

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN
OLUŞTURULMASI VE YAYGINLAŞTIRILMASINDA
SENDİKALARIN ROLÜ:
HARB-İŞ SENDİKASI-GÖLCÜK TERSANESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Engin DEMİR

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Sosyal Politika**

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Muharrem ES

EYLÜL 2017

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN
OLUŞTURULMASI VE YAYGINLAŞTIRILMASINDA
SENDİKALARIN ROLÜ:
HARB-İŞ SENDİKASI-GÖLCÜK TERSANESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Engin DEMİR (147205010)

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Sosyal Politika**

Bu tez 05/09/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Doç.Dr.Muharrem ES	Prof.Dr Abdülkadir ŞENKAL	Doç.Dr.H.Yunus TAŞ
Jüri Başkanı	Jüri Üyesi	Jüri Üyesi
☐ Kabul	☐ Kabul	☐ Kabul
☐ Red	☐ Red	☐ Red
☐ Düzeltme	☐ Düzeltme	☐ Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Engin DEMİR

05 EYLÜL 2017



ÖNSÖZ

Bu çalışmada, Harb-İş sendikası tarafından, Millî Savunma Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birlikte yürütülen “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Geliştirme Projesi” kapsamında icra edilen eğitimler incelenmektedir. Günümüz şartlarında çalışma hayatının hukuki alanında yapılan reformlarla birlikte işçinin sahip olduğu haklar geliştirilmekte ve işveren, işçi ve devlet arasındaki denge muhafaza edilmeye çalışılmaktadır. Gelişen ve değişen şartlar altında etkinliğini arttırmak hedefiyle yeni stratejiler geliştiren sendikaların bu amaçla uyguladığı eğitim faaliyetleri ön plana çıkmaktadır. Bu eğitimler sayesinde çalışma hayatının tüm aktörleri ortak paydada buluşarak elde edilen sonuçlardan da hepbirlikte fayda sağlamaktadır.

Bu çalışmanın hazırlık sürecinde, büyük bir sabırla, dikkatini üzerimden hiçbir zaman eksik etmeyerek ufkumu genişleten danışman hocam Doç. Dr. Muharrem ES’e, her sıkıştığımda yardımına koşan, beni cesaretlendiren ve destekleyen kıymetli dostum Yrd. Doç. Dr. Gökçe CEREV’e, anket çalışmalarında yardımlarını esirgemeyen Harb-İş Gölcük Şubesi Başkanı Turhan YILDIZ Bey’e, teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim süresince büyük fedakarlıklarla bana moral veren değerli eşim Sema DEMİR’e minnetlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
YAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti.....	vii
YAU, Institute of Social Sciences Master Thesis Summary	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1. Sendika Kavramı	4
1.1.1. Sendikaların Amacı.....	5
1.1.2. Sendikaların Fonksiyonları.....	6
1.1.3. Sendikaların İşçiler İçin Sağladığı Yararlar	7
1.2. Türk Hukukunda Sendika	8
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	9
1.3.1. İş Güvenliği Kavramı	9
1.3.2. İşçi Sağlığı ve Güvenlik Kültürü	10
1.4. Eğitim Kavramı	11
1.5. Sendikal Eğitim Kavramı.....	13
BÖLÜM 2: DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ.....	16
2.1. Dünyada Sendikal Hareketin Tarihsel Gelişimi.....	16
2.2. Türkiye’de Sendikal Hareketin Tarihsel Gelişimi.....	20
2.3. Sosyal Politika Açısından Sendikalar	24
2.4. Günümüzde Sendikacılık	25
2.4.1. Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller.....	27

2.4.2. Sendikaların Etkinliğini Arttırmak İçin Yürüttüğü Faaliyetler	28
2.5. Sendikaların Faaliyetleri	30
2.5.1. Mesleki / Ekonomik Faaliyetler	31
2.5.2. Sendikaların Eğitim Faaliyetleri	31
2.5.3. Sosyal Faaliyetler	34
BÖLÜM 3: DÜNYADA VE TÜRKİYE’ DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELİŞİMİ.....	36
3.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	36
3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Tarihsel Gelişimi	36
3.2.1. Türkiye’de İş sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çıkarılan Yasalar	37
3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun Temel Özellikleri	39
3.3.1. İş Güvenliğinin Çalışan Açısından Önemi	41
3.3.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi	42
3.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçilerin Bilgilendirilme Hakları	44
3.4. İş Sağlığı ve Güvenliğini Kültürü	45
3.5. Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Faaliyetleri.....	45
3.6. İşçilerin Bilgilendirmesi ve Eğitimi	47
3.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi İle İş Kazaları Arasındaki İlişki	48
BÖLÜM 4: HARB İŞ SENDİKASI TARAFINDAN GERÇEKLEŞTİRİLEN “İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN YERLEŞMESİ VE GELİŞMESİ AÇISINDAN SENDİKA EĞİTİMLERİ”	49
4.1. Türk Harb-İş Sendikası Tarihçesi.....	49
4.2. Harb-İş Sendikasının Eğitim Faaliyetleri	50
4.3. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi	51

4.4. Araştırmanın Hipotezleri	52
4.5. Ana Kütle ve Örneklem	52
4.6. Araştırmanın Kısıtlılıkları.....	52
4.7. Veri Toplama Araç Ve Teknikleri.....	53
4.8. Verilerin Analizi.....	53
4.9. Araştırmanın Bulguları	54
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	75
KAYNAKLAR.....	78
EK.....	83
ÖZGEÇMİŞ	86

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇEİS	: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HARB-İŞ	: Türk Harb-İş Sendikası
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
MESS	: Metal Sanayi İşverenleri Sendikası
OECD	: Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü
ÖZ İPLİK-İŞ	: Tüm Dokuma, İplik Sanayii İşçileri Sendikası
PETROL-İŞ	: Türkiye Petro Kimya Lastik İşçileri Sendikası
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜRK-İŞ	: Birleşik Metal İşçileri Sendikası
WHO	: Dünya Sağlık Teşkilatı

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Ankete Katılanların Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Kıdem, Eğitim Seviyesi ve Statülerine Göre Dağılımları.	54
Tablo 2. İSG Hakkında Bilgi Sahibi Misiniz?	55
Tablo 3. İSG İle İlgili Eğitim Aldınız Mı?.....	55
Tablo 4. Bugüne kadar kaç İSG eğitimi programına katıldınız?.....	56
Tablo 5. Çalıştığınız kurumda iş kazası geçirdiniz mi?	56
Tablo 6. 6331 sayılı İSG kanunu ile çalışma yaşantısına getirilen yenilikler hakkında bilginiz var mı?.....	57
Tablo 7. Eğitim faaliyetlerine gelişme ve yönelimleri anlamama yardımcı olacağına inandığınız için katılıyorum.....	57
Tablo 8. Eğitim örgütsel bağlılığı güçlendiren olumlu faaliyetlerdir	58
Tablo 9. Eğitim kendimi ifade etmem için iyi bir fırsattır.	58
Tablo 10. Eğitimin İş Güvenliği Ve Sağlığı Kültürünün Yaygınlaşması, Gelişmesi, Üzerine Olumlu Etkileri Bulunmaktadır	59
Tablo 11. Eğitim işimdeki verimliliği artırır.	59
Tablo 12. Eğitim Faaliyetlerinde Programda Amaçlanan Bilgi ve Beceriler kazandırılmaktadır.	60
Tablo 13. Eğitim faaliyetlerine katılanlar öğrendiklerini uygulama fırsatı bulmaktadır.	60
Tablo 14. Eğitim meslektaşlarımla paylaşabileceğim yeni mesleki bilgi ve beceriler kazandırdı.	61
Tablo 15. Eğitim görevimin içerdiği risk ve tehditler hakkında farkındalığımı arttırdı.	61
Tablo 16. Bu eğitimi diğer çalışma arkadaşlarıma da öneririm.	62
Tablo 17. Eğitimde öğrenilen bilgiler mesleki alanda uygulanabilir niteliktedir.....	62
Tablo 18. Eğitim için ayrılan zaman yeterlidir.....	63

Tablo 19. Eğitim İSG hakkında hassasiyetimi artırmıştır.....	63
Tablo 20. Uygulamaya dönük verilen örneklerle konuyu daha iyi anladım.	64
Tablo 21. İş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük bir çoğunluğu önlenabilir.....	64
Tablo 22. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak zaman kaybıdır.....	65
Tablo 23. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek işverenin sorumluluğundadır.	65
Tablo 24. İş kazalarının ve meslek hastalıklarını önlemek çalışanların sorumluluğundadır.	66
Tablo 25. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek devletin sorumluluğundadır.	66
Tablo 26. İş kazalarının en önemli nedeni tecrübesizliktir.	67
Tablo 27. İş kazalarının en önemli nedeni dikkatsizliktir.	67
Tablo 28. İş kazalarının en önemli nedeni koruyucu ve uygun teçhizat kullanmamaktan kaynaklanmaktadır.....	68
Tablo 29. İş kazalarının en önemli nedeni eğitim ve bilgi eksikliğidir.	68
Tablo 30. İSG eğitimleri iş kazalarının önlenmesinde önemli bir etkidir.	69
Tablo 31. Bu eğitimi diğer çalışma arkadaşlarıma öneririm.....	69
Tablo 32. Şu an çalıştığınız kurumda iş kazası geçirdiniz mi?	70
Tablo 33. Şu an çalıştığınız kurumda iş kazası geçirdiniz mi?	70
Tablo 34. Bu eğitimi diğer çalışma arkadaşlarıma da öneririm	71
Tablo 35. Eğitim İSG hakkındaki hassasiyetimi artırmıştır.....	71
Tablo 36. İş kazaları ve meslek hastalıklarının bir çoğunluğu önlenabilir.	72
Tablo 37. İş kazalarının en önemli nedeni eğitimsizliktir.....	73
Tablo 38. İSG eğitimleri iş kazalarının önlenmesinde önemli bir etkidir.	73

YAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı : Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Oluşturulması ve Yaygınlaştırılmasında Sendikaların Rolü: Harb-İş Sendikası-Gölcük Tersanesi Örneği	
Tezin Yazarı : Engin DEMİR	Danışman : Doç. Dr. Muharrem ES
Kabul Tarihi : 05/09/2017	Sayfa Sayısı : VIII (Ön Kısım) +88 (Tez)+4(Ek)
Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Bilim Dalı : Sosyal Politika
Çalışma ilişkileri tarihine bakıldığında çalışma barışı olarak tarif edebileceğimiz, taraflar arasındaki dengenin oluşması büyük mücadele ve fedakarlıklar sonucunda gerçekleşmiştir. Günümüze gelindiğinde ise mevcut şartlar değişikliğe uğramış ve tarafları yeni politikalar ve stratejiler üretmeye zorlamıştır. Bu kapsamda sendikalar üyelerini örgütlülük kültürünü benimsetmek ve kurumsal kimlikleri muhafaza edebilmek amacıyla eğitimler düzenlemişlerdir. Sendikal hareket ve örgüt kültürünü sürdürebilmek adına yapılan eğitimlerin yanında farklı alanlarda sürdürülen eğitimlerde dikkati çekmektedir. Harb-İş sendikası tarafından üyelerine verilen eğitimlerden biri olan iş sağlığı ve güvenliği geliştirme projesi bu konuda örnek teşkil etmektedir. Bu eğitimin en önemli özelliği üyelerin hak ve menfaatlerini korumak adına faaliyet gösteren sendikanın aynı zamanda işveren sorumluluğunda olan konularda da söz sahibi olarak üyeleri üzerindeki hassasiyeti ortaya koymaktadır. Böyle bir eğitim çalışma hayatının aktörleri olan devlet, işveren ve işçi ortaklığı açısından ortak paydadır ve tüm tarafların menfaatine hizmet eden bir projedir. Bu amaca uygun olarak hazırlanan çalışmanın birinci bölümünde kavramsal çerçeve, ikinci bölümde sendikal hareketin tarihi, üçüncü bölümde iş sağlığı ve güvenliğine genel bir bakış, dördüncü bölümde ise anket çalışmasının değerlendirilmesi yapılmıştır.	
Anahtar kelimeler: Sendika, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Eğitimleri	

YAU, Institute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title : Role Of Unions In Creation And Dissemination Of Occupational Health And Safety Culture In Turkey: The Example Of Harb-İş Union In Gölcük Shipyard	
Thesis Author : Engin DEMİR	Advisor : Assist. Prof. Dr. Muharrem ES
Date of Acceptance : 05/09/2017 Number of Pages : VIII (pre text) +88 (main body)+4(appendices)	
Department : Labour Economics and Industrial Relations Field of Study : Social Policy	
Going through the history of industrial relations it can be seen that the balance between the sides, which we may call labour peace, needed too much struggle and concessions to develop. Nowadays conditions has changed and been pushing the sides to come up with new policies and strategies. In this context Unions have put their members in trainings in order to get them to adapt the idea of organization and to protect the organizational identities.In addition to the trainings which are done to sustain the union movement and organizational culture some other trainings to help members progress in different areas catch the attention. One of these trainings is given under the project of labour health and safety enhancement by Harb-İş Union and this training is setting an example.The is biggest aspect of this training is that the Union whose initial task is to protect its members rights and benefits also shows the its sensitivity for the members by having a say in the matters that are in employers responsibilities.A training of this sort is maintaining a common ground for all major parties in labour world like state, employers and employees and serving for all sides' benefits. This study done in line with above mentioned purposes covers a conceptual framework in the first chapter, the history of unionism in the second chapter, a general look into the occupational health and safety in the third chapter and an evaluation of survey results in the fourth chapter.	
Keywords: Union, Labour Health And Safety, Occupational Health and Safety Culture Trainings	

GİRİŞ

Sanayi devriminin gerçekleşmesiyle birlikte çalışma ilişkilerinde yeni bir dönem başlamıştı. Fransız devrimiyle güçlenen fikir akımlarıyla birlikte başlayan değişim sonucunda insanların kendilerini vatandaş olarak görmeye başlamıştı. Bu değişimler dünya tarihinde açılan yeni sayfaların başlangıcıydı.

Teknolojinin ilerlemesiyle birlikte kullanılmaya başlanan yeni ve hızlı üretim teknikleri sayesinde işverenler daha fazla mal üretimini hedefliyordu. Bunun içinde bu hedefi sağlayacak olan emekçileri de amansızca çalışmaya zorluyordu. Adil olmayan uygulamalara daha fazla katlanamayan işçiler kendi aralarında kurdukları birlikler vasıtasıyla hakkı olanı almak adına örgütlü hareket etmeye başladılar. Zaman ilerledikçe örgütlü hareket bilinci gelişti ve işçilerin hak ve menfaatlerini koruyarak toplumsal barışa hizmet eden sendikalar, çalışma hayatının aktörlerden biri haline geldi.

Sendikaların altın çağını 1970'li yıllara kadar uzanan dönemde yaşamıştır. Devam eden yıllarda Neo-liberal politikaların uygulanmaya başlamasıyla birlikte sosyal devlet uygulamalarına kısıtlamalar getirmiştir. Refah devleti anlayışının değişmesi çalışma ilişkilerine de yansımış ve sendikalar etkinliklerini yitirmeye başlamışlardır. Küreselleşme ve sermayenin hareketliliğinin karşısında çaresiz kalan işçi örgütleri yeni stratejiler bulma arayışına girmişlerdir.

Sendikalar, işçiler üzerindeki etkilerinin azalmaya başlamasıyla birlikte yeni örgütlenme stratejileri üzerinde çalışmış ve üyelerinin sadece işyerindeki çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar için değil, toplumsal alanda karşılaştığı sorunlarına da çözüm aramaya başlamıştır. Toplumun birey üzerindeki etkilerine bakıldığında, birey toplumsal yaşam sonucu kendini geliştirmekte ve kişisel özelliklerini göstermektedir. Bir topluluğun grup olabilmesi için aralarında etkileşim olması gerçeğinden hareketle, sendikal örgütlenme içinde üyeler arasında etkileşimi sağlayacak olan faaliyetlerin yapılması gerekmektedir. Bu faaliyetler ise toplantı, eğitim, sosyal faaliyetler olarak örneklendirilebilir. Sendikaların üyeleriyle sağlıklı şekilde iletişim kurabilmesi için geçerli olan bu yöntemler günümüzde kullanılmaktadır.

Harb-İş sendikasının başlatmış olduğu “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünü Geliştirme Projesi” kapsamında üyeleriyle buluşmakta ve 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği

kanunu, iş sağlığı ve güvenliği kültürü, kanunun çalışma yaşamına getirdiği yenilikler, işveren yükümlülükleri başlıkları altında eğitimler düzenlemektedir. Bu sayede üyeler hem daha önce almış oldukları eğitimleri pekiştirme olanağı bulmakta, hem de örgüt içerisinde iletişim olanaklarından faydalanmaktadır.

Ayrıca bu eğitimlerin Millî Savunma Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Harb-İş sendikası arasında yapılan protokolle hayata geçmesi bu faaliyeti önemli kılmaktadır. Burada işveren, devlet ve sendika temsilcilerinin birlikte çalışması sayesinde, ortak çıkarlara hizmet edecek şekilde planlanmış bir proje gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışmanın konusu örgütlenme sorununa çözüm arayışında olan sendikaların bu alandaki faaliyetlerden olan eğitim alanındaki projeleri incelemektir. Bu projelerden biri olan ve Türkiye İşçi Konfederasyonuna(Türk-İş) bağlı, Türk Harb-İş sendikasının gerçekleştirdiği “*İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincini Geliştirme Projesi*” ele alınmıştır.

Çalışmanın Amacı

Türk Harb-İş sendikasının İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincini Geliştirme Projesinin, üyeleri tarafından etkinliğinin değerlendirilmesine ilişkin yapılan araştırmada hedeflenen amaç, Türk Harb-İş sendikasının gerçekleştirdiği eğitimlerinin farkındalık düzeyini belirlemek ve analiz etmektir.

Çalışmanın Önemi

Harb-İş sendikasının icra ettiği bu eğitimlerle birlikte örgüt bilincinin, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının arttırılması ve güvenli davranış kültürünü oluşturmaya hedeflemiştir. Bu açıdan bakıldığında, sendika üyeleri adına yapmış olduğu çalışmaların alanını genişleterek onlara ulaşmaya ve iletişim kurmayı istemektedir.

Yapılan çalışma ile aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır;

- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi sahibi olma durumları,
- Çalışanların aldıkları eğitimden memnuniyet durumları,
- İş kazası geçiren üyelerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına bakış açısı,

- İş kazası geçiren üyelerin söz konusu eğitim hakkındaki düşünceleri nelerdir.

Çalışmanın Yöntemi

Harb- iş sendikası iş sağlığı ve güvenliği bilincini geliştirme projesi kapsamında Gölcük Tersanesi Komutanlığı bünyesinde anket çalışmasına başlamadan önce kaynak taraması yapılmıştır. Araştırmanın başlangıcında verilerin toplanması adına geçmişte ve günümüzde var olan eğitim, hizmet içi eğitim, sendikal eğitim ile ilgili literatür çalışması yapılarak konu ile ilgili çalışmaya ışık tutabilecek akademik kaynaklar incelenmiştir. Geliştirilen anket formunda yer sorular “*İş Sağlığı ve Mevzuat*”, “*Harb-İş Sendikası Tarafından Verilen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine Bakış*” ve “*İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İle İlgili Olarak Düşünceler*” değişkenlerine göre değerlendirilmiştir. Bu kapsamda elde edilen bilgiler doğrultusunda hazırlanan anket, 6 adet demografik ve 29 adet mevzuat, eğitim ve düşünceleri olmak üzere toplam 35 sorudan oluşmaktadır.

Anket uygulaması Gölcük Tersanesi Komutanlığında çalışmakta olan ve sendika üyesi işçiler arasından rastgele seçilen 600 kişiye uygulanmış olup, doldurulan/doldurulmayan (boş olarak geri teslim edilen) / hatalı dolduran anketler analize uygunluk açısından incelenmiş ve 312 adedi uygun bulunmuştur. Sonuç olarak 312 adet anketle toplanan veriler analiz edilmiştir

Yapılan bütün anket sonuçları bilgisayar ortamında “SPSS 21 for Windows” adlı istatistik programıyla analiz edilmiş ve verilen cevaplar çapraz karşılaştırma yapılarak değerlendirilmiştir.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Sendika Kavramı

Ana Britannica ansiklopedisi sendikayı kavram olarak ele almış, işçi ve işvereni bir bütün olarak görerek belirli bir işkolunda olmayı şart koşturmuştur. Bu şartları sağlayan ortak ekonomik ve toplumsal çıkarların korunması geliştirilmesi ve sürdürülebilmesi amacını taşıyan mesleki örgütleri sendika olarak açıklamıştır (Ana Britannica, 1986: 235).

TDK sözlüğü sendikayı “Syndicat, işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik” şeklinde tanımlanmıştır (TDK sözlüğü, 2005:2011).

Ekonomi sözlüğünde ise sendika “emekçilerle anamalcıların birbirlerine karşı kendi çıkarlarını korumak için kurdukları örgüt” olarak ifade edilmiştir. Ortaçağ şartları göz önüne alındığında sendika denilince anlaşılan loncaların sermaye sahiplerinin üretim düzeni şartları altında dönüşerek ortaya çıkan işçi sendikalarıdır. Bu duruma karşı güç olarak işveren sendikaları ortaya çıkmıştır. Tarihi kronolojisine bakılırsa ilk sendika 18. Yüzyılda İngiltere’de kurulmuştur. Türkiye’de ise işçilerin sendika çatısı altında toplanmasına olanak sağlayan yasalar 1947 yılında yapılmıştır (Ekonomi Sözlüğü, 1981: 357).

Sendika sözcüğü birçok dilde aynı anlamda kullanıldığından evrensel bütünlüğü ifade etmektedir. Aslen Latince kökeni “syndic” olup, ilkçağlarda Roma ve Yunan hukuk sisteminde bir şehir devletinin yönetiminde temsilcilik görevi yapan kişi, kişiler için kullanılmıştır (Mahiroğulları, 2013: 1).

Sendika kavramı Fabian ekolünün öncüleri Sydney ve Betarice WEBB’in sendikacılık tarihi adlı eserlerinde “istihdam koşullarını korumak, ilerletmek ve sürdürmek için işçiler tarafından kurulan devamlı bir birlik” olarak tarif etmişlerdir (Hekimler, 2013: 3).

Sendikaları toplumsal yapı için önemli kılan, örgütlü hareket edebilme kabiliyeti taşıyan birlikler olarak ortaya çıkmış ve süreç içerisinde kendilerini geliştirerek varlıklarını sürdürmüş olmalarıdır. Modern anlamdaki işçi sınıfının ve sendikaların oluşmasındaki

temel sebep sanayi devriminin varlığıdır. Sanayi devrimi ise 18 yy. İngiltere’inde başlayarak önce kıta Avrupası’na, sonrasında da dünyaya yayılan toplumsal değişim sürecidir (Mumcuoğlu, 1979: 1). Bu sürecin aktörlerinden birinin de işçi sınıfı olması sendikal hareketin ve örgütlü davranışın gerekliliğini ve önemini ortaya koymaktadır.

1.1.1. Sendikaların Amacı

Sendikaların temel hedefleri, gelir dağılımındaki adaleti sağlama durumu, çalışma hayatını düzenleyen yasaların/kanunların çalışan tüm işçileri kapsamı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesiyle birlikte toplu pazarlık, grev gibi haklarının ne ölçüde sınırlandırıldığı, bu özgürlüklerden ne ölçüde istifade ettiğidir (Talas, 1992: 59).

