunlara ilave edebileceğimiz diğer bir avantaj ise küçük işletme sahiplerinin birimlerle bütünleşebilmeleri ve böylece birbirlerini kolayca tamamlayan üretim ilişkilerini kolayca kurabilmeleridir (Yıldırım, 2011:16).

Nasıl ki KOBİ'lerin tanımları ülkelere göre farklılık gösteriyorsa, ülke ekonomilerinde oynadıkları rol ve önem dereceleri de ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. KOBİ'ler, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan tüm ülkelerde en hızlı büyüyen ekonomik sektörü oluşturmaktadır. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'na

göre, KOBİ'ler, Avrupa Birliği'nin özel sektör işgücünün yaklaşık üçte ikisini istihdam ettikleri ve her iki yeni işten birini yarattıkları için Avrupa ekonomisinin bel kemiği olarak kabul edilmektedir. Avustralya'da da KOBİ'lerin 21. yüzyılın başından beri ülke ekonomisinde kilit bir sektör olduğu, KOBİ'lerin toplamda yaklaşık 3 milyon kişiyi istihdam ettiği ve bunun ilgili dönemde tüm özel sektör çalışanlarının yarısından fazlasını oluşturduğu vurgulanmaktadır. Japonya, KOBİ'lerle ilişkili faydaları sergileyen ve bunlardan yararlanan ilerici ve istikrarlı bir ekonomik güç merkezinin dünya modeli olmuştur. Japonya'da KOBİ'ler, ekonomide daha dolaylı bir rol oynayarak, düşük değer ve kalitedeki ürünlerin sağlayıcısı konumundadır. Büyük işletmeler ise genellikle yenilikçi ürün veya ürün bileşenlerinin ve yüksek kaliteli ürünlerin sağlayıcısı konumundadır. Mevcut istatistikler Japonya'da farklı ekonomilerde faaliyet gösteren KOBİ'lerin tüm işletmeler içinde %98'lik paya sahip olduğunu ve istihdamın da %70'ini oluşturduğunu göstermektedir. Benzer şekilde ABD'de KOBİ'ler, serbest piyasa ekonomisinin temel taşı ve ekonomik dinamizmin en önemli gücü olarak görülmektedirler (Gwezuva- Jerie, 2018:3).

Tablo 3: Bazı Ülkelerde KOBİ'lerin Ekonomideki Önemi

Ülkeler	KOBİ Oranı	İstihdamdaki Payları	Yatırımdaki Payları	Katma Değer Payları	İhracattaki Payları	Kredilerden Aldığı Paylar
ABD	97.2	58.0	38.0	43.0	32.0	42.7
Japonya	99.4	81.4	40.0	52.0	38.0	50.0
İngiltere	96.0	36.0	29.5	25.0	22.0	27.0
Almanya	99.0	64.0	44.0	49.0	31.0	Veri Yok
İtalya	98.0	83.0	52.0	47.0	Veri Yok	Veri Yok
Tayland	98.0	64.0	Veri Yok	47.0	50.0	Veri Yok
Singapur	97.0	44.0	27.0	43.0	10.0	27.0
Fransa	99.0	67.0	45.0	54.0	26.0	29.0
Hindistan	98.6	59.0	35.0	35.0	20.0	15.3
G. Kore	98.8	59.0	35.0	35.0	20.0	47.0
Türkiye	**99.8**	**76.7**	**38.0**	**20.0**	**10.0**	**5.0**

Kaynak: (Sönmez, 2008:14)

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi ülke ekonomilerinde KOBİ'lerin rolü reddedilemez bir gerçektir. Ülkemizde de KOBİ'ler önemli bir role sahiptir ve ekonominin yapı taşıdır.

AB'nde ve İsviçre'deki sayıları ortalama 20 milyonu bulan KOBİ'ler çeşitli alanlarda ve sektörlerde faaliyet göstermektedir. Büyük çoğunluğu aynı zamanda bir aile işletmesi yapısında olan KOBİ'lerin aile işletmeleri açısından istatistiklerine bakıldığında ise Gayrisafi Milli Hâsıla (GSMH)'nın AB ülkelerinde %40-45'ini, Latin Amerika ülkelerinde %50-70'ini ve Asya ülkelerinde %65-82'sini aile işletmelerinin yarattığı görülmektedir (Akyol, 2010:34).

Sonuç olarak, hem sayı hem de istihdam açısından KOBİ'ler, Arap ülkelerinin, AB üyesi ülkelerin, AB üyesi olmayan ülkelerin bir başka deyişle dünya ekonomileri için özel önem ifade etmektedir. Ülke ekonomisi açısından taşıdıkları önem oldukça fazla olmakla birlikte, istihdam artışının sağlanmasına katkı sağlamakta ve bununla birlikte hammadde ve yarı mamul üretimi yaparak büyük ölçekli işletmelerin gelişimine de olumlu katkıda bulunmakta ve rekabet ortamı yaratmaktadırlar. Dünya ekonomileri için katkıları yadsınamadığı gibi büyük ölçekli işletmelere de katkıları aşikardır (Yıldırım, 2011:18).

KOBİ'ler makroekonomik düzeyde de bölgeler arası dengesizliği gidermede önemli rol oynamaktadırlar. Tüm ülkeye dağılmış olmalarından dolayı, bölgeler arası dengeli gelişmeye ve büyümeye önemli katkıda bulunmaktadırlar. Bunun yanı sıra iç göçün önlenerek sağlıksız kentleşmenin önüne geçilmesi, rekabetin artırılması, sosyal barışın korunması ve kalifiye eleman yetiştirilmesi konularına yaptıkları katkılardan dolayı KOBİ'ler, ülke, bölge ve dünya ekonomisi açısından çok önemlidirler.

KOBİ'ler, bütün dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de ekonominin en hayati organlarıdır. KOBİ'lerin sayısı ve ekonomideki ağırlığı konusunda genel olarak kullanılan bilgiler, Devlet İstatistik Enstitüsü'nün (17 Kasım 2005'te yayımlanan Resmi Gazete ile Türkiye İstatistik Kurumu adını almıştır) verilerine dayanmaktadır. Geçmişten günümüze KOBİ'lerin gelişimi izlendiğinde ülkemizde de yıllar içerisinde büyüme ve gelişme göstermiştir. İstatistiki verilerde de büyüme açıkça ve somut bir şekilde görülmektedir. Gerek mikro ölçekli gerek küçük ve orta ölçekli KOBİ'ler gelişmeye devam etmektedir.

2002 itibariyle toplam işletme sayısı içinde 10'dan az isçi çalıştıran mikro ölçekli işletmelerin payı %96,32, 10-49 isçi çalıştıran küçük ölçekli işletmelerin payı %3,09, 50-250 isçi çalıştıran orta ölçekli işletmelerin payı %0,48'dir. Bu itibarla, Türkiye'deki işletmelerin %99,89'u AB uyumlu KOBİ tanımına girmektedir.

2007 yılı itibariyle Türkiye'de tarım sektörü dışındaki işletmelerin %12,5'i sanayi sektörlerinde, %87,5'i ise hizmet sektörlerinde yer almaktadır. Tarım sektörü dışında kalan istihdamın %30'u sanayi sektörleri tarafından sağlanırken %70'i hizmet sektörleri tarafından oluşturulmaktadır. 2007 yılında görülmektedir ki hizmet sektörünün istihdamdaki payı diğer sektörlere oranla daha fazla yükselmiştir (Yüksel, 2011:11). 2007 yılında KOBİ'lerin %95,5'ini mikro ölçekli işletmeler, %4'ünü küçük ölçekli işletmeler, %0,5'ini ise orta ölçekli işletmeler oluşturmaktadır (Yüksel, 2011:14).

Ülkemizde KOBİ'lerin önemli bir bölümünün mikro ölçekli işletmeler olduğu görülmektedir. Ülkemizdeki KOBİ niteliğindeki işletme sayısı 1.720.598 olup, işletmelerin sektörlere göre dağılımlarına bakıldığında en büyük payı %46,19 ile ticaret sektörünün oluşturduğu görülmektedir (Yıldırım, 2011:21).

Tablo 4: KOBİ'lerin Türkiye'de Sektörel Dağılımı (%) 2019

SEKTÖRLER	MİKRO (%)	KÜÇÜK (%)	ORTA (%)	KOBİ (%)
Toptan ve Perakende Ticaret	36,5	34,2	27,3	36,3
Ulaştırma ve Depolama	15,1	6,2	4,5	14,4
İmalat	11,6	21,5	31,9	12,4
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	9,7	6,9	5,6	9,5
Mesleki Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	7,2	4,7	Veri Yok	7
İnşaat	6,4	13,6	11,7	7
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	1,6	3	5,8	1,8
Diğer	11,9	12,9	13,3	11,7

Kaynak: (https://www.tuik.gov.tr/indir/duyuru/kobi-istatistikleri-raporu.pdf, 2019:5)

Yakın dönem TÜİK verilerine göre Türkiye'deki KOBİ'ler 2019 yılında toplam girişim sayısının %99,8'ini oluşturmuştur (https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-ve-Orta-Buyuklukteki-Girisim-Istatistikleri-2019-37548). 2020 yılında ise toplam girişim sayısının %99,8'ini oluşturmuştur. Bunun yanı sıra istihdamın %72'sini, personel maliyetinin %49,2'sini, cironun %49,4'ünü ve üretim değerinin %42,7'sini oluşturduğu belirtilmektedir (https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Small-and-Medium-Sized-Enterprises-Statistics-2020-41129).

2019 yılında doğan KOBİ girişim sayısının, o yıldaki aktif KOBİ sayısına oranı %13,1 ve 2019 yılında doğan KOBİ girişimlerindeki istihdam sayısının, 2019 yılındaki aktif KOBİ'lerin toplam istihdamı içerisindeki payı %6,2 olmuştur. 2020 yılında ise bu oranlar girişim doğum oranında %14,7'ye, istihdam payında ise %6,8'e yükselmiştir. KOBİ'lerin 2020 yılında en yüksek doğum oranı %15,6 ile mikro ölçekli girişimlerde gerçekleşmiştir. Bunu %4,6 ile küçük ölçekli ve %3,1 ile orta ölçekli girişimler takip etmiştir. Yine doğan girişimlerin istihdam içerisindeki oranlarında en yüksek oran %11,6 ile mikro ölçekli girişimler olurken, bunu %2,7 ile küçük ölçekli ve %1,4 ile orta ölçekli girişimler takip etmiştir (https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/8044/kucuk-ve-orta-buyuklukteki-girisim-istatistikleri-2020

Bu veriler de göstermektedir ki, Türkiye'de de KOBİ'ler ekonomik yapı içinde önemli bir yere sahiptir. Geçmişten bugüne KOBİ'ler gelişimini arttırarak faaliyetlerini devam ettirmektedir. İstihdamın da yaklaşık ¾'ü KOBİ'lerde gerçekleşmektedir. Tüm bu verilerin gösterdiği sonuç ise KOBİ'lerin Türkiye için de hem ekonomik yapıda hem de istihdamda önemli bir yere sahip olduğudur.

1.1.3. KOBİ'lerin Dezavantaj ve Avantajları

Özellikle gelişmekte olan ve yükselen ekonomiler bakımından daha önemli bir yere sahip olan KOBİ'lerin performansını etkileyebilecek çeşitli faktörler mevcuttur. Bunların bir kısmı KOBİ'ler için dezavantaj yaratmakta, performansı düşürmektedir, bir kısmı ise esneklik sağlayarak yeni koşullara uyumu kolaylaştırmaktadır. KOBİ'ler için dezavantaj yaratan faktörler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Ndiaye- Razak vd,, 2018: 259-262).

KOBİ'lerin yaşadığı sorunların kaynağını finansmanın oluşturduğu söylenebilir. Finans, KOBİ'lerin karşılaştığı önemli bir kısıtlamadır ve performansları üzerinde önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Bu durumu destekleyici bir takım nedenler vardır. Örneğin, işletme sahiplerinin finansal yönetim açısından yeterli olmaması, ayrı bir finans biriminin olmaması, yetersiz öz sermaye nedeni ile dış kaynaklara bağımlı kalması, gerekli finansal tabloların düzenli tutulmamasından dolayı KOBİ'ler ayrıntılı mali kayıtlara sahip değildir. Bu nedenle büyük işletmelere kıyasla daha riskli olarak kabul edilmektedirler ve kredi veren kurumların/bankaların yüksek teminat talepleri ile

karşı karşıya kalmaktadır. Bankalar KOBİ'lere kredi vermeyi çok tercih etmemekte, ancak verdiği takdirde ise işletmenin finansal boyutundan daha büyük teminatlar istemektedirler. Bu da finansal sorunların çözümünü zorlaştırmaktadır. Bu, KOBİ'ler için finansmana erişimi zorlaştırmakla birlikte üretkenlik, hayatta kalma, karlılık ve büyüme kısıtlamasına neden olmaktadır (Evin, 2012:18; Çetiner-Acar, 2021:26).

KOBİ'lerin finansman sorunlarının giderilebilmesi için uygun zamanda ve miktarda kaynak sağlanması, bankalardan düşük faiz imkânı, bankalara erişim kolaylığı sağlanması ve finansman konusunda yaşadıkları sorunlara destek olunması amacıyla kolaylıklar sağlandığında finansman alanındaki dezavantajları ile başa çıkılabilir.

KOBİ'ler büyük işletmelere kıyasla istihdam edilen çalışan sayısının az olduğu dağınık bir yapıya sahiptirler ve verimlilikleri düşüktür. Türkiye'de KOBİ'lerin %95,3'ü 1–9 arası işçi çalıştıran mikro ölçekli işletmelerden oluşmaktadır. Dolayısıyla sanayi sektöründe yer alan işletmelerin çoğu, geleneksel yapının baskın olduğu aile işletmelerinin büyük ölçekte sistemin içinde var oldukları görülmektedir. Bu işletmeler yönetim, mali ve pazarlama konularında muhafazakâr bir eğilim ve davranış göstermektedirler. Bunun akabinde işletmeler verimlilik ilkelerini çoğunlukla hayata geçirememektedirler. Bu tarz işletmelerde genellikle işletmenin sahibi aynı zamanda yönetici de olduğundan, işletme körlüğü nedeniyle ve yeterli bilgiye sahip olamadığından, yapılabilecek bir takım değişiklikler ve işletme için verimi arttırabilecek organizasyonlara gözlerini kapamaktadırlar. Bu verimlilik ilkelerinin bilinmemesi tüm alanlarda işletmeyi etkilemekte dolayısıyla sorunlar kısa sürede büyüyerek işletmeyi dar boğaza sokabilmektedir (Bayülken, 2017:36-37).

Yönetim, üretim ve pazarlama gibi alanlarda eğitimli, tecrübeli ve bilgili yöneticilerin eksikliği KOBİ'lerin yönetim ve organizasyon konularında önemli sıkıntılar yaşamalarına neden olarak hayatta kalmalarının ve gelişmelerinin önüne geçmektedir. Bu sorunların ortadan kaldırılabilmesi için işletme sahiplerinin eğitilip bilinçlendirilmesi gerekmektedir. İşletme bünyelerinde konuyla ilgili uzmanlaşmış çalışanların işletme içerisinde istihdam edilmesi işletme adına faydalı olacaktır (Çelik, 2014:12).

KOBİ'ler için dezavantaj yaratan etkenlerden bir diğeri kanun ve mevzuat sorunlarıdır. Bürokratik engellerin ve kanunla uyulması zorunlu kılınan işlemlerin çokluğu, birçok girişimciyi atılımdan uzaklaştırmakta, var olan küçük işletmelerin ise

gelişimini olumsuz yönde etkilemekte ve engellemektedir. Ekonomik aktiviteleri zorlaştırıcı kanun ve hükümlerin basitleştirilmesi ve her aşamada kamu kurumlarının baskıcı varlığının hafifletilmesi KOBİ'lerin faaliyetlerini daha rahat sürdürebilmesine olanak sağlayabilir. Bunun yanında ülkemizde de kanuni yükümlülüklerin çok sayıda dağınık ve karışık olması, işletme sahiplerinin kanun gereklilikleri ile alakalı bilgilerinin az olması ya da olmaması, büyük işletmelere nazaran yol gösterecek alanında uzman birinin istihdam edilmesinin ekstra bir ekonomik külfet olarak görülmesi küçük işletmeler için dezavantaj yaratmaktadır (Akdeniz, 2005:10).

KOBİ'lerin bir diğer dezavantajı da düşük teknoloji kullanımı ve yetersiz alt yapı sorunudur. Altyapının mevcudiyeti veya eksikliği de firma performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu, özellikle kırsal veya bölgesel altyapının gelişmemiş veya az gelişmiş olduğu yükselen ekonomilerde önemlidir. Örneğin, kötü yollar, yetersiz su sıkıntısı, düzensiz elektrik arzı ve zayıf telekomünikasyon sistemini içeren zayıf altyapı KOBİ'lerin büyümesinin önündeki engellerden biridir. Yeterli tesislerin olmaması, firmaların bu tür hizmetleri almanın maliyetini üstlenmesi gerektiği anlamına gelir. Altyapı eksikliği veya çürümesi KOBİ'lerin başarısızlığına yol açmaktadır (Ndiaye-Razak vd,, 2018: 262). Ülkemizde imalat sektöründe küçük ve orta ölçekli işletmelerin teknoloji düzeylerine göre oranlarına bakıldığında, mikro ölçekli girişimlerin %57,5'i düşük teknoloji sınıfında üretim yaparken, %32,2'si orta-düşük teknoloji, %9,8'i orta-yüksek teknoloji ve %0,5'i yüksek teknoloji sınıfında üretim yapmaktadır. Sonuç olarak ülkemizde KOBİ'ler düşük telekomünikasyon sistemi içerisinde yer alıp düşük teknoloji kullanmakta ve bu durum KOBİ'ler için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/8044/kucuk-ve-orta-buyuklukteki-girisim-istatistikleri-2020#).

KOBİ'ler büyük işletmelerle karşılaştırıldığında rekabet güçlerinin zayıf olduğu görülmektedir. Günümüzde KOBİ'ler küresel rekabet içinde yer alsalar da özgün ürün imal etme konusunda yeterli değillerdir. KOBİ'lerin genellikle büyük ölçekli şirketlere fason üretim yaparak rekabet zincirine daha az girdikleri gözlenmektedir. Sipariş ana şirketin belirlediği standart ve fiyat aralığında yapılarak ana işletmeye teslim edilmektedir. Bunun sonucunda KOBİ'leri bekleyen tehlike, ana firmanın giderek fiyatları düşürmesi ve KOBİ'leri düşük kar marjları ile çalışmaya zorlamasıdır. Böyle bir durumda küçük firmaların pazarlık edebilme şansı yoktur. Zira yedekte başka

KOBİ'ler alternatif olarak beklemekte ve daha düşük fiyata razı olmaktadır. Bu "fason işletme" mantığının çok bilinen tablosudur. Ayrıca bu kar oranlarına razı olunsa bile, politik ve ekonomik dalgalanmalar da ana şirketin siparişi iptal etme riskini her an ortaya çıkarabilmektedir. Dolayısıyla "rekabet gücünün" düşüklüğü KOBİ'lerin önemli sorunlarından biridir. Bu noktada KOBİ'ler özgün ürün üretebilir veya kendi aralarında pasif rekabet yaratılmaması için belli iş için belli bir maliyet belirleyip bunun altına düşmeyerek büyük işletmelere karşı birlikte hareket edebilirler (Bayülken, 2017:39-40).

KOBİ'lerin dezavantajları olduğu kadar avantajları da mevcuttur. Bu avantajlardan biri çalışan sayısının azlığıdır. Çalışan sayısının azlığı işletme içerisinde ilişkilerin daha yakın olmasına imkân verir. Bu da beraberinde işyerinde bir aile havası ortamı yaratır. Çalışan sayısının azlığı işletme içi iletişimin hızlı ve etkili olmasına da olanak sağlar. Çalışan-işveren ayrımı keskin değildir ve hiyerarşik yapılanma büyük işletmelere oranla daha az veya yoktur. Çalışanların kararlara katılma, işletme içerisinde işveren kadar etkin rol üstlenme gibi imkânlar yakalaması hem motivasyonu yükseltmekte hem de işletmeye bağlılığı arttırmış olmaktadır. Büyük işletme yöneticilerinde var olan otoriter tutum, tutarsız emirler, karar sürecinin yavaş ilerlemesi gibi olumsuz durumlar küçük işletmelerde görülmemektedir. Bu da küçük işletmelerde verim artışını sağlamaktadır (Evin, 2012:16.)

KOBİ'ler büyük işletmelere nazaran tüketici gereksinimlerine kolayca uyum sağlarlar. Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler büyük ölçekli işletmelerin aksine tüketiciye daha yakın iletişimle çalışırlar. Oluşabilecek sorunların çözümleri daha hızlı ve daha düşük maliyetli olur. Bu esnek yapı sayesinde yenliklere daha kolay uyum sağlarlar, tüketici tercihlerine daha etkin cevap verirler. Büyük işletmelerle tüketici arasında bir köprü görevi görmüş olurlar ve büyük işletmelerin tamamlayıcısı ve destekleyicisi konumuna gelirler (Künyeli, 2006:16).

KOBİ'ler az yatırımla daha geniş ürün ve üretim çeşitliliği sağladığı gibi, yatırım maliyetlerindeki düşüklükle de istihdam olanakları sunmaktadırlar. İşsizliğin düşük seviyelere çekilmesine yardımcı oldukları gibi, esnek yapı sayesinde talep değişikliklerine kolay uyum sağlarlar. Esnek yapıya sahip olmaları dolayısıyla ekonomik dalgalanmaları daha rahat göğüsleyebilirler. Böylelikle istihdam ve üretimdeki boşlukların ve eksikliklerin giderilmesini sağlarlar. Gelir dağılımındaki

dengesizlikleri düşük seviyelere çekerken, bölgeler arası kalkınmayı dengelerler. Ekonomide istikrarı sağlayan denge unsurlarıdırlar (Demir, 2018:25).

KOBİ'ler birçok durumda büyük firmaların temelini oluşturmaktadır. Mevcut büyük firmaların birçoğu, dinamik lider tipleriyle iyi yönetilmesi sonucunda önceden birer KOBİ iken artık büyük bir firma haline gelmiş olan firmalardır. Önceden birer KOBİ olan büyük ölçekli işletmeler için KOBİ'ler büyük avantajlar sağlamaktadır. Sadece büyük ölçekli işletmelere değil ülke ekonomisine ve istihdama da olumlu katkıları vardır. Özellikle küçük nüfuslu bölgelerdeki vasıfsız işçi istihdamını karşılayarak hem sosyo-ekonomik yapıya hem de ülke ekonomisine katkı sağlarlar. Görüldüğü üzere KOBİ'ler ülkemiz için bir denge unsurudur ve ekonomimizin yapı taşlarını oluşturmaktadır (Filiker, 2007:22).

1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Tarihsel olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği olarak ele alınan kavrama ilişkin çabaların odak noktası fabrika işçileri gibi kol emeği ile yapılan meslekler olmuştur. Ancak bu alan günümüzde kişi ve yer bakımından çift yönlü olmak üzere kapsam olarak genişlemiş ve tüm meslekleri kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği kavramına dönüşmüştür. İş sağlığı ve güvenliği, çalışan nüfusun hastalık ve yaralanma eğilimlerini inceleyen ve bunları önlemek için stratejiler ve düzenlemeler öneren ve uygulayan bir alanı ifade eder. Kapsamı geniştir, toksikoloji ve epidemiyolojiden ergonomi ve şiddetin önlenmesine kadar çok çeşitli disiplinleri kapsar (https://www.verywellhealth.com/what-is-occupational-health-and-safety-4159865). Bir başka deyişle, işyerindeki insanların güvenliği, sağlığı ve refahı ile ilgili çalışmalar yapan, her bireyin kendi mesleğini sağlığına en az zarar verecek şekilde gerçekleştirmesi ile ilgilenen çok disiplinli bir alandır. Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliği, iş hayatında çalışanların olası tehlikelere karşı korunması ve gerekli tedbirlerin alınarak sağlıklı bir çalışma ortamının yaratılması için yapılan çalışmaları ifade etmektedir. Sanayinin ve teknolojinin gelişimi insan hayatının kolaylaştırılması açısından pozitif etkilerle birlikte bir takım olumsuz etmenlere de yol açmıştır. Özellikle sanayide kullanılan kimyasal girdiler insan ve çevre üzerinde olumsuz etkiler yaratarak beraberinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olurken, ofis ortamlarında ise

zihinsel sağlık ve tekrarlayan stres problemleri odak noktası olmaktadır (Bayram, 2008:9; Kılkış, 2018:7; https://www.peoplehum.com/glossary/occupational-safety).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı sanayi devriminin bir ürünüdür. Sanayileşme ile birlikte fabrikalarda ağır makinelerde çalışmanın getirmiş olduğu fiziksel nitelikteki olumsuz etkileri en aza indirgemek amacıyla ortaya çıkmış bir kavramdır. Günümüzde ise ofis ortamlarında veya uzaktan çalışma gibi neredeyse yalnızca bilgisayarlarda çalışmanın getirdiği kas ve eklem ağrıları, göz yorgunluğu ve ofis kaynaklı kayma, düşme gibi güvenlik ve sağlık sorunları ile de karşılaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği mesleğe göre büyük farklılıklar gösteren kaza ve hastalıklara karşı gerekli önleyici tedbirler almayı, böylece iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmayı sağlayan çözümler üretmeyi hedeflemektedir. Kavramın iş güvenliği kısmı işyerindeki risk faktörlerini ve yaralanmaya neden olabilecek olası güvenlik tehlikelerini kapsamaktadır. İş sağlığı ise işyerinin yaratacağı potansiyel sağlık sorunlarına ve esenliğe odaklanmıştır (https://www.verywellhealth.com/what-is-occupational-health-and-safety-4159865).