İşçi hak ve menfaatlerini savunma amacıyla sürdürülen mücadele sendikal faaliyet olarak ifade edilmekte ve bu mücadele ise ağırlıklı olarak ücretler, çalışma süre ve koşullarını iyileştirme adına yapılmaktadır (Ekonomi Sözlüğü, 1981: 357).

Sendikaların, sanayi toplumları için vazgeçilmezdir ve aynı zamanda işçi sınıfında belirli bir gelişme ve sanayileşme düzeyine erişmiş toplumlarda son derece önemli aktörlerden biri olduğu herkes tarafından kabul edilmiştir. Modern anlamıyla tarifi yapılan işçi sınıfını ve yine bu sınıfın meydana getirdiği mesleki örgütlenme olan sendikaları ortaya çıkartan sebep sanayi devrimidir (Mumcuoğlu, 1979: 1). Toplumsal örgütlenme sayesinde halk kendisi için özgürlük ve iktidar alanı oluşturur. Bu da gelişmiş toplumu oluşturacak olan demokratikleşmenin ve sosyalleşmenin gereğidir (Işıklı, 2006: 37).

18. yüzyıl gerek siyasal alanda gerekse çalışma hayatını ilgilendiren alanlarda yenilikler getirmiştir. 1789 yılında gerçekleşen Fransız devrimi ile toplumların yönetim şeklinde değişim başlamış monarşi olarak ifade edilen tek kişinin egemenliğine son verilmeye başlanmış, sanayi devrimi ile de üretimde insan faktörünün yerine makinelerin kullanımıyla birlikte geleneksel üretim şekli ve anlayışının değişmesi toplumun ve devletin ekonomik yapısını etkilemiştir. Kırsal kesimlerden sahip olduğu herşeyi geride bırakarak gelen insanlar endüstri merkezi olan kentlere göç eden insanlar çaresizlik içerisinde oldukları için kötü çalışma koşulları ve düşük ücrete rağmen üreticiye boyun eğmiş ve bu koşulları kabul ederek yaşama devam etmeye mecbur bırakılmıştır. Bu

olaylar karşısında işçiler hakkı olanı almak adına örgütlenme yoluna gitmiş ancak yaşadıkları ülkelerde çıkarılan yasalarla işçilere koalisyon yasağı getirilerek sendikal örgütlenme engellenmiştir. Ağır çalışma şartları, uzun mesai saati uygulamaları, düşük ücret seviyeleri şeklinde ortaya çıkan sorunlar işçiler arasında sınıfı bilincinin oluşmasında önemli rol oynamıştır (Mahiroğulları, 2013: 5-7).

Sendikalar özellikle 1970'li yıllardan sonra işyerlerinde çalışma şartlarının belirlenmesinde ve kendilerini ilgilendiren kamu politikalarının oluşturulmasında rol oynamışlardır. Sendikaların çalışma hayatındaki ağırlığının artmasıyla uzlaşmacı, sorumlu davranışları devam eden yıllarda ise siyasi fonksiyonuyla toplumsal sözleşmelere taraf olarak faaliyetlerini sürdürmüşlerdir (Tokol ve Alper, 2014: 77).

1.1.2. Sendikaların Fonksiyonları

Sendikaların ekonomik, toplumsal ve siyasal fonksiyonları vardır. Bu açıdan bakıldığında da sendikaların üyeleri adına sürdürdüğü bu mücadeledeki en öncelikli hedeflerinden biri olan yaşam koşullarını iyileştirmek ve çıkarlarını en iyi şekilde savunabilmek bu fonksiyonlarını etkin olarak kullanmak durumundadır (Mahiroğulları, 2004: 350).

Sendikalar demokratik toplumların etkin örgütlerinin en önde gelen yapılarından. Sendikaların toplumsal yaşam açısından değerlendirildiğinde demokratikleşme ve yaşam kalitesinin artmasında önemli bir fonksiyonu vardır. Ancak gerek toplumsal yapı gerekse çalışma ilişkileri açısından bu kadar önemli olan sendikanın günümüzün hızla değişen dünyasında eski yapı ve fonksiyonlarıyla varlıklarını sürdüremeyeceğine yönelik iddialarla karşı karşıya kalmaktadır. Dolayısıyla sendikaların söylemlerini, yapısını ve üyelerini ilgilendiren faaliyetlerini yeniden ele alarak varlığını sürdürmesi gerekmektedir. Bununla birlikte örgütlenmenin hukuki şartlarının kötüleşerek üye sayısındaki azalmasının doğrudan sonucudur (Yorgun, 2007: 67-68).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre sendika “işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır”. Kanun söz konusu tanımı işçi ve işveren sendikalarını ayırmaksızın yapmıştır. Buradan yola

ıkarak, sendika işçiler tarafından meydana getirilirse işçi sendikası, işveren tarafından meydana getirilirse işveren sendikası olarak tanımlanmaktadır (Gerek ve Kocabaş, 2013: 130).

Bu tanımdan yola çıkarak sendikanın temel unsurlarını sıralayacak olursak;

1. Ortak amaç: yelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. Sendikalar amaçları dışında faaliyette bulunamazlar.
2. Bağımsızlık ilkesi,
3. Serbest kuruluş: Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın kurulabilirler. Serbest kuruluş ilkesi sendikaların kuruluşunda devletin hiçbir şekilde müdahale katkı ve engellemede bulunamamasını ve sendikaların tamamen bireylerin bu yöndeki serbest iradelerinin birleşmesiyle meydana gelmesini ifade eder.
4. Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygunluk
5. Özel hukuk tüzel kişiliğı (Sümer, 2011: 167).

1.1.3. Sendikaların İşçiler İçin Sağıladığı Yararlar

Sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan üretim araçları ve teknikleri çalışma ilişkilerinde yeni bir durum ortaya çıkarak insanı bir bakıma değıersizleştirmiş, hayatını emeğini satarak sağılayan ücretliler sınıfını meydana getirmiştir (Mumcuoğılu, 1979: 1).

Sendikalar hemen hemen bütün ülkelerde çalışma ilişkilerinin ve sosyal yaşamın temel yapıtaşlarından biri olarak toplumun her alanında varlığını ve etkinliğini sürdürmektedir. İşçiler sendikalara ye olarak kendileri için birtakım yaralar sağırlar. Bunlar;

- Ekonomik,
- İş güvencesi,
- Yönetimin tutumuna karşı güvence,
- Sosyal ihtiyaçları karşılama,
- Sendikanın sunduğı hizmetlerden yararlanma (Geylan, 2008:255).

Özgür sendikacılık, tam çalışma ve sosyal güvenlik anlayışıyla birlikte sosyal politikayı meydana getiren üç önemli bileşenden biridir (Talas, 1992: 125). Sendikalar üyelerinin sadece ortak ekonomik çıkarları için değil, sosyal ve kültürel çıkarlarını da korumak ve geliştirmekte serbest davranmalıdır (Talas, 1992: 157).

İşçi sendikasının genel tanımı “işçi sınıfının en başta ekonomik hak ve menfaatleri olmak üzere buna bağlı olarak toplumsal çıkarlarını savunan yaşam ve çalışma şartlarını geliştirmeyi, ilerletmeyi amaçlayan örgütlerdir” şeklinde yapılabilir. Bu kapsamda da sendikaların üyelerinin mesleki çıkarlarını koruması bu örgütlerin mesleki kuruluş olarak değerlendirilmesine, işçi sınıfı adına örgütlenerek hak, menfaat ve çıkarlarını savunmak için mücadele etmeleri sendikalara sınıfsal özelliğini ön plana çıkarmaktadır (Geylan, 2008: 253).

Sendikaların çalışma ilişkilerinde önemli bir oluşum olması bir yana, bu örgütlü hareketin belirlenmiş hukuk kuralları içerisinde kurulabilmesi için de birtakım şartların olgunlaşmış olması gerekmektedir.

Demokratik anlayış açısından değerlendirildiğinde, sendikal örgütlenme uluslararası bir hak olarak ülke, din, ırk, dil, cinsiyet farkı olmaksızın tüm çalışanlara ve işverenlere tanınmalıdır (Mahiroğulları, 2013: 12).

1.2. Türk Hukukunda Sendika

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda sendika “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır (6356 SK, Md. 2/g).

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu sendikayı “kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatleri korumak geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır (4688 SK, Md. 3/f).

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Günümüzde işçi ve işverenler toplu olarak karşı karşıya gelmekte ve bireysel hak ve menfaatlerini örgütlü şekilde korumaktadırlar. Toplu iş hukuku, işçi ve işveren örgütlerinin birbirleri ve devletle olan ilişkileri bu örgütlerin faaliyetleri konularını ele almaktadır. Üretim araçlarına sahip olması nedeniyle kendisinden iş isteyen kişiden üstün durumda bulunan işveren karşısında güçsüz olan işçinin korunması devletin görevidir. İşçinin korunarak sosyal barışın sağlanması yolunda anayasalarda sosyal, ekonomik haklar ve ödevler bölümünde çalışanların korunmasını öngören hükümler yer almıştır. İşçinin korunması amaçlanırken bunu gerçekleştirmeye yönelik düzenlemeler toplum yararı ile uyum içinde olmalı ve yapılan düzenlemelerle işletmelere verilen sosyal yükler işletmenin mali durumunu sarsmamalıdır (Gerek, 2013:12-13).

İş sağlığı ve güvenliği; “işyerlerini, işin sürekliliğiyle birlikte ortaya çıkabilecek tehlikelerden ve tehlike oluşturabilecek koşullardan arındırarak, daha sağlıklı, güvenli ve verimli çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar” olarak tanımlanabilir (Gümüş, 2017: 279).

İş sağlığı ve güvenliği kavramını içerik açısından incelediğinde iş sağlığı ve iş güvenliği şeklinde iki ayrı ve kavramı bir bütün olarak ifade etmektedir. Bu kavramları birbirinden bağımsız şekilde tanımlayacak olursak, iş sağlığı çalışma ortamında kişinin sağlığını ruhsal veya bedensel olarak etkileyen risk faktörlerine karşı korunmasını, çalışma koşullarını ve üretim araçları için uygun standartlarda olmasını amaçlayan kuralların toplamıdır. İş güvenliği ise iş yapılması sırasında kullanılan teçhizat ve malzemeden dolayı oluşabilecek tehlikelere ve sağlığa zarar verebilecek koşullara karşı çalışanların korunması için alınması gereken önlemlerdir (Tokol ve Alper, 2014: 240).

1.3.1. İş Güvenliği Kavramı

Çalışanların için güvenli çalışma ortamı oluşturmak, karşılaşılabilecek iş kazalarına önlemek amacıyla uyulması gereken kurallara ve alınması gereken tedbirlere İş Güvenliği denir (MEGEP, 2006:3). İşyerini, işin devamı nedeniyle oluşan veya oluşabilecek tehlikelerden, sağlığa tehdit oluşturabilecek koşullardan arındırıp daha iyi ve kaliteli bir çalışma ortamı oluşturabilmek amacıyla yapılan çalışmalar da iş güvenliği olarak tanımlanır (Gerek, 2006: 3).

İş güvenliği; “işçilerin çalışma ortamında karşılaşılabilecekleri tehlikelerin, bertaraf edilmesi, önlenmesi veya azaltılması için getirilen yükümlülüklerden oluşan teknik kuralların bütünü” ifade eder. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda Türkiye’nin imzaladığı uluslararası sözleşmeler ve Anayasa’da yer alan hükümler bağlayıcıdır. Anayasa’nın 50. maddesine göre “kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Anayasa’nın 56. maddesine göre ise “herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. ”4857 sayılı İş Kanunu’nun 77-89. maddesi arasında kalan maddeler iş sözleşmesine göre çalışanlar için temel iş güvenliği düzenlemelerini getirmektedir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu iş kazaları ve meslek hastalıkları durumunda yapılacak yardım ve ödemelerin şartlarını düzenlemektedir (Ölçü, 2011:10-11).

İş güvenliğinin konusunu, işin yapılmasıyla birlikte ortaya çıkan tehlikelerin önlenmesi veya azaltılması için gerekli çalışmaların yapılması ve gerekli hükümlerin hazırlanması oluşturur. İşveren, işçilerin işin gerçekleşmesi ile meydana çıkan tehlikelere karşı korumak üzere, sorumlu davranacak ve devlet, denetimi sağlayarak işvereni sürdürecektir (Demircioğlu ve Centel, 2009: 156).

1.3.2. İşçi Sağlığı ve Güvenlik Kültürü

İşçi Sağlığı, Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından; çalışanların sosyal, ruhsal ve mesleki durumlarını en iyi seviyeye ulaştırmayı ve sürdürmeyi, sağlığa zararlı olabilecek çalışma koşullarını önlemeyi, çalışanları çalışmaya bağlı olarak meydana gelen zararlı etmenlerden koruyup onları fizyolojik ve psikolojik kabiliyetlerine uygun bir işe yerleştirmeyi, yani işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamayı hedef alan bir bilim dalı olarak tanımlanmaktadır. İş kazaları, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemli sosyal ve ekonomik kayıplara neden olduğu ciddi kayıplar yüzünden, iş kazalarının önlenmesine yönelik uygulanan tedbirlere rağmen iş kazaları önemli bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir İşçi sağlığı hizmetlerinin ideal ölçülerde sağlanabilmesi için devlet, işçi ve işverenlere verilen sorumlulukla birlikte sürdürülen eğitim çalışmaları çok önemlidir. İş kazaları ve meslek hastalıkları insan sağlığına zarar vermesinin haricinde hizmet kaybına da neden

olmaktadır. Bu ancak eğitim faaliyetlerinin sürekli olarak devam etmesiyle ve sağlıklı, güvenli çalışma şartlarının oluşturulmasıyla en aza indirilebilecektir. Kanun yapıcılar tarafından iş kazalarını önlemek, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlamak için birçok yasal düzenleme yapılmıştır. (Akalp, 2013: 98).

İş kazası; işyerinde çalışırken veya söz konusu işin yürütümünü sağlamak amacıyla işyeri dışında gerçekleşen olayın niteliğine göre beklenmedik bir şekilde ve makul bir süre içerisinde oluşarak zarara neden olan, çalışanların ruhsal ve bedensel kayba, hasara uğramasıyla sonuçlanan olaydır (Tokol ve Alper, 2014: 242).

Sanayide kullanılan teknoloji alanındaki gelişmelerle birlikte, işçi sağlığını ilgilendiren konularda güncellenmelidir. Bu gelişmelerde eğitimi sürekli ve zorunlu kılmaktadır. İşçi sağlığı iş güvenliğinde, araştırma ve istatistik çalışmalarının önemli bir yeri vardır. İşçilerin sağlığını korumak ve geliştirmek, temelde bir işveren sorumluluğudur (Altınışık, 1996:326).

Çalışanlara kazandırılmak istenilen güvenlik kültürü, işyerinde güvenliğe karşı davranışları, tutumları ve inançları kontrol etmeye yarayan önemli bir yönetim aracı olarak tanımlanabilir.

Güvenlik kültürü;

- Tehlikeyi oluşmadan önce sezebilmek,
- Yaptığı/yapacağı işin içerdiği riskleri bilmek ve gereksiz risk almamak,
- Tehlike kaynaklarından ve tehlikeli davranışlardan uzak durmak,
- Sadece iş zamanında değil hayatın her anında güvenliği en ön planda tutmak,
- Güvenli davranışı alışkanlık haline getirmek,
- Güvenli yaşamayı bir “yaşam biçimi” haline getirmektir (Akalp, 2013).

1.4. Eğitim Kavramı

İçerdiği alan bakımından eğitimin sınıflandırılmasında değişik yaklaşımlar bulunmakla birlikte, genel kabul görmüş olan; örgün, algın ve yaygın eğitim şeklindeki üçlü sınıflandırmadır. Örgün eğitim; resmi olarak planlanan ve ardışık biçimde düzenlenen,

öğretmen ve öğrencinin üzerine düşen görevlerin açıkça tanımlandığı, öğretmenin eğitim amacıyla öğrenciyi yönetmeye çalıştığı ve sorumluluk aldığı, öğrencilerin yazılma veya alınmasıyla ilgili işlemlerin yerine getirilmesini gerektiren eğitimidir. Yaygın eğitim; öğrencilerin yazılması veya alınması gibi işlemleri gerektirmeyen eğitim programlarıdır. Algın eğitim; Her bireye, hayatı boyunca günlük yaşantılardan, eğitimsel etkilerden ve çevre kaynaklarından aileden, komşulardan, işten, oyundan, pazardan, kitaplardan ve kitle iletişim araçlarından tutumlar, değerler, beceri ve bilgi kazandıran süreçtir (Murat, 2009: 29-34).

Günümüzde üç ayrı eğitim düzeninin üçünün de savunucuları vardır. Bunların ilkinde göre eğitimin tek amacı yetiştirme olanakları sağlamak ve engelleyici etkileri ortadan kaldırmaktır. İkinci kurama göre eğitimin amacı bireye kültür vermek ve yeteneklerini mümkün olan en geniş ölçüde geliştirmektir. Üçüncüsü eğitimin birey yönünden değil toplum yönünden ele alınması gerektiğini, görevinin yararlı yurttaşlar yetiştirmek olduğunu ileri sürer (Russell, 1981: 19).

Genel olarak eğitimi; örgün ve yaygın olmak üzere iki kısma ayırmak mümkündür: Literatürde, okullar tarafından verilen eğitim, örgün eğitim olarak nitelendirilirken, yaygın eğitim olarak belirtilen kavram ise, okul çağını tamamlamış yetişkinlere yöneltilen eğitimi ifade etmektedir (Murat, 2009: 32)

Eğitimi bu tanımlardan yola çıkarak “bireyde kalıcı davranış oluşturma sürecidir” şeklinde tanımlayabiliriz. İnsan, ülkelerin gelişmesi yolundaki en önemli kaynağıdır ve söz konusu kaynak olmadan diğer kaynakların varlığı veya çokluğu bir anlam ifade etmemektedir. Çünkü kaynakları ihtiyaca göre işleyen, planlayan ve kullanan yine insandır. İnsan kaynağından yoksun olan ülkeler geleceklerine aydınlık görmemektedir.

İnsanın yetenekleri onun toplumda yaşamasını sağlar. Fakat bu yeteneklerin gelişmesi için topluma, toplumsal ortama ihtiyaç vardır. Özellikle belirtmek gerekir ki toplumsal yaşayış aynı zamanda her çeşit etkiyle doludur. Özellikle çocuklukta çocuğun ihtiyaçlarına ve yeteneklerine göre ve her yaşta bu etkiler kendilerini gösterirler. Koşulların çocukları değişik ortamlarda yerleştirdiği de zaten bilinen gerçektir (Ergun, 2005: 55).

Bununla birlikte kapasite bakımından insan kaynağı yeterli olan ülkelerde de bu kaynağı geliştirmek zorundadır. İnsan toplumun içindeki verimliliği artıran en önemli çarpanıdır. Teknolojiyi oluşturma ve kullanma özelliğiyle insan verimliliği pekiştirmektedir. Verimliliğin istenilen seviyeye çıkmasını sağlamak için insanın etkinliğinin artırılması gerekmektedir. Bu orantının sürekliliğini sağlayabilmek için insan verimliliğini etkileyen faktörlerinde iyileştirilmesi gerekmektedir (Hacitahiroğlu, 2012: 852).

1.5. Sendikal Eğitim Kavramı

Bireyler yaşam boyunca düzenli ve sistemli bir biçimde uğradığı değişime gelişim adı verilir. Gelişim, büyüme, olgunlaşma ve öğrenme süreçleri yoluyla gerçekleşir (Can 2013: 3).

Sendikal eğitim, işçilere farklı amaçlara yönelik olarak verilen eğitimlerin sendikalar vasıtasıyla verilmesidir. Eğitim faaliyetlerinin temel amacı kişileri mesleki olarak geliştirme ve üretici hale getirmektir. İşçilere yönelik sürdürülen eğitimler yetişkin eğitiminin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. İşçi eğitimi, mesleki, teknik ve kültürel eğitim faaliyetlerini kapsamaktadır (Kutal, 1998: 243).

Ülkemizde işçilere yönelik sürdürülen eğitim faaliyetleri, işçilere tanınan bir hak niteliğindedir. Sendikalar yürüttükleri eğitim faaliyetlerinin yanı sıra işçilere bağlı bulundukları iş koluna yönelik mesleki eğitimi vermeye çalışmaktadırlar. Sendikalar işçilerin eğitimi ile ilgili ihtiyaçları düzenli olarak takip etmekte ve bu doğrultuda eğitimler düzenlemektedirler (Tokol, 2002: 46).

Yurttaşlık ve bireylik sorunun eğitim siyasa ahlak ve metafizikte önemlidir. Eğitimde bu sorunun pratik yönü oldukça basittir ve kuramsal yönünden ayrı olarak düşünülebilir. Toplumun bütün gençlerinin eğitilmesi pahalı bir iştir. Çoğu kez devletin payına düşer. Devletin amacı yurttaşlar yetiştirmektir (Russell, 1981: 9).

Bireylerin gelişimlerini sürdürmelerinde öğrenme yaşantıları önemli bir yer tutmaktadır. Eğitim kurumları da öğrenme yaşantıları sunarak bireylerin gelişiminde önemli bir rol üstlenir. Eğitim sürecinde bireyler planlı ve programlı bir içinde önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda öğrenme yaşantıları geçirirler ve bireylerden eğitim sürecinin sonunda önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda davranış değişikliği

gerçekleştirmeleri beklenir. Eğitim ortamında temel amaç arzu edilen davranış değişiklikleri gerçekleştirmektir (Can, 2013: 6)

Eğitimdeki değişme, yenileşme ile bir bakıma aynı anlamdadır. Başarılı bir kalkınma, toplumu değişim bilincine kavuşturmaya dayanır. Özetle ifade edecek olursak, eğitim yenileşmenin temelini oluşturur. Eğitim, toplumsal değişme açısından bayındırlık, ulaşım, sanayi ve diğer ekonomik alanlara göre daha karlı bir yatırımdır. Yeterli sayı ve nitelikte insan gücü yetiştirmeden hiçbir alanda etkili bir biçimde amaca ulaşılması beklenemez. Bütün bunların gerçekleşmesi ancak eğitimle sağlanabilir (Altınışik, 1996: 848).

Bütün çağlarda eğitimin iki amacı olmuştur: öğretim ve iyi davranışlar. İyi davranış anlayışı toplumun siyasal kurumlarına ve geleneklerine göre değişir. Ortaçağlarda köleden tanrıya kadar giden bir aşamalı düzen varken temel erdem itaatti ve çocuklara ana babalarının sözlerinin dinlemeleri, toplumsal yönden kendilerinden üstün olanları saymaları, rahibin önünde boyun eğmeleri öğretilirdi. Yalnız imparator ile papa özgürdü. Demokrasi boyun eğme yerine işbirliği, saygı yerine yığın içgüdüsünü getirmiştir. Sürü içgüdüsünün en çok etkilediği topluluk ulustur (Russell, 1981: 38).

Toplumsal düzenlemelerin biçimlendirilmesinde ya da en geniş anlamıyla toplumsal yapının belirlenmesinde eğitim ve öğretim hep bir araç olgudur. Ekonomik incelemeler eğitim öğretim ile mesleksel etkinlik arasındaki ilişkilerin önemini kesinlikle ortaya koymuştur. Ayrıca öğretimin gelişmesinin neden olduğu ekonomik değer sorun olmaya başlamıştır. Eğitim bireylerin gelişmelerine ve davranışlarına yön veren kurallar bütünüdür. Bu genel tanımıyla eğitim bir toplumdaki bütün kesimleri, bütün birimleri ve bütün kuruluşları kapsar. Öğretim ise okul adını ve niteliğini taşıyan kuruluşlardaki planlı programlı etkinlikler bütünüdür. Öğretim de öğrenimden ayrı bir şeydir. Öğretim ve öğrenim kapsamaları bakımından birbirine bağlıdır ve birbirini tamamlar. Fakat ayrı ayrı işlerdir, ayrı ayrı çalışmalardır. Öğretmek bilgi vermek bilgi aktarmak demektir. Öğrenmek bilgi edinmek beceri edinmek demektir (Ergun, 2005: 24-27).

Eğitimle bir çeşidi olan “yaygın eğitimin” kriterlerini sıralarsak,

- Yetişkinlere okuma-yazma öğretmek;
- Temel bilgiler vermek,

- En son devam ettikleri öğrettin kademesinde edindikleri bilgi ve yetenekleri geliştirmek,
- Hayatını kazanmasını sağlayacak yeni olanaklar kazandırmak amacıyla verilen okul dışı eğitim şeklinde özetleyebiliriz.

Örgün eğitim ise sisteminin dışında değişik hedef nüfus gruplarının, öğrenim ihtiyaçlarını karşılayan, gerekli bilgi ve becerileri daha çok geleneksel olmayan yöntemler kullanarak en etkin biçimde ve en düşük maliyette aktaran düzenlenmiş eğitsel etkinliklerdir (Altınışık, 1996: 335).

Tüm bu bilgi ve tecrübeler ışığında sendikalar da üyelerinin eğitiminde katkı sağlamak istemektedir. Bu sayede üyelerini daha yakından tanıyabilmekte, fikir birliği sağlamakta ve doktrine edilmiş amaçlarını üyelerine daha etkili şekilde sunabilmektedir.

BÖLÜM 2: DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ

2.1. Dünyada Sendikal Hareketin Tarihsel Gelişimi

Sendikanın tam olarak tanımlanması için yapılan tüm çabalara rağmen tarihinde ilk defa olarak adlandırılabilcek bir örgütlenmeden bahsetmek tam olarak mümkün değildir. Çalışanların haklarının korunması, iyileştirilmesi ve işçi-işveren ilişkilerinin hukuki şartlar altında düzenlenmesi için meydana gelen örgütlenmelere “sendika” adı verilmiştir (Han, 2012: 24).

Sendikalardan önce de çeşitli işçi örgütlenmeleri mevcut olmasına rağmen sendikal hareketlenme işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla birlikte gündeme gelmiştir. Kurdukları yardımlaşma sandıkları, işçi eğitim dernekleri bunlardan bazılarıdır. Kapitalizmin gelişmesi ve güçlenmesiyle birlikte bozulan lonca ilişkileri içinde hak ve çıkarlarını ustalara karşı korumak isteyen kalfalar, kendi aralarında örgütlenme yoluna gitmiştir. Koşulların zorlamasıyla başlayan değişim sürecinin sonunda işçilerin işverenlere ve hükümetlere karşı hak ve menfaatlerini korumayı amaçlayan sendika olarak adlandırılan örgütler ortaya çıkmıştır (Türk-İş, 2008:1).

İşçi sendikaları, işçilerin açık veya gizli ihtiyaçlarını karşılamak, onların çıkarlarının temsilcisi olmak, toplu pazarlık ve toplu yaparak işçilerin çıkarlarını korumayı amaçlayan örgütlerdir. Sendikaların kurulabilmesi için bazı koşulların varlığı gereklidir. Bunlar; sanayileşme, işçi ve işveren arasındaki çıkar uyumsuzlukları, işçileri yönlendirecek bir lider kadronun bulunması, sendikaların kurulmasını engelleyecek yasal sınırlamaların olmaması ve demokrasinin varlığıdır. Bu koşulların gerçekleştiği ilk ülke İngiltere'dir. Sendikaların devlet ve işverenler tarafından kabul edilmesi tüm ülkelerde uzun mücadeleler sonucunda gerçekleşmiştir (Tokol, 2000: 26).

Öncelikle işçilerin çıkarlarının kendileri haricinde olanlardan farklı olduğunun farkına varmaları ve bu bilinçle hareket etmeleri, işçi ve işveren arasında oluşan uyumsuzluk/anlaşmazlıkların artarak düğümlenmesi, işçileri bu konuda yönlendirecek ve örgütleyecek olan lider kadronun bulunması, sendikaların kuruluşunu, faaliyetlerini düzenleyecek hukuki altyapının buna müsaade etmesi ve nihayetinde demokratik ortamın var olması gereklidir. 18. yüzyıl İngilteresi söz konusu koşulları gerçekleştiren

ilk ülke olmuştur. Çalışma ilişkileri tarihinde sendika kavramının ilk defa İngiltere de herhangi bir şehir veya bölgede çalışan işçilerin genel çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kalfalar arasında oluşturulan dostluk örgütlerinin ortak eylemlerini anlatmak amacıyla kullanılmıştır. Devam eden süreç içinde işçiler tarafından kurulan meslek örgütleri “sendika odaları” olarak anılmaya başlanmıştır. (Tokol-Alper, 2014: 76).

İngiltere’de ayakkabı tamircisi olarak çalışan Thomas Hardy’nin öncülüğünde başlayan işçi örgütlenmeleri kısa ömürlü olmuş ancak İngiltere’deki işçi sınıfının sosyal ve ekonomik haklarını benimseyerek örgüt kültürünü anlamalarında etkili olmuştur. (Yaraşır, 2004: 28).

Sendikacılığın ortaya çıkışını etki eden faktör buhar makinesinin 1768’de James WATT tarafından icat etmesiyle birlikte başlayan sanayi devrimi ve müteakip dönemdir (Mahiroğulları, 2013: 5).

Sendikal hareketin veya sendikacılığın doğduğu yeri İngiltere olarak kabul edebiliriz. 17.yüzyılın ikinci yarısından itibaren işçiler İngiltere de devamlılık özelliği taşıyan mesleki birlikler oluşturmuşlardır. Burada dikkat çeken husus gerek ekonomik gerek siyasal ve gerekse toplumsal dönüşümün sonucunda sendikalaşma, örgütlü davranışın İngiltere de olduğu görülmüştür. Bu şekilde oluşan örgütlü davranışın veya toplumsal sınıflaşmaya giden sebeplerin başında sanayi devriminin İngiltere de başlamış ve hızlı bir şekilde gelişmiş olmasıdır (Işıklı, 2006: 127).

18. yüzyılda gerçekleşen sanayi devrimi sonucunda dünya çapında faaliyet gösteren üretim tesislerinin gelişen üretim teknik ve teknolojinin sonucunda insan gücüne olan ihtiyaç azalmıştır. İşsizliğin artması ve yaşam koşullarının zorlaşmaya başladığı bu şartlar karşısında işçi sendikaları bir tepki olarak ortaya çıkmıştır (Talas, 1992: 154).

Avrupa’da sanayileşme sonrasında işçi sınıfının oluşmasında ve örgütlenmesinde etkili olan bir başka husus da kapitalizmdir (Işık, 1995: 34).

İşçi sınıfının hak ve menfaatlerini korumak adına başlattıkları örgütlenme faaliyetlerini engellemek için yapılan yasalara rağmen özellikle 17. yüzyıl itibari ile başta İngiltere olmak üzere bütün Avrupa’da işçi örgütlenmeleri engellenemez bir duruma gelmiştir (Korkusuz, 2003: 305).

Toplumun sosyokültürel açıdan değişiminin temelinde iki büyük olay vardır ki bu olaylar tarih sahnesinde devrim olarak ifade edilmektedir. Bunlardan birincisi İngiliz sanayi devrimi, ikincisi ise Fransız İhtilali'dir. Fransız ihtilali etkileri sadece Fransa da değil önce kıta Avrupası'nda, daha sonra da çevre ülkelerde hissedilmiştir. Toplumlara ait olan kültürel ve sosyal değerleri değiştirmiş ve sanayi toplumuna ait düşünce sisteminin alt yapısını oluşturmuştur. Sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan teknolojik ilerleme üretim kapasitesini arttırmıştır, bununla birlikte yeni toplumsal sınıflar var olurken diğerleri de yok olmuş ya da dönüşmüşlerdir. Sanayi devriminin toplumsal sınıf üzerindeki en önemli etkisi ortaya çıkardığı işçi sınıfı olmuştur. Sanayi devriminin sonucunda ortaya çıkan işçileri geçmişteki örneklerinden ayıran en önemli farkı bağımsız sınıf olarak toplum içinde yer almalarıydı. İşçinin bu özelliklerine bakarak, “geçimini sağlayabilmek amacıyla emeğini satabilme özgürlüğüne sahip ve emeğini satmaktan başka çaresi olmayan ücretli” tanımı yapılabilir. Ancak şartların bu seviyeye gelmesi kendiliğinden olmamış, feodal toplumdan Sanayi toplumuna geçişte çatışmalar yaşanmıştır. Üretim araçlarının mülkiyeti, hammadde, çalışanların yönetimi, gelirin paylaşımı üzerinde yaşanmıştır. İngiltere ve kıta Avrupası'nda işçi kökenli sendikal hareketlerinin ortaya çıkmasına sebep olan gelişmeleri özetlersek,

- Sanayi Devriminin getirdiği teknoloji ile birlikte üretim kapasitesinin artması,
- Üretim teknolojisindeki gelişmeyle birlikte istihdamın tezgahlardan fabrikalara doğru yönelmesi ve yeni istihdam alanları açılmasıyla, kırdan kente doğru yaşanan büyük göç,
- Üretimdeki yaşanan artışla birlikte ortaya çıkan adaletli paylaşım sorunu, işçilerin aleyhine, sermaye sahiplerinin lehine oluşan gelir dağılımı haline gelmiştir (Han, 2012: 24).

Sendikalar sanayi devriminin öncesinde, zanaat hayatını, üretim ve çalışma ilişkilerini düzenleyen, menfaat farklılıkları yerine menfaat birliğine dayanan loncalardakinden farklı bir örgütlenmeyi ifade eder (Hekimler, 2013:3).

Tarih boyunca yardımlaşma sandığı, dernek veya kooperatif olarak bilinen işçi örgütlenmesi, şartların ağırlaşmasıyla işçilerin işverenlere karşı hakkını korumada kullanılan bir araç olan sendikaya dönüşmüştür. Hak arama amacıyla kurulan ilk sendikaların önemli bir bölümü, belirli bir meslekten işçiye bünyesinde barındıran ve

vasıflı işçileri örgütleyen “meslek sendikaları” idi. Vasıfsız işçilerin kabul edilmediği bu sendikaların aidatları yüksekti ve işsiz kalan üyelerine işsizlik yardımı ödemekteydiler. Meslek sendikalarından sonra 19. yüzyılın ilk yarısında genel sendikalarda kuruldu. Genel sendikaların özelliği her meslekten ve vasıftan işçi bir arada örgütleniyordu. Ancak bu doğrultudaki girişimler beklenen başarıyı gösteremedi (Türk-İş, 2008: 1).

Sendikalar toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi ve grevler vasıtasıyla istihdam, kar gelirleri, enflasyon vb. gibi başlıca ekonomik değişkenleri çeşitli şekillerde etkileyen ve sosyal açıdan önemli baskı grubu olarak endüstri ilişkileri sisteminin en önemli aktörüdür. İlk ortaya çıkışları, işçileri temsil etme adına mücadele vermeye başlamaları 19.yy’ın sonrasına kadar uzanan sendikalar II. Dünya savaşının sonundan itibaren elde ettiği etkinlik ve güçle birlikte çalışma barışına katkı sağlamıştır (Hekimler, 2013:5).

İşçi sendikacılığında 1970’li yılların sonunda görülmeye başlayan gerilemeye karşılık, kamu sendikacılığı, 1970 sonrası pazar ekonomili gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde gelişmesini sürdürmüştür. Kamu açıklarını kapatmak, bütçeyi denkleştirmek için hükümetler tarafından sert kararların alındığı, kamu çalışma ilişkilerinde önemli uyuşmazlıkların yaşandığı 1980’li yılların başında pazar ekonomili gelişmiş ülkelerin çoğunda kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı %1’den çok gerilemiştir. Ancak bu gerileme işçi sendikacılığına oranla sınırlı kalmıştır (Tokol, 2000: 25).

Kamu görevlilerinin sendikalaşması ise işçilere göre daha geç başlamıştır. Devletin kamu görevlilerinin sendikalaşması konusundaki katı tutumu sendikacılığın gelişmesini engelleyen önemli nedenlerden biridir. Kamu görevlilerinde sendikalaşma öncelikle posta ve demiryolları gibi yoğun bir işçi birleşimi olan hizmetler ile eğitim gibi çok sayıda insanın çalıştığı hizmetlerden başlayarak kamu yönetimine girmiştir. (Tokol ve Alper, 2014: 78).

Sanayi devriminin toplumsal sınıflaşmayı farklı bir şekilde yapılandırması da üretim biçimlerinden kaynaklanmaktadır. Üretim araçlarının mülkiyeti ile emek arasındaki ayrışma toplumsal gelişimi derinden etkilemiştir (Işıklı, 2006: 128). Sendikalar sadece ortak ekonomik çıkarları değil, üyelerinin sosyal ve kültürel çıkarlarını da korumak ve geliştirmekte özgür hareket etmelidir (Talas,1992:157).

19. yüzyılın ikinci yarısında yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte gelişen Alman sanayisi beraberinde Almanya’da güçlü bir işçi sınıfını da oluşturmuştur (Yaraşır, 2004: 117).

Tarihsel süreç içerisinde Almanya’da işçi örgütlenmeleri ve sendikal faaliyetler bu ekseninde şekillenmesine karşın günümüzde genel olarak sendikal faaliyetler kamu desteği ile birlikte halkla ilişkilere ağırlık veren bir yapıda teşkilatlanmaktadır (Türk-İş, 2003: 58).

2.2. Türkiye’de Sendikal Hareketin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de sendikal hareket tarihsel olarak incelendiğinde batı ülkelerinde yaşanan kanlı çatışmaların olmadığı ancak bu harekete sosyalist fikirlerin öncülük ettiği görülmektedir. Dayanışma amaçlı işçi örgütlenmeleri Osmanlı İmparatorluğu döneminde de var olmuş ancak sendikal örgütlenme 1960 yıllara kadar Türkiye’nin ekonomik ve sosyal düzeni üzerinde etkili bir rol oynamamıştır. İşçilerin dayanışmasını sağlamak üzere 1854 yılında kurulan “Osmanlı Amele Cemiyeti” ve 1871 yılında “Osmanlı Ameleperver Cemiyeti” gibi örgütler ile 1776 yılında Kütahya Fincan İşçilerinin haklarını düzenleyen sözleşme, sendikal hareketin tarihsel gelişiminde üzerinde durulan noktalardır. Sendikacılığın gelişimi açısından önemli olan bu sözleşmeyi, günümüzün toplu iş sözleşmesi gibi kabul etmek mümkün olmasa da dönemin şartları dikkate alındığında önemli uygulamalar olduğu kabul edilmelidir (Yorgun, 2007:108-109).

Sendikacılığın doğuşu, tanınması belki de en doğru ifadesiyle kendisini kabul ettirmek için sürdürdüğü mücadele 19 yy. başlarından, son çeyreğine kadar devam etmiş ve 20 yy. başlarında toplu pazarlık, grev ve serbestçe örgütlenme gibi en temel ve vazgeçilmez haklarına kavuşmuştur (Mahiroğulları, 2012; 12).

Kamu görevlileri Almanya, Avusturya, Hollanda ve İsviçre gibi ülkelerde sendikalaşma düzeyi en yüksek olan çalışanlar kesimini oluşturmaktadırlar. Gelişmekte olan ülkelere kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı ise gelişmiş ülkelere göre daha düşük düzeydedir. Kamu hizmetlerinde sendikalaşma oranının yüksek olmasının temelinde kamu sektörü yetkililerinin özel sektör işverenlerine oranla sendikalaşmaya daha olumlu yaklaşımları, hükümet değişiklikleri ile kamu işverenlerinin yenilenerek örnek bir

işveren gibi davranmaları, kamu işletmelerinin büyük ölçekli olması ve kamu görevlilerinin iş güvencelerinin bulunması gibi faktörler önemli rol oynamaktadır. (Tokol ve Alper, 2014: 79)

Dönemin çalışma koşullarının genel çerçevesini çıkaracak olursak, toplu veya bireysel pazarlık yapamayan, örgütlenme yasağı altında kalan, iş sağlığı ve güvenliği açısından kötü, sağlıksız ve düzensiz bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, uzun ve yorucu çalışma temposu, sefalet ücreti, emeğinin karşılığında para yerine mal verilmesi, kadın ve çocuk işçilerin nazik durumu dikkate alınmadan korumadan yoksun şekilde çalıştırılması sonucu işçilerin sosyal ve ekonomik durumları hayati sınıra inmiştir. Aslında bu durum çalışan toplumun durumunu da ortaya koymuştur. Huzursuzluk toplumsal alana yayılarak insanlar üzerindeki gerilimi arttırmış olduğundan devlet çalışma ilişkilerine müdahale etmek zorunluluğu hissederek, ücretler, çalışma süreleri, iş güvenliği gibi temel konularda yaptığı kanunlarla düzenleyici aktör olarak rol almıştır. Bu süreçte devlet sendikaları tanıyarak onlarla ilişki kurmuştur. İşçi hareketi yaptığı haklı mücadeleler sonucunda toplumu kendi çıkarları doğrultusunda etkileyecek düzeye çıkmayı başarmıştır (Geylan, 2008: 254).

Dünyada yaşanan değişimle birlikte Türkiye’de 1946 yılında çok partili hayata geçilmesiyle birlikte sendika ve sendikacılık konusunda yeni bir dönem başlamış ve 1947 yılında ilk sendikalar kanunu çıkarılmıştır. Demokratik kriterler dikkate alınarak hazırlanan kanunda isteğe bağlı sendikacılığın da alt yapısı oluşturulmuştur. Kanunun kabul edildiği tarihten itibaren söz konusu yasal düzenlemeler çalışma hayatını etkilemiş ve taraflar verdikleri mücadeleyi yasaların değiştirilmesi yönünde yoğunlaştırmışlardır. İşçi ve işveren tarafları yasal düzenlemeleri kendi çıkarlarına uygun hale getirebilmek için mücadele ederek çıkarılacak kanunlara yön vermeye çalışmış ancak bu düzenlemeler bir taraf için kazanç sağlarken diğer taraf için mağduriyete yol açmıştır. Yasal düzenlemeye bağlı olan çalışma hayatından her iki tarafta memnun olmamasına rağmen bu yapıyı değiştirebilecek iletişim ve uzlaşma ortamını oluşturmayı başaramamışlardır. Tarafların etkileri sonucu ortaya çıkan yasalar çalışma koşullarını iyileştirmek ve çalışma ilişkilerinde barışı sağlayamadığı gibi daha fazla sorun ortaya çıkarmıştır (Yorgun, 2007:110).

Sanayileşmiş devletlerin modern dünyaya örnek olduğu sunduğu sosyal devlet modelinin oluşmasında, işçi sınıfının sendikal örgütlenme temelinde verdiği mücadelelerin payı büyüktür (Işıklı, 2006:17).

Türkiye’de sendikalaşma süreci incelendiğinde ülkenin endüstrileşme düzeyi ile ilişkili olarak bağımlı çalışan sayısındaki artış sendikal faaliyetlerin başlamasına imkân sağlamıştır. Türkiye’de ilk olarak 1947 yılında yürürlüğe giren “5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanununun 1. Maddesinde “Aynı iş kolunda veya bu iş kolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak menfaatlerini korumaları ve temsil etmeleri amaçlarıyla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler işçi sendikalarıdır.” tanımı yer almıştır.

Sendikalar genel olarak sosyalizmi benimseyen siyasi partilere bağlı olarak örgütlendiği için 1946 yılında milli bütünlüğü ve beraberliği sağlamak adına ilan edilen sıkıyönetim kararı ile birlikte kapatılmıştır. Bu nedenden dolayı Türkiye’de tam anlamı ile sendikalaşma süreci 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunla birlikte 1947 yılında başlamıştır (Talas,1963: 36-37).

5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki kanuna dayanarak kurulan sendikalar mevzuatının yetersiz oluşu ve kurulan sendikaların öncesinde olduğu gibi hala siyasi partilerle ilişkili olması nedeni ile bir türlü esas gayelerinde faaliyet gösterememiş işçi haklarını müdafaa etmekte yetersiz kalmışlardır. (Önsal, 2010: 39).

Demokrat partinin 1950 yılında iktidara gelmesi ile birlikte ekonomide devletçilik ilkesinden vazgeçilmiştir. 1952 yılında Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk Sendikal federasyonu olan Türk-İş kurularak faaliyete başlamıştır (Bora, 2005: 187).

1961 Anayasası ile ortaya çıkan demokratikleşme süreci 1961 yılı öncesinde sendikal faaliyetleri kısıtlayan bazı yasaklamaları ortadan kaldırmış ve işçi haklarıyla ilgili fikirlerin rahat ve serbestçe tartışıldığı bir dönem başlamıştır (Işıklı, 1967: 87).

1947-1963 yılı arasındaki 17 yıllık süreç değerlendirildiğinde ülkenin içerisinde bulunduğu sosyo-ekonomik koşullar ve sendikacılığın henüz kuruluş aşamasında olması nedeni ile önemli bir sendikalaşma hamlesi görülmemiştir. Ayrıca yine 1947-1963 yılı

arasındaki 17 yıllık süreçte ülke genelinde çalışan işçi sayısı ve sendikalı işçi sayısı oldukça düşüktür (Mahiroğulları, 2001: 134).

12 Şubat 1967 yılında, Türk- İş bir dağılma süresine girmiş ve kendi bünyesinden ayrılan gruplar DİSK'i kurmuşlardır (Dereli, 1975: 306). Bu süreci sırasıyla 23 Haziran 1970 yılında MİSK, 1976'da ise HAK-İŞ devam ettirmiştir (Koç, 1994: 129).

12 Eylül 1980 askeri müdahalesiyle birlikte demokrasi kesintiye uğramış, çıkarılan kanunlarla birlikte temel hak ve özgürlükler kısıtlanmıştır. Bununla birlikte toplumsal alanda oluşun huzursuz ve güvensiz ortam, yaşanan grev ve eylemler sonucunda sendikalar zorlu bir döneme girmiştir. 1983 yılında 2821 Sayılı Sendikalar Yasası yürürlüğe girmesiyle ve sendikaların en temel faaliyetleri bile baskı altına alınmak istemiştir (Aydoğanoglu, 2010: 100-101).

Toplumsal ve siyasi anlamda yaşanan olumsuzluklar nedeni ile bozulan ülke düzenini yeniden sağlamak adına gerçekleştirilen 12 Eylül 1980 Askeri Müdahalesi demokrasiyi üç yıl süren kesintiye uğratmıştır. Bu dönem içerisinde 1982 Anayasasıyla birlikte 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hazırlanmıştır (Mahiroğulları, 2001: 171).