Her mesleğin kendisiyle ilişkili sağlık veya güvenlik riskleri vardır ve çalışanlarının işlerini mümkün olduğunca güvenli bir şekilde yapmalarını sağlamak her işverenin sorumluluğundadır. ILO'ya göre iş sağlığı ve güvenliği, işle ilgili yaralanma ve hastalıkların önlenmesi ile çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi ile ilgilenen disiplin olarak tanımlanabilir. Çalışma koşullarının ve ortamının iyileştirilmesini amaçlamakta, çalışanların sosyal, zihinsel ve fiziksel refahını kapsamaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği mesleki tıp, halk sağlığı, endüstri mühendisliği, ergonomi, kimya ve psikoloji gibi diğer bilimsel alanlarla etkileşimi gerekli kılan geniş bir yaklaşım gerektirmektedir. Her ne kadar geleneksel olarak işyeri tehlikeleri ile yaralanma veya hastalık gibi olumsuz sonuçlar arasındaki doğrudan bağlantıya odaklanılmışsa da dış faktörlerin (örn. kronik hastalıklar, sosyo-ekonomik çevre, pandemiler) de çalışanların sağlığı ve güvenliği daha geniş bir ifade ile refahı üzerinde bir etkiye sahip olabileceği kabul edilmektedir. Bu anlayış iş sağlığı ve güvenliğini tanımlarken daha bütünsel bir yaklaşıma ihtiyaç olduğu anlamına gelmektedir. Bu anlayış çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliğinin "yatay" ve "dikey" olarak genişletilmiş tanımında aşağıdaki noktalara dikkat çekilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin yatay genişlemesi, çalışanların sağlığının sadece işyeri risklerinden değil,

aynı zamanda kişisel ve toplum düzeyindeki risk faktörlerinden de etkilendiğinin kabulüne dayanmaktadır. Dikey olarak daha geniş tanımda ise, çalışma öncesinden çalışma sonrasına kadar tüm çalışma hayatının sürekliliğine bakılmaktadır. Böylece genişletilmiş bir iş sağlığı ve güvenliği kavramının içeriğinde sadece geleneksel işyeri risklerinin değerlendirilmesi yeterli olmayacak, aynı zamanda iş ve iş dışı faktörlerin etkileşimlerinin yanı sıra çalışma hayatı boyunca ortaya çıkan değişikliklerin de dikkate alınması gerekmektedir (https://oshwiki.eu/wiki/OSH_in_general).

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmaların amacı kavramın içeriğinde de yer aldığı üzere iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesidir. Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) ya göre iş kazası, önceden planlanmamış, büyük ölçüde yaralanmalara, üretimde kullanılan makine ve ekipmanların zarar görmesine veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay olarak tanımlanmıştır. ILO ya göre ise iş kazası ise, planlanmamış ve genellikle zarara yol açan beklenmedik olaylar olarak ifade edilmektedir (Baybora, 2012:14-15).

Bir kazanın iş kazası kabul edilebilmesi için, işin niteliğinden ötürü işyeri dışındayken beklenmedik bir şekilde veya işyeri içinde çalışırken meydana gelmesi, çalışanın da ruh ve beden bütünlüğüne zarar vermesi gerekmektedir (Kılkış, 2018:11).

Mesleki risklerin en önemlisi olan iş kazası çalışanın, işverenin emri altında bulunduğu bir sırada işveren için çalışırken veya işverenin emri doğrultusunda işyeri dışındayken meydana gelebilen ve çalışanların beden ve ruh sağlığını etkileyen kazalardır. Meydana gelen iş kazaları hem ülke ekonomisine hem de işverene ve çalışana ciddi zararlar vermektedir (Yılmaz, 2015:57).

İş kazalarının temel nedenleri 4M olarak adlandırılan 4 ana etkenden kaynaklanmaktadır.

1-İnsan (Man)

2-Makine (Machine)

3-Ortam-Çevre (Media)

4-Yönetim (Management)

İnsan faktörü bu temel nedenlerden en önemlisi olup, kazaya sebep olabilecek en büyük etkendir (Bayraktaroğlu vd., 2018:2).

İş sağlığı ve güvenliğinin diğer bir risk grubu ise meslek hastalıklarıdır. Meslek hastalığı, tümüyle mesleksel nitelikte olup çalışanın yaptığı işten kaynaklanan bir

hastalıktır. Bir hastalığa meslek hastalığı diyebilmek için ortaya çıkan sakatlığın veya hastalığın çalışanın yaptığı iş yüzünden kaynaklanması ve hastalığın tekrarlayan nitelikte olması gerekmektedir. Meslek hastalığını iş kazasından ayıran özellik ise meslek hastalığı çalışanın yürüttüğü iş nedeniyle yavaş yavaş ortaya çıkan bir rahatsızlık olmasına karşın iş kazası aniden ortaya çıkan bir olaydır (Kılkış, 2017:254-255).

İş kazası ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik koruma amaçlı faaliyetleri içeren iş sağlığı ve güvenliği alanında mesleki risklerin bilinmesi ve yönetilmesi önem taşımaktadır. Mesleki risklerin belirlenmesi süreci işyerindeki tehlikelerin tespiti ile başlamaktadır. Tehlike, çalışma ortamında var olan ya da dışarıdan gelebilecek, işyerini veya çalışanları etkileyebilecek hasar veya zarar verme potansiyelidir. Tehlikeyi ortaya çıkaran sebeplerden birisi güvenli olmayan davranışlarda bulunmak bir diğeri ise güvenli olmayan ortamlarda çalışmaktır (Özkan, 2019:2). İşyerleri farklı sektörlerde faaliyet göstermesine bağlı olarak her işyeri için farklı tehlikeler mevcuttur.

Tehlikeden kaynaklanabilecek yaralanma, kayıp, zarar görme ya da başka bir zararlı durumun meydana gelmesi ihtimali risk olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle risk, tehlikeli bir olayın gerçekleşme ihtimali ile ortaya çıkacak sonuçların birleşimidir (Ocak, 2019:14). Tehlike ve riske bir örnek vermek gerekirse; çalışılan ortamda seyyar kablolar yerde ve kontrolsüz şekilde bulunuyor ise tehlike, bu seyyar kablolardan kaçak akım nedeni ile elektrik çarpması, kısa devre, yangın gibi olayların meydana gelmesi ise risktir.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının taşıdığı anlam ve amaç bakımından işyerlerinin risklere karşı doğru önlemler alarak uygulanmasını sağlamak çok önemlidir. Küreselleşme ve hizmet sektörünün büyümesi, teknolojik gelişme ve işgücü piyasasının yapısındaki değişiklikler, tüm işyerlerinde çalışma yöntemlerinde ve çalışma ortamında değişiklikler yaratmaktadır. Bu değişiklikler yeni iş sağlığı ve güvenliği risklerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Daha geleneksel riskler yanında teknoloji ve çalışma koşullarında meydana gelebilecek değişiklikler sonucunda ortaya çıkabilecek yeni riskleri yönetmek ve kontrol etmek iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde hayati bir role sahiptir (https://oshwiki.eu/wiki/OSH_in_general).

1.2.1. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Önemi ve Amacı

İş sağlığı ve güvenliğinin odak noktası çalışan sağlığının geliştirilmesi ve sürdürülmesi, çalışma ortamının iyileştirilmesi, sağlık ve güvenliği destekleyici çalışma kültürlerinin geliştirilmesi böylece çalışanların kazalardan, yaralanmalardan, zararlı maddelerin neden olacağı hastalıklara maruz kalmaktan ve ölümlerden korunmasıdır. ILO'nun tahminlerine göre dünyada her yıl 2 milyon kişi iş kazası ve işle ilgili hastalıklar nedeniyle hayatını kaybederken, yılda 360 milyon iş kazası meydana gelmektedir (https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm). Türkiye'de de Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre 2020 yılında 384.605 kişi iş kazasına, 909 kişi meslek hastalığına maruz kalmıştır. Meslek hastalığı nedeniyle 5 kişi, iş kazası nedeniyle 1240 kişi hayatını kaybetmiştir (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari).

Çalışma ve yaşama hakkı üzerinde büyük bir tehdit oluşturan kaza ve hastalıkları önlemek için iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına önem verilmesi gerekmektedir. Tüm işyerlerinde güvenlik tehlikeleri mevcuttur ve kazalar her an gerçekleşebilir. Bu tür tehlikelerin çalışanlar, işverenler ve ülke ekonomisi üzerindeki etkilerini en aza indirerek kaza riskini azaltmak ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına öncelik verilmesi önemli avantajlar sağlamaktadır. Özellikle tehlikelerin tanımlanarak risklerin azaltılması kaza ve yaralanmaların azalmasını, çalışanların moralinin yükselmesiyle verimliliğin artmasını, çalışanlar arasındaki ilişkilerin gelişmesini, farkındalığın artarak güvenli çalışma kültürünün oluşmasını, kaza ve yaralanmalara bağlı maliyetlerin düşmesini sağlayacaktır (https://www.jliedu.com/blog/importance-ohs-occupational-health-safety/ https://safetyaccess.co.uk/news/why-is-occupational-health-and-safety-important/).

İşyeri çalışanların fiziksel, zihinsel, ekonomik ve sosyal refahında büyük rol oynamaktadır. Çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak işveren için bir seçim değil, yükümlülüktür. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerindeki eksiklikler en çok çalışanları etkilemektedir. Çalışanın yaşamını kaybetmesine neden olabileceği gibi beden ve ruh sağlığında kayıplar yaşamasına, gelirinin azalmasına da sebep olmaktadır. Kaybedilen bir uzuv veya yıllarca süren zihinsel rehabilitasyon, bir kişiyi tamamen yeni bir yaşam tarzına ve hatta kendi kimliğini benimsemeye bile zorlayabilir. Bu tür olayların çalışanlar üzerindeki etkisini ölçebilmek, tanımlamak çok zordur. İnsanların görevlerini yaparken yaşadıkları ölümcül yaralanmalar da tartışmasız ekonomik olarak

ölçebileceğimizin ötesindedir. Ölen veya yaralanan kişinin yanı sıra, bundan zarar gören aile ve arkadaşlar, iş arkadaşları da bundan doğrudan etkilenmektedir.

İşverenleri etkileyen yönü ise iş kazalarından doğan ekonomik maliyetlerin karlılıklarını etkileyerek rekabet güçlerini zayıflatmasıdır. Bu maliyetlerin bir kısmı tedavi giderleri, mahkeme masrafları, maddi manevi tazminatlar gibi önlem alınabilir ve hesaplanabilir maliyetlerdir. Ancak asıl önemlisi önceden kestirilemeyen, kazanın diğer çalışanlar üzerinde yarattığı verim düşüklüğü, yeni eleman seçimi ve eğitimi, kazanın gerektirdiği fazla mesai, pazar kaybı gibi hesaplanması zor olan daha yüksek maliyetlerdir. Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliği devamsızlık maliyetlerini azaltmak, çalışan verimliliğini artırmak, kamu ve özel sektör işverenlerinin gereksinimlerini karşılamak ve kurumsal imajı geliştirmek gibi işletmeler için çeşitli ekonomik avantajlara sahiptir. Daha yüksek İSG standartlarına sahip işletmeler daha başarılı ve daha sürdürülebilirdir. Tahminler, iş sağlığı ve güvenliğine yatırılan her birim için işverenin getirisinin yaklaşık iki katı olduğunu göstermektedir.

Ülke ekonomisi bakımından ise ekonomik ve sosyal kalkınmaya ilişkin hedeflerin değişmesine neden olabilmektedir. Zira iş kazası ve meslek hastalıklarının neden olduğu maliyetler ülkelerin gayri safi yurtiçi hasılasında önemli bir yer tutmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalarda her yıl iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar nedeniyle bu oranın %4'ü bulduğu ifade edilmektedir. Nitekim EU-OSHA, küresel gayri safi yurtiçi hasılanın (GSYİH) %3,9'unun ve Avrupa GSYİH'sının %3,3'ünün işle ilgili yaralanmalar ve hastalıklarla mücadeleye harcandığını tahmin etmektedir. Dolayısıyla kaynakların iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle kullanılması ülke politikalarındaki tercihlerin değiştirilmesini zorunlu kılmakta ve hedeflerin gerçekleştirilmesini engellemektedir. Diğer taraftan yetişmiş insan gücü kaybı ise sorunun bir başka önemli boyutudur. İşle ilgili yaralanmalar ve hastalıklar, bireyler, işverenler ve toplum için yüksek ekonomik maliyetlere neden olmaktadır. Kimi zaman geri getirilemeyecek kayıplara neden olan ve çok boyutlu etkileri bulunan iş kazalarının yapılacak etkin çalışmalarla büyük ölçüde önlenebileceği ifade edilmektedir. Bu çalışmalar arasında özellikle işyerinde risklerin asgari düzeye indirilmesi, toplu koruma önlemlerine öncelik verilmesi ve üst yönetim tarafından konunun sahiplenilmesinin önemine vurgu yapılmaktadır (Kılkış, 2018: 22-29; https://oshwiki.eu/wiki/OSH_in_general).

Çalışanları, ailelerini, işyerlerini ve toplumu olumsuz etkileyen iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçları, alınacak sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi ile hafifletilebilir kimi zaman da önlenebilir. Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amacı yaşama, çalışma ve sağlık hakkını garanti almaktır. Geçmişte reaktif bir yaklaşım ile yaşanan kaza ve hastalıkların ortaya çıkardığı olumsuz sonuçları telafi edici çalışmalar yapılırken, 6331 sayılı Kanun ile proaktif anlayışı ifade eden kaza ve hastalıkların oluşmadan önlenmesine yönelik çabalar ön plana çıkmıştır. Böylece çalışanların ruh ve beden bütünlüğünün sağlanması amaçlanmaktadır. En önemli amaç çalışanların korunması olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği gereği alınması gereken önlemler işyerinin güvenliğine de katkı sağlamaktadır. Çünkü yapılan çalışmalarla işyerinde risk oluşturan tehlikeler de ortadan kaldırılmış olmaktadır. Diğer taraftan yapılan çalışmalar işyerinde üretimin güvenliğini de olumlu etkilemektedir. Alınacak önlemler ile daha güvenli işyerleri oluşturulacağı için olası kazalar ve hastalıklar da engellenmiş olacaktır. Bu durum kazalardan kaynaklanan işgünü kayıplarını azaltacak, çalışanların motivasyonunu artıracak ve üretkenliğin artmasına katkıda bulunacaktır. Nitekim 2021-2027 iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin AB stratejik çerçevesi, iş sağlığı ve güvenliğinin değerini vurgulamaktadır. Sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, sağlıklı ve üretken bir işgücünün ön koşuludur ve bu nedenle ülke ekonomilerinin sürdürülebilirliği ve rekabet gücü için anahtardır. Özellikle COVID-19 pandemisi döneminde, çalışan sağlığının korunması, toplumumuzun işleyişi ve kritik ekonomik ve sosyal faaliyetlerin devamlılığı için iş sağlığı ve güvenliğinin çok önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır.

(Kılkış, 2018: 8-10; Baybora, 2019:11; Akpınar, 2013:35-36; https://oshwiki.eu/wiki/OSH_in_general)

1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

Bugünkü anlamı ile olmasa bile eski çağlardan beri işyeri ve çalışan kavramı hep olmuştur. Dolayısıyla yapılan iş ile sağlık arasında bağlantı kurmanın tarihçesi de eski çağlara kadar uzanmaktadır (TMMOB, 2018:5). İş sağlığı ve güvenliği konusu ise çalışma hayatında önemli bir dönüm noktası olan Sanayi Devrimi ile ortaya çıkmıştır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini Sanayi Devrimi öncesi ve Sanayi Devrimi sonrası olarak iki başlıkta incelemek mümkündür.

Sanayi Devrimi öncesi dönemde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yazılı çalışmaların eski Roma dönemine kadar uzandığı belirtilmektedir. Ünlü tarihçi Heredot çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiğini söyleyen ilk kişidir. Aynı dönemlerde yaşayan Hipokrates ise ilk kez kurşunun zararlarından bahsetmiş ve bazı rahatsızlıkların kurşun ile olan ilişkisini vurgulamıştır (Kaplan, 2013:10). M.Ö 2000'lerde Babil İmparatorluğu'nun kurucusu olan Hammurabi tarafından Hammurabi Kanunları hazırlanmış ve ilk defa iş sağlığı ve güvenliğinden bahsedilmiştir. Daha sonra Nicander kurşun anemisini ve zararlı etkilerinden korunma yöntemlerini geliştirmiş, Plini ise işyerindeki tozlardan korunmak amacıyla çalışanların maske yerine başlarına torba geçirmelerini önererek ilk kişisel koruyucu donanımları ortaya atmıştır. Juvenal, demircilerde görülen göz hastalıklarından bahsetmiş ve bunun yapılan işten kaynaklandığını açıklamış, ayakta çalışanlarda ise varis oluşabileceği yönünde tespitlerde bulunarak meslek hastalıklarına ilişkin değerlendirmeler yapmıştır (Çiçek vd., 2016:111-112).

Agricola, dünyada ilk mineroloji bilgini olarak bilinmekte olup "De Re Metallica" isimli kitabında madencilerde ortaya çıkan hastalıklardan, toza karşı maden ocaklarının havalandırılması gerektiğinden ve iş kazalarından korunma yöntemlerinden bahsetmiştir. Paracelsus, "Bütün maddeler zehirdir, uygun doz zehir ve ilaç arasındaki farkı yaratır." sözüyle tarihe geçmiştir. "De Morbis Metallicis" kitabını yazmış, madencilerde ve baca temizleyicilerinde görülen meslek hastalığını saptamış ve günümüzde pnömokonyoz olarak bilinen akciğer hastalıklarının tablosunu çizmiştir. İş sağlığı kavramının kurucusu olarak tanınan, "hastalarınıza önce mesleğini sorunuz" sözü ile tarihe geçen Dr. Bernardino Ramazzani ise çalışma ortamından kaynaklanan olumsuz koşulların giderildiğinde çalışma veriminin artacağını öne sürerek ergonominin ilklerini açıklamıştır. Çalışılan iş – sağlık ilişkisini ön planda tutarak "De Morbis Artificum Diatriba" kitabında meslek hastalıklarını ele almıştır (Kaya, 2019:3). Sanayi Devrimi öncesinde bilim adamlarının meslek hastalıklarını ön plana çıkaran çalışmalar yaptıkları gözlenmektedir.

Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma koşullarının değişmesi, ekonomi alanında yapılan gelişmeler ve insan gücünün yerini makinelerin almasıyla beraber fabrika dönemi başlamıştır. İşçiler maden ocaklarında ve fabrikalarda oldukça kötü şartlar

altında çalışmak zorunda kalmış, uzun süren çalışma saatlerinin yanında çocuk işçiler ve kadınlar da ağır çalışma şartlarına maruz kalmıştır (Olcay, 2019:35).

Fabrika üretiminin artmasıyla beraber kentlere göç başlamış ve alt yapısı gelişmemiş bu kentlerde çevre koşulları sağlanamamış, beslenme problemleri ve salgın hastalıklar ortaya çıkmıştır. Üretimde çeşitlilik ve farklı tekniklerin ortaya çıkması, makineler için gerekli koruma önlemlerinin alınmamasının yanında fabrika ortamında tecrübeli olmayan işçiler hızlı ve uzun süreli çalışma hayatına ayak uyduramamış bunun sonucunda ise kullandığı alet ve makinelere uyum sağlayamamıştır. Bütün bu olaylar sonucunda çok sayıda iş kazaları yaşanmıştır. Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı kaza ve hastalıkların önlenebilmesi için güvenlik önlemlerine yönelik mevzuat çalışmaları başlatılmıştır (Olcay, 2019:35).

İş sağlığı ile ilgili ilk yasal düzenleme İngiltere'de Pervical Pott'un baca temizleyicilerinde kansere yakalanma riskinden bahsetmesi ve bunun çalışma ortamından kaynaklandığını söylemesi üzerine 1788 yılında Baca Temizleyicileri Yasası yayımlanmıştır. Aynı dönemde yaşayan Robert Owen ise İskoçya'daki kendi farikasında on yaşın altında kimseyi çalıştırmamış, çalışma saatlerini azaltarak gençler ve yetişkinler için eğitim programları hazırlamış ve kendi çalışanları için çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına çalışmalar yapmıştır (Çiçek, 2016:115). İngiltere'de 1802 yılında çıkarılan "Çırakların Sağlığı ve Morali" Yasası ile çalışma saati 12 ile sınırlandırılmış, çocuk işçilerin eğitim hayatı ve ücret ile ilgili düzenlemeler yapılmış, 1833 tarihli "Fabrikalar Yasası" ile de 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır (Özer, 2018:5). 1844 yılında endüstriden sayılan işyerlerinde işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirilmiş, 1847 yılında işyeri denetimi ve iş müfettişliği kurumsal yapısı oluşturulmuştur. 1895 yılında meslek hastalıklarının bildirimi zorunluluğu, 1900 yılında ise işe giriş sağlık muayenesi, tehlikeli işler için özel muayene, sakatlanan işçiler için rapor hazırlanması gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında çok önemli gelişmeler yaşanmıştır. İngiltere'de bu gelişmeler yaşanırken diğer Avrupa ülkeleri ve Amerika da kayıtsız kalmamıştır (Kaya, 2019:5).

Amerika Birleşik Devletleri'nde 1836 yılında çocuk işçiler ile ilgili yasa çıkarılmıştır. İsviçre'de 1840 yılında, Fransa'da 1841 yılında, Almanya'da 1849 yılında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasalar çıkarılmıştır. 1885 yılında ilk olarak Almanya'da

iş kazasına uğrayan çalışanlara tazminat ödeme uygulaması başlamış ve bu uygulama daha sonra Avrupa ve Amerika'da da yaygınlaşmıştır.

19.yy'dan itibaren sendikaların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasaların çıkarılmasına yönelik eylemleri ve ILO ile WHO'nun kurulması ile birlikte işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda önemli adımlar atılarak çalışmalar hızlanmıştır. Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği çalışma ve yaşama hakkını güvence altına alan ve devamlılığı olan dinamik ve çok önemli bir alandır (Kaplan, 2013:12).

Türkiye'de de iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi dünyada olduğu gibi çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak başlamış ve ilerlemiştir. Sanayileşme hareketinin Cumhuriyet dönemi ile başlaması iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının gelişimini geciktirmiştir (Kılkış, 2018:47).

Asıl gelişmelerin Cumhuriyet döneminde başlamasına karşın Cumhuriyet öncesi dönemde de çalışma hayatına ilişkin çalışmalar ve düzenlemeler yapılmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk sanayileşme hareketlerinin kömür madenlerinde başlaması üzerine ilk düzenlemelerin de bu bölgelerdeki işçiler için yapıldığı ifade edilmektedir. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesinde Ereğli kömür havzasında çalışanlar için çalışma saatleri 10 saate indirilmiş, işçilere dinleme süresi ve yatacak yer verilmesi, işçi ücretlerinin zamanında ödenmesi ve madenlerde hekim bulundurulması gibi düzenlemeler yer almıştır (Özbek, 2019:59).

1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesinde iş güvenliği ile ilgili hükümlere daha fazla yer verilmiştir. İşverenin iş kazası meydana gelmemesi için önlem alma zorunluluğu, iş kazasına uğrayan işçilere veya ailelerine işveren tarafından tazminat ödenmesi yükümlülüğü, işverenlerin madende hekim çalıştırması ve eczane bulundurması gibi kazanın tazminine yönelik kapsamlı hükümler getirilmiştir. Ancak Maadin Nizamnamesinin işverenler tarafından uygulanmadığı belirtilmektedir (Erhan, 2014:12-13).

Türkiye'nin ilk medeni kanunu olan 1876 tarihli Mecelle ile işverenin kusuru ile kaza meydana gelmesi halinde bu zararın tazmini, ücretlerin ayni olarak ödenmesinin kaldırılması ve günlük çalışma sürelerinin belirlenmesi gibi çalışma hayatına yönelik düzenlemeler yapılmıştır (Özbek, 2019:60). Cumhuriyetin ilanı ile birlikte yasal düzenlemeler hız kazanmıştır. 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, toplum sağlığını esas alan ve dolaylı olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler barındıran ilk

kanundur. Bu yasa ile birlikte kadın ve çocukların korunması, en az 50 işçi çalıştıran iş yerlerinde hekim bulundurulması, 12 yaşın altındaki çocukların maden ve imalathane gibi yerlerde çalıştırılmasının yasaklanması gibi düzenlemeler getirilmiştir (Çiçek, 2016:125).

1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu, Türk çalışma hayatının ilk İş Kanunudur. Bu kanun iş sağlığı ve güvenliğinin temellerini oluşturmakta ve iş sağlığı güvenliği ile ilgili düzenleme içermektedir. 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 Sayılı İş Kanunu ise iş sağlığı ve güvenliği yönünden oldukça ayrıntılı düzenlemelere yer vermiştir (Kılkış, 2018:51; Kaplan, 2013:14). Acil durumlarda işin durdurulması ve işyerinin kapatılması, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının oluşturulması, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin işe girişlerinde ve işin devamında sağlık raporu istenmesi gibi hükümler yer almıştır (TMMOB, 2018:13-14). Son olarak halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu ile 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunun alt yapısı oluşturulmuştur. Proaktif yaklaşımın temelini oluşturan risk değerlendirme sistemi ve işçilerin bilgilendirilmesi, eğitimi, sisteme dahil edilmesi, İSG profesyonelleri çalıştırılması gibi pek çok düzenlemeyi içermektedir. Ancak Kanun çerçevesinde çıkarılan yönetmeliklerin Avrupa Birliği direktiflerinin çevirisi olması nedeniyle ve tüm çalışanları kapsamadığı için fazlasıyla eleştirilmiştir. Uygulamada da çeşitli sorunlarla karşılaşılması üzerine özel bir iş sağlığı ve güvenliği yasasına ihtiyaç doğmuştur (Kaplan, 2013:16).

Uzun süren mevzuat çalışmalarından sonra hem ülkemizin ihtiyaçlarını karşılaması adına hem de Avrupa Birliği'ne aday ülke konumumuzun getirdiği gerekliliklerden dolayı 30 Haziran 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, tüm çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışabilmesini hedeflemektedir. İşyerlerindeki tehlike ve riskleri ortadan kaldırarak mevcut durumun iyileştirilip daha iyi ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanacaktır. İşyerlerinin tehlike sınıfına ayrılmasından, işyerlerinde kullanılan makine, iş ekipmanları gibi üretim faktörlerinden ve çalışanın geçireceği iş kazası ve meslek hastalığı gibi durumlarda yapılacak gereklilikleri kapsamaktadır (Kaya, 2019:20).