1982 Anayasasının yürürlüğe girmesinden sonra, 1983 yılında Hak-İş'in, 1984 yılında ise MİSK'in sendikal faaliyetlerini yürütmesine izin verilmiştir. DİSK'in faaliyetlerine ise 1991 yılına kadar izin verilmemiştir (Bora, 2005: 196).

Türkiye'de sendikalaşma sürecini etkileyen önemli bir gelişme ise özelleştirme uygulamasıdır. Ülke ekonomisinde canlandırmayı hedefleyen özelleştirme sonucunda istihdam oranındaki azalma gözlemlenmiştir. Bu şartlar altında sendikalaşma faaliyeti özel sektörün olumsuz tutumu ve taşeronlaşma sonucunda sendikalaşma oranı işçiler arasında azalmıştır. Tüm bu gelişmeler sonucunda sendikalar üye kaybına uğramış ve pazarlık gücünü de kısmen de olsa yitirmiştir (Şenkal, 1999: 252).

4 Nisan 1995 tarihinde sendikal alanda yeni düzenlemeler yapılmak istenmiş ve 4101 sayılı Yasa ile birlikte işçi sendikaları üye kaydı gerçekleştirdiği esnadaki bilgileri, üye kayıt fişi ve noter bilgilerini 6 aylık süre içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına(ÇSGB) bildirmekle yükümlü kılınmıştır. Ancak kanun istenildiği gibi uygulanamamıştır. (Mahiroğulları, 2001: 173).

İnsanlar tarihin her döneminde çalışma hayatında birbirinden farklı statülerde yer alarak temel gereksinimlerini sağlamayı başarmışlardır. Çalışanların statüsü açısından işçi olarak tanımlanması ve sonrasında toplumsal yapıyı da etkileyecek olan “işçi sınıfının” oluşumu, sanayi devrimiyle birlikte olmuştur (Karaca,2013:3).

Toplumsal değişimi açıklayacak olursak; üretim araçlarının mülkiyetine sahip olan sermayenin gücüyle oluşan fabrika/imalathane/tesislerde ve bu alanlarda çalışmak için kentlere göçen insanları ve yine bu insanların oluşturduğu yapıdır. Bu hızlı ve sert değişim karşısında sendikalarda etkilenecek, onları nitelikli işçileri bir araya getiren örgütler vasfını, ortak çıkar ve menfaatler doğrultusunda hareket eden ve yine en önemlisi sınıf bilincine sahip birlikler haline getirmiştir (Mumcuoğlu,1979:2).

2.3. Sosyal Politika Açısından Sendikalar

Cahit TALAS Türkiye’nin açıklamalı sosyal politika tarihi isimli kitabında sosyal politikanın genel tanımını yaparken “*insanın simgelediği emek gücünün korunmasına dönük bir yeni oluşumun adıdır*” ifadesini kullanmıştır (Talas, 1992: 13). Bu tanımın bizim için önemi ise işçi, işveren ilişkilerinin düzenlenmesi, sınırlarının çizilmesi ve tarafların haklarının korunması açısından devlete düşen görevin hatırlatılmasıdır. İşte burada güçlü olan sermaye(işveren) karşısında emeğin(işçinin) korunması için devlet müdahalesini sağlayabilecek en önemli kurum, birlik, yapılanma sendikalardır. Kanun koyucunun faaliyetlerine siyasi fonksiyonu sayesinde fikirlere yön vererek, ihtiyaç ve mağduriyetleri hatırlatarak emeği, işçiyi, üyelerinin hak, menfaat ve çıkarlarını korumak, kollamak ve geliştirmek adına görev yapar.

Sermaye karşısında çaresiz olan emek sahiplerinin sendikal birlikteliğe doğru yönelmesi, oluşumu, koordineli, örgütlü harekete kavuşmaları, temsil ve hakları için mücadeleye başladıkları dönem 19.yüzyılın ortalarına denk gelmektedir. Günümüzdeki güç ve kabiliyetine kavuşmaları ise 21.yüzyılda olmuştur. Örgütlenme bilincinin oluşması ve yaygınlaşmasıyla birlikte sendikalar özellikle 20.yüzyılda ikinci yarısından sonra sosyal baskı grubu kimliğini kazanmışlardır. Böylelikle sendikalar toplu pazarlık, toplu sözleşme, grev ve gelirlerin adil dağılımı konusunda hükümet politikalarını etkileyerek yönlendirmeye çalışan gruplardan biri olarak toplumsal düzen içinde yerini almıştır (Hekimler, 2016: 5).

Sendikalara sadece çalışma hayatının da yer alan aktörlerin çıkarların için kurulan veya çalışan örgütler olarak tanımlamakla birlikte sendikanın varlığının toplum içinde var olan huzur ve barış ortamının devamını sağlamakta olduğunu da eklemek gerekmektedir.

İşçi sendikaları gerek toplu pazarlık gerek siyasi faaliyetleri ve sürdürdükleri diğer faaliyetlerle sosyal politikaların oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Örgüt olarak belirledikleri ilkeler doğrultusunda hem üyeleri hem de düşük gelir gruplarında yer alan emekçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve hayat standartlarının yükseltilmesi çaba harcamaktadır (Tokol-Alper,2014:81).

2.4. Günümüzde Sendikacılık

19.yüzyıldan bugüne kadar geçen sürede sendikacılığın ekonomik(iktisadi), sosyal ve siyasi fonksiyonları tekâmül ederek ön plana çıkmıştır. Burada ekonomik fonksiyonu, toplu pazarlık, kooperatifçilik ve yatırımları, sosyal fonksiyonu eğitim, yardımlaşma ve ortak düzeyde icra edilen faaliyetlerini ifade etmektedir. Sendikalar, siyasi fonksiyonları ile üyelerinin hak ve menfaatlerini karşılamak, baskı unsuru kimliğiyle toplumsal düzen sağlayan aktörlerden biri olarak siyasi iktidarlarla ilişki içine kurarlar (Akgeyik, 1994:77).

Özelleştirme sendikalar tarafından kendilerini zayıflatan ve sonunda işçi hareketini tahrip ederek onu zayıflatacak bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Özellikle sendikalı işyerlerindeki işçi maliyetleri, kayıt dışı ekonominin cazip olması ve özelleştirme gibi uygulamalar sendikal sistemden uzaklaşmayı hızlandırmaktadır. Sendikalar dünya genelinde mevcut şartların meydana getirdiği sorunları çözebilmek için merkezi yapıya geçerken, Türkiye’de özellikle 1980 sonrasındaki dönemde çıkarılan kanunlarla birlikte merkezileşmek zorunda kalmıştır. Yasal düzenlemeyle birlikte yetkili sendika hakkını alabilmek için işkolunda çalışan işçilerin en az %10’unu örgütleme zorunluluğu getirilmiş ve sendikalar örgütlenme özgürlüğüne getirilen sınırlamalarla karşı karşıya kalmıştır (Yorgun, 2007:119).

Günümüze İşçi sendikaları sosyal diyalogun önemli araçlarından biri olan ve ülkelere göre farklılık gösteren resmi danışma kurullarında temsilci bulundurarak, kurullarda alınan görüş/önerileri ve hazırladıkları raporlar aracılığıyla hükümetler ve parlamentoya

danışmanlık yapmaktadır. Bununla birlikte Kurullarda yer alan temsilcileri vasıtasıyla sendikalar, ülkede var olan ekonomik ve toplumsal sorunların geniş anlamda analiz edilmesinde hükümetlere yardımcı olarak çözüm önerileri teklif etmektedir (Tokol-Alper,2014:86-87)

Sanayi devriminden sonra yaşanan büyük zorluklar içinde yürütülen haklı mücadelenin sonucunda 20. Yüzyılda çalışma ilişkilerindeki uyum, anlaşma ile oluşan refah devletleri zamanla rekabet devletine doğru gelişim göstermekte, bu durum ise çalışma ilişkilerinde yeni bir değişimi tetiklemekte ve toplumsal dengeleri tehdit etmektedir. Üretim teknik ve sistemlerindeki değişim, esnek çalışma, yeni istihdam modelleri mavi yakalıların yanı sıra örgütlenme eğilimi hissetmeyen altın, pembe ve çelik yakalı işçi sayılarının giderek artması endüstri ilişkileri, dolayısıyla sendikalaşmayı olumsuz etkilemektedir. Bu etkiler her ülkede farklı etki ve sonuçlara yol açmaktadır. Sendikaların eskisi gibi cazip hale gelebilmesi için yapılanlara bakılırsa küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan olumsuzluklar, sendikalardan ayrılan, istifa eden veya ettirilmeye zorlananların içine düştüğü şartlar, işverenlerin işçilere sunduğu sendikasız çalışma hayatının çalışanların beklentilerini karşılamaması ve en önemlisi işçiler için hayati öneme haiz olan toplu pazarlık sisteminin yerini alabilecek yeni bir sistemin kurulamamış olması ve işçilere sunulan çözümlerin kısa vadeli olması gibi nedenlerle sendikalara duyulan ihtiyaç tekrar ortaya çıkmış ve ümit veren yeni bir oluşum süreci başlamıştır (Yorgun, 2007: 32-55).

Toplumun ihtiyaçlarına cevap veremeyen sendikacılık anlayışı sermaye sahiplerinin etkisiyle sendikanın hareket alanını ve gücünü çeşitli yollardan sınırlamaktadır (Işıklı, 2006: 115).

Toplumsal sınıflaşmanın belirginlik kazanması işçi sınıfının sayıca genel nüfus içinde öneminin artması sendikalaşmayı hızlandırıcı bir etkendir. İşçi sınıfının potansiyel gücünü de arttırıcı bir unsurdur. İşçiler siyasal bakımdan güç kazanmaları siyasal rejimin demokratikleşmesi sürecine bağlı olarak sendikal alanda örgütlenme ve faaliyetlerde bulunma özgürlüğünü elde etmeleri ve siyasal alanda eşit haklar sağlanması ölçüsünde gerçekleşmiştir (Işıklı,2006:129-130).

2.4.1. Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller

21. yüzyılda endüstri ilişkilerinin özellikleri güçlü bir değişiklik göstermiş ve sendikal örgütlenmeye zayıflatacak şekilde bireyin ve katılımcılığı esas alan, piyasa şartlarına uyumlu esneklikler içermektedir. Bireyin esas alınmasıyla toplum merkezli olan çalışma ilişkilerinin birey merkezli çalışma ilişkilerine dönüştürülmeye çalışılmasının oluşturduğu huzursuzluk devam etmektedir. Nihai amacı sendikasız çalışma ilişkileri olan bu gidişin bütün gücü yönetimde toplayan bir sonuca varacağı kesindir. Sendikalar ise yönetimin ve hükümetlerin çıkarlarının bir denge halinde temsil edilmesi için çaba harcamaktadır (Yorgun, 2007: 28). Sendikal örgütlenme için tehdit olan konulardan biri de kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışanlar günün veya haftanın belirli saatlerinde çalışarak hem işçilerden hem de işyerinden uzak kalarak aidiyet ve bilincini yitirir.

Son on beş yirmi yıl içinde küreselleşme teknolojik gelişmeler kalite ve verimliliğin rekabette ön plana çıkması yeni üretim ve yönetim tekniklerinin uygulamaya başlaması gibi gelişmeler sendikaların bütün dünyada zayıflamasına ve üye kaybetmesine yol açmıştır (Geylan, 2008:254).

Çalışma ilişkilerinde yeni bir düzenin kurulabilmesi için özellikle işçi sınıfının örgütlenme sorunun üstesinden gelmesi gerekmektedir. Dünya genelinde sermayenin örgütlenmesinde hiçbir sorunla karşılaşılmazken emeğin örgütlenmesinde yaşanan sorunlar bir türlü aşılamamaktadır. Özellikle de 1970’li yıllardan sonra var olan ekonomik ve teknolojik ilerlemenin emeğin yerine kullanılabilmesinin önünün açılması üretim teknikleri ve yönetim anlayışındaki değişiklikler şeklinde kendini gösteren gelişmeler sendikaların üyelerini ve üye olma potansiyelini taşıyan çalışanları olumsuz etkilemektedir. Bu etkilenmenin sonucunda ise örgütlenme gücünde önce yavaşlama sonrasında da gerileme görülmektedir (Yorgun, 2007:65-66).

Sendikalar ekonomik ve siyasi gücünü 1980 sonrasında ekonomik durgunlukla birlikte büyük ölçüde kaybetmeye başlamıştır. Bu kayba neden olan diğer faktörler ise; Artan işsizlik, kayıt dışı sektörün gelişmesi, küreselleşme, hizmet sektörünün öneminin artması, üretim tekniklerinde kullanılan teknolojilerin gelişmesi sonucu işletme yapısının değişmesi, bireyselleşme eğilimlerinin artması, kadının çalışma hayatına daha etkin şekilde katılımı, eğitim düzeyinin yükselmesi, şeklinde sıralanmış ve bu faktörler

sendikaların sosyal politika içindeki önemini de olumsuz yönde etkilemiştir (Tokol-Alper 2014:78).

Sendikalar, özellikle ülkenin içinde bulunduğu şartları göz önüne alırsak 1980’li yıllara kadar etkili sivil toplum örgütlerinden birisi olmuşlardır. Çalışan nüfus içerisinde sendikalı oranın düşmeye başlaması, işsiz sayısındaki ve oranlarındaki artış, , sivil toplum örgütlerinin sayısının artması gibi nedenler, sendikaların etkinliğini azaltmaya başlamıştır. Sendikaların bizzat kendileri de sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durumun sendikalar tarafından göz önünde bulundurularak hareket edilmelidir. Sendikalar uyguladıkları “bekle gör” politikası gereğince sorunları takip etmiş, alternatif üretmemiş ve sorunların daha da büyüdüğüne şahit olmuştur. Sendikalar büyüme stratejilerini devletten aldığı desteğe dayandırmış, toplumun, üyelerinin ve tabanının beklentilerini karşılayamamıştır. Yeni proje ve çözümlerin üretilmemesi, işsizler, emeklilere yönelik hizmetleri organize edilememiş, yardımlaşma sandıkları, rehberlik hizmetleri, finansal destek hizmetleri, eğitimler gibi hizmetler etkin olarak gerçekleştirilememiştir. İşyerlerine yönelik bilgi bankaları kurulamamış sendikalar seslerini duyurabilecek şekilde kitle iletişim araçlarına kullanmamıştır (Yorgun, 2007: 155,158).

Sendikasız işyerleri sermaye sahipleri için dikensiz gül bahçesi benzetmesi yapılmaktadır. Çünkü çalışma ilişkileri içerisinde örgütlenen emek gücü kendi hak ve menfaatlerinin peşine düşerek, sermaye sahiplerinin ekonomik ve sosyal imkanlarını zorlayacaktır. Bu durumda sermaye sahipleri hedeflediği karlılık oranlarına/hedeflerine daha geç ulaşacaktır veya ulaşamayacaktır.

2.4.2. Sendikaların Etkinliğini Arttırmak İçin Yürüttüğü Faaliyetler

Örgütlenme sorunun üstesinden gelmeye çalışan sendikaların temsil ettiği çıkarları sıralayacak olursak;

1. Sendikal hareketin ekonomik rolünün güçlendirilmesi,
2. İşverenlerin çalışma şartları ve ilişkileri üzerinde lehine düzenleme yapabilme kabiliyetinin engellenmesi ve çalışanların hak ve menfaatlerinin korunarak geliştirilmesi,

3. İşgücü piyasalarının işleyişine yönelik ekonomik politikaların ve çalışma ilişkilerine yönelik sürdürülen yasal düzenlemelerin devletin etkinliğiyle yapılmasını sağlamak,
4. Tüketicinin korunması ve sendikaların sosyal yaşamdaki etkinliklerini artırmaktır.

Sendikalar örgütlenme sorunlarını bertaraf edilmesi gerektiğine yönelik sorunlara çözüm getirmek amacıyla yapılan araştırmalar sonucunda ulaşılan iki yeni sendikal model öne çıkmaktadır. Bunlardan birincisi toplumsal hareket sendikacılığı, ikincisi ise örgütlenmeye dayalı sendika modelidir (Yorgun, 2007:76-79).

Sendikacılık hareketinin hareket alanının çerçevesindeki en kalın çizgiler toplumun ihtiyaçlarıyla uyuşmayan bir sendikacılık doktrinidir (Işıklı,2006: 115).

Küreselleşmenin sendikal hareketi zayıflatan etkenlerden biridir. Uluslararası sermaye sahipleri de emekçileri korumasız, savunmasız ve işlevsiz hale getirmeyi amaçlamaktadır. Bunu sağlamak içinde sosyal devleti ve sendikal hareketi kendine hedef seçmiştir. Buna karşılık yapılması gereken toplumsal örgütlenmenin sağlanmasıdır. Söz konusu örgütlenme de devletin küçültülerek toplumsal alandan çekilmesiyle değil demokratikleşme ve sosyalleşmesiyle gerçekleşir. Sendikal hak ve özgürlüklerin ortadan kaldırılarak demokratik ortamın daraltılması sendikaların üyelerinin hak, menfaat ve çıkarlarını korumak olan temel işlevini ortadan kaldırarak bunun da ötesinde çalışanların örgütlü davranışı sayesinde oluşabilecek güç ve bilincin siyasal olarak ortaya çıkmasını engellemektir (Işıklı, 2006: 36-38).

Sendikalar yasaların kendilerine müsaade ettiği faaliyetleri yapabilir. Söz konusu yasalarda uluslararası mevzuata uygun olarak temel hak ve özgürlükler çerçevesinde gerçekleşir. Kolektif sendika özgürlüğü de bunu gerektirmektedir. Sendikal faaliyetler geniş anlamıyla ulusal ve uluslararası düzeyde dar anlamıyla da işyeri düzeyinde gösterilen etkinliklerdir (Mahiroğulları, 2013: 37).

Sanayi devrimiyle birlikte zorlaşan çalışma koşulları ve bu koşullar karşısında birbirlerine tutunarak güçlenmeyi hedefleyen işçiler, çalıştıkları işyerindeki oluşturdukları örgütlü davranış bilincini zamanla tüm işçiler arasında oluşturmayı başarak toplumsal baskı unsuru olarak hareket edebilecek güce ulaşmışlardır. Ekonomik ve toplumsal durumunu düzeltmek, iyileştirmek amacıyla kurulan bu birliktelik aslında gelişmiş bir yardım mekanizmasıdır.

2.5. Sendikaların Faaliyetleri

Sendikaların gelişimini sınırlayan üç husus vardır. Bunlar üyelerden, işverenlerden ve devletten kaynaklanan hususlardır. İşçileri sendikayı cazip kılan şartlar gerilemekte ve sonucunda sendikalar üye kaybetmektedir. İşverenler ise esnek çalışma talepleriyle çalışanlar üzerinde inisiyatiflerini arttırma eğiliminde olduğundan sendikal hareket gelişimi engellenmektedir. Devlet tarafından ise sendikal örgütlenmeyi zorlaştıracı hükümet politikaları da sendikaların geleceği açısından tehdit oluşturmaktadır (Yorgun, 2007:51).

Demokrasilerde sendikalara giderek daha geniş bir faaliyet olanağı sağlanmaktadır. Modern yasalarla birlikte dağınmış işçi gruplarına toplu pazarlık hakkı tanınmamakta; sendikalar mesleki ilişkilerden sosyal ve kültürel alanlarda faaliyetlerini sürdürmektedir. Böylece işletme düzeyinde, işçilerin temsilinden, asgari ücretin saptanmasından, Uluslararası Çalışma Örgütünde ülkeyi temsil eden delegasyona katılmaya kadar çok değişik alanlarda ve biçimlerde sendikalar faaliyet göstermektedirler (Kutal, 1983:186).

Sendikalar üyelerine ulaşabilmek adına uygulamaya çalıştığı farklı stratejilerin başarılı olabilmesinin ön koşulu çalışanların niteliklerine uygun yöntemler üzerine çalışmalı ve mevcut üyelere daha iyi imkanlar ve hizmetler sunarak faaliyet alanlarını genişletmelidir. Küçük işletmelere yönelik yapacağı faaliyetlere öncelik vererek, birleşmeler yoluyla güç birliğini sağlamalı ve üyelerini desteklemelidirler. Sendikaların varlıklarını sürdürebilmeleri için örgütlenme sorununu çözebilecek ve bunu sağlayabilecek sendika liderlerine ihtiyacı vardır (Yorgun, 2007:89).

Sendikaların üyeleri için icra ettiği en önemli faaliyetin hak ve çıkarlarını geliştirdiği toplu iş sözleşmelerini yapmaktır. Özellikle bir işçi sendikasının varlığını korumasının ve gelişmesinin temel kaynağıdır. Sendikaların diğer faaliyetleri ise üyelerine adli yardımda bulunmak, sağlık ve dinlenme tesisleri kurmak, kurs, konferans, seminer şeklinde toplantı ve eğitimler düzenlemek, araştırma yapmak ve yayın çıkarmak, grev ve lokavt yardımı yapmaktır (Çelik, 2009: 485).

İşçiler ve sendikaları günümüzde endüstri ilişkilerinin aktörleridir ve işçiler ağırlıklı olarak sendikalar tarafından temsil edilmektedir. İşçiler verimlilik ve maliyetleriyle işverenleri etkilerken, istek ve beklentileriyle de sendikaların gelişimine

sağlamaktadırlar. Örgütlü işgücünün temsilcisi olan sendikalar toplu pazarlıklar ve yasama organı kanalıyla işveren ve devletle birlikte çalışma koşullarının belirlenmesinde söz sahibidir (Gündoğan ve Biçerli, 2004:6).

2.5.1. Mesleki / Ekonomik Faaliyetler

Kuruluş amaçları gereği sendikaların icra ettiği mesleki faaliyetleri için var oluş nedeni denebilir. Günümüz sendikacılığının kabul edilen önde gelen mesleki faaliyetlerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

- Toplu iş sözleşmesi yapmak,
- Toplu iş uyuşmazlıklarında yetkili mercilere başvurmak,
- Grev veya lokavta karar vermek ve idare etmek,
- Çalışma hayatı ile ilgili ulusal düzeydeki kurullara temsilci göndermek,
- Uluslararası kuruluşlara üye olmak ve mesleki konularda bu kuruluşlarla iş birliği yapmak,
- Sendikal ve mesleki eğitim kursları düzenlemek,
- Sendikal ve mesleki eğitimle ilgili kitap gazete ve dergi çıkarmak,

Ekonomik faaliyetler ise amaç sendikaların daha kapsamlı sosyal faaliyetler yapabilmesine sağlayacak mali güce ulaşabilmek için yaptığı faaliyetlerdir (Mahiroğulları, 2013: 37).

2.5.2. Sendikaların Eğitim Faaliyetleri

Mesleki eğitimi iktisadi ve iktisat dışı neticeler, kişisel ve toplumsal hedeflerle düşünmek gerekir. Eğitim sistemi meslek okullarından başlayarak, çalışma hayatında devam eden kurs/seminerlere, iş başında eğitim programları dahil çeşitli kurumlar tarafından düzenlenen eğitim faaliyetlerini kapsar (Zaim, 1986:100).

Mesleki eğitimle ilgilenen kurumları genel olarak bakarsak;

- İşçi eğitimiyle ilgilenen kurumlar,
- İşveren eğitimiyle ilgilenen kurumlar,

- Resmi organlar,
- Üniversiteler,
- Bağımsız ihtiyari organlar,
- Sendikalar ve Milletlerarası organlardır.

Bütün ülkelerde bu organlar işçi eğitimi ilgilenirler. Bazı ülkelerde işçi eğitimi sendika dışındaki bağımsız organlar tarafından yürütülmüş, merkezi hükümet ile mahalli idareler bu organları finanse ederek yardım etmişler, bazı ülkelerde ise işçi eğitiminin yükünü sendikalar üstlenmişlerdir (Zaim, 1986:102).

Mesleki eğitim; bireyi çalışmak istediği ya da çalışmak zorunda olduğu mesleğe yönelik hazırlayan eğitim şeklidir ve eğitim ile çalışanlar iş alışkanlıklarının yanı sıra alanına yönelik bilgi ve deneyimleri geliştirilmeye çalışılır. Mesleki eğitim kavramı genel olarak sürdürülen eğitim faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçasıdır (Şahin ve Fındık, 2008: 3).

Temel mesleki ve teknik eğitim ile vasıfsız işçilerin eğitilmesi söz konusudur. Günümüz şartlarında emek sahiplerine vasıf kazandırmak ancak örgün ve yaygın eğitimle sağlanabilmektedir. Özellikle sanayideki kullanılan teknolojinin ilerlemesiyle birlikte vasıflı işgücüne olan ihtiyaç artmakta ve eğitim ülkeler için zorunluluk haline gelmiştir. Ayrıca istihdam seviyesini belirleyen faktörler arasında eğitim de önemli rol oynamaktadır. Gelişmekte olan ekonomilerin önüne çıkan gelişmeyi engelleyici faktörler arasında yeterli vasıf ve kalitede işgücünün temin edilmemesi vardır. Nitekim emek piyasasında üretimi devam eden işyerleri sayısı ile işsiz sayısının birbirine olması durumunda bile, işgücünün istenen vasıf, kalitede ve yeterlilikte olmaması halinde işsizlik sorunu çözülemeyecektir. Bu itibarla eğitimin istihdam sorununu çözümünü sağlayacak etkenlerden biridir (Yalçıntaş ve Tuna, 1999: 48-69).

Türkiye’de sendikalar tarafından sürdürülen eğitim faaliyetleri 1950’li yıllar itibariyle önem kazanmaya başlamış ve 1957 yılına geldiğinde Petrol-İş Sendikası sendikal eğitim konusunda dönemin koşullarına yönelik geliştirilen müfredatla birlikte işçilere yönelik eğitim faaliyetlerine başlamıştır (Petrol-İş, 2011:288).

İşçilere yönelik olarak sendikalar vasıtasıyla uygulanan mesleki eğitiminde sosyal koşulların eğitim-istihdam bağlantısının oluşturması gereklidir. Gelişmiş ülkelerde işçilere yönelik sürdürülen mesleki eğitim işgücü piyasasında meydana gelen arz ve talep dengesine göre şekillenmektedir. Türkiye’de de çeşitli iş kollarında faaliyet gösteren işçilere yönelik yürütülen mesleki eğitim faaliyetlerinde sendikalar önemli bir yere sahiptir (Öz İplik- İş, 2005: 29).

Sendika ve konfederasyonlar, tüzel kişi olarak genel hükümlere bazı sosyal faaliyetlerde de bulunabilirler. İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, yatırımın geliştirilmesinde, verimliliğin artmasına sağlayacak kurs ve konferanslar organize etmek, sağlık, spor, kütüphane gibi tesisler kurarak işçilerin iyi vakit geçirmeleri için imkanlar sağlamaya yönelik faaliyetlerde bulunurlar (Altan, 2004:192).

İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışma hayatındaki en önemli risklerdendir. Dolayısıyla iş sağlığı ve iş güvenliği ekonomik, sosyal ve teknik nedenlerle daha çok ilgi çeken bir konu haline gelmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının; devlet, işçi ve işveren bakımından olumsuz etkileri vardır ve bu sorunun çözümünün insani boyutu konunun üzerinde titizlikle durulmalıdır. İşyerlerinde, iş sağlığın ve güvenliğini sağlamak için alınacak tedbirler;

- Sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek,
- İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyici tedbirler almak,
- Çalışanları hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek,
- İşçileri mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirler konusunda eğitmek. (Gümüş, 2017:279).

İş sağlığı ve güvenliği kültürüne ve bu bilince uygun davranışları kazandırmak amacıyla yapılan eğitimlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolünün tespit edilmesi de eğitimlere duyulan ihtiyacın belirlenmesi açısından önemlidir.

Ancak Türkiye’de sendikal eğitimin tam olarak başladığı tarih 1962 yılıdır. Bahsi geçen bu tarih öncesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından sürdürülen çeşitli iş kollarında faaliyet gösteren işçilerin eğitimine yönelik projeler 1952 yılında kurulan ve Türkiye’nin ilk büyük işçi konfederasyonu olan Türk-

İş'e devredilmiştir. 8 Ocak 1962 yılında işçi eğitimine yönelik projelerin sorumluluğunu üstlenmiş Türk- İş eğitim ve öğretim faaliyetlerini güçlendirerek işçi eğitimi sorumluluğunu üstlenmiştir 1966 yılında Türk- İş tarafından kurulan Türk-İş Sendikacılık koleji kuruluş amacı olan işçi eğitimi hedefine ulaşamamıştır. 1970'li yıllarda ise Türkiye'de ideolojik sendikacılık hareketleri ortaya çıkmış ve işçi sendikaları arasında derin görüş ayrılıkları meydana gelmiştir. Yaşanan bu gelişmeler sonrasında ise etkinliğini yitirmiş Türk-İş Sendikacılık koleji kapatılmıştır (Zaim, 1986: 301).

Türkiye'de sendikalar aracılığı ile sürdürülen işçi eğitimin hukuki zemini ele alacak olursak karşımıza ilk olarak 1947 yılında yürürlüğe giren 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri hakkında Kanun'un ele alınması gereklidir. Bu kanunun 4. Maddesinin "g" fıkrasında yer alan "Üyelerin mesleki bilgilerini artıracak ve kültürlerini genişletecek kurslar ve konferanslar tertip etmek ve hoş zamanlarını iyi geçirmek için imkânlar sağlamak" ifadesi ile Türkiye'de ilk defa sendikal eğitim gündeme gelmiştir.

Türkiye'de sendikalar aracılığı ile sürdürülen işçi eğitimin hukuki zemini kapsamında ele alınması gereken başka bir kanun ise 7 Kasım 2012 yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunudur. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 33. Maddesinin 3. Bendinde yer alan "Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir." hükmü ile işçi eğitimine yönelik düzenlemelerin önü açılmıştır (6356, SK, Md., 33/3).

2.5.3. Sosyal Faaliyetler

Sendikaların küresel ortama uyum sağlayabilmesi için yeniden yapılanmak, mevzuat sendikacılığını ve ücret sendikacılığını aşması gerekmektedir. Bunun içinde sorumlu sendikacılık ilkesiyle hareket edilmelidir. Sorumlu sendikacılık ise; sendikal örgütlenmenin esas alınması, sendika içi demokrasiyi gerçekleştiren, hizmet sendikacılığını ön plana çıkaran, alternatif üretebilen yapıyı oluşturmak durumundadır (Yorgun, 2007:144).

Sendikaların yapıları gereği icra ettiği ekonomik, mesleki ve siyasi faaliyetleri dışında kalan tüm faaliyetlerdir. Sosyal faaliyet kavramını anlaşılır şekilde ifade edecek olursak, “çalışanların sendika çatısı altında yaptıkları hak arama ve kazanma mücadelesini devam ettirebilmesini sağlayan, geliştiren ve başarıya ulaştıran bir araçtır”. Sosyal faaliyetler kapsamında yapılan etkinliklerin temel amacı sendika çatısı altında toplanan emek sahiplerinin kendileri arasındaki birlik, beraberlik ve dayanışma bilincini yerleştirmek, geliştirmek ve yaymaktır. Yapılan tanımdan yola çıkarak günümüzde sendikaların üyeleri adına yürüttüğü faaliyetlerinden öne çıkanlar beş başlıkta toplanabilir.

1. Sosyal sigorta ve emeklilik gibi konularda hukuki danışmanlık hizmetleri,
2. Misafirhaneler, tatil amaçlı sosyal tesisler kurmak,
3. Yardımlaşma sandıkları kurmak,
4. Kooperatifler kurmak ya da kurulmasına yardımcı olmak,
5. Kütüphaneler kurmak, kitap, dergi ve gazete gibi yayın faaliyetlerinde bulunmaktır (Mahiroğulları, 2013: 38).

BÖLÜM 3: DÜNYADA VE TÜRKİYE’ DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELİŞİMİ

3.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Edinilen tecrübeler ışığında karşılaşılabilecek iş kazalarını önlemek amacıyla bilimsel yöntemler kullanılarak koruyucu önlemlerin alınması ilk olarak 17. yüzyılda İtalya’da düşünülmüş ancak asıl gelişimi ve uygulanması sanayi devrimi sonrasında İngiltere’de olmuştur. Sanayileşmenin ilerlemesiyle birlikte Fransa ve Almanya’da iş sağlığı ve güvenliği alanında ilerlemeler olmuştur. Tüm gelişmeler 19.yüzyıla kadar devam etmiş ve sonrasında hukuki altyapısının oluşturulmaya başlanmıştır. Söz konusu dönemde İSG nin sağlıklı bir şekilde uygulanamamış, etkin bir iş denetiminin olmayışı ve yaygın yoksulluk buna engel olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli çalışmaları ILO, WHO, milletler cemiyeti ve bu organizasyonlarla birlikte hareket eden kuruluşlarla gerçekleştirmiştir. Özellikle ILO ve WHO katkılarıyla sanayi devrimiyle ortaya çıkan olumsuz çalışma koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaca uygun olarak hazırlanan mevzuat ve kural ihlali yapanlar için uygulanan yaptırımlar bu konudaki örneklerdir. Harcanan çabaların sonucunda çalışma koşullarında iyileşme, iş kazası ve meslek hastalıklarına yakalanma oranlarında azalma ve birçok ülkede iş sağlığı ve güvenliği hukuki alt yapısının oluşması gerçekleşmiştir (Tokol ve Alper, 2014; 249).

3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de tam anlamıyla sanayileşmenin cumhuriyet döneminde başladığı kabul edildiğinden iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını düzenleyen mevzuatın oluşumu da gecikmiştir. Her ne kadar cumhuriyet öncesi dönemde iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmış ancak bu düzenlemeler bölgesel nitelikte ve üretimin devamlılığını sağlamak amacıyla olmuştur. Ereğli kömür havzalarında çalışan işçilere yönelik olarak 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi, 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi ve 1921 yılında çıkarılan 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesini Hukukuna Müteallik Kanunu bölgesel olarak çıkarılan kanunlardır. Bu kanunlar maden işçilerinin çalışma ve dinlenme zamanlarını, ücretlerini, barınmalarını, iş kazalarına karşı koruyucu önlemleri, iş kazası durumunda

ödenek tazminatları kapsayan bu düzenlemeler bu dönemde yapılan ilk çalışmalar olduğundan önemlidir (Tokol ve Alper, 2014).

“İşçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramı 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna istinaden çıkarılan yönetmeliklerin yürürlüğe girmesiyle birlikte değiştirilerek “İş sağlığı ve güvenliği” olarak adlandırılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusu ilk defa 20.06.2012 tarih ve 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile müstakil bir yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur. Bu kanun ile birlikte kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın diğer tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğinin kapsamına alınmıştır. Bu bağlamda ilk defa statüye bağlı olmadan birkaç istisna dışında tüm çalışanlar “çalışan” kavramı adı altında iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından yararlanır hale getirilmiştir. Söz konusu kanun, özellikle çalışanların iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına aktif katılımlarını, temsil edilmelerini, görüş ve önerilerinin dikkate alınmasını, ilgilendirilmeleri ve eğitilmelerini öngörmektedir (Karakaş, 2014: 106).

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili olarak Cumhuriyet döneminde yapılan önemli düzenlemelerden birisi de 1926 tarihli “Borçlar Kanunu” ve 1930 tarihli “Umumi Hıfzısıhha Kanunu” olarak kabul edilmektedir. Borçlar kanununda genel olarak işverenlerin, iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumlulukları, Umumi Hıfzısıhha kanununda ise çocuk ve kadın işçiler için koruyucu hükümler, işçilerin sağlık durumlarının kontrol ve tedavisi ile sağlık yardımı yapma zorunlulukları getirilmiştir. 1936 tarihinde çıkarılan iş kanunun ise devletin işçi-işveren ilişkilerine müdahale ettiği ve İSG konusunun detaylı bir şekilde hazırladığı ilk kanundur. 1945 yılında çalışma bakanlığı kurulmuş ve çalışanların hayat standartlarını yükseltilmesi, verimliliğin arttırılması ve sosyal güvenliğin sağlanması ile görevlendirilerek İSG’yi sağlama görevini devlet üstlenmiştir (Tokol ve Alper, 2014; 250).

3.2.1. Türkiye’de İş sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çıkarılan Yasalar

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği konusunda, geçmiş yıllarda bazı yasal düzenlemeler yapılmış olup, 30.06.2012 tarihinden önce 4857 sayılı İş Kanunu’nun içinde bir bölüm olarak ele alınan İş Sağlığı ve Güvenliği, 6331 sayılı kanunla müstakil bir kanun olarak düzenlenmiştir (Resmî Gazete, 2012).

6331 sayılı Kanun; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Kanun; iş sağlığı ve güvenliğinde en iyi koşulların oluşturulmasını hedefleyerek iş yerlerinin mevcut durumunun sürekli iyileştirilmesini sağlanmasını amaçlamaktadır (Resmî Gazete, 2012).

Sağlıklı ve güvenli bir çevrede yaşamak her vatandaşın hakkındır ve bu hak anayasayla güvence altına alınmıştır. Bu hakkın çalışma hayatında yer alan şekli iş sağlığı ve güvenliği hakkıdır. Bu alanda yapılan düzenlemelerin temel amacı çalışanların yaşamını ve sağlığını güvence altına almaktır. İş sağlığı ve güvenliğini yönelik yürütülen çalışmalar, işyerinde işin yapılması esnasında çalışanlar için hayati tehdit oluşturabilecek tehlike ve davranışları en düşük seviyeye çekerek daha güvenli bir çalışma ortamı oluşturabilmek için alınabilecek önlemlerin tümünü kapsamaktadır. (Tokol ve Alper, 2014: 239)

İş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının mevzuata uygun bir şekilde işletilmesi sayesinde iş kazaları, meslek hastalıklarının önlenmesi ve azaltılması hedeflenir. Bu hedefe ulaşılması ile işçi, işveren ve sosyal güvenlik sistemi açısından önemli sonuçlara ulaşılır. İşçinin korunması iş hukukunun temel ilkelerinden biridir. Önleyici politika ve uygulamalarla işçiler karşılaşabileceği öngörülemez zararlarından korunmalıdır. Bilindiği gibi iş sağlığı ve iş güvenliği uygulama ve ilkelerinin temel amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla karşılaşmadan önce önlenmesidir. Kaza ve hastalıkların en belirgin nedeni işyeri ve çalışma koşullarıdır. İşçiye karşı sağlıklı bir ortam sağlamakla yükümlü olanda işverendir (Korkmaz ve Afsallı, 2012: 154)

Kabul gören genel anlamıyla Kaza; kasıt içermeyen, beklenmeyen ve karşılaşıldığında sonucu istenmeyen bir olayın meydana getirdiği zararı ifade eden durum olarak tanımlanmaktadır. İş kazası kavramı ise meydana gelen kazanın çalışma hayatındaki şeklidir. İş sağlığı ve güvenliği kanunu gereğince olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için bu olayın işyerinde veya yürütülen çalışmayla ilgili olması gerekmektedir. ILO İş kazasını bir zarara veya yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden tahmin edilemeyen bir olay şeklinde tanımlamaktadır. Dünya sağlık örgütü ise beklenmedik şekilde gerçekleşmiş, kişisel yaralanmalara, üretim araçlarının zarara

uğramasına üretim faaliyetinin aksamasıyla sonuçlanan olay şeklinde kabul etmektedir. 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun 3. maddesinde iş kazası “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay” olarak tanımlanmıştır. Kaza ve iş kazasından ayrı olarak ele alınan Meslek hastalığı ise tamamen mesleksen niteliktedir. Özetle çalışanın yaptığı işten kaynaklanan bir hastalıktır. (Tokol ve Alper, 2014: 241).

5510 sayılı, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu (SSGSSK) 13. Maddesinde iş kazası;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yamaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda
- Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen veya ruhen uğratan olay olarak düzenlenmiştir. (Zengin, 2015: 9).

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu 20.06.2012 tarihinde 5 bölüm ve 39 madde olarak hazırlanmıştır. Kanunun amacı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanarak mevcut şartların iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev yetki, sorumluluklarını düzenlemektedir. Mevzuatımızın ilk bağımsız iş sağlığı ve güvenliği kanunudur (Korkmaz ve Afsallı, 2012: 154).

3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun Temel Özellikleri

Kanun çalışanlara eğitim ve bilgi verilmesi hususunu işverinin genel yükümlülüğü olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca kanun hazırlanırken işyerlerinde uygulanacak kurallar ve yasaklar şekliyle değil tam manasıyla iş sağlığı kültürü oluşturmayı amaçlamıştır. Kanunun bir diğer öne çıkan özelliği iş kazası ve meslek hastalıkları ortaya çıkmadan kaynağında müdahale eden önleyici bir anlayışa sahip olarak hazırlanmıştır. Risklere ve

tehlikeleri ortadan kaldırmaya yönelik olarak korumacı anlayış yerine önleyici anlayış ön plana çıkmaktadır. İşyerlerinde mevcut riskleri ortadan kaldırarak güvenliğin sağlanması en önemli prensip olarak kabul edilmelidir.

Kanun bazı çalışanlar ve faaliyetleri kapsamına almamıştır.

- Fabrika bakım merkezi dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç türk silahlı kuvvetleri genel kolluk kuvvetleri ve milli istihbarat teşkilatı müsteşarlığının faaliyetleri
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,
- Ev hizmetleri,
- Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimini yapanlar,

Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu eğitim güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleridir. İş sağlığı ve güvenliği kanunu genel anlamda sorumlu olarak işvereni kabul etmiştir. Bununla birlikte kurallara uyulup uyulmadığını da takip, kontrol, denetleme ve önlem alma görevini de vermiştir . 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunun özelliklerinden birisi işyerinde iş sağlığı ve kültürü oluşturma hedefinin bir parçası olarak çalışanların bilgilendirilmesi, eğitimi planlanarak iş sağlığı ve güvenliği sürecine katılımlarının sağlanmasıdır (Korkmaz ve Afsallı, 2012: 157-162).

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına yapılan çalışmaların amaçlarını, çalışanları korumak, çalışma verimliliğinin artırılmasını sağlamak, çalışanların çalışma beceresini sürdürebilmesi, meslek hastalıklarını tespitini ve tedavisini sağlamak, iş sağlığı ve güvenliğinin değerlendirilmesi şeklinde özetlenebilir (Bayılmış, 2013: 6).

Türkiye'nin 6331 sayılı kanunun çıkarılmasından sonra planlamalar yapılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda 2014-2018 (beş yıllık) döneminde ulaşılması planlanan hedefler aşağıda verilmiştir.

1. İSG alanında yapılan faaliyetlerin niteliğinin artırılması standart hale getirilmesi,
2. İş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerinin ve kayıt sisteminin geliştirilmesi,
3. Metal maden ve inşaat sektörlerinde iş kazası oranının azaltılması,

4. Karşılaşılması muhtemel meslek hastalıklarının belirlenerek ön tanılarının toplanması,
5. Kamu ve tarım sektöründe İSG'nin geliştirilmesi faaliyetlerinin artırılması,
6. Toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması (Zengin, 2015: 26).

Kanun iş sağlığı ve güvenliği konusunda önleyici sağlık ve güvenlik hizmetleri üzerinde durmuş risklerin kaynağında yok edilmesini hedefini benimsemiş ve işverenlere gerekli önlemleri alma ve denetim sorumluluğu yüklemiştir. (Korkmaz ve Afsallı, 2012: 166).

3.3.1. İş Güvenliğinin Çalışan Açısından Önemi

Sanayileşme ve teknolojik gelişmelerle birlikte özellikle iş yerlerinde çeşitli riskler altında çalışanların kişisel güvenliği ile ilgili karşılaşılabilecek tehditlere yönelik önceden tedbir alarak iş yerlerini güvenli hale getirilmelidir (MEGEP, 2006:3).

- Çalışanlara sağlıklı ve güvenli ortam sunmak,
- Çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden onları korumak,
- İş ve işçi arasında mümkün olan en iyi uyumu sağlamak,
- İşyerlerindeki riskleri tamamen ortadan kaldırmak ya da zararları en aza indirebilmek,
- Oluşabilecek maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak,
- Çalışma verimini artırmak.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kişilerin mesleki tehlikelerden yalıtılmış bir ortamda çalışarak sağlıklı gelişmelerini hedefler. İşçiye sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması işçi açısından bir temel hak olarak kabul edilir. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun bir şartlarda çalışmak zorunda kaldıklarında toplumun sağlıksız bir ögesini oluşturur. Kişileri sağlıksız yetişen bir toplum ise mutlu ve barıştan yana olamaz. İş sağlığı açısından önemli olan işçinin beden ve ruh sağlığının korunmasıdır. Fiziksel ve zihinsel bakımdan çalışanların iyi durumda olması iş sağlığının temel konularını oluşturur. (Demircioğlu ve Centel, 2009: 154)

3.3.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

İSG; çalışanların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yakalanmalarını önlemek, bu doğrultuda çalışanları işle ilgili tehdit ve tehlikelerden koruyarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için alınması gereken önlemler ve yerine getirilmesi gereken sistemli çalışmalar olarak tanımlanabilir.

19. yüzyılda sanayi devrimi ile birlikte buharlı makinelerin üretimde yoğun olarak kullanılması ile işverenler, maliyet unsuru olarak gördükleri çalışanlarını ağır şartlar altında çalıştırıyorlardı. İşverenler en yüksek karı elde etmek için maliyetleri düşük tutmaya çalışıyorlardı. Devlet müdahalesinin de olmaması nedeni ile işçiler için bir iş güvenliği tedbiri olmaksızın üretimlerini sürdürmüşlerdir. Bir süre sonra işçiler arasında hastalıklara ve iş kazalarının artmasına sebep olmuştur. Toplumun büyük bir kısmını oluşturan işçilerin sağlıksız koşullarda çalışması, işçi, işveren ve toplumun bütünlüğü, sağlığı, ekonomisi gibi açılardan büyük bir sorun oluşturmuştur.