6331 sayılı Kanun kamu ve özel sektör ayrımı yapmaksızın tüm çalışanları kapsayan bir kanundur. İşyerlerini tehlike sınıflarına göre ayırmış ve önleyici bir

yaklaşım gözetmektedir. Daha önce çıkarılan kanunlarımızın yanı sıra 6331 sayılı kanun işverenlere yeni yükümlülükler ve yüksek tutarlarda cezai sorumluluklar getirmiştir (Olcay, 2019:46).

Sonuç olarak ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında nihayetinde kapsamlı bir yasa oluşturulmuştur. Ancak önemli olan oluşturulan yasanın gerekliliklerini yerine getirebilmek ve gerek işverenin gerekse çalışanların güvenliğini ve sağlığını koruyabilmek önemlidir.

İKİNCİ BÖLÜM
KOBİLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.1.KOBİLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

KOBİ'ler, özellikle gelişmekte olan ve yükselen ekonomiler olmak üzere dünyadaki çoğu ekonomi için hayati öneme sahiptir. Dünya Bankası, gelişmekte olan ekonomilerde kayıtlı KOBİ'lerin toplam istihdamın %60'ına ve milli gelirin (GSYİH) %40'ına kadar katkıda bulunduğunu ifade etmektedir. KOBİ'lerdeki kayıt dışı uygulamalar da hesaba katılırsa bu istatistiklerin önemli ölçüde daha yüksek olacağını belirtmektedir. Ayrıca Dünya Bankası, önümüzdeki 15 yıl içinde, çoğunlukla Asya ve Afrika'da 600 milyon işçinin küresel işgücüne gireceğini tahmin etmektedir. Bu öngörülen tahmine göre, beş yeni işten dördünün KOBİ'ler tarafından gerçekleştirilmesi beklenmektedir. Ayrıca, Dünya Bankası Grubu tarafından yapılan bir araştırmada da, gelişmekte olan ekonomilerde büyük çoğunluğu kayıt dışı olan yaklaşık 400 milyon MKOBİ (mikro işletmeler ve KOBİ'ler) bulunduğuna dikkat çekilmektedir. Bu tahmin, yükselen ekonomilerde KOBİ'lerin ekonomik yapıyı şekillendirmedeki önemini göstermektedir. KOBİ'lerin gelişmekte olan ve yükselen ekonomilerin büyümesinde ve geleceğindeki rolü göz önüne alındığında, bu ülkelerdeki hükümetler KOBİ'leri güçlendirmenin ve onları daha başarılı hale getirmenin yollarını aramaktadırlar. (Ndiaye vd,, 2018: 259-262). Çünkü küçük işletmeler, müşteri merkezli olmaları ve yerel veya bölgesel ihtiyaçlara odaklanmaları nedeniyle iş yaratma ve ekonomik büyüme için hayati bir öneme sahiptirler. Nitekim BM ve ILO gibi birçok uluslararası kuruluş da KOBİ sektörünü teşvik etmek için çalışmaktadır. ILO tarafından yapılan araştırmalarda da bu sektörün ülkede ekonomi, refah ve istihdam yaratılmasında aktif rol oynadığı, küresel istihdamın üçte birine katkıda bulunduğu tahmin edilmektedir. Bu nedenle de yüksek iş kazası oranlarını kontrol altına alabilmek amacıyla çalışma ortamlarındaki risklerin yönetiminin iyileştirilmesi ve bu işletmelerde güvenlik kültürüne ilişkin faaliyetlerin önemine vurgu yapılmaktadır (Garnica-Barrigaa, 2018: 1; Gopang vd, 2017).

TÜİK Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri verilerine göre Türkiye'de de sanayi ve hizmet sektöründe KOBİ'ler 2020 yılında toplam girişim

sayısının %99,8'ini oluşturmuştur. Bunun yanı sıra istihdamın %72'sini, cironun %50,4'ünü ve üretim değerinin %44,1'ini oluşturduğu belirtilmektedir. 2019 yılında doğan KOBİ girişim sayısının, o yıldaki aktif KOBİ sayısına oranı %13,1 iken 2020 yılında bu oranlar %14,7'ye çıkmıştır. Aynı şekilde KOBİ'lerin toplam istihdam içerisindeki payı da artmıştır. KOBİ'lerin 2020 yılında en yüksek doğum oranı %15,6 ile mikro ölçekli girişimlerde gerçekleşmiştir. Bunu %4,6 ile küçük ölçekli ve %3,1 ile orta ölçekli girişimler takip etmiştir. Yine doğan girişimlerin istihdam içerisindeki oranlarında en yüksek oran %11,6 ile mikro ölçekli girişimlerde gerçekleşmiştir. Bunu %2,7 ile küçük ölçekli ve %1,4 ile orta ölçekli girişimler takip etmiştir. Bu veriler de göstermektedir ki, Türkiye'de de KOBİ'ler ekonomik yapı içinde önemli bir yere sahiptir (https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-ve-Orta-Buyuklukteki-Girisim-Istatistikleri-2019-37548).

Ekonomik ve sosyal yapı içinde önemli bir yere sahip olan KOBİ'ler maalesef iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanmasında da dikkat çekici rakamlara sahiptir. ILO'nun istatistiksel raporlarında da, küçük ve orta ölçekli kuruluşlardaki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte, gelişmekte olan ülkelerde hem ölümlerin hem de yaralanmaların daha fazla görüldüğüne, büyük işletmelere göre iş kazalarının daha yüksek olduğuna vurgu yapılmaktadır. Örneğin Avrupa'da tüm iş kazalarının %82'si küçük işletmelerde meydana gelmektedir. Ülkeler arasındaki uygulamalara yönelik olarak yapılan çok sayıdaki araştırmalardan biri Birleşik Krallık ve İspanya'daki KOBİ'ler arasında yapılmıştır. Söz konusu araştırmada, işletmelerin çoğunluğunun sağlık ve güvenliği önemli gördükleri ve sağduyulu bir yaklaşım benimsedikleri görülmüştür. Fakat yasal düzenlemelerin çok karmaşık ve zaman alıcı olduğuna ve özellikle KOBİ'lerde sağlık ve güvenlik yönetiminde iyileştirmeleri teşvik edecek mekanizmaların eksikliğine vurgu yapılmıştır. Yapılan araştırmada işletmelerin sağlık ve güvenlik yönetimi konularında haftada üç ila beş saat gibi çok az zaman ayırdıkları ve çoğunun işletmede tam zamanlı bir iş güvenliği uzmanı çalıştırmadığı dikkati çekmiştir. Bu ortak eğilimlere karşın Birleşik Krallık ve İspanya örnekleri arasında farklılıklar da bulunduğu ve bu farklılıkların, sağlık ve güvenlik mevzuatı konusunda farkındalık, güvenlik ve kalite yönetim sistemlerinin daha yaygın olması ve sağlık ve güvenlik uygulamalarını üst yönetimin daha fazla sahiplenmesi

noktalarında ortaya çıktığına vurgu yapılmaktadır. Tüm bu faktörlerin işyerlerinde sağlık ve güvenliği iyileştirmede önemli olduğu kabul edilmektedir (Vassie vd., 2000).

KOBİ'ler üzerine yapılan çalışmalarda özellikle gelişmekte olan ülkelerde sağlık ve güvenliğe önem verilmediği, iş kazası ve meslek hastalıklarının sürekli arttığı sıkça vurgulanmaktadır. Bunda geçmişten gelen mevzuat hükümlerinin etkisi olmakla birlikte KOBİ'lerin kendine has özelliklerinden kaynaklanan değişik nedenleri de bulunmaktadır. Özellikle büyük işletmelere kıyasla daha az fiziksel, ekonomik ve organizasyonel kaynağa sahip olmaları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma koşulları kötüdür. Bunun yanı sıra işverenlerin bu alana önem vermemeleri de sağlık ve güvenlik uygulamalarına yönelik çabaların eksik kalmasına neden olmaktadır. Olayın diğer bir boyutu ise kullanılan teknolojidir. Örneğin Türkiye'de mikro ölçekli girişimlerin %57,6'sının düşük teknoloji, %32,4'ünün orta-düşük teknoloji ve %0,5'inin yüksek teknoloji ile çalışıyor olması kaza ve hastalıklarının yaşanmasında etkili olan faktörlerden biridir. Bu tür işletmeler büyük işletmelere kıyasla mesleki riskleri yönetmede büyük zorluklarla karşı karşıyadırlar. Literatürde bunun nedenleri arasında özellikle kaynakların yetersizliğine, iş güvenliği kültürünün olmamasına, risk süreci yönetimi hakkında yetersiz bilgiye, organizasyonel süreçlerdeki yetersizliklere, kayıt dışı çalışmanın yaygınlığına, mevzuata uygun olmayan çalışma koşullarına vurgu yapılırken ekonomik kriz gibi dış faktörlerin de büyük önem taşıdığına dikkat çekilmektedir (Barbosa vd., 2019; Garnica-Barriga, 2018: 1-2).

Sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları tüm işyerleri için önemlidir. Hem çalışanların yaşam haklarının korunması hem de işverenlerin çalışanlarını motive etmeleri bakımından önemli bir role sahiptir. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak, üretkenliğin artışı yanında çalışanların aidiyet duygusunu da yükseltmektedir. Nitekim uluslararası ve ulusal mevzuatlarda da çalışanların güvenlik ve sağlığına vurgu yapılmakta, hastalık ve yaralanmalara karşı korunmaları gerektiğinin altı çizilmektedir. Ancak yukarıda sayılan nedenlerle küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar için gerçek bunun tam tersidir. İşte bu nedenle doğrudan yaşam hakkını güvence altına alan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları özellikle KOBİ'lerde çalışanlar açısından ayrı bir öneme sahiptir.

2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN GEREKTİRDİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLER

Türkiye'de 2012 yılına kadar iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar büyük ölçüde İş Kanunları çerçevesinde yürütülmüştür. Nitekim 6331 sayılı Kanun'un yürürlüğe girişine kadar 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri 10 yıllık dönemde (2003-2013) uygulamada yol gösterici olmuştur. Bu süreçte İş Kanunu'nda işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması amacıyla risk değerlendirmesinin yapılması, alınan önlemlerin uygulanmasının izlenmesi, çalışanlara eğitim verilerek bilgilenmelerinin sağlanması gibi yükümlülükler tüm işverenler için bağlayıcı hükümlerdir. Buna karşın özellikle mikro ve küçük ölçekli işletmelerin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırılmasından muaf tutulması, işyerinde bir denetim mekanizması görevi gören iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması yükümlülüğünün olmaması bu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmaların da aksamasına, eksik kalmasına neden olmuştur.

2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabul edilmesi ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni bir dönem başlamıştır. Kanun genel hatları ile değerlendirildiğinde öncelikle tüm işyerleri ve tüm çalışanlar kapsama alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri hem kamu hem özel sektörde tüm faaliyet alanlarında bütün çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Kademeli geçiş ile tüm işyerlerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Proaktif yaklaşım esas alınmış ve her işyeri için risk değerlendirmesinin yapılması öngörülmüştür. Çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması amacıyla eğitime ve bilgilendirmeye önem verilmiştir. Çalışanları da sisteme dahil edecek şekilde çeşitli mekanizmalara yer verilmiştir. Denetimin etkinliğini artırabilmek amacıyla idari para cezaları caydırıcı nitelikte düzenlenmiştir. Tüm işyerleri için getirilen bu ortak düzenlemelerin yanında özellikle mikro ölçekli işletmeler için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde devlet desteği öngörülmüştür.

6331 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat değerlendirildiğinde işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulmasında, sürdürülmesinde ve iyileştirilmesinde işveren yükümlülüklerinin büyük rol oynadığı görülmektedir. Bu bağlamda işverenlerin yükümlükleri aşağıda detaylandırılmıştır.

Öncelikle her ölçekteki işyerinde işverenlerin temel yükümlülüğü çalışanlarının işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamaktır. Bu yükümlülük gereği işverenler işyerinde bilimin ve teknolojinin gerektirdiği her tür önlemi almak, önlemlerin çalışanlar tarafından uygulanıp uygulanmadığını denetlemek, alınan önlemlerin yeterliliğini izlemek ve günümüzdeki gelişmeler çerçevesinde mevcut durumun iyileştirilmesi için sürekli çalışmalar yapmak zorundadırlar. Her tür önlemi alma yükümlülüğü çerçevesinde işveren geçmişte olduğu gibi ekonomik yönden zayıf olduğunu, nitelikli çalışanı bulunmadığını veya eğitiminin yetersiz olduğunu ileri sürerek sorumluluktan kurtulamayacaktır. Söz konusu gerekçeler bu alanda çalışmalar yapmaması için mazeret olarak kabul edilmeyecektir. Küçük veya büyük tüm işverenler mevzuatta öngörülen yükümlülüklerin yanı sıra teknolojinin ve bilimin gerekli kıldığı yenilikleri de takip ederek gereken her tür tedbiri almakla yükümlü tutulmuşlardır. Bu gereklilik 6331 saylı Kanun'un temel felsefesi olan proaktif/önleyici yaklaşımı da desteklemektedir (Özdemir, 2020;33-35). Söz konusu temel yükümlülüğünün gerçekleştirilmesi çok sayıdaki alt yükümlülüklerin gereğini yerine getirmeye bağlıdır. Bazı yükümlülükler işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına göre değişirken, bazıları herhangi bir ayrım yapılmaksızın tüm işverenler için bağlayıcı niteliktedir.

İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü kanunun tüm işyerlerinin işverenleri için getirdiği en önemli yükümlülüklerden biridir. Tehlike sınıfı ve çalışan sayısına bağlı olarak kademeli bir şekilde (zaman içinde) yürürlüğe girmiştir. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması için yapılması gereken faaliyetlerin teknik ve sağlık boyutları vardır. Doğal olarak bu alanda eğitim almış uzman kişilerden bu konuda destek alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi mümkün olacaktır. Nitekim Kanunda da iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin işverene, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirileceği açıkça düzenlenmiştir. İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendis, mimar veya teknik elemanlardır. İş güvenliği uzmanlığı belgesine göre (A-B-C sınıfı) işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak görevlendirilmekte ve tehlike sınıfına bağlı olarak ilgili yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerinde hizmet

vermektedirler. İşyeri hekimleri de iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip doktorlardır. İşyeri hekimleri ile ilgili yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerinde ve her türlü tehlike sınıfında hizmet vermektedirler. Diğer sağlık personeli ise, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişilerdir. Her üç grup için eğitim almak ve sınava girerek başarılı olmak temel koşul olmakla birlikte bazı esneklikler de mevcuttur. İSG profesyonelleri olarak adlandırılan bu gruptaki kişileri işveren öncelikle kendi çalışanları arasından görevlendirmeli, çalışanları arasında bulunmaması durumunda dışardan hizmet alma yolunu seçmelidir.

Bu yükümlülük özellikle mikro ve küçük ölçekli işyerleri bakımından maddi yük getirecek niteliktedir. Ancak yıllardır iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesinde kapsam dışında bırakılan KOBİ'lerde yaşanan iş kazaları sayıları da düşürülememiştir. Bu nedenle 6331 sayılı Kanun'da KOBİ'lerde de İSG profesyoneli çalıştırma zorunluluğu yer almaktadır. Çalışan sayısının az olması nedeniyle uzman ve hekim görevlendirme süreleri düşük olacağından, bu hizmeti satın alma karşılığında ödenecek maliyet de nispeten daha makul olacaktır. Ayrıca Kanun özellikle mikro ve küçük ölçekli işyerlerinde yükümlülüğün uygulanmasını sağlamak amacıyla kolaylaştırıcı düzenlemeler de getirmiştir. Bunlardan biri işverenin belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilecektir. Bir diğer düzenleme ise 50'den az çalışanı olan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin işverenlerinin ya da işveren vekillerinin Bakanlıkça verilen eğitimleri tamamlamak şartıyla bu hizmetleri bizzat kendilerinin yürütebilecekleridir. Her iki düzenleme de işveren bakımından maliyetleri düşürebilecektir. Bunun yanı sıra 50'den az çalışanı olan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin işverenleri için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü 31.12.2023 tarihinde başlayacaktır. Diğer tehlike sınıfındaki KOBİ'ler için mevcut yürürlük 01.01.2014 yılında başlamıştır (6331 sayılı Kanun, İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik,

İşyerlerinde İşveren Veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik).

Risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü kanunun tüm işyerlerinin işverenleri için getirdiği temel yükümlülüklerden biridir. Risk değerlendirmesi süreci aynı zamanda önleyici yaklaşımın da bel kemiğini oluşturmaktadır. Risk değerlendirmesi ile işyerinde var olan ya da işyeri dışından gelebilecek tehlikeler belirlenmekte, tehlikelerin riske dönüşme olasılığı ve ortaya çıktığında vereceği zarar derecelendirilmektedir. Çıkan sonuca göre mevcut riskler için önleme çalışmaları başlatılmaktadır. Teknik boyutu ağırlıklı olan bu sürece ilişkin çalışmalar bir ekip tarafından yürütülmektedir. Ekip işverenin başkanlığında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları sorumlusu, çalışan temsilcisi, destek elemanları ve değişik birimlerde görevli olan çalışanlar tarafından oluşmaktadır. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğünün başlamadığı işyerlerinde risk değerlendirmesi çalışmaları ekibin diğer üyeleri ile sürdürülecektir. Yapılan risk değerlendirmesinin periyodik olarak yenilenmesi gerektiği gibi işyerinin taşınması, üretim yönteminde değişiklik olması, kullanılan ekipmanlarda değişiklik yapılması, iş kazası yaşanması gibi durumlarda da tamamen veya kısmen yenilenmesi gerekmektedir(6331 sayılı Kanun, İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği).

KOBİ'ler daha çok ticaret ve hizmet sektörlerinde faaliyet göstermektedir. Bunun yanı sıra küçük sanayi sitelerinde faaliyette bulunan mikro veya küçük ölçekli işyerleri de bulunmaktadır. Küçük ölçekli işyerlerinde tehlikeler çoğu kez azdır ve basittir. İşveren genellikle işyerinde yaşanabilecek tehlikeleri bilmektedir. Bu nedenle küçük işyerlerinde işverenin;

* işyerinde dolaşarak çalışanlara neyin zarar vereceğini saptaması,

* çalışanlarına yaptıkları işin tehlikeleri ile ilgili düşüncelerini sorması,

* mevcut tehlikelerin kime nasıl zarar vereceğini belirlemesi,

* var olan önlemlerin yeterli olup olmadığı, daha fazla önlem almanın gerekip gerekmediğine karar vermesi ve

* gerekli önlemleri alarak işyeri için risk analizi yapabileceği ifade edilmektedir.

Eğer işveren bir tehlikenin önemli olup olmadığı ve yeterli önlemleri alarak bu riski küçültüp küçültemeyeceği konusunda kendini yetersiz buluyorsa Ortak Sağlık ve

Güvenlik Biriminden hizmet satın alma yolunu seçebilir (https://www.isguvenligi.net/kucuk-isyerlerinde-risk-degerlendirmesi-nasil-yapilmali/).

Sağlık gözetimi sağlama yükümlülüğü tüm işverenler için Kanun'un 15.maddesinde düzenlenmiştir. Sağlık gözetiminin amacı çalışanın işten kaynaklanacak bir nedenle sağlığının bozulmasını önlemektir. Bu amaç çerçevesinde çalışanın işe girerken, iş değişikliğinde, işin devamı süresince tehlike sınıfına bağlı olarak düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılması gerekmektedir. Böylece işe başlarken sağlıklı olan bir bireyin işin risklerine maruz kalarak sağlığının bozulması (meslek hastalığı) önlenirken, fiziksel yetersizliklerine uygun işlerde çalıştırılarak iş kazalarının yaşanmasının da önüne geçilmiş olacaktır. Mevzuata göre işe giriş sağlık raporunun verilmesi ve diğer periyodik sağlık kontrollerinin yapılması işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilmelidir. Eğer iş sağlığı ve güvenliği hizmeti Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminden alınıyorsa, sağlık raporları da burada görevli işyeri hekiminden alınmalıdır. İşyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü başlamamış olan KOBİ'lerde bir başka deyişle 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerlerinde ise sağlık raporlarının kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabileceği düzenlenmiştir. Mevzuatta net olarak sağlık muayenesine ilişkin maliyetlerin işveren tarafından üstlenilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Buna rağmen özellikle işe giriş sağlık raporu ücretinin yanlış yönlendirmelerle çalışanlardan alındığı ve çalışanların hak kaybına neden olduğuna dikkat çekilmektedir (6331 sayılı Kanun; Erdem Özdemir, age, 2020 s.136-142; https://www.hukukihaber.net/is-sagligi-ve-guvenligi-kanununa-gore-calisanlarin-saglik-muayeneleri-ile-saglik-raporlari-makale,7446.html).

Destek elemanı belirleme ve acil durum eylem planı yapma yükümlülüğü tüm işverenler için getirilmiş bir yükümlülüktür. Destek elemanı asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişidir. Tehlike sınıfı ve çalışan sayısına bağlı olarak söndürme, koruma, kurtarma ve ilkyardım ekipleri oluşturulmakta, bu ekipler acil durumlarda müdahale için yardımcı olmaktadırlar. İşveren aynı zamanda işyerlerinde meydana gelebilecek yangın, sel, deprem, patlama, sabotaj, zehirlenme vb. gibi acil durumların olumsuz etkilerini önleyici, müdahale gerektiren durumlarda yapılacak işleri ve işlemleri gösteren bir plan hazırlamakla yükümlüdür. Plan hazırlanırken yakındaki işyerlerinden (özellikle küçük

sanayi bölgeleri için) ve çevreden gelebilecek olumsuz etkiler de dikkate alınmalıdır. Çalışanlar dışında müşteri, ziyaretçi gibi işyerinde bulunabilecek kişiler de göz önünde bulundurulmalıdır. 10'dan az çalışanı olan mikro ölçekteki işyerlerinde acil durumlara ilişkin olarak söndürme, kurtarma ve koruma ekiplerinin tamamı için uygun donanıma sahip ve özel eğitimli en az bir çalışanın destek elemanı olarak görevlendirilmesi yeterlidir. İlgili yükümlülük, beklenmedik durumların ortaya çıkması halinde çalışanların zarar görmemesi için işverenin alması gereken önlemleri zorunlu kılmaktadır (6331 sayılı Kanun; İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik).

Çalışanların görüşlerinin alınması ve çalışan temsilcisi belirleme yükümlülüğü en az 2 ve daha fazla çalışanı olan işverenler için getirilmiş bir yükümlülüktür. İşverenler çalışan sayılarına bağlı olarak, tercihen seçim yolu ile çalışanları temsilen çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür. Seçim yapılamadığı durumlarda işveren atama yolu ile bir çalışanı görevlendirmekle yükümlüdür. Mikro ve küçük ölçekli işyerlerinde (1 ile 50 çalışanın olduğu işyerleri) çalışan temsilcisi olarak belirlenen 1 kişi işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılmaya, tehlike ve riskler için önlem alınmasını istemeye, kişisel koruyucuların seçimi, eğitim konularının belirlenmesi vb konularda çalışanları temsil etmeye yetkili olmaktadır. Çalışan temsilcisi aracılığı ile işyerindeki diğer çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği konularında görüşleri alınmış olmaktadır. Mikro ve küçük ölçekli işyerlerinde çalışanlar arasındaki ilişki ve dayanışma daha güçlü olduğu için çalışan temsilcisinin belirlenmesi süreci kolaylıkla gerçekleştirilmektedir (6331 sayılı Kanun; İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri Ve Seçilme Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ).

Eğitim verme ve çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü tüm işverenler için Kanun'un 16 ve 17.maddelerinde düzenlenmiştir. Eğitim genel olarak kişisel gelişim aracıdır. Aynı zamanda davranış değişikliği sağlamaya da yardımcı bir araçtır. Kanunda çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi yasal bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir. Amaçlanan iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma bilincini aşılayarak iş sağlığı ve güvenliği kültürünü oluşturmaktır. Çalışana yaptığı işin yaratacağı riskler, çalışma ortamından kaynaklanan riskler, kişisel koruyucuların ve ekipmanların kullanımı, işyerindeki sağlık ve güvenlik kuralları, çalışma mevzuatına bağlı hak ve yükümlülükleri gibi konularda eğitim verilmektedir. Eğitimler aynı

zamanda çalışanların iş ve işyeri ile ilgili riskler konusunda bilgilenmelerini de sağlamış olacaktır. Eğitimin uygulamalı olarak verilmesi, video ve görsellerle zenginleştirilmesi önemlidir. Böylece önleyici yaklaşımın en önemli adımlarından biri olan güvenlik kültürünün oluşturulması sağlanacaktır. Nitekim eğitim yolu ile kişi edindiği bilgileri uygulamaya dönüştürerek davranış değişikliği sağlayabilir. Böylece İSG'ne ilişkin doğru davranış modellerini de kazanmış olacaktır. Temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri periyodik olarak tekrarlanacaktır. Ayrıca işe yeni başlayanlara, iş kazası geçirenlere, iş, işyeri ve ekipman değişikliğinde ortaya çıkan yeni risklere bağlı olarak eğitimin yenilenmesi gerekmektedir. Eğitimlerin işyerindeki iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından uzmanlık konularına uygun olarak verilmesi esastır. Uzman ve hekim çalıştırma yükümlülüğü henüz başlamamış olan işverenler ise bu eğitimleri Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumlarından alabileceklerdir. Küçük işletmelerde güvenlik eğitimlerinin eksikliği, çalışanların eğitim düzeyinin düşüklüğü, işverenin eğitim yükümlülüğünü etkin bir şekilde yerine getirmemesi ve maliyet unsuru olarak görmesi nedeniyle bu tür işyerlerinde iş güvenliği bilinci çok düşüktür. Bundan dolayı özellikle küçük sanayi sitelerindeki mikro işletmelerin işverenleri bu yükümlülüğü ortaklaşa düzenleyecekleri bir organizasyon ile daha düşük maliyetle gerçekleştirebilirler. Ayrıca bu eğitimin Organize Sanayi Bölge Müdürlükleri, Meslek Odaları veya İşveren Sendikaları tarafından yapılacak bir organizasyonla sağlanması da maliyeti düşürerek etkinliği artırabilecektir (6331 sayılı Kanun, Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik; Özdemir, age, s.147-162; Kılkış ve Demir, 2012, s.34-42).