İş sağlığı; sağlıklı bir yaşam ve yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını içerirken, iş güvenliği ise çalışanlara ve işletmeye yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları içermektedir. Dolayısı ile İSG’de yalnızca çalışanların değil tüm işletmenin ve üretimin güvenliği esastır. İş güvenliği; işin süreklilik arz etmesi ve çalışanlara zararlı olmaması, işletme güvenliği; işyerinin çalışma şartlarına uygun şekilde düzenlenmesi ve gerekli güvenlik önlemlerinin alınması, üretim güvenliği ise işyerinde üretilen maddelerin satışının devamlı olması, ürününde çalışana ve topluma zarar vermeyecek şekilde muhafaza edilmesi anlamına gelmektedir. Uluslararası alanda iş güvenliği kavramıyla genel olarak çalışanların güvenliğinin ifade edildiği görülmektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2008: 183-184)

İşçi sağlığı ve iş güvenliği hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemlidir. Çalışanın endüstrileşmenin yol açtığı tehlikelerden, özellikle yaşamına, vücuduna ve sağlığına yönelik tehditlerden ve zararlardan korunması gereği ortaya çıkmıştır. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları işçiyi gelirinden yoksun bırakma tehlikesi yanında onun gelirinde bir azalmaya ya da işsiz kalmasına neden olabilir. Çağdaş toplumda bir işverenden personelin sağlık ve güvenliğini koruyucu nitelikte çalışma koşulları sağlaması beklenir. Bu beklenti, hem işverenin çalışanlarına karşı yerine getirmesi gereken sosyal sorumluluğundan, hem de verimliliği artırma gayesinden kaynaklanır. İş

güvenliği ve iş sağlığına önem verilmediği takdirde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artacağı rahatlıkla söylenebilir. Bundan da en fazla etkilenenler, birinci derecede işçiler olacaktır.

Bu kadar büyük ekonomik ve sosyal sorunlara yol açan iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme yolunda çaba sarf etmek hem devlet hem de işletmeler için zorunluluk halini almıştır. İş kazalarına ve meslek hastalıklarına uğramada en önemli etkenlerden biri kişinin yaptığı iş ile ilgili herhangi bir eğitim almamış olmasıdır. Öncelikle işin gerektirdiği nitelikte personel alımı gerçekleştikten sonra bu kişiye yapacağı iş ile ilgili gerekli eğitim, o işte uzmanlaşmış kişilerce verilmeli ve sonrasında da denetlenmelidir. Kullandığı araç gereçle ilgili bilgiye sahip kişi olumsuz bir durumda nasıl hareket edeceğini bileceğinden iş kazasına uğrama riski de en aza inecektir (Karacan ve Erdoğan, 2011:105-114). “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre eğitimin amacı özellikle; işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskleri ve bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır. Yapılacak eğitimin verimli olması için eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilir.

Eğitim teorik ve pratik olarak uygulanır ve eğitim çalışanları kolayca anlayabileceği ve çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenir ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Ayrıca, işyerinde çalışan kadınların, gençlerin, çocukların, özürliülerin eğitimine özel önem verilir. Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ve temsilcileri özel olarak eğitilir (Karacan ve Erdoğan, 2011:115).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının çalışanlar, işverenler ve devlet açısından ortaya çıkardığı etkiler tüm toplumu ilgilendirmektedir. İş sağlığı ve güvenliğine ihtiyaçların tespiti ve yasal düzenlemeler ile bu düzenlemelerin denetim faaliyetlerinin yürütülmesinde tüm taraf ve paydaşların ortak sorumlulukları bulunmaktadır. Çalışma yaşamında işyerlerindeki ortam şartlarından, işin düzenlenmesinden ve çalışanlardan kaynaklanan risk faktörleri bulunmaktadır (Gökbayrak, 2013:457).

3.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçilerin Bilgilendirilme Hakları

İş sağlığı ve güvenliği konusu sanayi işçilerinin artması ile daha büyük önem kazanmaktadır. Sanayideki çalışma ortamında iş kazaları ve meslek hastalıklarına daha sık rastlanması ve olumsuz çalışma koşulları sonucu ortaya çıkan sakatlıklar ve ölümlerin artmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi mesleki eğitimin önemli bir unsuru olarak iş verimliliğini arttırmada ve işyerlerinde güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında önemli rol oynamaktadır. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranışlar kazandırmaktır İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlanma gerekçelerin denen önemlisi 2008 ve 2009 yıllarında Tuzla'da yaşanan ölümlü iş kazalarıydı. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlanmasındaki amaç işyerlerinin daha güvenli hale getirilmesidir (Kılıç, 2013:9).

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini aşağıdaki konular da bilgilendirmesi gerekmektedir;

- İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler (Karakaş, 2014:122).

İş yerlerinde iş güvenliğini kriterlerinin uygulanmasını sağlamak yasal bir yükümlülüktür olduğu gibi insani bir sorumluluktur. İş kazalarının yoğunluğunu azaltarak oluşacak olan güvenli çalışma ortamında işçilerin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin geleceğini korumak mümkündür. İşletmelerin iş kazalarından doğan kayıplarını azaltarak üretimi sürdürmesiyle birlikte iş gücü verimindeki artışlarla ülke kalkınmasına katkı sağlamasıyla ortaya çıkacak faydadan tüm toplumun yararlanacaktır (Gemi Mühendisleri Odası, 2008:9).

3.4. İş Sağlığı ve Güvenliğini Kültürü

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının gerçekleşmediği durumlarda ortaya ekonomik maliyet çıkmaktadır. Bu maliyet oluşturan başlıklar, kayıp işgünleri, ödenen tazminatlar, üretim kaybı, işe alınan yeni personelin eğitim, sağlık harcamaları şeklinde sıralanır ve ulusal ekonomi içinde önemli etkileri olmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklı ekonomik maliyetin haricinde çalışanlar üzerindeki psikolojik etkileri de önemlidir. İş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkardığı ekonomik maliyetler işverenlerin rekabet güçleri üzerinde de çok büyük bir yük oluşturmaktadır. (Tokol ve Alper, 2014: 247).

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün çalışanların bilinçli davranmalarını sağlamak için bu uygulamalara yönelik icra edilecek eğitimler büyük önem ifade etmektedir. Kanun iş sağlığı ve güvenliği eğitimini personel işe başlamadan önce, çalışma koşulları ve kullandığı ekipmanlarının yenilenmesi veya farklı teknoloji uygulanması halinde verilmesini, bu şartlar altında oluşabilecek yeni risklere ve durumlara göre gözden geçirilmesini ve düzenli aralıklarla tekrarlanmasını sağlamakla işvereni görevlendirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kültürünü oluşturulmasındaki önemli aşamalardan biride çalışanların görüşlerinin alınarak sürece katılımlarının gerçekleştirilmesidir (Korkmaz ve Afsallı, 2012: 162).

3.5. Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Faaliyetleri

Sendikalar esas mücadele alanı olan ücret pazarlıklarında bile işçilerin istenilen ücret düzeylerini korumakta sorunlar yaşamaktadır. Sendikal hareketin varlığını ve etkinliğini devam ettirebilmesi göreve yine sendikalara düşmektedir. Geleneksel sendikaların yapısı değişimin ortaya çıkardığı sorunlarla mücadele etmekte zorluklar yaşayabilmektedir. Değişimi yönetebilmek ve potansiyel üyelerine ulaşabilmek adına sendikaların yeni politikalar oluşturması ve sendikaların kendilerini yenilemeleri faydalı olacaktır (Uçgan ve Kağnıcıoğlu, 2009: 36).

Çalışanların güvenlik ve sağlığı alanlarında koruma sağlamak önleyici önlemlerin alınması, yetersiz olan önlemlerin de yenilenmesi gerekmektedir. Çalışma hayatına içerisinde yer alan herkesin iş sağlığı ve güvenliğinin önleme fonksiyonunu anlayacak bilince sahip hale getirilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği hukukunda güvenlik kültürü

olarak tanımlanmaktadır. İSG kültürün yerleştirilmesinin işyerlerinde karşılaşılabilecek risk ve kazaları engellemede en etkili yöntem olduğu savunulmaktadır. İşçilerin sağlık ve güvenlikle ilgili standartların benimsemesi ve içselleştirebilmesi için işverenin bu konuda işçilerle görüş alışverişi yapmalıdır. Bu durum da sendikalarında katkı verebileceği bir süreçtir. İş kolu düzeyindeki faaliyetlerinden dolayı karşılaşılan iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını ve çözüm öneri, yöntemlerini tek elde toplayabilmektedir. Sendikaların iş sağlığı ve güvenliği politikalarının hazırlığında yer almaları ve var olan birikimlerini de süreçte kullanmaları sağlanmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulmasında sendikalara düşen görev bu bilincin ve farkındalığın üyelerinde yerleşmesine katkı sağlayacak programların hazırlanmasıdır. İçinde oldukları sektörün sorunlarına hâkim olan sendikaların daha gerçekçi ve uygulanabilir programlar oluşturarak iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşmesinde mutlaka öncü olarak rol alması sağlanmalı ve üyeleri ile ücret konusu dışında ilişkiler kurmalıdır (Akın, 2012:102-105). Sendikalar planlayacakları konferanslar, sempozyumlar ve uygulamayı da içeren eğitim çalışmalarıyla bilinçlendirme faaliyetlerini yürütülebilirler. Metal sanayi işverenleri sendikası(MESS), çimento endüstrisi işverenleri sendikası (ÇEİS) iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasında üyelerine katkı sağlayacak eğitim çalışmaları ve bilimsel içerikli toplantılar düzenlemektedir. Sendikalar toplu iş sözleşmelerde yer alacak hükümlerde iş sağlığı ve güvenliğini uygulamalarını tarif eden yönetmeliklerin işyerlerinde uygulanmasını sağlayabilirler. Yasa ve yönetmeliklerin taraflara getirdiği sorumlulukları somutlaştırmada rol oynayabilirler. Gerek çalışma yaşamında gerekse üretim esnasında elde edilen tecrübeleri ilgililerle paylaşarak bu konuda hafıza oluşumuna katkı sağlayabilirler (Akın, 2012:110).

İş sağlığı içerik olarak sağlıklı bir yaşamı ve bunun için gerekli olan sağlık kurallarını kapsamaktadır. İş güvenliği ise ortaya çıkabilecek tehlike arz eden durumların önlenmesi veya ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralların tamamını içermektedir. İSG sadece çalışanların değil tüm işletmenin ve üretimin güvenliğini sağlamayı hedefler (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 183).

15 Mayıs 2013 tarihinde resmi gazetede yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında çıkartılan yönetmeliğine göre

eğitimin amacı; işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını oluşturmak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek ve azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, mesleki riskleri ve bu risklere karşı iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır (Karacan ve Erdoğan, 2011: 114).

3.6. İşçilerin Bilgilendirmesi ve Eğitimi

İşyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve sürdürülebilmesi için; işe başlanmadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde, yeni teknoloji uygulanması halinde yapılır ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır (Ölçü, 2011:27).

İş sağlığı ve güvenliğinde; çalışanların sağlığına zarar getirebilecek hususların önceden belirlenerek, önlemlerin alınması, güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarının korunmasıdır amaçlamıştır. Sosyal hukuk devletinin temel işlevi, işçilere güvenli çalışma ortamını sağlamak, çalışma ortamından kaynaklanan riskleri karşı korumak ortadan kaldırmak, çalışanların güvenlik, sağlık ve refahını sağlamak ve geliştirmektir. İş yerlerinde yeterli önlemlerin alınmaması sonucu artan iş kazaları, meslek hastalıkları ve çevre kirliliği, insan ve çevre sağlığını tehdit eder bir hale gelmiştir (Gemi Mühendisleri Odası, 2008:2).

İSG kavramının çağdaş anlamı; iş kazaları ve meslek hastalıkları tanı ve tedavisinin dışında, çalışanın sağlığını korumak ve onun sağlığını bozacak çeşitli tehlikeleri ortadan kaldırmaktır. Bu bağlamda, İSG'nin; caydırıcı yaptırımlarla donatılmış kamu düzeni kurallarıyla sağlanması, uzmanlık örgütleri oluşturulması, teknik ve medikal araştırmalar ile ruhsal ve istatistiksel etütler yapılması, eğitici ve ikna edici programlar hazırlanıp uygulanması gibi tekniklerin geliştirilmesi de İSG kavramıyla beraber ele alınmaktadır. Tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi ve değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmek ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları da içermektedir.

İSG; işletmeler, çalışanlar ve ülke ekonomisi açısından büyük önem taşımaktadır. Sağlık ve güvenlik önlemlerinin alındığı işletmelerde çalışanların iş doyumunu ve verimi

artar. Sonuç itibariyle, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, birey, örgüt ve toplum düzeyinde maddi ve manevi kayıpları azaltma gücü nedeniyle önemlidir. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sağlanamaması halinde karşılaşılabilecek tehlikelerin önüne geçmede eğitim ve bilinçlenmenin rolü büyüktür. Eğitimle birlikte,

- Güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için
- Gerekli insan davranışının sağlanması,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarını yaratan nedenlerin saptanması,
- Ortadan kaldırılması ve bunların neden olduğu kayıp iş günlerini azaltarak verimliliğin yükseltilmesi biçiminde sıralanabilmektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2008).

3.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi İle İş Kazaları Arasındaki İlişki

İş sağlığı ve güvenliği alanında profesyonellerden hizmet alınması ise kanunun getirdiği yeniliklerdendir. Kanunun iş sağlığı ve güvenliği kültürünü ve bilincini oluşturmaya amacıyla çalışanların bütün süreçlere katılımının sağlanması, bilgilendirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitilmesini öngörmesidir. Çalışan temsilcisi mekanizmasının hayata geçirilmiş olmasıyla, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği anlamında aktif katılımını öngörmüştür (Kılıç, 2013:13).

Yapılan araştırmalarda görülmüştür ki, iş kazalarının en belirgin nedenleri arasında eğitim eksikliği yer almaktadır. İş kazalarının sebepleri incelendiğinde,

- İşçilere yeterli mesleki eğitimin verilmediği,
- Gerekli altyapının oluşturulmadığı,
- İş sağlığı ve güvenliği bakımından riskli sektörlerde eğitim seviyesi nispeten düşük işçilerin çalıştırıldığı,
- İşbaşı eğitimi ve hizmet içi eğitim şartının mevzuatta öngörüldüğü ölçüde yerine getirilmediği,
- İşverenlerce eğitimin zaman kaybı ve gereksiz yere katlanılan bir maliyet olarak algılandığı görülmektedir (Aydın, 2013: 31).

BÖLÜM 4: HARB İŞ SENDİKASI TARAFINDAN GERÇEKLEŞTİRİLEN “İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN YERLEŞMESİ VE GELİŞMESİ AÇISINDAN SENDİKA EĞİTİMLERİ”

4.1. Türk Harb-İş Sendikası Tarihçesi

Osmanlı İmparatorluğu döneminde büyük fabrikalar, genellikle askeri amaçlı olduğundan işçi örgütlenmeleri bu tip işyerlerinde başlamıştır. 17. ve 18. yüzyıllarda kurulan fabrikalardan biri olan Kasımpaşa Tersanesi (Taşkızak Tersanesi) 1872 yılında ilk grevin yaşandığı yerdir. Grev nedeni, işçilerin ücretlerini uzun süre alamamasıdır.

1895 yılında kurulan ve ilk gerçek işçi örgütü olarak kabul edilen Osmanlı Amele Cemiyeti bu deneyim sonucu kurulmuştur.

Savunma sektöründe işçileri işkollarında güçlü bir sendikal yapının oluşturulması için çaba sonucunda 15 Kasım 1956 tarihinde Eskişehir’de savunma sektörü sendikaları Askeri İşyerleri Sendikaları Federasyonu’nu oluşturdular. İlk Genel Kurulunu Kayseri’de yapan Federasyonun kurucu üyeleri şunlardır:

- İstanbul Milli Müdafaa Vekaleti İşçileri Sendikası
- Gölcük Deniz Fabrikaları İşçileri Sendikası
- Kayseri Askeri İşyerleri İşçileri Sendikası
- Eskişehir Hava Sanayii İşçileri Sendikası
- Afyon İstihkam Ana Tamir Fabrikası İş Makinaları İşçileri Sendikası

1963 yılında Türkiye Askeri İşyerleri Sendikaları Federasyonu’nun adı Türk Harb-İş Federasyonu olarak değiştirilmiştir.

Federasyon düzeyindeki örgütlenmenin etkinliğinin yeterince sağlanmaması nedeniyle, 20 Temmuz 1970’te Türk Harb-İş Federasyonu üyesi sendikaların katılımı ile Türk Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri adı altında yeni bir sendika kurulmuş olup, Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası,28-30 Ocak 1971 tarihinde

yapılan ilk Genel Kurulda “Türk Harb-İş Sendikası” adını almıştır ([Http://www.harb-is.org.tr/tr/page.asp?id=21](http://www.harb-is.org.tr/tr/page.asp?id=21)).

Kötü çalışma koşullarına bağlı olarak artan iş kazalarını azaltmak amacıyla özellikle sanayileşmiş ülkeler, İş Sağlığı ve Güvenliği’ni (İSG) iyileştirme çabası içine girmişlerdir. İş kazaları, tüm ülkelerinde büyük sosyo-ekonomik kayıplara neden olmaktadır. İş kazaları ve bu kazaların sonucunda oluşan ölüm, yaralanma ve sakat kalma sayıları Türkiye için maddi-manevi kayıplar meydana getirirken, iş yapan kişiler için de ciddi bir iş güvenliği problemi oluşturmaktadır. Türkiye ekonomisinin hızla büyüdüğü, buna paralel olarak iş yeri ve çalışan sayısının arttığı günümüzde iş güvenliği hayati bir önem kazanmıştır. Sadece 2013 yılında Türkiye’de 191.389 iş kazası meydana gelmiş ve bu kazalar neticesinde 1360 kişi hayatını yitirmiştir. Bir yıl 300 iş günü olarak kabul edildiğinde, Türkiye de her gün yaklaşık 637 iş kazası olmakta ve yine her gün 5 işçi hayatını kaybetmektedir. Bu değerler, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerinden elde edilen resmi sonuçlardır. Yani sadece resmi kayıt altına alınan vakalar için hesaplanan değerlerdir. Meydana gelen her kazanın resmi kayıt altına alınmadığı ve sigortasız olarak çalıştırılan işçilerin ise hiç hesaba katılmadığı düşünüldüğünde olayın boyutları daha da büyüyecektir (Ceylan, 2016:21).

4.2. Harb-İş Sendikasının Eğitim Faaliyetleri

Eğitim ulusal ekonomilerin kalkınmasında katalizör görevi yapar ve insanlara toplumda iş gören kurumsal, ekonomik, sosyal, politik ve teknolojik güçlerle ilgili bir anlayış kazandırır. Bu anlayış durağan ve geri kalmış sosyo-politik yapıların ve sistemlerin yıkılarak dinamik, sağlıklı büyüyen bir ekonominin ortaya çıkarılabilmesi için gerekli bir koşuldur. Eğitim işgücünün verimliliğini arttırarak ekonominin büyümesine katkı sağlar. Artan verimlilik değişik eğitim düzeylerindeki işgücünün elde ettiği kazançlarda farklılaşma, artış şeklinde sonuçlanır. Hizmet öncesi, hizmet içi ve işbaşı eğitimine yapılan yatırımlar da işgücünün beceri ve yeteneklerini geliştirerek verimlilikte artışa yol açar. Yetişkin eğitimi, okuma-yazma programları ve uzaktan eğitim programları da insan sermayesine yatırımın bir parçasını oluşturur (Sarıçay, 2012: 24-25).

6356 sayılı kanunun, 26. Maddesinin 1.fikrasında “Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur” 5. Fikrasında da “Kuruluşlar, tüzükleriyle

belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz” ifadesi yer almaktadır (6356 SK.,Md.26/1-5).

Harb-İş sendikasının tüzüğünde eğitimle alakalı olarak “Üyelerinin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın geliştirilmesine, reel verimliliğin arttırılmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri ile ilgili gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi geçirmesi için imkanlar sağlamak, Üyelerinin mesleki eğitim bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak” görevleri sendikaya tevdi edilmiştir (<http://www.harb-is.org.tr/tr/egitim.asp>).

İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincini Geliştirme Projesi kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Millî Savunma Bakanlığı ile Harb-İş sendikası tarafından ortak düzenlenen eğitim programları ile üyelere iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman personel tarafından eğitimler verilmektedir (www.harb-is.org.tr).

Eğitim, iş idaresinin temel yönünün oluşturduğu kadarıyla bu öğüt yeni endüstrileşmekte olan ülkelerde de geçerliliğini korudu. Dahası zanaatkar işçilerin temel eğitimine sahip kişilere bile vasıflı fabrika işçisine özgü becerilerin öğretilmesi gerekmişti.

4.3. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Çalışma ilişkilerine günümüz şartlarında baktığımızda birçok kavramın yeniden yorumlandığı hatta tanımlandığını görülmektedir. Özellikle taraflar açısından sendikalar 21. yüzyılda tekrar etkin olabilmek adına yeni örgütlenme stratejileri geliştirmekte ve üye potansiyeli üzerinde ilgiyle durmaktadır.

Harb-İş sendikası tarafından sürdürülen iş sağlığı ve güvenliği kültürü geliştirme eğitimi projesinin katılımcılar açısından sağladığı faydayı değerlendirmeyi amaçlayan araştırmada, gerçekleştirilen eğitimlerin Harb-İş sendikasına üye işçilerin bakış açısıyla analiz ederek bu konuda görüş ve öneriler ortaya koymaktır.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Yukarıda anlatılan temel amaçlar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler öne sürülmektedir. Araştırmada ileri sürülen bir tane ana, üç tane alt hipotez vardır. Ana ve alt hipotezler şunlardır:

H1: Harb-İş sendikasının sürdürdüğü iş sağlığı ve güvenliği kültürü geliştirme eğitimlerinin üyeleri üzerinde faydalıdır.

H1a: Daha önce iş kazası geçiren üyelerin İSG bilgi seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Daha önce iş kazası geçiren üyelerin İSG eğitim alanlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Daha önce iş kazası geçiren üyelerin İSG eğitimlerini bu konudaki hassasiyetlerini arttırması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4.5. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini Harb-İş sendikası Kocaeli ili örgütlenmesinde üye olan ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirme eğitime katılan işçilerdir. Araştırmanın örneklemini ise Gölcük Tersanesi Komutanlığı bünyesinde görevli sendika üyesi işçilerdir. Anket uygulaması Gölcük Tersanesi Komutanlığında çalışmakta olan sendika üyesi işçiler arasından 600 kişiye uygulanmış olup, doldurulan/ doldurulmayan (boş olarak geri teslim edilen) / hatalı dolduran anketler analize uygunluk açısından incelenmiş ve 312 adedi uygun bulunmuştur. Sonuç olarak 312 adet anketle toplanan veriler analiz edilmiştir.

4.6. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmaya başlamadan Harb-İş sendikası gölcük şube başkanlığı ile görüşülmüş, tersane komutanlığı ile irtibat kurulmuş ve gerekli izinler alınarak gizlilik ilkesine sadık kalınacağı belirtilmiştir.

➤ Çalışanlar gönüllülük esasına dayanan bu ankete katılım göstermiş ancak isteksiz davranmışlardır.

- İşçilerin anketi doldurmaları, dinlenmek için kendilerine tanınan 15 dakikalık arada istendiği için memnuniyetsiz davranışlar gözlemlenmiştir.

4.7. Veri Toplama Araç Ve Teknikleri

Araştırmanın başlangıcında verilerin toplanması adına geçmişte ve günümüzde var olan eğitim, hizmet içi eğitim, sendikal eğitim ile ilgili literatür çalışması yapılarak konu ile ilgili çalışmaya ışık tutabilecek akademik kaynaklar incelenmiştir. Geliştirilen anket formunda yer sorular “İş Sağlığı ve Mevzuat”, “Harb-İş Sendikası Tarafından Verilen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine bakış” ve “iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili olarak düşünceler” değişkenlerine göre değerlendirilmiştir. Bu kapsamda elde edilen bilgiler doğrultusunda hazırlanan anket, 6 adet demografik ve 29 adet mevzuat, eğitim ve düşünceleri olmak üzere toplam 35 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu ankete 312 tersane çalışanı katılmıştır. Kullanılan anket formu çalışmanın sonunda Ek’ te sunulmuştur.

4.8. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler “IBM SPSS Statistic Version 21”adli istatistik paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Öncelikli olarak anket verileri bu programa aktarılmış, sonrasında analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

4.9. Araştırmanın Bulguları

Araştırma Gölcük Tersanesi Komutanlığında sendika üyesi olarak çalışan kişiler üzerinde yapılmıştır.

Tablo 1. Ankete Katılanların Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Kıdem, Eğitim Seviyesi ve Statülerine Göre Dağılımları.

ÖZELLİK	SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
CİNSİYET	BAY	300	96,2
	BAYAN	12	3,8
	TOPLAM	312	100
YAŞ	15-21	4	1,3
	22-28	40	12,8
	29-35	92	29,5
	36-42	104	33,3
	43+	72	23,1
	TOPLAM	312	100
MEDENİ DURUM	EVLİ	256	82,1
	BEKAR	56	17,9
	TOPLAM	312	100
KIDEM	5-	28	9
	6-10	100	32,1
	11-15	84	26,9
	16-20	44	14,1
	21+	56	17,9
	TOPLAM	312	100
EĞİTİM SEVİYESİ	İLKOKUL	4	4,3
	ORTAOKUL	16	5,1
	LİSE	272	87,2
	ÖNLİSANS	8	2,6
	LİSANS	12	3,8
	TOPLAM	312	100
STATÜ	İŞÇİ	312	100
	TOPLAM	312	100

Araştırmaya 312 kişi katılmış olup katılımcıların demografik yapısını tablo 1’de detaylı olarak ele alınmıştır. Elde edilen verilerden Cinsiyet dağılımı incelendiğinde, %96,2 (300 Kişi) ile erkek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kadın katılımcıların sayısı ise daha az sayıda olup %3,8 ile (12 Kişi) sınırlıdır. Katılımcıların yaş dağılımları ağırlıklı olarak 36-42 yaş aralığında olduğu gözlemlenmiş olup genel sayı dağılımı içerisinde bu grup %33,3 ile 104 kişiden oluşmaktadır.

Medeni durumlarına ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; Katılımcıların %82,1 (256 Kişi) evli, %17,9'u ise (56 Kişi) bekârdır.

Çalışma sürelerine göre kıdem durumları incelendiğinde katılımcıların %32,1'sinin (100 Kişi) 6-10 yıl aralığında aynı görevde çalıştığı görülmektedir.

Eğitim durumları incelendiğinde; katılımcıların ağırlıklı olarak %87,2 ile (272 Kişi) lise mezunu oldukları görülmektedir. Buna karşın katılımcıların %3,8'i (12) lisans, %2,6'sı (8) ise önlisans, %5,1' u (16 Kişi) Ortaokul, %4,3 (4 Kişi) ise ilkokul eğitim almıştır.

Tablo 2. İSG Hakkında Bilgi Sahibi Misiniz?

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
EVET	308	98,7
HAYIR	4	1,3
TOPLAM	312	100

Katılımcıların İSG hakkında bilgi sahibi misiniz sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; %98,7 'sinin (302 Kişi) evet dediği görülmektedir. İSG hakkında bilgi sahibi olma durumuna ilişkin bilgiler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 3. İSG İle İlgili Eğitim Aldınız Mı?

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
EVET	308	98,7
HAYIR	4	1,3
TOPLAM	312	100

Katılımcıların İSG ile ilgili eğitim aldınız mı sorusunda ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; katılımcıların ağırlıklı olarak %98,7'sinin (302 Kişi) evet dediği görülmektedir. İSG hakkında bilgi sahibi olma durumuna ilişkin bilgiler Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 4. Bugüne kadar kaç İSG eğitimi programına katıldınız?

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Hiç	12	3,8
Bir	52	16,7
İki	76	24,4
Üç	52	16,7
Dört ve üzeri	120	38,5
TOPLAM	312	100

Katılımcıların bugüne kadar kaç İSG eğitimi programına katıldınız sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; %3,8 (12 Kişi) hiç, %16,7 (52 Kişi) bir kez, %24,4 (76 Kişi) iki kez, %16,7 (52 Kişi) üç kez, %38,5'sinin (120 Kişi) dört ve üzeri olacak şekilde görülmektedir.

Tablo 5. Çalıştığınız kurumda iş kazası geçirdiniz mi?

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Evet	112	35,9
Hayır	200	64,1
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Çalıştığınız kurumda iş kazası geçirdiniz mi sorusunda ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; katılımcıların ağırlıklı olarak %35,9 sınıf (112 Kişi) evet, %64,1'i (200) hayır cevabı vermiştir.

Tablo 6. 6331 sayılı İSG kanunu ile çalışma yaşantısına getirilen yenilikler hakkında bilginiz var mı?

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Evet	232	74,4
Hayır	80	25,6
TOPLAM	312	100

Katılımcılar 6331 sayılı İSG kanunu ile çalışma yaşantısına getirilen yenilikler hakkında bilginiz var mı sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; %74,4'sının (232 Kişi) evet, %25,6'sı (80 kişi) hayır cevabı vermiştir.

Tablo 7. Eğitim faaliyetlerine gelişme ve yönelimleri anlamama yardımcı olacağına inandığım için katılıyorum.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	8	2,6
Katılmıyorum	16	5,1
Kararsızım	28	9
Katılıyorum	116	37,2
Kesinlikle Katılıyorum	144	46,2
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim faaliyetlerine gelişme ve yönelimleri anlamama yardımcı olacağına inandığım için katılıyorum sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; %74,4'sının (232 Kişi) evet, %25,6'sı (80 kişi) hayır cevabı verdiği görülmüştür.

Tablo 8. Eğitim örgütsel bağlılığı güçlendiren olumlu faaliyetlerdir

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle katılmıyorum	12	3,8
Katılmıyorum	8	2,6
Kararsızım	36	11,5
Katılıyorum	124	39,7
Kesinlikle katılıyorum	132	42,3
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim örgütsel bağlılığı güçlendiren olumlu faaliyetlerdir sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %3,8'i (12 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %2,6'sı (8 kişi) katılmıyorum, %11,5 (36 kişi) kararsızım, %39,7'si (124 kişi) katılıyorum, %42,3 (132 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 9. Eğitim kendimi ifade etmem için iyi bir fırsattır.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	16	5,1
Katılmıyorum	24	7,7
Kararsızım	36	11,5
Katılıyorum	136	43,6
Kesinlikle Katılıyorum	100	32,1
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim örgütsel bağlılığı güçlendiren olumlu faaliyetlerdir sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %5,1'i (16kişi) kesinlikle katılmıyorum, %7,7'si (24 kişi) katılmıyorum, %11,5 (36 kişi) kararsızım, %43,6'si (136kişi) katılıyorum, %32,1 (100kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 10. Eğitimin İş Güvenliği Ve Sağlığı Kültürünün Yaygınlaşması, Gelişmesi, Üzerine Olumlu Etkileri Bulunmaktadır

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	20	6,4
Katılmıyorum	8	2,6
Kararsızım	32	10,3
Katılıyorum	160	51,3
Kesinlikle Katılıyorum	92	29,5
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitimin İş Güvenliği Ve Sağlığı Kültürünün Yaygınlaşması, Gelişmesi, Üzerine Olumlu Etkileri Bulunmaktadır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %6,4'i (20kişi) kesinlikle katılmıyorum, %2,6'sı (8kişi) katılmıyorum, %10,3 (32kişi) kararsızım, %51,3'si (160kişi) katılıyorum, %29,5 (92kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 11. Eğitim işimdeki verimliliği artırır.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	12	3,8
Katılmıyorum	16	5,1
Kararsızım	32	10,3
Katılıyorum	156	50
Kesinlikle Katılıyorum	96	30,8
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim işimdeki verimliliği artırır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %3,8'i (12kişi) kesinlikle katılmıyorum, %5,1'si (16 kişi) katılmıyorum, %10,3 (32 kişi) kararsızım, %50'si (156kişi) katılıyorum, %30,8 (96 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 12. Eğitim Faaliyetlerinde Programda Amaçlanan Bilgi ve Beceriler kazandırılmaktadır.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	8	2,6
Katılmıyorum	32	10,3
Kararsızım	20	6,4
Katılıyorum	132	42,3
Kesinlikle Katılıyorum	120	38,5
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim Faaliyetlerinde Programda Amaçlanan Bilgi ve Beceriler kazandırılmaktadır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %2,6'ı (8 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %10,3'sı (32 kişi) katılmıyorum, %6,4 (20 kişi) kararsızım, %42,3'si (132 kişi) katılıyorum, %38,5'i (120 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 13. Eğitim faaliyetlerine katılanlar öğrendiklerini uygulama fırsatı bulmaktadır.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	16	5,1
Katılmıyorum	24	7,7
Kararsızım	52	16,7
Katılıyorum	136	43,6
Kesinlikle Katılıyorum	84	26,9
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim Faaliyetlerinde Programda Amaçlanan Bilgi ve Beceriler kazandırılmaktadır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %5,1'i (16kişi) kesinlikle katılmıyorum, %7,7'sı (24 kişi) katılmıyorum, %16,7 (52 kişi) kararsızım, %43.6'si (136 kişi) katılıyorum, %26,9'i (84 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 14. Eğitim meslektaşlarımla paylaşabileceğim yeni mesleki bilgi ve beceriler kazandırdı.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE(%)
Kesinlikle Katılmıyorum	16	5,1
Katılmıyorum	20	6,4
Kararsızım	28	9
Katılıyorum	188	60,3
Kesinlikle Katılıyorum	60	19,2
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim meslektaşlarımla paylaşabileceğim yeni mesleki bilgi ve beceriler kazandırdı sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %5,1'i (16 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %6,4'si (20 kişi) katılmıyorum, %9 (28 kişi) kararsızım, %60,3'si (188 kişi) katılıyorum, %19,2'i (60 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 15.Eğitim görevimin içerdiği risk ve tehditler hakkında farkındalığımı arttırdı.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE(%)
Kesinlikle Katılmıyorum	8	2,6
Katılmıyorum	12	3,8
Kararsızım	36	11,5
Katılıyorum	188	60,3
Kesinlikle Katılıyorum	68	21,8
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim Görevimin İçerdiği Risk Ve Tehditler Hakkında Farkındalığımı Arttırdı sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %2,6'sı (8 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %3,8'si (12 kişi) katılmıyorum, %11,5 (36 kişi) kararsızım, %60,3'si (188 kişi) katılıyorum, %21,8'i (68 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 16. Bu eğitimi diğer çalışma arkadaşlarıma da öneririm.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	16	5,1
Katılmıyorum	12	3,8
Kararsızım	32	10,3
Katılıyorum	164	52,6
Kesinlikle Katılıyorum	88	28,2
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Bu eğitimi diğer çalışma arkadaşlarıma da öneririm sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %5,1'sı (16 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %3,8'si (12 kişi) katılmıyorum, %10,3 (32 kişi) kararsızım, %52,6'si (164 kişi) katılıyorum, %28,2'i (88 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 17. Eğitimde öğrenilen bilgiler mesleki alanda uygulanabilir niteliktedir.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	8	2,6
Katılmıyorum	16	5,1
Kararsızım	44	14,1
Katılıyorum	152	48,7
Kesinlikle Katılıyorum	92	29,5
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitimde öğrenilen bilgiler mesleki alanda uygulanabilir niteliktedir sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %2,6'sı (8 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %5,1'si (16 kişi) katılmıyorum, %14,1 (44 kişi) kararsızım, %48,7'si (152 kişi) katılıyorum, %29,5'i (92 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 18. Eğitim için ayrılan zaman yeterlidir.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	24	7,7
Katılmıyorum	40	12,8
Kararsızım	80	25,6
Katılıyorum	100	32,1
Kesinlikle Katılıyorum	68	21,8
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim için ayrılan zaman yeterlidir sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %7,7'si (24 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %12,8'si (40 kişi) katılmıyorum, %25,6 (80 kişi) kararsızım, %32,1'si (100 kişi) katılıyorum, %21,8'i (68 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 19. Eğitim İSG hakkında hassasiyetimi artırmıştır.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	12	3,8
Katılmıyorum	16	5,1
Kararsızım	20	6,4
Katılıyorum	180	57,7
Kesinlikle Katılıyorum	84	26,9
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim İSG hakkında hassasiyetimi artırmıştır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %3,8'si (12 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %5,1'si (16 kişi) katılmıyorum, %6,4 (20 kişi) kararsızım, %57,7'si (180 kişi) katılıyorum, %26,9'i (84 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 20. Uygulamaya dönük verilen örneklerle konuyu daha iyi anladım.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	16	5,1
Katılmıyorum	20	6,4
Kararsızım	44	14,1
Katılıyorum	140	44,9
Kesinlikle Katılıyorum	92	29,5
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim İSG hakkında hassasiyetimi artırmıştır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %5,1'si (16 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %6,4'si (20 kişi) katılmıyorum, %14,1 (44 kişi) kararsızım, %44,9'si (140 kişi) katılıyorum, %29,5'i (92 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 21. İş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük bir çoğunluğu önlenabilir.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	12	3,8
Katılmıyorum	8	2,6
Kararsızım	4	1,3
Katılıyorum	152	48,7
Kesinlikle Katılıyorum	136	43,6
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim İSG hakkında hassasiyetimi artırmıştır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %3,8'si (12 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %2,6'sı (8 kişi) katılmıyorum, %1,3 (4 kişi) kararsızım, %48,7'si (152 kişi) katılıyorum, %43,6'i (136 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 22. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak zaman kaybıdır.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	208	66,7
Katılmıyorum	72	23,1
Kararsızım	12	3,8
Katılıyorum	4	1,3
Kesinlikle Katılıyorum	16	5,1
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim İSG hakkında hassasiyetimi artırmıştır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %66,7'si (208 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %23,1'si (72 kişi) katılmıyorum, %3,8 (12 kişi) kararsızım, %1,3'si (4 kişi) katılıyorum, %5,1'i (16 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 23. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek işverenin sorumluluğundadır.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE(%)
Kesinlikle Katılmıyorum	0	0
Katılmıyorum	40	12,8
Kararsızım	20	6,4
Katılıyorum	72	23,1
Kesinlikle Katılıyorum	180	57,7
TOPLAM	312	100

Katılımcıların İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek işverenin sorumluluğundadır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde, %12,8'si (40 kişi) katılmıyorum, %6,4 (20 kişi) kararsızım, %23,1'si (72 kişi) katılıyorum, %57,7'i (180 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 24. İş kazalarının ve meslek hastalıklarını önlemek çalışanların sorumluluğundadır.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	128	41
Katılmıyorum	36	11,5
Kararsızım	28	9
Katılıyorum	92	29,5
Kesinlikle Katılıyorum	28	9
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim İSG hakkında hassasiyetimi artırmıştır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %41'sı (128 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %11,5'si (36 kişi) katılmıyorum, %9 (28 kişi) kararsızım, %29,5'si (92 kişi) katılıyorum, %9'i (28 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 25. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek devletin sorumluluğundadır.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	0	0
Katılmıyorum	32	10,3
Kararsızım	40	12,8
Katılıyorum	80	25,6
Kesinlikle Katılıyorum	160	51,3
TOPLAM	312	100

Katılımcıların İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek devletin sorumluluğundadır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde, %10,3'si (32 kişi) katılmıyorum, %12,8 (40 kişi) kararsızım, %25,6'si (80 kişi) katılıyorum, %51,3'i (160 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 26. İş kazalarının en önemli nedeni tecrübesizliktir.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE(%)
Kesinlikle Katılmıyorum	16	5,1
Katılmıyorum	40	12,8
Kararsızım	32	10,3
Katılıyorum	160	51,3
Kesinlikle Katılıyorum	64	20,5
TOPLAM	312	100

Katılımcıların Eğitim İSG hakkında hassasiyetimi artırmıştır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %5,1'si (16 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %12,8'si (40 kişi) katılmıyorum, %10,3 (32 kişi) kararsızım, %51,3'si (160 kişi) katılıyorum, %20,5'i (64 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 27. İş kazalarının en önemli nedeni dikkatsizliktir.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	16	5,1
Katılmıyorum	0	0
Kararsızım	20	6,4
Katılıyorum	184	59
Kesinlikle Katılıyorum	92	29,5
TOPLAM	312	100

Katılımcıların İş kazalarının en önemli nedeni dikkatsizliktir sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %5,1'si (16 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %6,4 (20 kişi) kararsızım, %59'si (184 kişi) katılıyorum, %29,5'i (92 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 28. İş kazalarının en önemli nedeni koruyucu ve uygun teçhizat kullanmamaktan kaynaklanmaktadır.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	12	3,8
Katılmıyorum	20	6,4
Kararsızım	32	10,3
Katılıyorum	160	51,3
Kesinlikle Katılıyorum	88	28,2
TOPLAM	312	100

Katılımcıların İş kazalarının en önemli nedeni koruyucu ve uygun teçhizat kullanmamaktan kaynaklanmaktadır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %3,8'si (12 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %6,4'si (20 kişi) katılmıyorum, %10,3 (32 kişi) kararsızım, %51,3'si (160 kişi) katılıyorum, %28,2'i (88 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 29. İş kazalarının en önemli nedeni eğitim ve bilgi eksikliğidir.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	12	3,8
Katılmıyorum	12	3,8
Kararsızım	16	5,1
Katılıyorum	164	52,6
Kesinlikle Katılıyorum	108	34,6
TOPLAM	312	100

Katılımcıların İş kazalarının en önemli nedeni eğitim ve bilgi eksikliğidir sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %3,8'si (12 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %3,8'si (12 kişi) katılmıyorum, %5,1 (16 kişi) kararsızım, %52,6'si (164 kişi) katılıyorum, %34,6'i (108 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 30. İSG eğitimleri iş kazalarının önlenmesinde önemli bir etkindir.

SEÇENEK	SAYI	YÜZDE (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	12	3,8
Katılmıyorum	8	2,6
Kararsızım	28	9
Katılıyorum	132	42,3
Kesinlikle Katılıyorum	132	42,3
TOPLAM	312	100

Katılımcıların İSG eğitimleri iş kazalarının önlenmesinde önemli bir etkindir sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %3,8'si (12 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %2,6'sı (8 kişi) katılmıyorum, %9 (28 kişi) kararsızım, %42,3'si (132 kişi) katılıyorum, %42,3'i (132 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 31. Bu eğitimi diğer çalışma arkadaşlarıma öneririm.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı?		SEÇENEK					TOPLAM
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Evet	Sayı	16	12	28	164	88	308
	Yüzde	5,1%	3,8%	9,0%	52,6%	28,2%	98,7%
Hayır	Sayı	0	0	4	0	0	4
	Yüzde	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
Toplam	Sayı	16	12	32	164	88	312
	Yüzde	5,1%	3,8%	10,3%	52,6%	28,2%	100,0%

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcıların Bu eğitimi diğer çalışma arkadaşlarıma öneririm sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %5,1'i (16 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %3,8'i (12 kişi) katılmıyorum, %9'u (28 kişi) kararsızım, %52,6'sı (164 kişi) katılıyorum, %28,2'si (88 kişi) kesinlikle katılıyorum dediği görülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayan katılımcıların ise Bu eğitimi diğer çalışma arkadaşlarıma öneririm sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde, sadece %1,3'ünün (4 kişi) kararsızım dediği görülmüştür.

Tablo 32. Şu an çalıştığınız kurumda iş kazası geçirdiniz mi?

İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi sahibi misiniz?		SEÇENEK		TOPLAM
		EVET	HAYIR	
Evet	Sayı	112	196	308
	Yüzde	35,9%	62,8%	98,7%
Hayır	Sayı	0	4	4
	Yüzde	0,0%	1,3%	1,3%
Toplam	Sayı	112	200	312
	Yüzde	35,9%	64,1%	100,0%

İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi sahibi olan katılımcıların Çalıştığınız kurumda iş kazası geçirdiniz mi sorusunda ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %35,9'unun (112 Kişi) evet, %62,8'i (196 kişi) hayır dediği görülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi sahibi olmayan katılımcıların Çalıştığınız kurumda iş kazası geçirdiniz mi sorusunda ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; sadece %1,3'ünün (4 kişi) hayır dediği görülmüştür.

Tablo 33. Şu an çalıştığınız kurumda iş kazası geçirdiniz mi?

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim aldınız mı?		SEÇENEK		TOPLAM
		EVET	HAYIR	
Evet	Sayı	112	196	308
	Yüzde	35,9%	62,8%	98,7%
Hayır	Sayı	0	4	4
	Yüzde	0,0%	1,3%	1,3%
Toplam	Sayı	112	200	312
	Yüzde	35,9%	64,1%	100,0%

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcıların Çalıştığınız kurumda iş kazası geçirdiniz mi sorusunda ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %35,9' unun (112 Kişi) evet, %62,8'i (196 kişi) hayır dediği görülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayan katılımcıların Çalıştığınız kurumda iş kazası geçirdiniz mi sorusunda ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; sadece %1,3'ünün (4 kişi) hayır dediği görülmüştür.

Tablo 34. Bu eğitimi diğer çalışma arkadaşlarıma da öneririm

İş kazası geçirdiniz mi?		SEÇENEK					TOPLAM
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Evet	Sayı	16	12	28	164	88	308
	Yüzde	5,1%	3,8%	9,0%	52,6%	28,2%	98,7%
Hayır	Sayı	0	0	4	0	0	4
	Yüzde	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
TOPLAM	Sayı	16	12	32	164	88	312
	Yüzde	5,1%	3,8%	10,3%	52,6%	28,2%	100,0%

İş kazası geçiren katılımcıların Bu eğitimi diğer çalışma arkadaşlarıma öneririm sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %5,1'i (16 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %3,8'i (12 kişi) katılmıyorum, %9'u (28 kişi) kararsızım, %52,6'sı (164 kişi) katılıyorum, %28,2'si (88 kişi) kesinlikle katılıyorum dediği görülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayan katılımcıların ise Bu eğitimi diğer çalışma arkadaşlarıma öneririm sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde, %1,3'ünün (4 kişi) kararsızım dediği görülmüştür.

Tablo 35. Eğitim İSG hakkındaki hassasiyetimi arttırmıştır.

İş kazası geçirdiniz mi?		SEÇENEK					TOPLAM
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Evet	Sayı	0	4	0	80	28	112
	Yüzde	0,0%	1,3%	0,0%	25,6%	9,0%	35,9%
Hayır	Sayı	12	12	20	100	56	200
	Yüzde	3,8%	3,8%	6,4%	32,1%	17,9%	64,1%
TOPLAM	Sayı	12	16	20	180	84	312
	Yüzde	3,8%	5,1%	6,4%	57,7%	26,9%	100,0%

İş kazası geçiren katılımcıların Eğitim İSG hakkındaki hassasiyetimi arttırmıştır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %1,3'ü (4 kişi) katılmıyorum, %25,6'sı (80 kişi) katılıyorum, %9'u (28 kişi) kesinlikle katılıyorum dediği görülmüştür.

İş kazası geçirmeyen katılımcıların ise Eğitim İSG hakkındaki hassasiyetimi arttırmıştır sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde, %3,8'i (12 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %3,8'i (12 kişi) katılmıyorum, %6,4'ü (20 kişi) kararsızım, %32,1'i (100 kişi) katılıyorum, %17,9'u (56 kişi) kesinlikle katılıyorum dediği görülmüştür.