İş kazası ve meslek hastalığını bildirim yükümlülüğü Kanunun 14.maddesinde tüm işverenler için getirilmiş bir yükümlülüktür. İlgili düzenlemeye göre işveren bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmakla ve olaya ilişkin incelemeleri yaparak rapor düzenlemekle yükümlüdür. Böylece hem istatistiki bilgilerin güncellenmesi sağlanacak hem de kaza ve hastalıklara yol açan nedenler tespit edilerek önlenebilmesi mümkün olacaktır. İşveren iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, meslek hastalıklarını ise sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Özellikle mikro ve küçük ölçekli işyerlerinde kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı nedeniyle iş kazalarının bildiriminde büyük sıkıntılar

yaşanmaktadır. Bunun çözüm yolu olarak eğitimlerin verilmesi ve denetimlerin etkinleştirilmesi gerekmektedir (6331 sayılı Kanun).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü 50 ve daha fazla çalışanı olan işverenler için getirilmiş yükümlülüktür. Mikro ve küçük ölçekli işyerlerinin işverenleri için böyle bir yükümlülük yoktur. Orta ölçekli KOBİ'lerde işveren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmak zorundadır. Kurulun başkanlığını işveren veya vekili yürütecektir. İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları sorumlusu, sivil savunma uzmanı, çalışan temsilcisi de kurul üyesidirler. İş sağlığı ve güvenliği kurulları işyerinin kendine özgü sağlık ve güvenlik kurallarının tartışıldığı ve belirlendiği, işyerinde iç denetim mekanizması işlevi gördüğü, alınan kararların işveren için bağlayıcı olduğu son derece önemli oluşumlardır. İşyerinin tehlike sınıfına göre periyodik olarak toplanması gerektiği gibi, olağanüstü durumlarda da toplantı yapılabilecektir. Kurul iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ilişkin olarak iç yönerge hazırlamak, işyerindeki tehlikeleri değerlendirerek alınacak önlemleri belirlemek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini planlamak, yıllık rapor hazırlamak gibi görevlerle donatılmışlardır (6331 sayılı Kanun, İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik).

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü işyerinde tam süreli iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu olan işverenler için getirilmiş bir yükümlülüktür. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin tam süreli çalışması gereken işyerleri çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre değişmekle birlikte en alt sınır çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan sayısının sırayla 250 ve 750 çalışanın bulunduğu işyerleridir. Bu durumda KOBİ ölçeğindeki işyerlerinde işverenlerin işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü yoktur. Bununla birlikte 50 ve daha fazla çalışanı olan orta ölçekli KOBİ'lerde işveren iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin çalışmaları için iki ayrı oda sağlamakla yükümlüdür. 50'den az çalışanı olan mikro ve küçük ölçekli işyerlerinde ise işverenin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin sağlık ve güvenlik hizmetini etkin verebilmesi için uygun bir yer sağlaması gerekmektedir (6331 sayılı Kanun).

2.3. KOBİ'LERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

Ekonomik ve sosyal yapı içinde önemli bir yere sahip olan KOBİ'ler maalesef iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanmasında da dikkat çekici rakamlara sahiptir. Bunda geçmişten gelen mevzuat hükümlerinin etkisi olmakla birlikte KOBİ'lerin kendine has özelliklerinden kaynaklanan değişik nedenleri de bulunmaktadır (Birinci bölümde detaylı olarak incelenmiştir). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları için yapılacak müdahaleler, hem konunun öneminin anlaşılmasını hem de alınacak önlemlerin iyileştirilmesini sağlayacaktır. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler için ekipman, çevresel tehlikeler, eğitim, güvenlikle ilgili politika ve prosedürler vb. gibi müdahaleler önemlidir. Çünkü KOBİ'ler büyük işletmelere kıyasla daha az fiziksel, ekonomik ve organizasyonel kaynağa sahiptir. Buna karşılık yetersiz kaynaklar küçük işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği bakımından daha ağır koşulların yaşanmasına neden olur. Bu nedenle, KOBİ'lerde çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi için en uygun müdahalelerin seçilerek uygulamaya konulması ve az sayıdaki kaynakların etkin kullanımına odaklanılması gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin araştırmalarda daha çok gelişmiş ülkelerdeki büyük işletmeler üzerine çalışmalar yapıldığı gözlenmektedir. Oysa büyük işletmelere göre daha zayıf iş sağlığı ve güvenliği sistemleri olan ve dolayısıyla daha tehlikeli çalışma ortamları bulunan az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki küçük işletmelerin araştırılması gerekmektedir. Nitekim özellikle 2010'lu yıllardan itibaren küçük işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları üzerine yapılan çalışmalarda artış gözlenmektedir. Ancak küçük işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önündeki mevcut engelleri belirlemek amacıyla yapılan çalışmaların çoğunda da diğer paydaşların görüşlerinin göz ardı edilerek yalnızca yöneticilerin bakış açısıyla değerlendirmeler yapıldığı dikkat çekmektedir.

Farklı perspektiften iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önündeki ana engelleri belirlemeyi amaçlayan nadir çalışmalardan biri Brezilya'da küçük işletmelerde yapılmış, yöneticiler, denetçiler ve iş sağlığı güvenliği danışmanlarının görüşlerine yer verilmiştir. Söz konusu çalışmada işletme sahibi/yöneticilerin, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki zorluklar-engeller için çalışanları ve hükümeti suçlama eğiliminde oldukları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yetersiz katılımlarını ve çalışanlar tarafından farkındalık eksikliğini, katı mevzuatı temel engeller olarak algıladıkları dikkati çekmektedir. Denetçiler ve iş sağlığı güvenliği danışmanları ise

kaynak tahsisi yapmayan yönetimi suçlama eğilimindedirler. Algılanan temel engeller organizasyonel tutarlılık ve esneklik eksikliği, teknik kaynak eksikliği, finansal kaynakların yetersiz tahsisi ve iş sağlığı güvenliği politikasının yetersizliğidir. Araştırma sonuçlarında genel olarak ortak görüşler, yönetimin olumsuz tutumu, bilgi ve iletişim eksikliği ve önceliğin üretime verilmesi konularında birleşmektedir (Garnica-Barriga, 2018:2-3).

Bir başka çalışma 5 KOBİ'nin iş sağlığı güvenliği danışmanları ile yapılmış ve iş sağlığı güvenliği uygulamalarında yönetimin tutumu, çalışanların yaklaşımı, eğitim, mevzuat, sınırlı kaynaklar gibi diğer çalışmalardaki benzer değişkenler üzerinde durulmuştur (Masi vd.2014:389-398).

500 adet KOBİ'de iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının uygulanmasının önündeki engelleri ve itici güçleri belirlemeyi amaçlayan bir başka araştırma sonuçlarında da, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilgi duyulmamasının nedenleri olarak bilgi ve kaynak eksikliğine, uygulamaların pahalı ve zaman alıcı olmasına, yönetimin riskleri hafife almasına vurgu yapılmıştır (Micheli vd., 2019:1-10).

İtalya'da 43 KOBİ sahibi ile yapılan bir başka çalışmada ise, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında engel oluşturan ve ivme kazandıran faktörler değerlendirilmiştir. Genel olarak çalışan tutumları, personel, zaman, eğitim ve kaynak eksikliği, üretime öncelik verilmesi, önleme maliyetlerinin yüksekliği, esnek olmayan yasal gereklilikler gibi faktörler işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği için bir engel olarak görülürken, yöneticilerin sağlık ve güvenliğe yönelik olumlu tutumları, danışman desteği, mevzuata ilişkin bilginin varlığı gibi faktörler itici güçler olarak vurgulanmıştır (Micheli – Cagno- Calabrese, 2018: 8-20).

Kosova'daki 18 KOBİ'de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının mevcut durumunu inceleyen, engelleri ve itici güçleri anlamayı amaçlayan bir başka çalışmada ise bu faaliyetleri desteklemek için yeterli profesyonel personeli işe almada birçok zorlukla karşı karşıya kaldıkları ve finansal kırılganlıklarının sıklıkla işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği konularının göz ardı edilmesine yol açtığı ifade edilmektedir. Bunların yanı sıra algılanan diğer engellerin ise kaynak ve bilgi eksikliğinden,

yönetimin olumsuz tutumundan, güvenlik kültürünün zayıflığından kaynaklandığına vurgu yapılmaktadır (Dugolli, 2021: 5-8).

2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında İtici Güçler

İSG uygulamalarının başarıya ulaşmasında bütün işletmelerde geçerli olan hususlar KOBİ'lerde de söz konusudur. Ancak KOBİ'ler az sayıdaki kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmak durumundadırlar. Bu alanda yapılan çalışmalarda başarıya ulaşmak için tarafların desteği önemlidir. Sadece işverenin yükümlüklerini yerine getirmesi yeterli olmamaktadır. Aynı şekilde çalışanların da mevcut kurallara uyumu, verilen emir ve direktiflere uygun davranmaları önemlidir. Yapılan çalışmalarda aşağıdaki faktörler iş sağlığı güvenliği çalışmalarını kolaylaştıracak, ivme kazandıracak bir başka deyişle teşvik eden veya kolaylaştıran önemli tespitler olarak ileri sürülmektedir(Masi vd.,392-396; Cagno vd,,2016; Micheli vd., 2019).

** Yönetimin sağlık ve güvenliğe yönelik olumlu tutumu: İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının başarıya ulaşmasında en önemli güç yönetimin kararlılığı ve kesintisiz desteğidir. Bu alandaki çalışmalar için kaynak yaratılması ve alınan kararların uygulamaya geçirilmesi ancak üst yönetimin desteği ile sağlanabilmektedir. Özellikle genç yöneticilerin güvenlik algısı ve güvenlik kültürünün yaşlı yöneticilerden daha yüksek olduğu, güvenlik sorununun farkında oldukları ve eski yöneticilere göre daha fazla ilgilendikleri gözlenmektedir. Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliğinin önemine inanan ve destek olan bir yönetim işyerinde riskli bir durum ortaya çıktığında doğru kararları hemen alabilmektedir.

** Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olumlu tutumu: İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının başarıya ulaşmasında bir diğer itici güç çalışanların olumlu tutumudur. Bu konuda yapılan araştırmalarda çalışanların gösterdiği iki tutum- davranış biçiminin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını kolaylaştırdığını göstermektedir. Bunlardan ilki motivasyondur. Çalışanların motivasyonunu artıran temel unsurlardan biri eğitimdir. Eğitim ile ilgili faaliyetlerin çalışanlarca her zaman memnuniyetle karşılandığı ve kişilerde her zaman merak, bilme, öğrenme isteğinin bulunduğuna vurgu yapılmaktadır. Çalışanların meraklı, ilgili ve olumlu bakış açısına sahip olmaları neticesinde, kendilerine eğitim verilmesinin kendilerinin yönetimce değerli görüldüğü

düşüncesini yarattığı, bunun da motivasyonlarını arttırdığına işaret edilmektedir. Böylece aidiyet duygusu da güçlenen çalışanlar aldıkları eğitim sonrasında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını desteklemekte ve kurallara uymaktadırlar. İkinci tutum biçimi proaktifliktir. İş sağlığı ve güvenliği konularında birçok iyileştirmenin ancak proaktif çalışanlar tarafından önerilebileceğinin altı çizilmektedir. Çünkü mesleki risklere karşı alınacak önlemler konusunda çoğu durumda ihtiyaçlar yönetim tarafından değil, çalışanlar tarafından algılanmaktadır. Güvenlik bakımından ortaya çıkabilecek riskleri en iyi bilenler o işi yapan kişilerdir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi aşamasında proaktif tutum gösteren çalışanların davranışları son derece katılımcı, risklere karşı yüksek hassasiyet ve dikkat gösteren şekildedir.

** Düzenlemelerin varlığı: Mevzuatın rolü konusunda kesin bir değerlendirme yapmak, genellemede bulunmak zor görünmektedir. Bazı düzenlemeler, örneğin mikro ölçekli işletmelerde acil durumlar için 1 çalışanın görevlendirilmesinin yeterli görülmesi, küçük ve mikro ölçekli işletmelerde işverenin eğitim alarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini üstlenebilmesi son derece faydalı olarak görülmekte itici güç olarak değerlendirilmektedir. Buna karşılık iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda getirilen yükümlülüklerin bazılarının ise zaman ve para harcamak için tasarlandığı düşünülmekte ve engel olarak algılanmaktadır.

** Yönetimin sürece dahil olması: Üst yönetimin olumlu yaklaşımı yanında iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında yer alması (risk değerlendirmesi ekibinde yer alarak bizzat çalışmalara katılmak, iş sağlığı güvenliği kurul toplantılarına katılmak gibi) ve çalışanlara yakın olması, güvenlik sorunlarına ilişkin daha yüksek farkındalık sağlamaktadır. Böylece yönetimin olası riskler ve çözümleri hakkında daha iyi bilgi sahibi olmasının, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin önlemlerin alınmasını ve uygulanmasını kolaylaştırdığı öne sürülmektedir.

** Ekonomik kaynakların varlığı: Ekonomik kaynak sıkıntısı çeken KOBİ'lerde sağlık ve güvenlik çalışmaları için devletten, derneklerden, meslek odalarından verilen destek ve teşvikler hem çok önemlidir hem de çok yararlıdır. KOBİ'ler bu ekonomik teşvikleri kullanarak iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının getireceği mali yükten bir ölçüde kurtulmakta ve zamana yatırım yaparak süreci iyileştirebilme fırsatı yakalamaktadırlar.

** İletişim: İş sağlığı ve güvenliğinde yönetim ve çalışanlar arasında etkili bir iletişimin kurulmuş olması çok önemlidir. İyi iletişim sayesinde, yöneticiler çalışanlara işle ilgili bilgilendirmeler yapabilir, çalışanların işle ilgili konularda bilgi ve görüşlerini alabilir ve sorunlu alanların iyileştirilmesi için önerilerde bulunabilir. Örneğin sıkça rastlandığı üzere, çalışanlar kişisel koruyucularını çıkarırlar ve sonra tekrar kullanmayı unuturlar. Böyle bir durumda çalışan "eldivenlerle çalışamıyorum" dediğinde yöneticinin "yapabileceğini göreceksin, alışacaksın" cevabını vermesi, olumlu ve yapıcı yaklaşımla güvenlik kültürünün oluşturulması bakımından önemlidir. Bu diyaloğun yaşanabilmesi için yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişimin güçlü olması gerekmektedir. Bir diğer deyişle iletişimin zayıflığı iş sağlığı ve güvenliği bilgilerinin eksik iletilmesine bu da iş kazaları ve yaralanmalara yol açabilir.

** Meslek odaları ve derneklerin varlığı: KOBİ'lere yönelik dernekler, vakıflar, birlikler, sivil toplum kuruluşları, meslek odaları gibi değişik düzeyde örgütlenmeler, hem kaynak hem de bilgi paylaşımını mümkün kıldığı için, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin uygulanmasını kolaylaştırmaktadır. Bu örgütlenmeler düzenledikleri eğitim kursları, ilk yardım kursları, yangın önleme kursları gibi faaliyetlerle KOBİ'lere uygun fiyatlara hizmet sunmaktadırlar. Bunun yanı sıra düşük faizli, uzun vadeli destek kredileri ve hibeler ile KOBİ'lerin mali kaynak yetersizliğine çözüm bulmakta ve iş sağlığı güvenliği çalışmalarının yapılabilmesi için fırsat yaratmaktadırlar.

** Danışmanların varlığı: KOBİ'lerde yeteri kadar vasıflı elemanın olmaması ve iş sağlığı güvenliği çalışmalarında teknik boyutun ön planda bulunması nedeniyle zorluklar yaşanmakta yükümlülükler yerine getirilememektedir. Böyle bir durumda bir profesyonele ihtiyaç duyulmaktadır. İşyeri dışından bir danışmanın profesyonel yardımı örneğin Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminden sağlanan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi özellikle teknik analizler ve dokümantasyon çalışmalarında ihtiyacı çözmektedir. Belli aralıklarla buluşup görüşmek, çevre dokümantasyon analizleri, risk değerlendirme analizleri gibi çalışmaları yürütmek, mevcut olanları güncellemek KOBİ'ler için iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını kolaylaştırmaktadır. Diğer bir ifade ile dışardan gelen danışmanların katkısı hem yükümlülüklerin gerçekleştirilmesini hem de küçük işyerlerinde mevzuata uyumu kolaylaştırmaktadır.

Yukarıda sayılan itici güçlerin yanı sıra, belirli bir süre boyunca kaza geçirmeden çalışmış veya doğru güvenlik davranışlarını benimsemiş çalışanlara veya çalışan gruplarına şirket tarafından bir 'ödül' verilmesi, çalışanın katılımının belirleyici rol oynadığı tüm durumlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını kolaylaştırabileceğine dikkat çekilmektedir.

2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında Engeller

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını aksatacak, engel oluşturacak faktörler tüm işletmelerde benzer durumlardır. Bunlar KOBİ'lerde de söz konusudur. Bu alanda yapılan çalışmalarda bu faktörlerin farkında olmak ve mümkün olduğunca ortadan kaldırılması için çalışmak gereklidir. Büyük işletmeler için önerilen modelleri küçük işletmelere uyarlayabilmek için düşük bütçe, sınırlı teknik bilgi ve uzmanlaşmış işgücü eksikliği gibi iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önündeki engelleri belirlemek önemlidir. Aşağıdaki faktörler iş sağlığı güvenliği çalışmalarında engel oluşturabilecek önemli tespitlerdir (Masi vd., 2014:385-394, 396-398; Garnica-Barriga, 2018:4-8; Micheli vd., 2019; Masi-Cagno, 2014).

** Yönetimin sağlık ve güvenliğe yönelik negatif tutumu: Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik negatif tutumu bu alanda yapılacak çalışmalar için en büyük engellerden birini oluşturmaktadır. Olumsuz bir tutum, güvenliğin önemine ilişkin farkındalık eksikliğinden oluşmaktadır. Nitekim bu görüşte olan yöneticiler iş güvenliğini üretim ihtiyaçlarıyla karşılaştırdıklarında çoğu kez "zaman kaybı" olarak algılamakta ve dolayısıyla iyileştirme sürecini engelledikleri görülmektedir. Bu tutumun eski (yaşlı) yöneticiler arasında daha yaygın olduğu dikkati çekmektedir. Yöneticiler bakımından bir diğer olumsuz tutum, iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerine-yükümlülüklerine uyma konusundaki isteksizlikleridir. Genellikle aynı zamanda işletme sahibi olan yöneticilerin ataerkil, benmerkezci, eylem odaklı, dış düzenlemelere ve müdahalelere karşı suskun yönetim tarzı uygulayarak gösterdikleri olumsuz tutum, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını doğrudan etkilemekte ve çalışanlar kontrol edilmesi zor olan büyük mesleki risklere maruz kalmaktadırlar. Bunun yanı sıra işletme sahibi olan yöneticilerin üretime güvenlikten daha fazla önem ve öncelik vermeleri de engel oluşturan önemli bir faktördür.

** Çalışanların sağlık ve güvenliğe yönelik negatif tutumu: Çalışanların sağlık ve güvenlik uygulamalarına yönelik tutumu, bu alanda yapılacak çalışmalarda, yükümlülüklerin gereğinin yerine getirilmesinde itici bir güç olabileceği gibi önemli bir engel de oluşturabilir. Çalışanlar, değiştirilmesi zor olan yerleşik çalışma davranışlarına sahip oldukları zaman, davranışlarını değiştirmek konusunda isteksiz olmakta ve bu da sürecin işleyişinde bir engel teşkil etmektedir. Özellikle güvenlik ekipmanlarının kullanımı ve prosedürleri ile ilgili kurallara uymamakta, iş güvenliği uzmanlarından gelen önerilere rağmen davranışlarının doğru olduğunu iddia etmekte ve ısrarcı davranmaktadırlar. Böyle bir tutum sergileyen çalışan yalnızca kendi işini düşünmeye eğilimlidir ve genelleştirilmiş bir güvenlik kültürü yoktur. Deneyimli çalışanlar olsa bile görevleriyle ilgili riskleri hafife almakta ve davranışlarını değiştirmeye karşı dirençli davranmaktadırlar. İş güvenliği uzmanının bu tutumu sergileyen çalışanlardan bazı değişiklikler yapmalarını istediğinde, genellikle "Yıllardır bu işi yapıyorum ve hiçbir şey olmadı!" yanıtını aldıkları gözlenmektedir. Benzer şekilde çalışanların koruyucu eldiven kullanmaları gerektiğini bilmelerine rağmen "ama eldivenleri orada bıraktığım için eldivensiz yapacağım" demesi, rahatsız olduğu için torna tezgahındaki korumanın kaldırılması, (her defasında korumayı kapatmaları, işlerini yapmaları, korumayı tekrar açmaları gerekmesine rağmen), bir risk belirlendiğinde kişisel koruyucu donanım kullanımı empoze edildiğinde sorun ortaya çıkmaktadır. Bu da göstermektedir ki insanların tutumlarını değiştirmek bir problemdir. Bu problem işyerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını da doğrudan olumsuz etkilemektedir.

** Etkisiz veya aşırı/ölçüsüz yasal koşullar: İş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenleyici kurumların normlar ve yasalar hazırlarken genellikle büyük şirketlere danışması ve küçük işletmelerin görüşlerini göz ardı etmesi, bu düzenlemelerin küçük şirketlerin ihtiyaçlarını karşılamaması sonucunu doğurmaktadır. Mevzuat hükümleri etkisiz (yaptırımı olmayan veya çok düşük) veya aşırı olarak algılandığında düzenlemeler bir engel olarak algılanmaktadır. Bu algıya sahip işletme yetkililerinin savunmaları, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları için nasıl engeller koyduğunu açıkça göstermektedir. "Standartların sayısı arttı, bu yıl güncellememiz gereken şeylerin uzun bir listesi var ve küçük bir işletme için çok fazla, örneğin risk değerlendirmesi, sürekli iyileştirme için faaliyetlerin planlanması, iş güvenliği uzmanının atanması gibi. Şüphesiz faydalıdır, ancak küçük işletmeler için farklı bir araç gereklidir", "bazı

düzenlemeler iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bakımından son derece faydalıdır, diğerleri ise bize zaman ve para harcamak için tasarlanmış gibi görünmektedir", "yasaların gerektirdiği bazı düzenlemelerin uygulanması zor ama her halükarda mevzuata saygı duymak zorundayız".

** Zaman eksikliği: Zaman eksikliği iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesi sırasında en sık öne sürülen gerekçelerden biridir. Özellikle üretim konularına verilen öncelik nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri için zaman bulmanın ne kadar zor olduğu, çalışanların zamanlarını üretime ayırmaları gerektiği için iş sağlığı güvenliği toplantılarında harcanan zamanın nasıl en aza indirilmesi gerektiğinin yolları aranmaktadır. Aynı şekilde iş güvenliği uzmanının yapması gereken görevlerine karşılık zamanının ne kadar az olduğu, mevcut zamanını yükümlülükleri arasında paylaştırmayı nasıl tercih edeceğini bilemediği, dolayısıyla işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına zaman yetmediği sürekli vurgulanmaktadır.

** Eğitim eksikliği: Temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi veya yapılan işe ilişkin özel eğitim eksikliğinin, müdahalelerin doğru şekilde uygulanmasını etkileyen yanlış davranışlara yol açtığına dikkat çekilmektedir. Alınan eğitimin işyerinin koşulları ve standartları için yetersiz olduğu durumlarda bunun özellikle dışarıdan çalışanlar ve geçici sözleşmelerle çalışanlar için daha da önemli olduğuna vurgu yapılmaktadır. Eğitimin yetersizliği hem iş güvenliği kültürünün eksik kalmasına hem de mevzuatın gerektirdiği yükümlülüklerin yerine getirilmesinde isteksiz davranılmasına neden olmaktadır.

** Ekonomik kaynak eksikliği: Ekonomik kaynakların eksikliği iş güvenliği uygulamaları için en büyük engel olarak belirtilmektedir. Gerek işyerindeki bakım faaliyetlerinin çok büyük maliyetler gerektirmesi gerekse bazı yasal gerekliliklerin yerine getirilmesinin maliyetleri bu alanda yapılacak çalışmalar için engel oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra gerekli olan yatırım, işletme sahipleri tarafından çekici olmayan faydaları olan gereksiz maliyetler olarak da algılandığı için iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları olumsuz yönde etkilenmektedir. Oysa iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yapılacak maliyetler, kaza sonrasında ortaya çıkabilecek kayıplardan daha düşüktür.

** İnsan kaynakları eksikliği: KOBİ'lerde insan kaynaklarının kimi zaman nitelik kimi zaman da sayısal eksikliği bu alanda engel olarak görülmektedir. Bu

durumun bazen dış kaynak kullanımına yol açtığı, ancak sınırlı saatlerle yapılan dışardan görevlendirmenin de işyeri için çözüm olmadığına vurgu yapılmaktadır.

** Bilgi toplama sistemlerinin olmaması: İş sağlığı ve güvenliği performans göstergelerinin eksikliği işletme sahipleri için önemli bir engeldir. İş sağlığı ve güvenliği verilerinin toplanması için yeterli mekanizmaların olmaması, küçük işletmelerde bu operasyonun yönetilmesini zorlaştırmaktadır.

** Coğrafi olarak yerel olmayan faaliyetlerin varlığı: Coğrafi olarak yerel olmayan faaliyetlerin varlığı, mevzuatın gereklerinin yerine getirilmesinde, uygulanmasında ve izlenmesinde zorluklar anlamına gelmektedir. Genellikle eğitim yükümlülüğü ile ilgili engel oluşturduğu ifade edilmektedir. Örneğin işyerinin şirketin merkezinden uzak bir alanda/yerde/tersanede/atölyede bulunması durumunda, burada çalışanlar bakımından eğitim yükümlülüğünün gerçekleştirilmesinde sorunlar yaşanmaktadır.

Belirtilen engellerin sıklığının mikro işletmelerden küçük işletmelere doğru gittikçe arttığı, küçük işletmelerden orta işletmelere doğru çıktıkça ise azaldığı vurgulanmaktadır. Bu tür engellerin bilinmesi küçük işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetimi için etkin sistemlerin önerilmesinde bir temel sağlamaktadır. Aynı zamanda tüm küçük işletme operasyonlarının yönetimi için de bu koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

2.4.KOBİLERE SAĞLANAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEŞVİKLERİ

Politika yapıcıların KOBİ'leri nasıl destekleyeceklerini daha iyi kavrayabilmeleri için, yükselen ve gelişmekte olan ekonomilerde KOBİ'lerin performansını yönlendiren faktörler hakkında pek çok çalışma yapılmaktadır. Ayrıca, kapasite kullanımı, yıllık istihdam artışı, sabit varlık satın alan firmaların yüzdesi, yıllık işgücü verimliliği artışı ve reel yıllık satış büyümesi gibi performansın farklı yönlerini incelenmektedir. Küçük işletmelerin karşılaştığı sorunlar ve zorluklar orta ölçekli işletmelerden farklı olduğundan, küçük ve orta ölçekli firmaları ayırarak çalışmalar sürdürülmektedir.

Orta ölçekli işletmelerin performansını etkileyen faktörlerin küçük işletmelerinkinden farklı olduğunun tespit edilmesi, uygulamaları da değiştirmektedir. Ayrıca performans ölçütlerine bağlı olarak performansın itici güçlerinin değiştiği

gözlenmiştir. Bununla birlikte, hem küçük hem de orta ölçekli firmaların performansı için hala ortak teşvikler bulunmaktadır.

KOBİ'lerin resmi kayıtlarını teşvik edecek, düzenlemeleri ve vergileri basitleştirecek ve vergiler ve yasal sistem hakkında bilgi sahibi olmayı teşvik edecek politikaların oluşturulması gerekmektedir. KOBİ'lerin performansının itici güçlerine yatırım yapmak, gelişmekte olan ülkeler için çok önemlidir. Çünkü KOBİ'lerin ülkelerinin ekonomik kalkınmasında oynadıkları en önemli rolü anladıkları için, KOBİ'lerin finansal erişimini teşvik etmeye çalışan hükümetler için politika sonuçları büyük önem taşımaktadır. Politika yapıcılar, küçük veya orta ölçekli firmaların performansını artırmak için bu itici güçleri teşvik edebilir. Ayrıca, hem küçük hem de orta ölçekli şirketleri hedeflemek için ortak teşvikler kullanılabilir. Politika yapıcılar, küçük ve orta ölçekli işletmelerin sürdürülebilir bir şekilde gelişmesine olanak sağlayacak kurumsal desteği de geliştirmelidir. Düzenlemeleri ve vergileri de basitleştirmelidir (Ndiaye- Razak vd,, 2018: 275-278). .

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini destekleyen iki düzenleme bulunmaktadır. Bunlardan biri mikro işletmelere yöneliktir. İlgili düzenlemeye göre 10'dan az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için maddi destek sağlanacağı öngörülmüştür. Sağlanacak devlet desteğinin miktarı, işyerinin tehlike sınıfı ve kuruma bildirilen sigortalı sayısı ile sigortalıların çalıştıkları gün sayısı esas alınarak her bir işyeri için ayrı ayrı belirlenmektedir. Destek miktarı belirlenirken sosyal sigorta primlerine esas kazançlar üzerinden hesaplama yapılmaktadır. Tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler için prime esas kazancın alt sınırının günlük tutarının %1,4'ü, çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler için bu tutarın %1,6'sıdır. Destek ödemelerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini karşılayacak miktarda olmadığı söylenebilir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması amacıyla işverenlere sağlanan bir diğer destek mekanizması, işsizlik sigortası işveren hissesi teşvikidir. Mevcut düzenlemede 10'dan fazla çalışanı olan, çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 3 yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinin işverenlerini kapsamaktadır. Bu işverenlerin, işsizlik sigortası prim payını %2 yerine %1 olarak ödemeleri öngörülmüştür. İlgili düzenlemeye göre öngörülen

şartların sağlanması gereken üç yıllık sürenin dolması ile teşvik uygulamasına en erken 01/01/2019 yılında başlanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ PERSPEKTİFİNDEN KOBİLERDE İSG UYGULAMALARI

3.1. AMAÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacından ve öneminden bahsedilerek araştırmanın sınırlıkları belirtilmiştir. Araştırmanın evreni ve örneklemi açıklanarak, uygulamada kullanılan veri toplama araçlarına yer verilmiştir.

Araştırmada 18 uzman ile görüşülüp her bir uzmana 12 soru sorulmuştur. Toplamda 216 cevap alınmış olup aynı soru için gelen benzer cevaplar tekrardan kaçınmak amacıyla birlikte değerlendirilmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, KOBİ'lerde mevzuatın gerektirdiği iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin işverence ve çalışanlarca ne ölçüde yerine getirildiğini ortaya koymaktır. Araştırmanın KOBİ'lerde yapılmasının sebebi; ülkemizde istihdamın büyük bir çoğunluğunu karşılamasına rağmen en çok iş kazalarının da KOBİ'lerde yaşanmasıdır. Uygulamada aksayan yönlerin tespit edilmesi, giderilmesi için öneriler geliştirilmesi ve böylece KOBİ'lerde yaşanan iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması için çözüm yolları geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Bu bağlamda küçük ve orta büyüklükteki tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan işletmelerde yaşanan iş kazası ve ramak kala olaylarına, işletme sahiplerinin İSG uygulamalarına yaklaşımları ve beklentilerine, İSG kültürünün varlığına farklı iş deneyimi aralığında bulunan iş güvenliği uzmanlarının kendi bakış açıları ile değerlendirilmesine ve önerilerine yer verilmiştir. Özellikle 1-5 ve 6-10 yıl deneyimi bulunan iş güvenliği uzmanlarının yaşanan iş kazası ve ramak kala olaylarına yaklaşım, gözlem, değerlendirme ve çözüm önerilerindeki farklılıkların ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Uzmanların görüşlerine yer verilirken mesleki kıdemlerinin 1-5 yıl ve 6-10 yıl olarak ayırılmasının nedeni uzmanlardan gelen yanıtlar ile kıdemleri arasında bir paralellik görülmesidir. Kıdemi 5 yıla kadar olan uzmanlardan gelen yanıtlar kıdemi 10 yıla kadar olan uzmanlara nazaran daha yetersiz ve önerileri ise tatmin edici bulunmamıştır.

3.1.2. Araştırmanın Sınırlıkları

Araştırmanın ana kültesini Marmara bölgesinin en büyük sanayi kentlerinden biri olan Kocaeli ile İzmit ve Gebze ilçelerinde değişik işkollarında faaliyet gösteren tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan küçük ve orta ölçekli işletmeler oluşturmaktadır. Kocaeli'nin "sanayi kenti" tanımı içinde ele alınacak kentlerin başında geldiği ve sadece il merkezinin değil Gebze ve İzmit başta olmak üzere diğer pek çok ilçenin de sanayileşme ile birlikte gelişmesi nedeniyle bu bölge seçilmiştir. Kocaeli sanayiinde özellikle OSB firma yoğunluğu açısından Gebze bölgesi öne çıkmaktadır. Araştırma Kocaeli bölgesindeki OSB işletmelerinde görev yapan iş güvenliği uzmanları ile görüşme yapılarak gerçekleştirilmiştir. B sınıfı ve C sınıfında (bir üst sınıfta görev yapabilme) çok tehlikeli ve tehlikeli iş yerlerinde görev yapan, mesleki kıdemi (deneyimi) 1 ile 10 yıl olan iş güvenliği uzmanlarıyla sınırlandırılmıştır. Az tehlikeli sınıfta yer alan ve çalışan sayısının 30'dan az olduğu işletmelerde iş kazası veya ramak kala olaylarının nadiren yaşanması nedeniyle bu işletmeler araştırma kapsamına alınmamıştır.

Görüşmecilerin soruları doğru algılayarak cevapladıkları varsayılmıştır. Yüz yüze yapılan görüşmelerde alt sorularla cevapların doğruluğu test edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmada sadece belli bir bölgedeki iş güvenliği uzmanlarının görüşlerinin ele alınması araştırmanın başka bir sınırlılığıdır.

3.1.3. Evren Ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Kocaeli, İzmit ve Gebze OSB bünyesinde yer alan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren KOBİ'lerde çalışan iş güvenliği uzmanları oluşturmaktadır. Farklı işkollarında ve farklı iş deneyimine sahip 18 iş güvenliği uzmanı ile görüşülmüştür. Kişilerin isimlerine yer verilmediğinden, katılımcılara U1, U2, U3 gibi numaralar verilerek kodlama yapılmıştır.

Aşağıda yer alan Tablo 5'de katılımcıların bazı özelliklerine yer verilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine yer vermekle birlikte isim-soy isim ve çalıştıkları işyerinin ismine katılımcıların da isteği doğrultusunda yer verilmemiştir. Katılımcıların özelliklerine bakıldığında, cinsiyet bakımından 8'i kadın ve 10'nu erkektir. Katılımcıların iş deneyimleri 2 yıl ile 8 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların yaşları 25-38 arasındadır. İş güvenliği uzmanlarının İSG danışmanlığı yaptığı KOBİ'lerde çalışan sayıları 1 ile 193 arasında değişmektedir. Danışmanlık

hizmeti verilen KOBİ'ler tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan farklı işkollarında faaliyet göstermektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Özellikleri

KATILIMCI	YAŞ	CİNSİYET	İSG BELGE SINIFI	MESLEKİ KIDEMİ	ÇALIŞAN SAYISI	İŞ KOLU	TEHLİKE SINIFI
U1	30	Erkek	C	5 Yıl	150	Petrol	Çok Tehlikeli
U2	25	Kadın	B	2 Yıl	40	Çimento	Çok Tehlikeli
U3	36	Erkek	B	8 Yıl	193	Geri Dönüşüm	Çok Tehlikeli
U4	38	Kadın	C	6 Yıl	18	İmalat	Tehlikeli
U5	35	Erkek	B	2 Yıl	38	Metal	Tehlikeli
U6	36	Erkek	C	3 Yıl	150	Kimya	Tehlikeli
U7	31	Kadın	C	5 Yıl	100	Ambalaj	Tehlikeli
U8	30	Erkek	B	6 Yıl	48	Gıda	Tehlikeli
U9	27	Kadın	B	3 Yıl	32	Lojistik	Tehlikeli
U10	28	Kadın	C	4 Yıl	50	Otomotiv	Tehlikeli
U11	33	Erkek	B	7 Yıl	75	Demir-Çelik	Çok Tehlikeli
U12	27	Kadın	C	3 Yıl	30	Alüminyum	Tehlikeli
U13	33	Kadın	C	6 Yıl	22	Makina	Tehlikeli
U14	28	Erkek	C	3 Yıl	17	Gıda	Tehlikeli
U15	33	Erkek	B	8 Yıl	21	Gıda	Tehlikeli
U16	29	Erkek	B	4 Yıl	37	Teknoloji	Tehlikeli
U17	29	Erkek	B	6 Yıl	63	Gıda	Çok Tehlikeli
U18	28	Kadın	B	3 Yıl	90	Otomotiv	Çok Tehlikeli

*U1 kısa kodlu uzman C sınıfı belgeye sahip olup çok tehlikeli sınıfta yardımcı iş güvenliği uzmanı olarak görev yapmaktadır. (Yardımcı iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi için İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik md.7/5)

3.1.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma farklı sektörlerde, farklı uzmanlık sınıflarındaki iş güvenliği uzmanları ile birincil veri toplama yöntemi olan yüz yüze mülakat ile gerçekleştirilmiştir. Uygulanan bu yöntemde uzmanlara sorulacak sorular daha önceden konuya bağlı kalarak hazırlanmıştır.

Sosyal bilimlerde en sık kullanılan nitel araştırma yöntemlerinden biri "Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yöntemi"dir. Bu yöntemde görüşmeyi yapan kişi, daha önceden sormak için hazırladığı soruları karşı tarafa yöneltirken görüşmenin akışına göre başka alt sorular da sorabilmektedir. Görüştüğü kişinin sorulara verdiği yanıtları açmasını veya daha ayrıntılı yanıtlar vermesini isteyebilmektedir. Bu yöntemde hem belirli düzeyde standartlık hem de esneklik bulunduğu için araştırmacılara kolaylık sağlamaktadır (Türnüklü, 2000:547). Nitel araştırma yöntemleri aynı zamanda kişilerin deneyimlerine ve görüşlerine ilişkin bilgileri edinmek için çok etkili bir yoldur.

Özellikle yüz yüze görüşme yönteminin karşılıklı olarak gerçekleşmesi, bunun taraflar arasında bir etkileşim sağlaması ve belirli bir amaca yönelik olarak önceden hazırlanmış sorularla gerçekleştirilmesi en temel prensipleridir (Yıldırım-Şimşek, 2016: 129).

Araştırmanın ilk aşamasında görüşme yapılan uzmanların demografik (yaş, mesleki kıdem, uzmanlık sınıfı) özellikleri sorulmuştur. Araştırmanın ikinci aşamasında uzmanlara çalıştıkları işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik sorular sorulmuştur. Araştırmada toplam 12 soru bulunmaktadır. Bütün sorular açık uçlu olup tamamen uzmanların bilgi birikim ve deneyimlerine dayalı olarak verdikleri cevaplar analiz edilerek değerlendirilmiştir.

3.2. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAR

Araştırma kapsamında yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular, araştırmaya katılan uzmanların mesleki kıdemlerine göre (1 – 5 yıl / 6 – 10 yıl) gruplandırılarak değerlendirilmiştir. KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının görünümü elde edilen veriler üzerinden kıdeme bağlı bir karşılaştırma bağlamında değerlendirilecektir.

İlk olarak iş güvenliği uzmanlarına çalışmakta oldukları işyerinde iş kazası ve/veya ramak kala olay yaşanıp yaşanmadığı, yaşanmışsa yaşanan iş kazası ve/veya ramak kala olay sonrası nasıl önlemler aldıkları sorulmuştur. Uzmanlardan aşağıdaki cevaplar alınmıştır;

1 – 5 YIL:

U12, "*Kimyasal karıştırma pervanesine çalışanın saçının dolanması sonucu iş kazası meydana gelmiştir. Olayın yaşanma sebebi, verilen İSG eğitim kurallarına uyulmaması ve ekipmanlarının kullanılmamış olmasıdır. Önlem olarak bone kullanımı zorunlu hale getirilmiştir.*'' U5, "*Yüksekten düşme kazası meydana geldi ve çalışan kişi yaralandı. Yüksekte çalışma kurallarına uyulmadığı tespit edildi. Olayın tekrar yaşanmaması için yaşam hatları yenilendi ve yüksekte çalışacak olan işçilere paraşüt tipi emniyet kemeri kullanması gerektiğinin önemi anlatıldı*.'' U10, "*Yakın zamanda iş kazası yaşandı. Yüksek ısıdan dolayı cüruf patlaması sonucu, çalışan kişinin omuzu delindi. Önlem olarak çalışılan makinaya koruma takıldı ve çalışan kişiye alüminize kıyafet ve başlık alındı.*''

6 – 10 YIL:

U3, "*Yemekhane merdivenlerinden iniş esnasında bir çalışanın ayağının kayması sonucu, sendeleyip son anda tırabzana tutunarak ramak kala yaşandı. Kök neden olarak aceleci davranması ve tek eli ile malzeme taşıması hususuna yönelik önleyici tedbir olarak çalışan sözlü bir şekilde daha dikkatli olması ve merdivenlerden hızlı bir şekilde inip çıkmaması hususunda uyarıldı.*'' U4, "*Raftaki malzemenin kayması sonucu ramak kala yaşandı. Raflarda ağır malzemeler altta, hafif malzemeler üstlerde depolanmalıdır. Malzeme yüksekliğinden dolayı üst rafa konuluyor, dengesiz konulması sonucu malzeme düşüyor. Rafların statik hesapları yaptırıldı, depolama ile ilgili eğitim verildi, uyarı levhaları arttırıldı.*'' U11, " *Ramak kala yaşandı. Sahada kullanılan forkliftlerin sesli ve ışıklı uyarıları olmadığı için ezilme tehlikesi yaşandı. İş kazasının yaşanmaması için, tüm forkliftlere sesli ve mesafe ayarlı ışık cihazları takıldı*."

1 – 5 yıl deneyime sahip uzmanların genellikle iş kazası yaşandığına şahit oldukları ve kaza yaşandıktan sonra müdahale ettikleri gözlemlenirken, 6 – 10 yıl deneyimli uzmanlarda daha çok ramak kala olaylar yaşandığı ve iş kazaları yaşanmadan

olaya müdahale edildiği gözlemlenmiştir. Kıdem süresi daha fazla olan iş güvenliği uzmanları yaşanan ramak kala olay sonrası risk değerlendirmesi ve kök neden araştırmasına da giderek detaylı bir çalışma yapmasına karşın, 1-5 yıl kıdeme sahip iş güvenliği uzmanları kazaya yönelik tedbir almakla yetinmiştir. Bu konuda deneyimin artması ile çözümcü cevapların niteliğinin artmasında doğrusal bir orantının olduğu gözlemlenebilir.

Verilen cevaplar neticesinde görülmektedir ki görüşme sağladığımız küçük ve orta ölçekli işletmede görev yapan iş güvenliği uzmanları hem ramak kala olay hem de iş kazası yaşamışlardır. KOBİ'lerde çalışanların iş güvenliğine yeterli önemi vermediği ve işverenlerin de aynı tavrı takındığı görülmektedir. Bunun yanı sıra KOBİ'lerde, 6331 sayılı Kanunun proaktif yaklaşım anlayışının henüz tam olarak yerleşmediği söylenebilir.

Mevzuat gereğince verilen İSG eğitimlerinin olumlu etkileri olmakla birlikte iş kazası sayılarında beklenen düşüşün sağlanamadığı özellikle KOBİ'lerde bu sayının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. İş güvenliği uzmanlarına İSG eğitimleri hakkında önerileri ve değerlendirmeleri sorulmuştur. Bu öneriler ve değerlendirmelere baktığımızda;

1 – 5 YIL:

U6, "*Verilen eğitimler yeterli kapsamda olmakla birlikte merkezi sistem tarafından yıllık olarak güncellenmeli ve eğitim sırasında güncel bilgiler ve örneklere yer verilmelidir ancak buna rağmen düşmeyen vaka sayılarının sebebi tamamen aşırı özgüvendir.*'' *U14, "Verilen İSG eğitimlerinin çalışanlar için olumlu etkileri olmasına karşın, Türkiye'de iş güvenliği kültürünün çalışanlar tarafında tam anlamı ile yerleşmemesinden dolayı ve verilen eğitimin üzerinden biraz zaman geçince tekrar özensiz ve dikkatsiz çalışmaya dönmelerinden dolayı iş kazaları yaşanmaya devam etmektedir. Eğitimlerin teknik olduğu kadar uygulamalı ve dikkat çekici yapılması etkili olabilir.*" U16, "*Verilen eğitimlerin olumlu yansımaları olmakla birlikte, çalışanlara verilen eğitimlerin gereklilik veya zorunluluk olarak görmeleri en büyük etken oluşturmakta. Çalışanların aldığı İSG eğitimlerinde aldığı eğitimleri hayatlarında önem arz ederek bunları sürekli uygulamaları gerekmektedir. Bu noktada verilecek en iyi*

öneri, ilk önce aldıkları eğitimlerin hayatları boyunca dikkate almalarını ve bu doğrultuda bir çalışma bilinci oluşturma çabası olacaktır."

6 – 10 YIL:

U8, "*Eğitimlerin sıklığı arttırılmalı. Kurallara uyum konusunda sıkı denetim olmalı, aksi durumda sorumlu taraflara yaptırımlar uygulanmalı.*" U15, "*İSG eğitimleri büyük önem arz etmekle birlikte, ülkemizde iş kaza sayılarının düşmemesi sadece verilen eğitimlerle ölçülmemelidir. Bunun içinde işçinin eğitim seviyesi, verilen eğitimin kalitesi, yeterli mesleki eğitimin verilmediği gibi unsurlarda etki etmektedir. İş kazalarını önlemek için sadece İSG eğitimleri yeterli değildir, İSG eğitimlerinin yanında mesleki olarak da eğitimlerin verilmesi gerekmektedir.*'' U7, "*Konuyla ilgili sahada uygulama güçlüğü var. Eğitimler daha çok bölüm bazında yapılan işe göre olmalı*."

Her iki grup da yanıtlarında, verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemine vurgu yapmakla beraber, eğitimin etkinliğine ilişkin farklı yorumlar alınmıştır. 6 – 10 yıl deneyimine sahip uzmanlar, konuya daha geniş çerçeveden bakarak, eğitimin içeriğine, yapılan işin uygunluğuna dikkat çekmiş ve özellikle mesleki eğitimin önemine vurgu yapmışlardır. Buna karşın kıdemi daha az olan iş güvenliği uzmanlarının ise çalışanların iş güvenliği eğitimlerini önemsemediği ve uygulamadığı konusunda şikâyetleri görülmüştür. Yine yanıtlardan çıkarılacak diğer bir sonuç ise küçük ve orta ölçekli işletme sahiplerinin eğitim konusunda yeterli sorumluluk üstlenmediği ve bu konudaki sorumlulukların neredeyse tamamen iş güvenliği uzmanları tarafından üstlenildiği görülmektedir. Verilen yanıtlardan KOBİ'lerde zorunlu iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin dışında iş güvenliğini geliştirmek ve iyileştirmek adına farklı eğitim metotları uygulamak, eğitimleri uygulamalı yapmak gibi çabalar içinde olunmadığı anlaşılmaktadır.

İşyerinde iş güvenliğinin ikinci plana düştüğü durumlar yaşandığında bu durumun çalışanlara ne şekilde yansıdığı ve iş güvenliği uzmanlarının ve çalışanların böyle bir durumda önceliğinin ve tutumunun ne yönde olduğuna dair yönelttiğimiz soruda aldığımız cevaplar şu şekildedir;

1 – 5 YIL:

U2, "*Bu tarz durumlarda maalesef iş güvenliği hem işveren tarafından hem de çalışanlar tarafından ikinci plana atılabiliyor. Böyle bir durumda çalışanlar öncelikle can güvenliği deseler bile, üzerlerinde ki baskı, işi bir an önce yetiştirme ve hızlı bir şekilde işi bitirme psikolojisine girebiliyorlar. Genelleme yapmak çok doğru olmasa da, baskıdan dolayı işe daha çok öncelik veriyorlar.*" U5, "*Maddi olumsuzluklar çalışanların psikolojisini olumsuz yönde daha fazla etkilemektedir. Çalışanların önceliği iş yerinde bir an önce işi bitirme, acele etme gibi durumlara sebebiyet vermekle birlikte, tutumları ' yine mi iş güvenliği? Bir şey olduğu yok' gibi tutumlar oluyor. Güven kırılmalarına neden oluyor. İşverenler iş güvenliği adına bir adım atmadığı için, iş güvenliği uzmanlarının yaptırım gücü olmuyor*." U9, "*Firmada iş yoğunluğu sebebi ile İSG uygulamaları ikinci plana atılabiliyor ancak ilk fırsatta uygulamaları yerine getirmeye çalışmalıyız. Maalesef çalışanlar bu tarz durumlarda umursayıcı bir tavır takınmıyorlar, işveren tarafından işin yetişmesi veya maddiyat daha önemli olduğu için destek göremiyoruz.*''

6 – 10 YIL:

U4, "*İş güvenliği bazı ülkelerdeki gibi temelden eğitim ile başlansa iş yoğunluğu var diye geçiştirilmez. İşveren duruma gider olarak bakıyor, başlıca kişisel koruyucu donanımları ucuza getirmeye çalışıyor, çalışanda alınan ekipmanları rahat kullanamadığı için ya mutsuz oluyor ya da kullanmamayı seçiyor. Böyle bir durumda çalışanları uyarmak önceliğim oluyor, işveren para yok dediğinde yapabileceğimiz bir şey olmuyor.*" U17, " *Çalıştığı iş yerinde iş güvenliği her şeyin önünde gelmektedir, bu zamana kadar maddi sıkıntı gelmedi, gelse bile gerekli bütçe sağlandıktan sonra çalışmaya başlanılır. Güvensiz çalışmaya kesinlikle izin verilmez.*'' U7, "*Bu tarz durumlar yaşandığında bazı yöneticiler iş güvenliğine öncelik verirken, bazı yöneticiler ise iş güvenliğinden önce işin bitimine daha çok önem veriyor. Bu noktada biz iş güvenliği uzmanlarının önceliği, çalışanlar ve yöneticiler arasında köprü kurmaya çalışarak, güvenli çalışma ortamının, maddi kaygılardan önce geldiğini iyi anlatmalıyız*."

Sorulan soruya 1 – 5 yıl deneyime sahip uzmanlar benzer cevaplar vermişlerdir. Verilen cevaplarda çalışanların iş güvenliğini ikinci plana atıp bir an önce işi bitirme çabasına girdiklerinden, işverenlerin de aynı doğrultuda iş güvenliğinden önce işin

yetiştirilmesine daha çok önem verdiğinden şikâyet etmektedirler. Ancak iş güvenliği uzmanlarından bu konu ile ilgili bir çözüm önerisi gelmemiştir. 6 – 10 yıl deneyime sahip uzmanlardan ise daha geniş açıdan bakılmış ve daha çok faktörü birleştirebilen farklı cevaplar alınmıştır. Bazı uzmanların işverenin yaklaşımı karşısında sessiz kaldıkları gözlenirken, bazılarının ise iş güvenliğinin önemini anlatma çabasına girdiği dikkat çekmiştir. Nadir de olsa bazı uzmanların güvenlik koşullarından taviz vermeyen KOBİ'lerde çalıştıkları da gözlenmiştir. Hemen tüm uzmanlar iş güvenliğinin ikinci plana atıldığı dönemlerde bu durumun önüne geçmeye çalıştıklarını belirtmişlerdir. Burada deneyim arttıkça iş güvenliği uzmanlarının danışman ve çözüm ortağı olma özelliklerinin ön plana çıktığı gözlemlenmiştir.