Tablo 36. İş kazaları ve meslek hastalıklarının bir çoğunluğu önlenabilir.

6331 sayılı kanun hakkında bilgi sahibi misiniz?		SEÇENEK					Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Evet	Sayı	12	4	0	124	92	232
	Yüzde	3,8%	1,3%	0,0%	39,7%	29,5%	74,4%
Hayır	Sayı	0	4	4	28	44	80
	Yüzde	0,0%	1,3%	1,3%	9,0%	14,1%	25,6%
Toplam	Sayı	12	8	4	152	136	312
	Yüzde	3,8%	2,6%	1,3%	48,7%	43,6%	100,0%

6331 Sayılı İSG kanunu ile çalışma yaşantısına getirilen yenilikler hakkında bilginiz var mı? Sorusuna evet şeklinde cevap veren katılımcıların iş kazaları ve meslek hastalıklarının bir çoğunluğu önlenabilir sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %3,8'i (12 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %1,3'ü (4 kişi) katılmıyorum, %39,7'si (124 kişi) katılıyorum, %29,5'i (92 kişi) kesinlikle katılıyorum dediği görülmüştür.

6331 Sayılı İSG kanunu ile çalışma yaşantısına getirilen yenilikler hakkında bilginiz var mı? Sorusuna hayır şeklinde cevap veren katılımcıların iş kazaları ve meslek hastalıklarının bir çoğunluğu önlenabilir sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde, %1,3'ü (4 kişi) katılmıyorum, %1,3'ü (4 kişi) kararsızım, %9'u (28 kişi) katılıyorum, %14,1'i (44 kişi) kesinlikle katılıyorum dediği görülmüştür.

Tablo 37. İş kazalarının en önemli nedeni eğitimsizliktir.

6331 sayılı kanun hakkında bilgi sahibi mi?		Seçenek					Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Evet	Sayı	8	8	8	132	76	232
	Yüzde	2,6%	2,6%	2,6%	42,3%	24,4%	74,4%
Hayır	Sayı	4	4	8	32	32	80
	Yüzde	1,3%	1,3%	2,6%	10,3%	10,3%	25,6%
Toplam	Sayı	12	12	16	164	108	312
	Yüzde	3,8%	3,8%	5,1%	52,6%	34,6%	100,0 %

6331 Sayılı İSG kanunu ile çalışma yaşantısına getirilen yenilikler hakkında bilginiz var mı? Sorusuna evet şeklinde cevap veren katılımcıların İş kazalarının en önemli nedeni eğitimsizliktir sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %2,6'sı (8 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %2,6'sı (8 kişi) katılmıyorum, %2,6'sı (8 kişi) kararsızım, %42,3'ü (132 kişi) katılıyorum, %24,4'ü (76 kişi) kesinlikle katılıyorum dediği görülmüştür.

6331 Sayılı İSG kanunu ile çalışma yaşantısına getirilen yenilikler hakkında bilginiz var mı? Sorusuna hayır şeklinde cevap veren katılımcıların İş kazalarının en önemli nedeni eğitimsizliktir sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde, %1,3'ü (4 kişi) katılmıyorum, %1,3'ü (4 kişi), %2,6'u (8 kişi) kararsızım, %10,3'ü katılıyorum, %10,3'ü kesinlikle katılıyorum dediği görülmüştür.

Tablo 38. İSG eğitimleri iş kazalarının önlenmesinde önemli bir etkindir.

6331 sayılı kanun hakkında bilgi sahibi mi?		Seçenek					TOPLAM
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Evet	Sayı	8	4	24	104	92	232
	Yüzde	2,6%	1,3%	7,7%	33,3%	29,5%	74,4%
Hayır	Sayı	4	4	4	28	40	80
	Yüzde	1,3%	1,3%	1,3%	9,0%	12,8%	25,6%
Toplam	Sayı	12	8	28	132	132	312
	Yüzde	3,8%	2,6%	9,0%	42,3%	42,3%	100,0%

6331 Sayılı İSG kanunu ile çalışma yaşantısına getirilen yenilikler hakkında bilginiz var mı? Sorusuna evet şeklinde cevap veren katılımcıların İSG eğitimleri iş kazalarının önlenmesinde önemli bir etkidir sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde %2,6'sı (8 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %1,3'ü (4 kişi) katılmıyorum, %7,7'si (24 kişi) kararsızım, %33,3'ü (104 kişi) katılıyorum, %29,5'i (92 kişi) kesinlikle katılıyorum dediği görülmüştür.

6331 Sayılı İSG kanunu ile çalışma yaşantısına getirilen yenilikler hakkında bilginiz var mı? Sorusuna hayır şeklinde cevap veren katılımcıların İSG eğitimleri iş kazalarının önlenmesinde önemli bir etkidir sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde, %1,3'ü (4 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %1,3'ü (4 kişi) katılmıyorum, %1,3'ü (4 kişi) kararsızım, %9'u (28 kişi) katılıyorum, %12,8'i (40 kişi) kesinlikle katılıyorum dediği görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sendikaların örgütlenme konusunda yaşadığı sorunlar karşısında geliştirdiği uygulamalardan biri olan eğitim faaliyetleri başarıyla sürdürülmektedir. İşçi, işveren ve devlet üçgeninde kendi üyelerinin hak ve menfaatleri için mücadele ederken, çalışma hayatının diğer aktörleriyle iş birliği yaparak faaliyet gerçekleştirmenin en doğru yolun bilinçli toplumlar olduğu açıktır. İnsanları bilinçlendirmek, hak, hukuk ve adalet konusunda eğitmenin dışında gerek çalışma hayatında gerekse toplumsal yapı içerisinde onları önemsemek, gözetmek ve sorun alanlarında söz sahibi olmak adına çalışmak sendikalar için kaçınılmaz hale gelmiştir.

6356 sayılı kanun sendikaların faaliyet alanlarını düzenlemiş, uluslararası standartlar ve sendikal özgürlük çerçevesinde sendikaların serbestçe faaliyet gösterebileceği belirtilmiştir. Sendikaların temel faaliyet alanları ise toplu iş sözleşmesi, grev, lokavt ve ücret gibi konularda kendini göstermektedir. Günümüzde ise faaliyet alanları genişlemiş olan sendikaların üyelerine daha farklı alanlarda hizmet götürmesi beklenmektedir.

Bu araştırmada, Harb-İş sendikasına üye olan ve Gölcük Tersanesi Komutanlığında görev yapan işçilerin, gerçekleştirilen eğitimler hakkındaki görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmaya katılanların 312'sinin anketlerde verdiği cevaplar değerlendirilmiştir. Katılımcıların %96,2'si (300 kişi) erkek, %3,8'i (12 kişi) kadındır. Yaş aralığına bakıldığında %29,5'i (92 kişi) 29-35 yaş arasından, %33,3'ü (104 kişi) 36-42, %23,1'i (72 kişi) 43 ve daha fazla yaş aralığındadır. Belirtilen yaş aralıklarındaki katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine, bu konuda eğitimlere bakış açısının olumlu olduğu görülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alanların iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi sahibi oldukları eğitimin İSG farkındalığı oluşturma hedefine ulaştığı değerlendirilmiştir. Eğitimler sonucunda 6331 sayılı kanunun çalışma yaşantısına getirdiği yenilikler hakkında bilgi sahibi olma düzeyleri de %74,4 (232 kişi) evet, %25,6 (80 kişi) hayır diyerek üyeleri bilinçlendirme konusunda başarılı kabul edilebilecek seviyeye ulaştığı görülmüştür.

Katılımcıların %83,4'ü (260 kişi) eğitim faaliyetlerine gelişme ve yönelimleri anlamama yardımcı olacağına inandığını için katılırim diyerek eğitime olan ihtiyacını ve

eğitimin kendisi için sağlayacağı faydayı öngördüğü değerlendirilmiştir. Bununla birlikte %75,7'si (236 kişi) eğitimi kendisini ifade edebilmek için iyi bir fırsat olarak görmektedir. Katılımcıların eğitimleri rutin bir faaliyet olarak değil de aynı zamanda kendisi gibi aynı sendikaya üye olan insanlarla bir araya gelebildiği, mevcut görüş, öneri ve şikayetlerini iletebileceği bir platform olarak gördüğü değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan işçilerden iş sağlığı ve güvenliği kültürünü tam olarak benimseyemeyenlerin daha iş kazasına maruz kaldığı, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemli olduğu, bu eğitimleri kesinlikle arkadaşlarına önerdiği ve aldığı eğitimler ve yaşadığı tecrübeler sonucunda iş sağlığı ve güvenliği konusundaki hassasiyetinin arttığı tespit edilmiştir.

Katılımcılar eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırıldığını düşünen %80,8 (252 kişi)'dir.

Özellikle 6331 sayılı kanun hakkında bilgi sahibi olan katılımcılar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerçekleştirilen eğitimlerin iş kazalarının önlenmesinde önemli bir etken olduğu düşündüğü görülmüştür.

Katılımcılar eğitimlerin iş güvenliği ve sağlığı kültürünün yaygınlaşması gelişmesi üzerine olumlu etkileri bulunduğu konusunda %80,8'i (252 kişi) olumlu görüş bildirmiştir.

Ayrıca ankete katılan 312 kişiden 288'i iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük çoğunluğunun önlenebileceğini belirtmiş, 272'si ise iş kazalarının en önemli nedenini eğitimsizlik olarak görmüştür.

Araştırmaya katılan işçilerin yaş, kıdem ve eğitim durumları ön plana çıkartılarak 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu, gerçekleştirilen eğitime bakışı, iş kazaları ve meslek hastalıkları konusundaki düşünceleri incelenmiş ve ağırlıklı olarak 36-42 yaş aralığındaki, 11-15 yıl kıdeme sahip katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusuna daha çok önem verdiği gözlemlenmiştir.

Eğitim sayesinde görevin içerdiği risk ve tehditler hakkında farkındalığının arttığını düşünenlerin oranı %82,1'dir (256 kişi). Sendikanın başlattığı projenin hedeflerinden biri olan farkındalığın artırılmasına ulaştığı değerlendirilmektedir.

Katılımcıların %82'si (255 kişi) eğitimin örgütsel bağlılığı güçlendiren olumlu faaliyetler olarak görmektedirler. Eğitimlerin sendika üyeleri tarafından bu oranda desteklenmesiyle birlikte projenin başarılı olduğu konusunda değerlendirilebilir. Eğitimin iş güvenliği ve sağlığı kültürünün yaygınlaşması, gelişmesi üzerine olumlu etkileri bulunmaktadır şeklinde düşünenlerin oranı ise %80,8'dir (252 kişi).

Eğitimin İSG konusundaki hassasiyetlerini arttırdığı yönünde görüş belirtenlerin oranı %84,6'dır (264 kişi).

Söz konusu eğitim faaliyetlerinin üyeler arasında olumlu karşılandığı ve bu tür faaliyetlerin sendikal hareketin geleceği açısından önem taşıdığı, bu tür projeler sayesinde sendika ile üyeleri arasında yeni bir iletişim kanalı açılmakta ve üyeler kendilerini daha iyi ifade etme fırsatı bulduğu değerlendirilmektedir. Bu şekilde gerçekleştirilecek çeşitli projelerin öneminin gittikçe arttığı ve örgütlenme sorunuyla mücadele eden sendikalar için önemli bir araç olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- AKALP, Gizem, N. YAMANKARADENİZ; (2013) “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi” *Sosyal Güvenlik Dergisi* Cilt;3 Sayı:2.Sayfa 96-109, Ankara.
- AKGEYİK,Tekin; (1994), “Sendika Siyaset İlişkisi (Karşılaşmalı Modeller Açısından)”, *Kamu İş- İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 3, 77-89.
- AKIN, Levent; (2012), Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:2012/3.
- ALTAN, Ömer Zühtü; (2007), “*Sosyal Politika*”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- ALTINIŞIK, Songül; (1996), “Hizmet içi eğitim ve Türkiye’deki uygulama” *Eğitim Yönetim Dergisi*, Yıl 2, Sayı 3.
- AYDIN, Ufuk; (2013), “İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesinde Rolü”, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Dergisi*, cilt: 27 sayı: 4, TEMMUZ 2013.
- BELGEN, Alper; (2013), “*Genel İş Sağlığı Ve Güvenliği Ders Notu*”, Sendikacılık Akademisi Ders Notları-3, Sy. 21-30, Türk İş Yayınları, Ankara.
- BUĞRA Ayşe, F. ATAMAN, A. İNSEL; (2004) “*Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü*” Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, İstanbul.
- CEYLAN, Hüseyin; (2016), “2014 Yılında Meydana Gelen Ölümlü İş Kazalarının Analizi” *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1.
- ÇALIK, Nur; (2009), *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- DEMİRCİOĞLU Murat, Tankut CENTEL; (2009), *İş hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- ERGUN, Doğan; (2005), “*Sosyoloji ve Eğitim*”, İmge Kitabevi, Ankara.

Gemi Mühendisliği Odası; (2005), *Tersanelerde İş güvenliği*, Gemi Mühendisliği Odası yayınları, İstanbul.

GEREK, Nüvit; (2013), “*Toplu İş Hukuku*”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

GEYLAN, Ramazan; (2009), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir

GÖKBAYRAK, Şenay; (2013); “*İş Sağlığı ve Güvenliği*”, Sendikacılık Akademisi Ders Notları-2, Türk İş Yayınları, Ankara.

GÜLER, Şerafettin, (2008), *Memur Sendikacılığının Düşündürdükleri*, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS),Çimento İşveren Dergisi Mayıs-Haziran 2008.

GÜMÜŞ, Rojan; (2017), “*Türkiye’de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi ve 2014 Yılı Verileri İle Karşılaştırılması*”, International Journal Of Social Science.

Gündoğan Naci, M.Kemal BİÇERLİ; (2007); *Çalışma Ekonomisi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

GÜNER, Recep; (2013), “*Tersane Sektöründe Meydana Gelen İş Sağlığı ve Güvenliği Değişimi*” www.tersanederigisi.info, 02.03.2017.

HACİTAHİROĞLU, Kürşat; (2012), “*Verimlilikte Liderin Rolü*” Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.

HEKİMLER, Banu Uçgan; (2015), “*Sendikacılık*”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

İŞIKLI, Alpaslan; (2006), *Sendikacılık ve Siyaset*, İmge Kitabevi, Ankara.

KAPAR, Recep;(2005), “*Çalışan Yoksullar*”, Sendikal Notlar, S. 29, s.52-75.

KARACA, N.Gökçek; (2000), “*İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*”, Editör: ALTAN, Ömer Zühtü, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

KARACAN Esin, ERDOĞAN Ö. Nazan; (2011), “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 102-116.

KARACAN, Esin, Ö.Nazan ERDOĞAN; (2011), “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Yaklaşım” *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2011/1:102-106.

KARAKAŞ, İsa; (2015), “İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları (2014) İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları” Türk İş Yayınları, Ankara.

KAYA, Aysel; (2015), *Türk Metal Sendikasının Üyelerine Verdiği Eğitim Faaliyetlerine Üyelerin Bakışı*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KILIÇ, Cem; (2013), “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Geline Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar” *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, Sayı 6.

KOÇ, Yıldırım; (1998), *Sendikacılık Tarihi*, Türk İş Yayınları, Ankara.

KORKMAZ Adem, AVSALLI Hüseyin; (2012) “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 26, Sayfa 153-167.

KUTAL, Metin; (1983), *Sendikalar Yasa Tasarısında İşçi ve İşveren Kuruluşlarının Faaliyeti Gelir Ve Giderleri Denetimi*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 185-205.

MAHİROĞULLARI, Adnan; (2001), “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri Ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1.

MAHİROĞULLARI, Adnan; (2004), *Teorik Çerçevesi ve Dünyadaki Uygulamalarıyla Sendika-Siyaset ve Sendika-Siyasal Parti İlişkisi*, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi Cilt XIX, sayı 1.

MAHİROĞULLARI, Adnan; (2010), “Küreselleşmenin Kültürel Değerler Üzerine Etkisi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, sayı: 50, 1275-1288.

MAHİROĞULLARI, Adnan; (2012), “*XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar*”, Emek ve Toplum, HAK-İŞ, Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1 (2012/1).

MAHİROĞULLARI, Adnan; (2012), *Sendika Siyaset*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 2 (2012/2) sayfa 9-23.

MAHİROĞULLARI, Adnan; (2013), “*Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*”, Ekin Yayınları, Bursa.

Mesleki Eğitim Ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi; Kişisel Gelişim; (2006), *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*, Ankara.

MUMCULOĞLU, Maksut; (1979), “*Sendikacılık Siyasal İktidar İlişkileri*”, Doruk Yayınları, Ankara.

MURAT, Sedat; (2009), “*Dünden Bugüne İstanbul’da Yaygın Eğitim*” İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.

Özeroğlu, Ali İhsan; (2012), *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1* Türk İş Yayınları, Ankara.

RUSSELL, Bertrand; (1981), “*Eğitim ve Toplum Düzeni*”, Varlık Yayınları, İstanbul.

SARIÇAY, Nesrin; (2011), “*Türkiye’de Eğitim Sektörünün Sorunları Eğitimin Ekonomik Boyutu ve Çözümleri*” Araştırma ve Meslekleri Geliştirme Müdürlüğü.

SÜMER, H.Hadi; (2011), “*İş Hukuku*”, Mimoza Yayınları, Konya.

TALAS, Cahit; (1992); “*Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*”, Bilgi Yayınevi, Ankara.

TDK; (2011), *Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara.

TMMOB; (2011), “*İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Temel Bilgiler*”, *Mühendislikte Mimarlıkta ve Planlamada Ölçü Dergisi Eki*, 2011.

TOKOL, Aysen ve Yusuf Alper; (2014), *Sosyal Politika*, Dora Yayınları, Bursa.

TOKOL, Aysen; (2000), “*Sosyal Politika*”, Bursa Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, No:163, Bursa.

TOZKOPARAN Güler, Jale TASOĞLU; (2011), “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İş görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” *Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 181-209.

UÇGAN Banu, KAĞNICIOĞLU Deniz; (2009), “İşçilerin sendikalara karşı ilişkin algı ve tutumları Eskişehir örneği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2009/3, Sayfa 35-56.

YALÇINTAŞ, Nevzat ve Orhan TUNA; (1999), “*Sosyal Siyaset*”, Filiz Kitabevi, İstanbul.

ZAİM, Sabahattin; (1999) *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul.

ZENGİN, Tarkan; (2015) “*Ulusal ve Uluslararası Mevzuat ve Belgelerde İş Sağlığı ve Güvenliği*” Türk Harb-İş Sendikası yayınları, Kalkan Matbaacılık, Ankara.

<http://www.turkis.org.tr>

<http://www.harbis.org.tr>

<http://www.tersanedergisi.info>

EK

İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincini Geliştirme Eğitimleri Anketi.

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma; ‘‘İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Yerleşmesi ve Gelişmesi Açısından Sendika Eğitimleri: Harb-İş Sendikası, Gölcük Tersanesi Komutanlığı’’ konulu yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere yapılmaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar bilimsel etik kurallarına uyularak tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, bilgiler hiçbir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Kıymetli zamanınızı ayırarak, yapacağım bu çalışmaya sunduğunuz katkıdan dolayı teşekkür ederim.

Engin DEMİR
Yalova Üniversitesi
Çal.Ek. ve End.İlş.Böl.
Sosyal Politika Yük.Lis.Öğr.

GENEL BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz?

() Bay () Bayan

2.Yaşınız

() 15-21 () 22-28 () 29-35 () 36-42 () 43 ve üzeri

3.Medeni durumunuz?

() Evli () Bekar () Diğer

4.Meslekteki kıdeminiz?

() 5 Yıl ve altı () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

5.Eğitim Seviyeniz?

() İlkokul () Ortaokul () Lise () Önlisans () Lisans () Lisans Üstü

6.Tersanedeki statünüz?

() Stajer () İşçi () Memur () Astsubay () Subay

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUAT

1.İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi sahibi misiniz?

()Evet ()Hayır

2.İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim aldınız mı?

()Evet ()Hayır

3.Bugüne kadar kaç iş sağlığı ve güvenliği eğitim programına katıldınız?

()Hiç ()Bir ()İki ()Üç ()Dört ve üzeri

5.Şu an çalıştığınız kurumda iş kazası geçirdiniz mi?

()Evet ()Hayır

6.6331 Sayılı İSG kanunu ile çalışma yaşantısına getirilen yenilikler hakkında bilginiz var mı?

()Evet ()Hayır

1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum						
	HARB-İŞ SENDİKASI TARAFINDAN VERİLEN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ	1	2	3	4	5
1	Eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimleri anlamama yardımcı olacağına inandığım için katılıyorum.					
2	Eğitim örgütsel bağlılığı güçlendiren olumlu faaliyetlerdir.					
3	Eğitim kendimi ifade etmem için iyi bir fırsattır.					
4	Eğitimin, iş güvenliği ve sağlığı kültürünün yaygınlaşması, gelişmesi üzerine olumlu etkileri bulunmaktadır.					
5	Eğitim işimdeki verimliliğimi artırır.					
6	Eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır.					
7	Eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama fırsatı bulmaktadır.					

8	Eğitim meslektaşlarımla paylaşabileceğim yeni mesleki bilgi ve beceriler kazandırdı.					
9	Eğitim görevimin içerdiği risk ve tehlikeler hakkında farkındalığımı arttırdı.					
10	Bu eğitimi diğer çalışma arkadaşlarıma da öneririm.					
12	Eğitimde öğrenilen bilgiler mesleki alanda uygulanabilir niteliktedir.					
13	Eğitim için ayrılan zaman yeterlidir.					
14	Eğitim İSG hakkındaki hassasiyetimi artırmıştır.					
15	Uygulamaya dönük verilen örneklerle konuyu daha iyi anladım.					
İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI İLE İLGİLİ OLARAK DÜŞÜNCELERİNİZ NELERDİR?						
1	İş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük bir çoğunluğu önlenabilir?					
2	İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak zaman kaybıdır?					
3	İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek işverenin sorumluluğundadır?					
4	İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek çalışanların sorumluluğundadır?					
5	İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek devletin sorumluluğundadır?					
6	İş kazalarının en önemli nedeni, tecrübesizliktir.					
7	İş kazalarının en önemli nedeni, dikkatsizliktir.					
8	İş kazalarının en önemli nedeni, koruyucu ve uygun teçhizat kullanmamaktan kaynaklanmaktadır.					
9	İş kazalarının en önemli nedeni, eğitim ve bilgi eksikliğidir.					
10	İSG eğitimleri iş kazalarının önlenmesinde önemli bir etkidir.					

ÖZGEÇMİŞ

1979 yılında İstanbul Göztepe’de doğmuştur. İlk, orta ve lise öğrenimini İstanbul’da tamamlamıştır. 2009 yılında Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Kamu Yönetimi (Açık Öğretim Sistemi) bölümünü bitirmiştir. 1998 yılında Deniz Kuvvetleri Komutanlığında Astsubay olarak mesleğe başlamış ve çeşitli birliklerde görev yapmıştır. 2013 yılında Deniz Astsubay Meslek Yüksek Okulu Komutanlığı Karamürselbey yerleşkesinde, silah sistemleri öğretim görevlisi olarak atanmıştır. Ayşe Sema DEMİR ile evli olup, Ali Mert ve Elif Derin adında iki çocuğu vardır.