Sonuç olarak bir – iki uzmandan, işverenin iş güvenliğini birinci sıraya aldığı yanıtının gelmesi, küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki işverenlerin iş güvenliğine verdiği önemin azlığını diğer bir deyişle yönetimin konuyu sahiplenmediğini göstermektedir. KOBİ'lerde işverenlerin iş yoğunluğu ve maddi kaygılar gibi durumlarda iş güvenliğini ikinci plana attığı soncu çıkarılmıştır.

İş güvenliği uzmanlarına yönelttiğimiz bir diğer soru ise herhangi bir iş kazası ve/veya tehlikeli bir durum yaşandığında çalışanların bunun farkında olup olmadığı ve bildirimde bulunup bulunmadıklarıdır. Bu soruda aldığımız cevaplar ise şu şekildedir;

1 – 5 YIL:

U18, "*Evet farkında oluyorlar ve gerekli bildirimleri yapıyorlar. Çalışan personeller sonraki çalışmalarında daha dikkatli ve güvenli çalıştıkları tespit edilmiştir. İşveren de daha dikkatli ve tedbirli çalışma ortamı oluşturmaktadır.*" U14, "*İş kazalarının farkına varmaları için, iş kazası sayıları ve durumları ile ilgili gerekli eğitimler verilerek geri bildirimlerini alıyoruz. Ramak kala kutusu ile bildirimleri toplayıp gerekli önlemleri alıyoruz.*" U10, "*Herhangi bir iş kazası yaşandığında, çalışanlar birkaç günlük sürede durumun farkında oluyorlar ancak biraz süre geçince ve endişeli durum ortadan kalkınca tekrar eski konfor alanına dönmekteler. Her ne kadar kazalar yaşandıktan sonra bildirim yapsalar da bu durumda ısrarcı ve takipçi*

olmuyorlar. İşverenler de maddi kaygılardan dolayı çalışanların bir an önce tekrar stabil çalışma ortamına dönmelerinden memnun olmaktalar.''

6 – 10 YIL:

U1, "*Tehlikeli durum yaşandığında çalışanlar bunun farkında oluyorlar, bu farkındalık için belli başlı teşvik edici uygulamalar da yapılmaktadır. Teşvik amaçlı her ay ramak kala getiren personele ödül düzenlenmekte, bu uygulama verimli oluyor ve geri dönüşler alınıp, iş kazaları yaşanmadan önleme çalışmaları yapılıyor.*'' U8, "*İş kazası yaşandıktan sonra iki, üç gün süreyle etkisi hissediliyor ancak sonra rutine tekrar dönülüyor. Kazanın yaşandığı bölüm çalışanları ile yaşanan ramak kala olay veya iş kazası ile ilgili değerlendirme yapılırsa daha etkili olacağını düşünüyorum ancak işverenler tarafından vakit kaybı olarak görülüyor.*" U3, "*Genel manada tehlikeli ortamda oluşabilecek olan risklerin tanımları yapılmış ve bu hususlar hem işbaşı hem de temel İSG eğitimlerinde çalışanlara bildirimi sağlanmış ise, olumsuz bir durumda geri bildirim alınmaktadır. İş körlüğü denilen ve tehlike kavramının tam manası ile anlamayan çalışanların, bulundukları ortamdaki tehlikeler ile birlikte çok rahat bir şekilde yaşadıkları ayrıca gözlemlenmiştir.*"

1-5 yıl arası kıdeme sahip iş güvenliği uzmanları verdikleri cevaplarda, çalışanların kazaların farkında olduğunu ve kazalarla ilgili geri dönüş aldıklarını belirtmişlerdir. Kazaların önlenmesini genellikle ramak kala olay bildirimi ile sağladıkları görülmektedir. Ancak kazadan birkaç gün sonra çalışanların yaşananları unuttuğu ve işverenin de çalışanların bir an önce sabit çalışma durumuna dönmesini beklediği görülmektedir.

1-6 yıl arası kıdeme sahip uzmanların verdikleri cevaplar da diğer gruptaki uzmanlarla benzer yönde olmakla birlikte, ek olarak kaza sonrasında çalışanlarla birlikte kaza/ramak kala üzerine bir değerlendirme yapmanın çok etkili olacağını önermektedirler. Ancak işverenlerin üretim kaygısının bunu engellediğini belirtmektedirler.

Her iki kıdem gruplarında ortak olan nokta; çalışanların olaydan etkilendiği ancak kısa sürede unutarak eski alışkanlıklarına döndükleri ve işverenlerin de vakit kaybına neden olmadan işbaşı yapılmasını istemesi konusunda takındıkları tavırdır. KOBİ'lerde işverenlerin yaşanan iş kazası sonrasındaki değerlendirmelere ve sonuçlarına zaman ve

maliyet kaybı olarak baktığı görülmektedir. Aynı zamanda KOBİ'lerde çalışan işçiler de nitelik bakımından genellikle vasıfsız eleman oldukları için, bir iş kazası yaşadıklarında kazanın üzerlerinde o anlık etki bıraktığı ve yaşanılan olaylardan ders çıkarılmadığı görülmektedir.

Bilindiği üzere ülkemizde çalışanlarda yaşanan iş kazalarına maalesef kadercilik bakış açısıyla yaklaşılmaktadır. Uzmanlara çalışanların, yaşanan iş kazalarına kadercilik anlayışı ile yaklaşmasının çalışma hayatını nasıl etkilediği ve bu yaklaşıma sahip işçilerin demografik olarak hangi özelliklere sahip olduğu soruldu. Verilen cevaplar şu şekildedir;

1 – 5 YIL:

U12, "*Kaderci bakış anlayışı ne yazık ki en sık karşılaştığımız durumlardan biridir. Temin edilen ekipmanlarının koruyuculuğu olmadığını düşünen genel olarak, erkek, orta yaş ve üzeri ve daha çok küçük işyerleri çalışanlarıdır*." U6, "*Kadercilik anlayışına sahip kişiler genellikle eğitimlerini tamamlamayan, orta kuşak diyebileceğimiz, erken yaşta evlenmiş ve ilk girdikleri işten hiç çıkmadan uzun süre çalışan kişiler olarak görülmektedir.*" U5, "*Kaderimde varmış düşüncesi hemen hemen her çalışan bireyde mevcut olup, yaşanan iş kazalarının büyük bölümünün tedbirlerle olacağını unutuyorlar. Genellikle bu yaklaşıma sahip kişiler erkek ve 45 yaş üstü ve iş yerleri tehlike sınıfının çok tehlikeli sınıf olduğu bireysel olarak gözlemlenmiştir.*''

6 – 10 YIL:

U17, "*Kadercilik diye bir şey olmadığı, ihmalkârlıktan meydana geldiğini onlara saatlerce anlatılmakta, çoğunlukla inşaat sektöründe çalışan personellerde görülmekte. Yaş ortalaması 50 yaş üzeri erkek personellerde bu görüş hâkim olmakta.*'' U15, "*Çalışanların yaşanan iş kazalarına kadercilik anlayışı ile yaklaşması, ülkemizde iş kazalarının yüksek oranlarda olmasını devam ettirmektedir. Özellikle eğitim düzeyinin çok büyük etkisi olmakla birlikte, çalışma ahlakının yetersizliği ve kişinin kendini para kazanmak zorunluğunda hissetmesi hem genç hem de orta yaş üstü bireyleri çalışma bilincini köreltmektedir. Bu durum erkek çalışanlarda oldukça fazladır*." U13, "*Maalesef ülkemizde iş kazalarında kaderci bakış açısıyla bakılıyor. En çok yıkmak istediğimiz algılardan biride budur. Bu algı kırılırsa iş kazalarına bakış açısının değişip*

hatta iş kazalarının azalacağını düşünüyorum. Bu anlayış en çok eğitim seviyesi düşük genç ve orta yaşlı erkeklerde görülmekte olup çalıştıkları iş kolu genelde tehlikeli ve küçük, orta büyüklükteki iş yerlerinde görülmektedir."

Her iki grup da çalışanlarda kadercilik anlayışının hâkim olduğunu ve iş kazaları üzerinde bu anlayışın etkisinin bulunduğunu vurgulamaktadır. Deneyim aralığı fark etmeksizin iş güvenliği uzmanları, daha çok eğitim düzeyi düşük, 40-45 yaş üstü özellikle erkek çalışanların bu anlayışa sahip olduklarını, küçük ölçekli ve orta ölçekli iş yerlerinde daha sık iş kazası meydana geldiğini vurgulamışlardır. Deneyimli uzmanlar, bu anlayışta olan çalışanlarına kadercilik anlayışının yanlışlığını, iş kazalarının ihmalkârlıktan, özverili davranmamaktan ve gerekli ekipmanların kullanılmamasından kaynaklandığını her fırsatta anlattıklarını dile getirmişlerdir. 1-5 yıl arası deneyimi olan iş güvenliği uzmanlarında da tespitlerin yapıldığı ancak önüne geçilebilecek bir çalışma yürütülmediği görülmüştür.

Yapılan yorumlardan çıkarılan bir diğer sonuç ise KOBİ'lerde gerek çalışanların vasıfsız işçi olması gerek işletmede iş güvenliği tedbirlerine tam uyulmaması gibi nedenlerden dolayı iş kazası yaşandığıdır. Uzmanların tespiti de iş kazalarının genellikle küçük ve orta ölçekli iş yerlerinde gerçekleştiğidir.

İş güvenliği uzmanlarına düzeltici ve önleyici faaliyetler için işveren veya ilgili kişiden almaları gereken destek olduğunda zorluk yaşayıp yaşamadıkları ve bu sürecin nasıl ilerlediği soruldu. Uzmanların bu konuda verdikleri cevaplar;

<u>1 – 5 YIL:</u>

U2, "*İşverenle bu konuda zorluk yaşamıyoruz. Maddiyata çok önem vermiyor. Almamız gereken önlemleri alırken bize destek oluyor. Çünkü işverenimiz iş kazası yaşandığı takdirde daha geri dönüş olarak daha fazla maddi kayıp yaşayacağımızın bilincinde. Fakat çalışanlarla (ustabaşı, formen, kalfa) ile sıkıntı yaşıyoruz. Çünkü bu çalışanlar daha çok iş odaklı ve işin bitmesine odaklı çalıştıkları için iş güvenliğini işlerine bir engel olarak görüyorlar. Bunu aşmakta zorlanıyoruz. İş güvenliğini işe engel değil de işin bir parçası olarak gördüklerinde problemleri aşacağımıza inanıyorum.*" U10, "*Düzeltici ve önleyici faaliyet dediğimizde işverenin ilk aklına gelen,*

kişisel koruyucu donanım olmakta ve bu hususta bile işe uygun ekipmanlarda zorluk yaşıyoruz. KKD dışında yapmak istediğimiz temel eğitimler dışındaki eğitimler ve etkinlikler zaman kaybı olarak görülüyor. Çalışanlar da bir an önce işimi bitirip evime gideyim düşüncesinde oldukları için, bir iş güvenliği uzmanı olarak bu konuda zorluk yaşıyorum.'' U14, "*Düzeltici ve özellikle iş kazalarını önleyici donanım ve faaliyetlerin yapılmasında zorluk yaşıyoruz. Bunun en büyük nedeni ülkemizde genellikle işverenler, iş kazaları yaşandıktan sonra önlem alma alışkanlıklarının bulunmasıdır. İş güvenliği uzmanları olarak bu süreci baskı yaparak ve gerekliliklerini anlatarak aşmaya çalışıyoruz*."

<u>6 – 10 YIL</u>:

U1, "*Düzeltici ve önleyici faaliyetlerimiz işletme içi iş güvenliği evrak sürecidir, bu konuda hiçbir sorun yaşamıyoruz, gerekli dokümantasyonlar her zaman sağlanıyor.*'' U7, "*Maalesef ülkemizdeki İSG bilincinin oturmamasından dolayı ilerlemiyor. Bunu aşmak için bir İSG kültürü oturtturmak gerekiyor*." U4, "*Bu işyerinde zorluk yaşanmıyor. İşveren de üretim sorumlusu da, gerekli aksiyonu hemen alıyor. Düzeltici – önleyici bildirimi yapıldıktan sonra, malzeme tedariki gerekli ise sağlanıyor, yapılması gerekenler yapılıyor.*"

Sorulan soruya 1–5 yıl deneyime sahip uzmanların daha etkin ve daha geniş açılı cevap verdiği gözlemlenmiştir. 6–10 yıl deneyime sahip uzmanlar ise daha kısa cevaplar vermiştir. Bunun nedeninin 6 -10 yıl deneyime sahip uzmanların bu konuda daha az sorun yaşamalarından kaynaklandığı gözlemlenmiştir. Buradaki ayrımda en büyük etken deneyimli uzmanların, deneyim yıllarından dolayı kendilerini ve düşüncelerini daha çabuk kabul ettirebildikleri düşünülebilir.

KOBİ'lerde hem çalışanlardan hem de işverenlerden kaynaklanan farklı nedenlerle gerekli aksiyonların alınamadığı görülmüştür. Bunun en önemli nedeni olarak taraflarda iş güvenliği kültürünün oluşmaması belirtilmiştir. Özellikle KOBİ işverenlerinin tutumları konusunda iş güvenliği uzmanlarının yorumlarında açıkça görüldüğü gibi işverenlerin kaza olduktan sonra önlem alması, alınacak önleme öncelikle maddi boyutu ile bakılması ve fazladan verilecek eğitimleri zaman kaybı olarak görmesi, işverenlerin KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişiminin önünde adeta bir engel olarak durmaktadır.

Devletin İSG alanında denetim uygulamaları, maddi destek sağlanması gibi alanlarda etkin bir rol oynayıp oynamadığı ve geliştirilmesi gereken noktaların var olup olmadığı, varsa neler yapılabileceği uzmanların perspektifinden ele alınmıştır. Uzmanların bu konuda ki görüşleri ise şu şekildedir;

1 – 5 YIL:

U16, "*Almanya'da bu konudaki en büyük engel genellikle bürokrasinin ve süreç takibinin çok uzun sürüyor olması. Bu noktada da eylem planlarını hayata geçirebilmek için bir süre beklemeniz gerekebiliyor. Bunun Türkiye'deki karşılığının genellikle verilen eylem planlarına ve önleyici planlara çok fazla önem verilmemesinden kaynaklanıyor ve kaynak planlamasında bunun ilk tercih olmasından yana olunmuyor. Yeterince kaynak kalırsa buna izin veriliyor ve bu noktada da böyle bir sıkıntı yaşanıyor Türkiye'de.*'' U2, " *Devletin İSG alanında etkin bir rol oynadığını düşünmüyorum. Bu konuda geliştirilmesi gereken noktalar, düzenli ve periyodik aralıklarla denetimler gerçekleştirilmeli, bu denetimler ve yaptırımlar sıklaştırılmalı.*'' U9, "*Devlet denetim, destek gibi alanlarda bence etkin bir rol oynamıyor. Denetimler sıklaştırılırsa ve işveren üzerinde bir devlet baskısı hissederse bunun iş kazalarının azalmalarına olumlu etki yapacağını düşünüyorum. İşveren tarafından bakıldığında İSG alanında tüm giderleri kendisi karşıladığı için, bu noktada maliyet kaygısına giriyor. Devlet en azından koruyucu ekipman alımında maddi destek verirse bu hem işveren açısından hem de doğru iş için doğru ekipman belirleyen biz iş güvenliği uzmanları açısından daha destekleyici olur.*''

6 – 10 YIL:

U11, "*Devlet denetim alanında etkin bir rol oynamaya çalışıyor ancak bunu sadece yüklü ceza sistemi ile yapmaya çalıştığından dolayı verimli olmuyor. Devletin bu noktada en büyük eksikliği, işletme sahiplerine maddi açıdan destek vermemesi ve iş güvenliği uzmanlarına yeterli gelişim alanı oluşturmamasıdır. Devlet bu noktalarda kendini geliştirirse İSG alanında hem işveren hem de çalışanlar açısından daha güvenli bir ortam oluşturulabilir.*'' U4, "*Devlet İSG alanında pandemi ile birlikte denetimden biraz uzak kaldı. Alınması gereken çok yol var. İş güvenliği uzmanlarının denetmen olmadığı anlaşılmalı. Devletin yaptırımları artmalı ki, işveren önlemler almak zorunda olduğunu bilsin.*'' U17, "*Devlet hiçbir şekilde gerekli rutin denetlemeleri yapmamakta.*

Denetlemeye gelen kişi veya kişiler yeterli donanım ve bilgiye sahip olmadıkları için, çalışma yerindeki eksiklikleri tespit etmekte yetersiz kaldıklarını gözlemledim. Her ay iş yerleri denetlenmeli, şikâyet olduğunda ya da yılda bir kez denetlenmesi yetersiz."

Yukarıdaki soruya her iki grupta verilen yanıtlarda Devletin denetimlerinin ve desteğinin yetersiz olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte çözümcü cevapların verildiği de gözlemlenmiştir. 6–10 yıl deneyime sahip uzmanların daha farklı çözüm yolları benimsediği dikkati çekmektedir. Bu konuda deneyimin artması ile çözümcü cevapların niteliğinin artmasında doğrusal bir orantının olduğu gözlemlenebilir.

Sonuç olarak bakıldığında devletin denetimlerinin eksikliğinin yanında KOBİ'lere maddi destek sağlamadığı görülmektedir. Büyük ölçekli işletmeler ekonomik olarak ve bünyesinde alanında uzman kişiler istihdam ederek gerekli tedbir ve önlemleri alabilmektedir. Ancak KOBİ'ler hem ekonomik olarak hem de uzman istihdam etme konusunda büyük ölçekli işletmeler karşısında dezavantajlı durumdadır. İş güvenliği uzmanlarının perspektifinden baktığımızda ise devletin KOBİ'lere bu konularda destek olması gerektiği görüşü hakimdir.

İşyerlerinde yapılan işin tehlikesine göre belirli kişisel koruyucu donanımların kullandırılması gerekmektedir. Uzmanlara, görev yaptıkları işyerlerinde kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımların belirlenmesinde nasıl bir yol izledikleri ve bu konuda işverenin ve çalışanın ne ölçüde rol oynadıkları sorulmuştur. Uzmanlar;

1 – 5 YIL:

U9 , "*Uygun alanda çalışma kapasitesini engellemeyecek ergonomik ürünlerin deneme çalışmasını yapıp işçinin görüşünü alarak temin ediyoruz. Yaptığımız bu çalışma işçinin de fikirlerine önem verildiğini hissettiği için rolü olumlu yönde oluyor.*'' U10, "*Öncelikle kullanılacak ürünler gerekli risk tespitleri yapılıp, çalışma alanının incelenmesi, çalışan işçinin aynı anda farklı proseslerde çalışıp çalışmadığının tespiti yapılarak uygun ürünlerin belirlenmesi yönünde olmaktadır. İşveren bu konuda sadece kişisel koruyucu donanım kullandırılması değil bu konuda gerekli eğitimlerinde verilerek işçinin bu konuda bilinçlendirilmesini sağlamaktadır*.'' U18, "*Gerekli risk*

analizleri ve işe uygunluk doğrultusunda en optimum ürünleri kullandırıyoruz. İşveren bu konunun önemi noktasında gerekli desteği veriyor.''

6 - 10 YIL:

U8, "*İşyerinde öncelikle üretimden sorumlu yetkili ile saha gözetimi yapıyoruz. Hangi alanda ne tür koruyucu kullanılmasına birlikte karar veriyoruz. Çalışanlarla konuşup, kullandıkları koruyucuların yaptıkları işe uygun mu olduğunu soruyoruz. Bu işyerinde kurallara uyuluyor.*'' U13, "*Öncelikle bulunduğumuz işyerinin risklerini göz önünde bulundurarak KKD ile ilgili kategorizasyonu yapmak gerekir. Minör veya orta riskler kapsamında EN ve TSE standartlarına uygun ve belgelenmiş ekipmanlar alternatifli olarak belirlenir. Belirlenen ürünlerin amacına uygun şekilde kullanımı noktasında personelin yönlendirilmesi ve teşvik edilmesi gerekir. KKD'ler belirlenirken mutlak suretle kaza riskini kaynağında ortadan kaldırmak gerektiği unutulmamalı ve KKD'erin koruma kapasitesine göre seçim yapılmalıdır. İlgili işyerinde risklerin tamamı öncelikle personel odaklı olmalı, makina güvenliği ikincil olarak planlanmalıdır. Bütün bunların akabinde alınan önlemlere rağmen yaşanacak kazalar için kaza sonrası yapılması gerekenler mutlaka planlamalıdır. Plana dâhil olan personele yeterli düzeyde eğitim verilmelidir. Bütün bu organizasyonun gerekliliği noktasında işveren bilgilendirilmeli ve yaralanmalı veya ölümlü kazalarda oluşacak maddi, manevi, iş gücü kaybı, hukuken sorumluluk durumu üzerinde durularak rapor edilmelidir. İşveren belirtilen rapor doğrultusunda KKD kullanımı konusunda daha hassas yaklaşımlar sağlamaktadır.*'' U3, "*Öncelikle firmanın organizasyon yapısı incelenip belirli gruplara ayırmalı. Faaliyetleri yerinde görerek farklı bir risk tespiti olması halinde uygun KKD araştırması yapılmalı. Örneğin sac işçiliği yapan bir çalışanın giymesi gerekli olan koruyucu eldivenin kesilme direncini sac malzemesinin kalınlığına ve işleme modeline göre değişiklik olması gibi.*''

1–5 yıl deneyime sahip uzmanların çözüm için daha basit yollar izlediği gözlemlenmiştir. 6 – 10 yıl deneyime sahip uzmanlara bakıldığında ise daha bütünleyici bir bakış açısı ile sorunu ele aldıkları dikkati çekmektedir. Bu konuda deneyim aralığının ve fazlalığının etkisinin büyük olduğu gözlemlenebilir. Deneyim süresi fazla olan iş güvenliği uzmanları kullandırılacak kişisel koruyucu donanımların standartlarından, koruyucuların kullanılacağı birimlerdeki ürünlerin özelliklerine,

yaşanan kaza sonrası düzenlenen raporların içeriğine kadar tüm süreci detaylandırmışlardır. Deneyim süresi 1-5 yıl olan iş güvenliği uzmanlarımızdan ise hemen hemen aynı çerçeveden cevaplar gelmiştir.

KOBİ'lerde kişisel koruyucu donanım belirlenmesinde işveren tarafından olumsuz bir dönüş alınmamakla birlikte bazı mikro ölçekli, küçük ölçekli ve orta ölçekli iş yerlerinde işveren maliyet hesabını ön planda tutarak standartlar dışı kişisel koruyucu donanım tercih etmektedir. Buradaki eksiklik aslında bir önceki soruda bahsettiğimiz devletin ekonomik anlamda özellikle iş güvenliği alanında KOBİ'lere destek olmamasıdır.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında üst yönetim/işveren desteğinin önemli olduğu biliniyor. İş güvenliği uzmanlarına bunu KOBİ'lerde nasıl gözlemledikleri ve işverenin bu çalışmalara katılımının nasıl artırılabileceği sorulmuştur. Uzmanların bu konudaki görüşleri şu şekilde olmuştur;

1 – 5 YIL:

U16, "*KOBİ'lerde ki en büyük sıkıntı yetersiz işveren desteğinden kaynaklandığını düşünüyorum. İşverenin desteğinin az olmasının sebebi de çalışan sayısının az olması ve yapığı işin küçük olması. Özendirme konusunda da KOBİ işverenlerine çalışma ortamında büyük iş veya küçük iş olmadığını riskin her alanda var olduğunu anlatmak gerekiyor*." U18, "*KOBİ'lerin daha çok aile işletmeleri olduğu için ve çalışma şekli daha çok insan gücüne dayandığından dolayı kaynağında müdahale aşamasına yeterli önem verilmiyor. Daha çok basit ekipmanlarla sorunu çözmeye çalışıyor. Sorunun çözümü olarak KOBİ'lere devlet desteği verilerek bu alanda daha aktif rol oynayabilirler*." U9, "*Genel manada işverenlerin İSG hizmetlerine katılımının sağlanması adına, gerekli bilgilendirmelere, yönetmeliklerdeki yasal düzenlemeler üzerinden ve bilimsel verilerin doğru kullanımının oluşturacağı sonuçların faydaları hakkında, tecrübe ile sabit olunan durumların aktarımının gerekli olduğunu düşünmekteyim. KOBİ işverenlerinin bu süreç içerisinde ağır yaralanmalı ve / veya ölümlü iş kazalarına sebebiyet verebilecek olan olaylarda ivedi bir şekilde, diğer olaylarda sistematik bir şekilde bilgilendirmelerinin doğru olacağı kanısındayım*."

6 – 10 YIL:

U11, "*KOBİ işverenlerinde İSG çalışmalarına maalesef yeteri kadar destek verdiğini düşünmüyorum. Bu konuda KOBİ işverenlerinin hem yaptıkları iş hacmi hem de kazanç hacmi düşük olmasından dolayı maddi kaygılarının çok fazla olduğunu düşünüyorum. Bu alanda KOBİ işverenlerinin İSG çalışmalarına katılımı arttırma konusunda, kamusal olarak büyük ölçekli ve işverenlerinde önerileri alınarak oluşturulacak bir eğitim programları ile durumun birazda olsa düzeltilebileceğini düşünüyorum.*" U8, "*KOBİ'lerde büyük işletmelere göre İSG kültürü daha az önemseniyor. İşveren dikkatini ve bütçesini bu konuya daha az yoğunlaştırıyor. İSG alanında ek destek paketleri ile bu işletmelerin bu konudaki özeni ve dikkati arttırılabilir*." U15, "*Öncelikle üst yönetimdeki kişilerin bakış açılarının değiştirilmesi gerekli, ardından kurumsallığın anlatılması gerekmekte, sonrasında zaten değişen bakış açısı ile işveren kendisi katılım gösterecektir*."

1 – 5 yıl ve 6 – 10 yıl deneyime sahip uzmanların, bu soruda ortak bir cevapta birleştiği gözlemlenmiştir. Deneyim aralığı fark etmeksizin verilen soruya ortak bir bakış açısı ile yorumlar yapıldığı gözlemlenmiştir.

KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenin desteğinin yetersiz olduğu tüm uzmanlar tarafından belirtilmiştir. Yetersiz işveren desteğine ek olarak çalışan sayısının az olmasından ve istihdam edilen personelin eğitim düzeyinin düşük olmasından dolayı gerekli desteği hem işverenden hem de çalışandan göremediklerini belirtmektedirler. KOBİ'lerin dezavantajları arasında yer alan vasıfsız işçi istihdam etmesi ve işverenin yeterli bilgiye sahip olmaması KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Uzmanlar eğitim verilmesi ve maddi destek sağlanması noktasında buluşmaktadır.

Uzmanlara KOBİ'lerde sağlık ve güvenlik hizmetinin sağlanması sırasında en sık karşılaştıkları sorunların neler olduğu, bu sorunların aşılması için ne gibi önerileri bulunduğu, özel düzenlemelerin yapılıp yapılamayacağı veya özel yöntemlerin uygulanabilirliği var ise bunların neler olduğu sorulmuştur. Bu sorumuza gelen yanıtlar ise şu şekildedir;

<u>1 – 5 YIL:</u>

U12, "*İş güvenliğinin sadece prosedür olarak görülmesi ve durumların zora sokmak olarak görülmesidir, özel düzenlemeler yapılmalı ve İSG'nin önemi vurgulanmalıdır.*'' U10, " *KOBİ'lerde işveren ile görüşülmemiş ise çalışmalarda eksik kalıyor. Her ne kadar üretim alanında sorumlular belirlense de işveren her adımdan haberdar olmak istiyor, buda işlerin yavaş ilerlemesine neden oluyor. Eğitim yapılması için onay verilmesi bile aylar sürüyor. Önerebileceğim bir yöntem yok ancak bu alanda düzenlemeler yapılmalı.*'' U6, "*Genellikle yönetim engeli karşımıza çıkmakta ancak bunu orta yolu bularak aşmaya çalışıyoruz. Nasıl aşılır dersek, aşmak için kurumsallaşma ve bakış açısı değişimi gereklidir.*"

6 – 10 YIL:

U13, "*Bu noktadaki en büyük sıkıntı yetersiz kaynak ve maddi sıkıntılardan oluşuyor. Yapılabilecek en iyi uygulama, devlet ve bazı vakıflar tarafından özellikle risk grubu altındaki KOBİ'lere gerekli desteğin sağlanması gerekmektedir.*" U3, "*KOBİ'lerin çalışan sayılarının azlığı sebebi ile yapılan İSG ziyaretleri kısa olmakta ve bu süre içerisinde işveren ile görüşme sağlanmadığında yapılan ve / veya yapılacak olan işlemler sekteye uğramaktadır. Çözüm olarak yapılması gerekli olan 30 kişi altında olan işletmelerin 30 kişiymiş gibi sisteme girilmesi ve sürenin tehlike sınıfına göre İSG ziyareti en az bir günden aşağı olmamak kaydı ile belirlenmeli.*'' U1, "*En çok karşılaştığım sorun mevzuata uyulmaması. Bu durumun düzeltilmesi için, büyüklük ölçüsüne bakılmadan her işletmeyi mevzuata uymaya zorunlu hale getirmektir.*"

1-5 yıl arası kıdeme sahip iş güvenliği uzmanları sorunlardan bahsetmiş ancak çözüm önerileri noktasında doyurucu geri dönüşler alınamamıştır. 6-10 yıl deneyime sahip iş güvenliği uzmanları kıdemi az olan iş güvenliği uzmanları ile hemen hemen aynı sorunlardan bahsetmiş olsa da geri dönüş olarak uygulanabilir çözüm önerileri sunmuşlardır.

KOBİ'lerde bu konuda iş güvenliği uzmanlarının da belirtmiş olduğu gibi işveren faktörünün olumsuz yönde etki ettiğidir. Bu alanda yapılmış çalışmalarda da vurgulandığı gibi yönetimin yaklaşımı bu alandaki çalışmalarda çok belirleyici olmaktadır. Buna ek olarak özellikle mikro ve küçük ölçekli işletmelerde çalışan sayısının azlığından dolayı görevlendirme sürelerinin çok kısa olması nedeniyle iş güvenliği uzmanlarının yeterli çalışmayı yürütemedikleri dikkati çekmektedir.

Ülkemize iş sağlığı ve güvenliğinin geç gelişi beraberinde İSG bilincinin, kültürünün geç gelişmesine sebep olmuştur. KOBİ'lerde İSG bilincini, kültürünü yerleştirmek, güçlendirmek için neler yapılabileceği uzmanların görüşlerine sunulmuştur;

1 – 5 YIL:

U14, "*Sık sık eğitimler, seminerler verilmeli. Ekipman fuarlarına katılmalı, bilinçli bireylere güvenli çalışma ortamının sağlanabileceği gösterilebilir*." U18, *"KOBİ çalışanlarına ve yetkililerine İSG bilinci ve kültürünü oluşturmak için, hem daha sık eğitim programı düzenlenebilir hem de yapılacak eğitim programlarını daha anlaşılır ve ilgi çekici şekilde yapılabilir. Bu uygulamalar ile bireylerde farkındalık arttırılabilir ve İSG kültürü genişletilebilir.*'' U16, "*Bunun için yeni yasal düzenlemeler getirilebilir. Yıllık veya belli periyotlarda olacak şekilde KOBİ'lerin katılımının zorunlu olduğu seminerler yapılarak ilk adımda bu bilinç oturtulmaya çalışılabilir. Bunun devamında opsiyonel bilgi aktarımı ile bu desteklenebilir ve bu sürecin aktif bir şekilde başlanması sağlanabilir.*''

6- 10 YIL:

U17, "*İş yerinde iş kazası yaşanmayan firmalar bir takım vergi indirimleri yapılabilir, iş kazalarının fazla meydana geldiği firmalara yaptırım uygulanmalı. Kamu kurum ve kuruluşlarının ihalelerine belirli bir süre girememe gibi cezalar verilebilir*." U5, "*KOBİ'lerde İSG bilincini, kültürünü yerleştirmek için öncelikle eğitime önem verilmeli. İSG kültürü toplumda oluşturulmalı. Ücretsiz eğitimler, seminerler düzenlenmeli. İşveren üzerindeki mali yük biraz hafifletilmeli. İşveren iş güvenliğine gider olarak baktığı sürece yol almamız zorlaşıyor. Çalışanlara mesleki yeterlilik belgeleri alınması gereken durumlarda, işveren destekleri arttırılmalıdır.*" U7, "*Devlet tarafından ücretsiz İSG hizmetleri sunulmalı, gerekli bilgilendirmelerin yapılması adına internet vb. ulaşım araçları kullandırılarak yeni kanallar ile ulaşım sağlanmalı ve belirlenebilecek bir alt limit altında vergi ödeyen KOBİ'lere İSG geliştirme amacı ile kullanılan araç ve gereç, ekipmanlar ve yasal düzenlemelerin getirdiği diğer masrafların (eğitim vb.) devlet tarafından karşılanması. MYK kapsamına giren çalışanların tek olarak kullandıkları geri ödemeli sınav ücreti uygulamalı meslek edindirme sistemini daha da geliştirip, bir çalışanın bir iş yerinde birden fazla iş*

grubunda çalıştığı gözüktüğü için örneğin: bir pres operatörünün hem tavan vinci kullanması hem traspalet kullanması gibi işlemlerinde ayrıca MYK kapsamına girmesi çalışana ve / veya işverene mali yük olması sebebi ile İSG biriminin yaptığı işlerde sekteye uğraması v.b"

1–5 yıl deneyimli uzmanların soruya verdiği cevaplara bakıldığında ortak ancak tekdüze eğitim odaklı bir cevabın ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. 6 – 10 yıl deneyime sahip uzmanların cevaplarına bakıldığında, hem daha etkin hem de daha planlı çözümler sundukları gözlemlenmiştir. Deneyimin artmasının bu hususun ortaya çıkmasında etkin bir rol oynadığı gözlemlenmiştir.

KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün olmadığı verilen yanıtlarda açık bir şekilde görülmektedir. KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği bilincini/kültürünü oluşturmak adına uzmanların en önemli tavsiyesi eğitimdir ve ayrıca yasal bir takım düzenlemeler ile desteklenerek bunun sağlanabileceği yönündedir. Devletin KOBİ'lere özellikle iş güvenliği alanında hem eğitim hem de ekonomik olarak destek olmasının yine iş güvenliği kültürü/bilincini oluşturmada olumlu etki yaratacağı konusunda uzmanların ortak görüşü mevcuttur.

Dünyayı etkisi altına alan küresel salgın COVİD19 birçok yönden ekonomik ve sosyal hayatı olumsuz etkilediği gibi iş hayatını da olumsuz etkilemiştir. Örneğin önlenemeyen yakın temaslı çalışmalar, hastalıktan dolayı çalışan sayısının azalıp diğer çalışanlara iş yükü binmesi vb. durumlar ortaya çıkmıştır. Bu durumun iş güvenliği alanında ne gibi dezavantajlar yarattığı, uzmanların görev yaptıkları işletmelerde ne gibi önlemler alındığı ve nasıl çalışmalar yapıldığı sorulmuştur. Uzmanların sorumuza verdikleri yanıtlar ise şu şekildedir;

1 – 5 YIL:

U1: "*İş güvenliğinde alınmayacak hiçbir önlem yoktur. Gerekli hijyen ve ortam koşulları dikkate alınıp çalışan sayısı vardiya arttırılarak düşürülüp fazla çalışanın bir arada olması engellenmeli. İş güvenliğinde tehlike ve risk kavramı vardır. Biz tehlikenin içine girersek risk altında olmuş oluruz. Yani gerekli güvenlik önlemlerini alıp gerekli test ve hijyen kuralları ve çalışma saatleri dikkate alınıp çalışmalar kurallar*

çerçevesinde gerçekleşirse COVİD19 bizim için sadece bir yerde risk olmayacak tehlike olarak kalacaktır." U2, "*Covid19 ile beraber maske kullanımının zorunlu hale gelmesi ile iş gözlüğü kullanımı sırasında maske kullanımı ile gözlüklerde çok fazla buğu yaptı ve personel gözlük kullanması gereken alanlarda gözlük kullanımını bıraktı. Bir diğer husus ise Covid19 ile beraber iş güvenliği ikinci plana atılıp iş sağlığına daha çok önem verilmeye başlandı, bu önlemler alınırken çok daha büyük tehlikeler göz ardı edildi ve evet Covid19 önlenirken iş kazalarında artışlar olduğunu gözlemledim*." U6, " *İlk etapta İSG uygulamaları (eğitim, seminer vb.) aksadı ancak buna karşın salgın tedbirleri sıkı şekilde uygulandı ve takibi sağlanmaya çalışıldı. Çünkü temaslı takibi pek mümkün olmuyor. Bu sebeple iş yükü sağlıklı personele bölündü ve hijyen kuralları arttırıldı. Girişlerde ateş kontrolü, araç dezenfeksiyonu, maske ve mesafe çizgileri gibi önlemler alındı.*"

6 – 10 YIL:

U11, "*Dezavantajlar: 1-Sürekli maske kullanımı sebebi ile çalışma performansında düşüklük. 2- 60 yaş üstü ve kronik rahatsızlığı olan çalışanların, uzaktan çalışma modeline entegre olamayanların iş yerinden uzaklaşması ve bu hususun uzun süreli olmasından kaynaklı iş stresleri. 3- Mesai saatlerindeki değişkenliklerden dolayı, yorgunluk dolayısı ile iş kazalarında artış. 4 İşçi servisi maliyetlerinin artması. Alınan önlemler: 1- Uzaktan çalışma modeli. 2- Yarı zamanlı çalışma modeli. 3- vardiya usulü çalışmalarda ikiden üç vardiyaya yükseltme. 4- Ara dinlenme sürelerinin arttırılması. 5- Yemekhane ve soyunma odalarının Covid19 bulaşmasını engellemek amacı ile düzenlenmesi*." U15, "*Pandemi döneminde çalışan sayısının azalması ile çalışan yetersizliğinden dolayı tecrübesiz personellerin farklı proseslerde çalıştırılması, iş kazalarına ve işin aksamasına sebep olmuş olup, maske mesafe ve vardiyalı sisteme geçilerek önlem alınmıştır.*" U12, "*İşçinin fazla mesai yaparak dikkatinin dağılmasından kaynaklı iş kazaları ve ramak kala olayların yaşanması gibi dezavantajları oldu. İşletmede pandemi döneminden kaynaklı vardiyalı çalışma düzenine geçerek gerekli dezenfektasyon işlemleri vardiya değişimlerinde yapıldı*."

Her iki grupta da benzer niteliklerde ve benzer çözümler sunan cevaplar alındığı görülmüştür. Deneyim yılı fark etmeksizin yeni karşılaşılan bir olayda, her iki grubun da benzer kararlar ve benzer çözüm yolları aradıkları gözlemlenmiştir. Buna karşın

COVİD19 işletmelerde iş kazası sayılarını arttırmış insan sağlığını normal hayatta da iş hayatında da tehdit etmiştir.

KOBİ'lerde COVİD19 tedbirleri kapsamında işyeri ölçeğinde alınan önlemlerin ekstra bir maliyet yarattığı ve bu maliyeti tamamen işverenin karşıladığı ifade edilmiş ve bu durum işverene ekonomik anlamda bir dezavantaj yaratmıştır. Bunun yanında iş güvenliği uzmanları, sağlık açısından alınan tedbirlerin koruyucu donanımları kullanmada işçilere zorluk yaşatması, fazla mesailerin artması gibi uygulamalar sonucu iş kazaları ve ramak kala olaylarda artış olduğunu gözlemlemişlerdir.

SONUÇ

KOBİ'ler hem üretime katkıları hem istihdam içindeki payları hem de toplumsal katkıları nedeniyle ülke ekonomisi açısından büyük öneme sahip işletmelerdir. Gerek dünya ülkeleri olsun gerek kendi ülkemizde olsun istatistiki veriler de göstermektedir ki KOBİ'ler ülkelerin ekonomik, sosyal ve beşeri anlamda gelişmesine oldukça fazla katkı sağlamaktadır. Kitle üretiminin yerini, esnek üretimin alması ile birlikte büyük işletmeler küçülmeye başlayınca, küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik politikalar da geliştirilmeye başlanmıştır. Bu aşamada KOBİ'leri tanımlayabilmek için birçok kriter kullanılmıştır. Belli bir KOBİ tanımı olmamakla birlikte tanımlar ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Tanımlardan bazıları, çalışan sayısı, ciro veya varlıklar gibi nicel ölçülere dayanırken, diğerleri nitel bir yaklaşım kullanmaktadır. Ülkeler için büyük bir öneme sahip olan KOBİ'ler aynı zamanda birçok ekonomik ve yapısal sorunla da karşı karşıyadırlar ve ayakta kalmak, onlar için en öncelikli çabadır.

KOBİ'ler büyük ölçekli işletmelere nazaran bazı avantajlara sahiptirler. Özellikle KOBİ'lerin büyük ölçekli işletmelere göre değişen piyasa koşullarına hızla uyum sağlayabilecek esneklikte olması, küçük işletme sahiplerinin büyük işletme sahiplerinden daha yaratıcı ve dinamik kişiler olarak hem yönetici hem de girişimci rolünü tek başına üstlenebilmeleri, en büyük avantajları arasındadır. Bunlara ilave edebileceğimiz diğer bir avantaj ise küçük işletme sahiplerinin birimlerle bütünleşebilmeleri ve böylece birbirlerini kolayca tamamlayan üretim ilişkilerini kolayca kurabilmeleridir.

KOBİ'ler büyük ölçekli işletmelere göre bazı avantajlar yakalamış olsalar da oldukça fazla dezavantaja da sahiptirler. Bu dezavantajlar arasında finansman, alanında uzmanlaşmış çalışan istihdam edememe, az çalışan sayısı, düşük telekomünikasyon kullanımı, yetersiz sermaye gibi KOBİ'ler için olumsuz yansımaları olan durumlar sayılabilir.

Çalışmamızda da üstünde durduğumuz dezavantajların etkisinin azaltılması veya ortadan kaldırılması için KOBİ'lere finansal destek veya ekonomi paketleri hazırlanması, alanında uzman çalışanların istihdamı konusunda teşvik/destek sağlanması, alt yapı hizmetlerinde devletin katkıda bulunması gibi çalışmalar yapılmalıdır. Çünkü KOBİ'ler yaşadıkları dezavantajlar nedeniyle iş sağlığı ve

güvenliği alanında da yetersiz kalmaktadırlar. Gerek iş kazası sayılarının fazla olması gerek iş güvenliği alanında yeterli denetim ve destek görememeleri, doğrudan ve en fazla çalışanların yaşam hakkı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Çalışanların sağlıklı ve güvenli ortamlarda istihdam edilmelerini amaçlayan iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar çok eskiye dayanmaktadır. Ülkemizde bu süreç Avrupa ülkelerine göre daha geç başlamıştır. Cumhuriyet'in ilanından sonra yasal birçok düzenleme yapılmışsa da iş sağlığı ve güvenliği alanında 6331 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile birlikte yeni bir dönem başlamıştır. Tüm işveren ve çalışanların kapsama alındığı, proaktif yaklaşımın esas alındığı, eğitim ve bilgilendirmenin ön plana çıktığı yasal mevzuat sayesinde çalışma ve yaşama hakkı üzerinde büyük bir tehdit oluşturan kaza ve hastalıkların önlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları hız kazanmıştır. Ancak mevzuatın yaklaşık 10 yıldır yürürlükte olmasına rağmen KOBİ'lerde iş kazası sayılarının beklenen seviyeye düşmediği gözlenmektedir.

KOBİ'ler büyüyen ülke ekonomisinin hayati bir bileşeni olmalarına rağmen İSG uygulamaları söz konusu olduğunda, şirketin büyüklüğünün önemli bir rol oynadığı gerçeği ortaya çıkmaktadır. Büyük şirketler genellikle İSG sistemini etkin bir şekilde uygulamak için mali güce ve insan gücü yapısına sahiptir. İSG'nin etkin bir şekilde uygulanması da iyi güvenlik davranışının oluşmasına yardımcı olmakta işverenlerin, çalışanların güvenlik ihtiyaçlarını karşılamasını ve çalışanların da kendi güvenliklerine yönelik bazı sorumluluklara sahip olmasını sağlamaktadır. Oysa KOBİ'lerin çoğunluğunun uzmanlık, finansal yatırım ve insan gücü eksikliği nedeniyle İSG'yi uygulamada zorlukla karşılaştığı, işverenlerin ve çalışanların duyarlı ve güvenli davranışlara sahip olmamaları nedeniyle İSG alanında sorunlar yaşadıkları ifade edilmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalarda da özellikle, büyük bir işgücüne sahip olmamaları, İSG uygulamasının şirket için doğrudan parasal kazanca dönüştürülememesi, şirketin hayatta kalması için önemsiz görünmesi gibi nedenlerle İSG çalışmalarının genellikle alakasız olarak algılandığı ve önem verilmediği vurgulanmaktadır.

Bununla birlikte KOBİ'lerin İSG sorunlarıyla başa çıkmak için hem kaynak hem de motivasyondan yoksun olduğu ve güvenlik düzenlemelerini uygulamak için kendi kendilerini motive edemeyebileceklerine dikkat çekilmektedir. Bu nedenle yapılan

çalışmalarda yönetimin istenen amaca ulaşmaya yönelik eylemlere katılımının, özellikle İSG'nin uygulanmasında üst yönetimin desteğinin hayati olduğu vurgulanmaktadır.

Yine yapılan çalışmalarda eğitim ve yeniden eğitimin önemine vurgu yapılmaktadır. Güvenlik eğitimi ve öğretimine yapılan yatırımın, çalışanların gerekli güvenlik bilgilerini edinmelerine ve güvenli çalışmalarına yardımcı olacağı, çalışanlarda farkındalık ve anlayış oluşturacağına değinilerek kuruluş içinde İSG bilgilerinin sürekli güncellenmesinin, güvenli davranan ve çalışma sırasında iş arkadaşlarının güvensiz davranışlarını bildiren çalışanlara ödül verilmesinin de İSG'nin başarılı bir şekilde uygulanmasında önemli adımlar olduğuna dikkat çekilmektedir.

KOBİ'lerin İSG'yi uygulamak için mali kaynaklara sahip olmadığı göz önüne alındığında, devlet tarafından verilen sübvansiyonların faydalı olacağı pek çok çalışmada yer almaktadır. Yapılan çalışmalarda KOBİ'lerin belirli koşulları/belirtilen şartları yerine getirmeleri durumunda, İSG uygulama maliyetlerinin yarısının devlet tarafından sübvanse edilebileceği, İSG ile ilgili devlet birimleri tarafından ücretsiz bilgilendirme, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanabileceği, ülke çapındaki eylem programlarında KOBİ'lere ücretsiz kapsamlı hizmetlerin sağlanması için gerekli düzenlemelere yer verilebileceği önerilmektedir. Pek çok ülkede KOBİ'lerin bu konuda uzmanlaşmış devlet kuruluşları, tabipler örgütü, sağlık ve güvenlik dernekleri gibi çeşitli profesyonel kuruluşlar tarafından ücretsiz desteklendiği belirtilmektedir. Nitekim yapılan çalışmalarda da, KOBİ'ler tarafından İSG'nin uygulanmasında alınan herhangi bir destek veya yardımın, KOBİ'lerde İSG'nin doğru şekilde uygulanmasını teşvik ettiği ortaya konmuştur.

Bu alanda yapılan çalışmalarda KOBİ'lerin İSG gereklilikleri konusunda düşük farkındalıklarının nedenlerinden birinin de mevzuat bilincinin olmaması ve dolayısıyla mevzuat gerekliliklerinin farkında olmamaları olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca mevzuatın teknik düzenlemeleri içermesi nedeniyle, birçok kişi tarafından anlaşılmasının zor olabileceğine dikkat çekilmektedir. Bu durum KOBİ şirketlerinde İSG gerekliliklerinin doğru yorumlanmasını ve uygulanmasını engellemektedir.

Bunlar dışında, işyerlerinde etkin şekilde gerçekleştirilemeyen teftişler ve dolayısıyla yaptırımların caydırıcı etkisinin düşük olduğu, bunun da KOBİ'lerde İSG uygulamasının önemli olmadığı algısına yol açabileceğine dikkat çekilmektedir.

Literatürdeki mevcut çalışmalarda ortaya konan sorunlar ve iş kazası oranlarının yüksekliği üzerine Türkiye'deki KOBİ'lerde İSG uygulamalarını gözlemlemeyi amaçlayan bu çalışmada iş güvenliği uzmanlarının perspektifinden bir değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır. Şüphesiz bu çalışma KOBİ'lerde İSG uygulamasının genel resmini yansıtmamaktadır. Ancak KOBİ'lerde alınması gereken önlemlerin iyileştirilmesi için bir fikir verebilecektir. Araştırma sonuçları literatürde vurgulanan faktörler ile paralellik göstermektedir. Dolayısıyla tüm dünyada KOBİ'lerin İSG uygulamalarında karşılaştıkları sorunların büyük ölçüde ortak olduğu söylenebilir.

İş güvenliği uzmanları ile yapılan görüşmelerde KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün/bilincinin ve farkındalığının çok zayıf hatta yetersiz olduğu gözlenmiştir. Uzmanların hemen hepsi eğitim konusuna dikkat çekmiş, eğitimin yetersiz olduğunu vurgulamışlardır. KOBİ'lerde iş güvenliği kültürünü yerleştirmek için eğitimlerin arttırılmasını, eğitim içeriklerinin yapılan işe uygun olarak düzenlenmesini, uygulamalı eğitimlere öncelik verilmesini ve mesleki eğitimin göz ardı edilmemesini önermişlerdir. İş güvenliği uzmanları insan boyutunun öncelikli olması gerektiğine vurgu yapmakta ve her şeyden önce çalışanları daha bilinçli hale getirmenin öneminden bahsetmektedirler. Bu amaçla özellikle çalışanlardaki yersiz özgüvenli davranışların eğitimler ile değiştirilebileceğini, eğitimin sadece yasal zorunluluk için değil hayat boyu uygulanması gerektiğini ve eğitim sonrasında çalışanın işletme içinde sıkı denetime tabi tutulmasını belirtmişlerdir. Görülüyor ki iş kazalarının yaşanmasındaki en büyük sebeplerden biri çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin önemini hala kavrayamamış olmasıdır. Kişiler hiç başlarına gelmeyecekmiş gibi bu duruma yaklaşmaktadır. Oysaki kaza kavramı zaten bir olayın beklenmeden geldiğini, bu olaya her daim başa gelecekmiş gibi hazırlıklı olunması gerektiğini ifade etmektedir. İş güvenliği uzmanları tarafından belirtildiği ve çalışmamızda da desteklendiği gibi iş kazaları en çok tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan özellikle mikro ölçekli ve küçük işletmelerde görülmektedir. Uzmanların görüşleri doğrultusunda eğitim seviyesi düşük olan, 45 yaş ve üstü erkek çalışanlarda iş kazaları daha çok görülmektedir. Bu noktada işletme içinde uygulanacak farklı İSG uygulamalarının desteklenmesi konusunda işverenlere büyük sorumluluklar düşmektedir.

İş güvenliği uzmanlarının büyük bölümü işletme sahibinin/yönetimin İSG uygulamalarına yönelik yapılan çalışmalara destek vermediğini, insan gücü ve finansal

kaynak eksikliğini öne sürdüğünü, bu alana yapılacak yatırımların gereksiz masraf yaratacağını iddia ederek olumsuz bir tutum sergilediklerini ifade etmişlerdir. Özellikle 50'den az çalışanı olan işyerlerinde gerçekleşen iş kazaları sonrasında işverenlerin yaşadıkları maddi kayıptan rahatsız olduklarını, bir an önce eski çalışma ortamına dönülmesini istediklerini ve bu doğrultuda olumsuz yönde bir tutum sergilediklerini belirtmişlerdir. Yine iş güvenliğinin ikinci plana düşebildiği durumlarda özellikle mikro ve küçük işletmelerde işverenin ve çalışanın iş güvenliği önlemlerini ikinci plana attığı, işverenin işin bitirilmesini istediği çalışanın da bir an önce işini bitirip mesaisini tamamlamak amacında olduğuna dikkat çekilmektedir. Bu durum ise beraberinde iş kazalarının ya da ramak kala olayların yaşanmasını getirmektedir. Oysa işverenin önleyici, yapıcı, sahiplenici, destek olucu bir tutum sergilemesi durumunda hem işverenin hem de çalışanın algısı ve bakış açısı değişebilecek ve iş kazalarının azalabilecektir. Özellikle işverenlerin işyerinde önlem alınmasına yönelik destekleri neticesinde çalışanların, yöneticileri tarafından kendilerinin değerli görüldüğünü hissetmelerini ve güvenlik önlemlerine ilişkin kurallara uyumu kolaylaştıracaktır.

Görüşme yapılan iş güvenliği uzmanları devletin ilgili kurumlarınca iş sağlığı ve güvenliği açısından yapılan denetimlerin az veya yetersiz olduğu görüşündedirler. Uzmanlar denetimlerin arttırılması gerektiğini, yaptırımların uygulanmasını ve denetim yapacak kişilerin ise işi bilen deneyimli kişiler olarak belirlenmesini ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra iş kaza sayısı düşük olan işletmelere vergi indirimi uygulanması, işletmelerin İSG masraflarının bir kısmının devlet tarafından karşılanması, ücretsiz eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sunulması gibi önerilerde bulunmuşlardır. Özellikle KOBİ'lerdeki İSG personellerine sürekli eğitim hizmeti verilmesi, KOBİ'lerin işyerinde İSG'yi uygulama ve geliştirmesine yardımcı olabileceğinden hayati önem taşımaktadır. Nitekim uzmanlardan alınan cevaplar günlük hayatta uygulanabilirliği olan ve İSG alanında KOBİ'lere olumlu yönde etki yapabilecek önerilerdir.

Sonuç olarak görülmektedir ki KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği alanında ilerleyebilmek ve pozitif anlamda gelişme sağlayabilmek için tek bir alanın düzeltilmesi yeterli olmayacaktır. Nasıl ki üçayaklı bir masa üçayağı da olmadan ayakta duramayacaksa KOBİ'lerdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının başarıya ulaşması da tam bunun gibidir. İlk ayak olan Devletin hem finans hem hizmet anlamında gerekli desteği sağlaması, gerekli denetimleri itina ile yapması, KOBİ'lerin iş sağlığı ve

güvenliği alanında gelişebilmeleri ve ilerleyebilmeleri için fırsat yaratacak çalışmaları gerçekleştirmesi gerekmektedir. Uzmanların cevaplarında da görüldüğü gibi devletin yeterli denetim ve desteğinin olmadığına vurgu yapılmaktadır. Bir diğer ayak ise işletme sahibinin/yönetimin tutumudur. Özellikle İSG'nin uygulanmasında üst yönetimin desteği hem sistemin kurulmasında hem de çalışanların işvereni rol model olarak görmeleri bakımından çok önemlidir. Oysa pek çok KOBİ işvereni için İSG alanında yapılacak yatırımlar maliyeti arttıran ve geri dönüşü olmayan harcamalardır. Bu noktada işverenlerin hem mevzuat hem de sonuçları bakımından bilgilendirilmeleri olumsuz tutumlarının değişmesini sağlayabilecektir. Nitekim uzmanlar da işverenin değişik nedenlerle desteğini/olurunu almadıkça etkin bir faaliyette bulunamadıklarını ifade etmişlerdir. Masanın son ayağı ise çalışanların özellikleri ve iş sağlığı güvenliğine bakış açılarıdır. Özellikle mikro ve küçük ölçekli işletmelerde çalışan sayısının az olması, çalışanların eğitim düzeyinin düşük olması, yaş ortalamasının orta yaş olarak nitelendirilen 45-60 yaş aralığında bulunması, gelenekçi ve kaderci bakış açısı ile eski çalışma şekillerini devam ettirmeleri, iş kazalarının veya ramak kala olaylarının yaşanma olasılığını arttırmaktadır. Her ne kadar verilen eğitimler ile davranış değişikliği yaratmak, güvenli davranış modellerine yöneltmek, güvenlik kültürü aşılamak amaçlansa da, eğitimin etkisi kısa sürmekte veya yeterli olmamaktadır. Görüşme yapılan uzmanların eğitim ve çalışanların davranışlarına ilişkin görüşleri de bunu desteklemektedir.

KAYNAKÇA

AKDENİZ M. Billur, "KOBİ'lerin Ekonomik ve Sosyal Yapı İçindeki Yerleri, Destekleyici Kurumsal Çevreleri ve Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Yeniden Yapılandırılmaları", Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S:13, 2005, ss:1-22.

AKPINAR Teoman, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği", Ekin Yayınevi, Bursa, 2013.

AKYOL Ceyhun, "*Turizm Sektöründe Faaliyet Gösteren Aile İşletmelerinde Yaşanan Kurumsallaşma Sorunları; İstanbul'da Bir Araştırma*", (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

BAĞCI Mehmet Yavuz "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununa Göre Çalışanların Sağlık Muayeneleri İle Sağlık Raporları" https://www.hukukihaber.net/is-sagligi-ve-guvenligi-kanununa-gore-calisanlarin-saglik-muayeneleri-ile-saglik-raporlari-makale,7446.html

BALIKÇIOĞLU İrem, "*Türk KOBİ'lerine Verilen Devlet Yardımları ve AB KOBİ Yardım Mekanizmasının Karşılaştırılması*" (Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Gazi Üniversitesi Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, 2010.

BAYBORA Dilek "İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış", Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2012.

BAYBORA Dilek, "İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış, İş Sağlığı ve Güvenliği" (Editör Dilek Baybora), Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2019.

BAYÜLKEN Yavuz, "Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ'ler), TMMOB MMO Yayını, Ankara, Yayın No: MMO/677, 2017, ss:1-63

BAYRAKTAROĞLU Serkan, Mustafa MUSTAFA, Erhan ATAY," Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma" Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, C:5, S:9, 2018, ss:1-15.

BAYRAM Fuat, "İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi", İstanbul, 2008.

BARBOSA Catarina, Rui AZEVEDO, Matilde RODRİGUES; "Occupational safety and health performance indicators in SMEs: A Literature Review", 2019 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31524191/

ÇELİK İlyas, "*Türkiye'de İhracat Yapan KOBİ'lerin Ortaklık ve Sermaye Yapılarının İhracat Performansına Etkisi*", (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

ÇETİNER Müge, Cem Sadik ACAR, "Kobilerin Finansman Sorunları ve Çözüm Önerileri" Uluslararası Ekonomik Araştırma Dergisi, İstanbul, 2021, C:7, S:3 ss:23-36.

ÇİÇEK Özal, Mehmet ÖÇAL, "Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi", Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C:5, Y:5, S:11(2016/1), 2016, ss:106-129.

DEMİR Ramazan, "*Turizm Sektöründe KOBİ'lerin Finansman Sorunları ve Çözüm Önerileri: Şirince Örneği*", (Yüksek Lisans Tezi), Aydın: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

DONATO Masi, Enrico Cagno, "Barriers to OHS interventions in Small and Medium-sized Enterprises", Safety Science, https://www.researchgate.net/publication/265518805_Barriers_to_OHS_interventions_in_Small_and_Medium-sized_Enterprises, 2014, ss:227-237

DONATO Masi, Enrico Cagno & Guido J.L. Micheli "Developing, Implementing and Evaluating OSH Interventions in SMEs: A Pilot, Exploratory Study", International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE) https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10803548.2014.11077059, 2014, Vol: 20, No:3, ss:385–405.

DUGOLLI Mimoza, "Occupational, health and safety situation at small and medium enterprises in Kosovo, contextual factors, barriers, drivers and intervention process", International Review of Applied Sciences and Engineering, 2021, C:12, S:1, ss:19-28.

DURMAN Mustafa, Hüseyin ÖNDER, "Ekonominin Minik Devi KOBİ'ler ve KOSGEB Teşvikleri", Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, 2007.

EKİNCİ M. Behzat, Türkiye'de KOBİ'lerin Kurumsal Gelişimi ve Finansman Sorunları, İstanbul, ASKON Araştırma Raporları: 5, 2003.

ENRİCO Cagno- Donato Masi- Celina Pinto Leão; "Drivers for OSH Interventions in Small and Medium-sized Enterprises", International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE), Vol:22, No:1, s:103-113

https://www.researchgate.net/publication/286976865_Drivers_for_OSH_Interventions_in_Small_and_Medium-sized_Enterprises

ERDEM Emel, Nafiz DURU, "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Sorunları", ABMYO Dergisi, 20, 2010, ss:79-89.

ERDEM Özdemir, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri", Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020.

EVİN Oktay Hilmi, "*KOBİ'ler ve Türkiye Ekonomisine Etkisi*", (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.

FİLİKLER Ayşe Nur, "*Türkiye ve AB Beş Yeni Üyesinin 'Romanya, Bulgaristan, Macaristan, Çek Cumhuriyeti ve Polonya' Rekabet ve KOBİ Politikası*", (Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

GARNICA Guilherme Besse, Gladys Dorotea Cacsire BARRIGA, "Barriers to occupational health and safety management in small Brazilian enterprises", 2018, Production, 28, ss:1-10.

GÜNDÜZ Selim, "Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı", TÜHİS(Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası), 2005, ss:43-60.

ILO, Uluslararası Çalışma Örgütü: https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm, (16.01.2020).

ILO, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm, (15.04.2022).

JAMES LIND INSTITUTE, https://www.jliedu.com/blog/importance-ohs-occupational-health-safety, (03.06.2021).

KAPLAN Gülfem, "*KOBİ'lerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetimi ve Bir Risk Analizi Örneği*", (Yüksek Lisans Tezi), Şanlıurfa: Şanlıurfa Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, 2013.

KAYA Yunus, "İş Sağlığı ve Güvenliği Sınavlarına Hazırlık", İstanbul, 2019.

KILKIŞ İlknur, Seçil DEMİR, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme", Çalışma İlişkileri Dergisi, 2012, C.3, S.1 ss:23-47.

KILKIŞ İlknur, vd. "Sosyal Politika", Dora Yayınları, 8. Baskı, Bursa, 2017.

KILKIŞ, İlknur "İş Sağlığı ve Güvenliği", Dora Yayınları, Bursa, 2018.

KOSGEB, https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/8044/kucuk-ve-orta-buyuklukteki-girisim-istatistikleri-2020, (17.09.2021).

Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri Ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik: 18/11/2005 tarihli R.G.

Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri Ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik: 24/06/2018 tarihli R.G.

KÜNYELİ Çetin, "*Türkiye'de ve Dünyada KOBİ'lerin Yeri ve İstihdam Açısından Önemi; Ülkemizde Karşılaştıkları Sorunlar*", (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

VASSIE Luise, Jose Manuel TOMAS, Amparo OLIVER, "Health and safety management in UK and Spanish SMEs: a comparative study", 2000, C:31, S:1, ss:35-43.

MECEK Gülsevil, "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin (KOBİ) Uluslararası Tanımlama Ölçütleri ve Kavramlaştırılması", Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi (JEBPIR), 6(1), 2020, ss:29-55.

MICHELI Guido J. L., Enrico CAGNO, Antonio CALABRESE,"The Transition from Occupational Safety and Health (OSH) Interventions to OSH Outcomes: An Empirical Analysis of Mechanisms and Contextual Factors within Small and Medium-Sized Enterprises", International Journal Of Environmental Research and Public Health, 2018, ss:1-22.

MICHELI Guido J.L., Maria Grazia GNONİ vd. "Barriers, Drivers and Impact of a Simplified Occupational Safety and Health Management System in Micro and Small Enterprises", 2019, ss:81-90.

MİSKEEN Ali Gopang- Murlidhar Nebhwani-Awais Khatri- Hussain Bux Marri.; "An assessment of occupational health and safety measures and performance of SMEs: An empirical investigation" ELSEVİER, Safety Science, Volume:93, 2017.

NDEYE Ndiaye, Lutfi Abdul Razak, Ruslan Nagayev, Adam Ng (2018), "Demystifying small and medium enterprises' (SMEs) performance in emerging and developing economies", Borsa _ Istanbul Review 18-4, pp:269-281.

NORMAN Gwezuva, Jerie STEVEN, "Safety and Health Problems in the Small and Medium ScaleMetal Fabrication Enterprises in Willowvale Industrial Area In

Harare, Zimbabwe" American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) volume:2, 2018, pp:1-17.

OCAK Gamze, "*Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları 'Sivas Örneği'*" (Yüksek Lisans Tezi), Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

OLCAY Zeynep Feride, "*İş Sağlığı ve Güvenliği Maliyetlerinin İnşaat Sektöründeki İş Kazaları Üzerindeki Etkisinin Analizi*", (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

OSH WIKI, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_in_general, (15.04.2022)

ÖZER Tolga, "*6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun İş Kazalarına Etkisi: 2012 Yılı 2016 Yılı İstatiksel Karşılaştırılması*", (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

ÖZKAN Acuner, "*İki Farklı iş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Metodolojisinin Bir İşletmede Uygulamalı Karşılaştırılması*", (Yüksek Lisans Tezi), Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2019.

PEOPLE HUM, https://www.peoplehum.com/glossary/occupational-safety, (17.04.2022).

SAFETY&ACCESS, https://safetyaccess.co.uk/news/why-is-occupational-health-and-safety-important/, (15.06.2021).

SGK,http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (13.02.2021).

SCİELOBrazil,https://www.scielo.br/j/prod/a/77ygV3GcJDmSDCWbBNtwRTQ/?lang=en, (09.08.2021).

SÖNMEZ Asuman, "*KOBİ Borsalarının KOBİ Finansmanındaki Yeri: Dünya Uygulamaları ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme*", (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

TAŞYÜREK Mustafa, "Küçük İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi Nasıl Yapılmalı? https://www.isguvenligi.net/kucuk-isyerlerinde-risk-degerlendirmesi-nasil-yapilmali/, (13.04.2020).

TETİK Gökhan, "*Dünya Bankası Kredilerinin Türkiye'deki KOBİ İşletmeciliğine Etkisi*", (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

TMMOB, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", (Oda Raporu), Ankara, Yayın No: MMO/689, 2018.

TÜİK https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-ve-Orta-Buyuklukteki-Girisim-Istatistikleri-2019-37548

TÜİK Haber Bülteni, 28 Ekim 2021, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-veOrta-Buyuklukteki-Girisim-Istatistikleri-2020-41129, (15.01.2022).

TÜİK, https://www.tuik.gov.tr/indir/duyuru/kobi-istatistikleri-raporu.pdf, KOBİ İstatistikleri Raporu (2009-2019), (15.04.2022).

TÜRNÜKLÜ Abbas, "Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Araştırma Tekniği: Görüşme. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi", S. 24, 2000, ss: 543-559.

VERYWELL HEALTH, https://www.verywellhealth.com/what-is-occupational-health-and-safety-4159865, (17.04.2022).

YILDIRIM Ali, Hasan ŞİMŞEK, "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri", Ankara: Seçkin Yayıncılık, 10.b, 2016.

YILDIRIM Vakkas, "*Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Bir Alan Araştırması*", (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2011.

YILDIRIMALP Sinem, Bora YENİHAN "İşverenlerin Gözüyle KOBİ'lerin Sorunları ve Çözüm Önerileri: Gebze Bölgesindeki KOBİ'lerde Bir Uygulama" Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.19, S.3, 2014, ss:229-251.

YILMAZ Mustafa, Serkan YILDIZ, Recep KANIT, "İş Kazalarının İş görenlere Göre Nedenlerinin Şantiye Ölçeğinde Belirlenmesi", 5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi Tebliğleri, 2015, ss:1-12.

YÜKSEL Aycan, "*Türkiye'de KOBİ'lerin Banka Kredilerine Erişimi*" (Uzmanlık Tezi), Ankara, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Yayın No:2825, 2011.

Diğer Kaynaklar

Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ

İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri Ve Seçilme Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik

İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik

İşyerlerinde İşveren Veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

EK 1: ETİK KURUL ONAY FORMU

EK 2: SORULAR

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU
ARAŞTIRMA BAŞVURU FORMU

1-Araştırmanın Başlığı: İş Güvenliği Uzmanlarının Perspektifinden KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

2-Sorumlu Araştırmacı: Buse DOĞANAY

Unvanı, Adı ve Soyadı: Öğrenci, Buse DOĞANAY

Fakülte/Yüksekokul/Konservatuar: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Bölüm/Program: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Telefon : e-posta : İmza :

……

3-Yardımcı Araştırmacı /Araştırmacılar Adı Soyadı:……

…….

Fakülte/Yüksekokul/Konservatuar:

……

Bölüm/Program:

……

…….

Telefon:…….. e-posta:…… İmza: ……

4-Çalışmanın Niteliği: ☐ Araştırma ☐ Doktora Tezi **X** Yüksek Lisans Tezi

☐ Diğer

(belirtiniz)……

……..

……..

5-Danışmanın;

Unvan, Adı ve Soyadı: Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

İmza : …….

6-Veri Toplama Dönemi: Başlangıç Tarihi: 10.11.2021 Bitiş Tarihi: 30.11.2021

7-Veri toplanacak kurum, kuruluş ve yerler (ayrıntılı bilgi veriniz İl, İlçe, Kurum adı v.b)

Kocaeli bölgesinde yer alan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta ve KOBİ ölçeğindeki işyerlerinde çalışan iş güvenliği uzmanlarından veri toplanmıştır. Katılımcıların ve işyerlerinin talebi üzerine kurumların isimleri tezde yer almamaktadır.

8-Araştırma verilerinin toplanacağı kaynaklar;

X Katılımcılar ☐ Kültür varlıklarına ilişkin incelemeler ☐ Diğer (belirtiniz)

9-Araştırmanın özeti (amacı, önemi, varsayımları, yöntemi, muhtemel çıktıları ve katkıları kapsayan ancak 250 kelimeyi geçmeyen kısa bir özet)

Araştırmanın amacı, 2012 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun özellikle küçük ve orta ölçekli işyerlerindeki uygulamalarını ortaya koymaktır. Bu amaçla işyerinde çalışanlar ve işveren ile birebir ilişkide bulunan iş güvenliği uzmanları ile yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak, işverenin İSG uygulamalarına desteği, çalışanların tutumları, İSG uygulamalarında yaşanan sorunlar ve nedenleri incelenmeye çalışılacaktır.

10-Örneklemde yer alacak katılımcıların seçim biçimi,

Araştırmada yer alan katılımcılar, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan KOBİ'lerde görev yapan iş güvenliği uzmanlarıdır.

11-Araştırmanın hedef kitlesi,

☐Üniversite Öğrencileri ☐Lise Öğrencileri ☐ Ortaokul Öğrencileri ☐ İlkokul Öğrencileri ☐ Okul Öncesi Çocuklar ☐ Ebeveynler ☐Veliler X Çalışan Yetişkinler ☐ Çocuk İşçiler ☐ İş sahibi olmayan Yetişkinler ☐ İş Verenler ☐ Yaşlılar ☐ Hastalar ☐ Hasta Yakınları ☐ Zihinsel Engelliler ☐ Fiziksel Engelliler ☐ Tutuklular ☐ Diğer (belirtiniz)

12-Kültür, tarih ve diğer alanlarda yapılacak araştırmalar için başvuru metnindeki hususlar, yeterli değilse, çalışmanızdaki araştırma yöntemleri hakkında bilgi veriniz.

….....
....

13-Veri toplama yöntemi (birden fazlasını işaretlenebilir)

☐Anket ☐Ölçek ☐ Test (bilgi, beceri, başarı v.s.) X Görüşme ☐ Gözlem ☐ Bilgisayar Ortamında Uygulama ☐ Görüntü Kaydı ☐ Ses Kaydı

☐ Telefon Görüşmesi X Sorular (açık uçlu, yapılandırılmış/yarı yapılandırılmış yazılı ya da sözlü görüşme soruları vb) ☐Diğer (belirtiniz)

14-Çalışmada kullanılan veri toplama araç ve gereçleri hakkında bilgi veriniz (Ölçek isimleri, geliştirenler, uyarlayanlar, geçerlik ve güvenirlikler ve varsa patentler hakkında bilgi veriniz)

Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılacaktır. Not alınarak ilerlenecektir.

15-Çalışmanın desteklenip desteklenmediği: ☐ Destekli X Desteksiz

Var ise destekleyen kurum/kuruluş:

Uluslararası:

……
……

……..

Ulusal : ☐ Üniversite ☐ TÜBİTAK ☐ Diğer (belirtiniz) .

…….

16-Başvuru durumu: X İlk ☐ Gözden Geçirilerek Yeniden Düzenlenmiş

☐ Önceki çalışmanın devamı niteliğinde

17-Bir önceki projenin devamı ise yürütülen çalışmanın önceden onaylanmış olan araştırmadan her hangi bir farklılık gösteriyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır

Cevabınız **Evet** ise açıklayınız.

……
……

…….

18. Veri insanlardan toplanacaksa, yapılacak araştırma hakkında katılımcılara bilgi vermeyi gerektiren veya katılımcıların, çalışmanın amacı itibarıyla, gizli tutulması icap eden bir durum olmadığını, yapılacak araştırma, katılımcıların fiziksel veya ruhsal sağlığını tehdit edici soru, sıkıntı verici madde veya uygulama içermediğini, yapılacak araştırma, kültür ya da tarihi varlıklara fiziki zarar verici bir uygulama içermediğini taahhüt ederim.

NOT: ***İstediğiniz diğer belgeleri ekleyebilirsiniz.***

Görüşme yapılacak iş güvenliği uzmanlarına iki grup soru yöneltilecektir:

İLK GRUP SORULAR

İş güvenliği uzmanının mesleği, yaşı, kıdem süresi ve uzmanlık belgesinin türü

İşyerinin ana faaliyeti/işkolu, tehlike sınıfı, işyerinde çalışan sayısı

İKİNCİ GRUP SORULAR

1-) İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında üst yönetim/işveren desteğinin önemli olduğu biliniyor, bunu KOBİ'lerde nasıl gözlemliyorsunuz? Kanun'un çıkışı işverenin bu çalışmalara desteğini arttırdı mı? Sizce işverenin desteği/katılımı nasıl artırılabilir/özendirilebilir?

2-) Düzeltici ve önleyici faaliyetler için işveren veya ilgili kişiden almanız gereken bir aksiyon ve/veya destek olduğunda zorluk yaşıyor musunuz? Bu süreç nasıl ilerliyor?

3-) İşyerinizde kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımların belirlenmesinde nasıl bir yol izliyorsunuz? İşverenin ve çalışanın bu süreçte rolü nedir?

4-) Çalışmakta olduğunuz işyerinde iş kazası ve/veya ramak kala olayı yaşandı mı? Sizce yaşanan kaza ve/veya ramak kala olayında etkili olan faktörler nelerdi? Bu olaylardan sonra ne gibi önlemler alındı?

5-) Herhangi bir iş kazası ve/veya tehlikeli bir durum yaşandığında çalışanlar bunun farkında oluyor mu, yönetime veya size bildirimde bulunuyor mu? Bildirim sonrası işverenin ve çalışanların tutumu nasıl oluyor?

6-) Bazı çalışanların, yaşanan iş kazalarına kadercilik anlayışı ile yaklaştığı ifade ediliyor, katılıyor musunuz? Bu anlayış, çalışanların çalışma hayatındaki davranışlarını sizce nasıl etkiliyor? Bu yaklaşıma sahip çalışanlar sizce daha çok hangi özelliklere sahiptir? (yaş, cinsiyet, işkolu, küçük işyeri vb.)

7-) İşyerinde işin yoğun olduğu veya maddi zorlukların yaşandığı dönemlerde iş güvenliği ikinci plana düşebiliyor, bu durum çalışanlara nasıl yansıyor? Böyle bir durumda sizin ve çalışanların önceliği ve tutumu ne yönde oluyor?

8-) Mevzuat gereğince verilen İSG eğitimlerinin olumlu etkileri olmakla birlikte iş kazası sayılarının düşmemesinin nedeni sizce ne olabilir? İSG eğitimlerinin etkinliği konusunda görüşünüz ve önerileriniz/değerlendirmeleriniz nelerdir?

9-) KOBİ'lerde sağlık ve güvenlik hizmetinin sağlanmasında/çalışmanız sırasında en sık karşılaştığınız sorunlar nelerdir? Bu sorunların aşılması için önerileriniz neler olabilir? Özel düzenlemeler yapılabilir mi? Veya özel yöntemler uygulanabilir mi?

10-) Devlet İSG alanında denetim, destek gibi alanlarda etkin bir rol oynuyor mu? Sizce geliştirilmesi gereken noktalar var mı, varsa neler yapılabilir?

11-) KOBİ'lerde İSG bilincini/ kültürünü yerleştirmek, güçlendirmek için sizce neler yapılabilir?

12-) Küresel salgın COVİD-19'un çalışma hayatını da olumsuz etkilediğini hepimiz biliyoruz. Örn; önlenemeyen yakın temaslı çalışmalara devam edilmesi, hastalıktan dolayı çalışan sayısının azalıp diğer çalışanlara iş yükü binmesi gibi durumlar ortaya çıktı. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği alanında ne gibi dezavantajlar yarattı? İşletmenizde ne gibi önlemler, çalışmalar yapıldı?

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULLARI
(Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu)
TOPLANTI KARARI

OTURUM TARİHİ	**OTURUM SAYISI**
26 Kasım 2021	**2021/10**

KARAR NO 5: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nden alınan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Buse DOĞANAY'ın "6331 Sayılı Kanun ve KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları" adlı tez çalışması kapsamında uygulanacak görüşme sorularının değerlendirilmesine geçildi.

Yapılan görüşmeler sonunda; Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Buse DOĞANAY'ın "6331 Sayılı Kanun ve KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları" adlı tez çalışması kapsamında uygulanacak görüşme sorularının fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğu başvurucuya ait olmak üzere uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

Prof. Dr. Ferudun YILMAZ
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Abamüslim AKDEMİR
Üye

Prof. Dr. Doğan ŞENYÜZ
Üye

Prof. Dr. Ayşe OGUZLAR
Üye

Prof. Dr. Vejdi BİLGİN
Üye

Prof. Gülay GÖĞÜŞ
Üye

Prof. Dr. Alev SINAR UĞURLU
Üye