

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE EĞİTİMİN PLANLANMASI VE UYGULANMASI

**TEOMAN AKPINAR\***  
**EREN ÖĞÜTOĞULLARI\*\***

## ÖZET

Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli gördüğümüz eğitim konusu incelenmiş, eğitim ihtiyacının belirlenerek eğitimin planlanması ve uygulanması konuları ele alınarak, çalışanları iş kazası ve meslek hastalıklarından korumak için verilecek olan eğitimlerin nasıl daha etkin ve faydalı olabileceği araştırılmıştır. Çalışmada, iş sağlığı ve güvenliğinde çalışanların eğitimi açısından; kimin, ne öğreteceği, nasıl öğreteceği ve nerede öğreteceği soruları araştırılmış; eğitimlerin etkin ve kalıcı olması için görsel ve işitsel araçların kullanılması ve mutlaka uygulama yapılarak eğitimin kalıcılığının sağlanması gerekliliği vurgulanmıştır. Çalışmada kaynak tarama yöntemi uygulanmış, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri ile yapılan görüşmeler de çalışmaya yön vermiştir.

**Anahtar Sözcükler:** İş sağlığı ve güvenliği, eğitim, çalışan, iş kazası ve meslek hastalığı

## ABSTRACT

In this study, the educational issues that is to be considered import-

ant in terms of occupational health and safety have been examined. Determining the educational requirements, taking into consideration the planning and implementation of training, it was investigated how the training to be provided will be more effective and useful in order to protect the employers from the occupational accidents and diseases. In this study, in terms of the training of employees regarding in the occupational health and safety, having been researched the questions of who, what to teach, how to teach and where to teach; the use of visual and auditory tools and an absolute necessity of practicing to ensure the permanence of education were emphasized for getting an effective and permanent training. Being applied the literature scanning method, the interviews carried out with the occupational safety experts and doctors also gave direction to this study.

**Keywords:** Occupational health and safety, education, employer, occupational accident, occupational disease

\*Dr./Namık Kemal Üniversitesi, Çorlu Meslek Yüksekokulu

\*\*Dr./ÇSGB Bakanlık Müşaviri

## 1. Giriş

Türkiye'de oldukça sık meydana gelen iş kazaları, iş sağlığı ve güvenliğinin önemini daima hatırlatmakla birlikte, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme konusunda istenilen seviyeye ulaşılması bir türlü sağlanamamaktadır. Meydana gelen can kayıplı kazalar aileleri derinden sarsmakta ve toplum vicdanını yaralamaktadır. Tüm yaşananlara rağmen olaylardan ders alınmaması; kanun ve yönetmeliklere uyulmaması; kâr ve para hırsının insan hayatının önüne geçmesi; çalışanlara yeterli ve nitelikli eğitim verilmemesi gibi bir çok sebepten dolayı iş kazaları bir türlü önlenememektedir. Üstelik ülkemizde güvenlik kültürü, güvenlik iklimi gibi birçok kavramla ifade edilen iş sağlığı ve güvenliği olgusu henüz tabana yayılamamıştır. Çalışanların bu konudaki eğitimleri yetersizdir. Bazı işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini hâlâ işletmeleri ve kendileri için bir maliyet-yük-külfet olarak algılamaya devam etmektedir.

İş Kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde hemen her sektörde çalışanların eğitilmesi önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle, inşaat, maden, makine imalatı ve diğer tüm sanayi sektörlerinde çalışanların eğitimi yetersizdir. Aslında Türkiye'de özellikle sanayi sektörün-

de yapılan işlerin neredeyse tamamı ya tehlikeli ya da çok tehlikeli iş grubuna girmektedir. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından büyük tehlike altındadır. Madencilik, inşaat ve sanayi alanında yapılan tüm üretim ve diğer imalat işlerinde iş sağlığı ve güvenliği, hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemlidir. Çok tehlikeli ve tehlikeli işlerin yapıldığı sektörlerde çalışanlar her an tehlike ile karşı karşıya kalabilmektedir. İşçinin herhangi bir iş yapmadan işletme içinde bulunması halinde dahi kendisini bekleyen patlama, yangın, göçük, zehirlenme, cisim çarpması, düşme gibi bir çok farklı tehlike ve risklerle karşılaşması mümkündür. Bu tip sektörlerde çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliğinin hayati önemi vardır. Endüstrileşmenin beraberinde getirdiği birçok tehdit ve riskler çalışanların yaşamına dahi yönelebilmektedir. Çalışanın sakatlanması veya uzuv kayıpları yaşaması hem kendisini hem de ailesini telafisi imkansız acılara sevk etmekle kalmamakta, ailenin gelir düzeyinin büyük ölçüde düşmesine hatta tamamen gelirin kesilmesiyle sonuçlanabilmektedir. Bu durum çalışan ve ailesi üzerinde olumsuz etkiler meydana getirmektedir. Maddi ve manevi çöküntü, çalışanı ve ailesinin peşini bırakmamakta, yaşanan kaza sonrasında hukuki süreçlerin ta-

kibi aileyi manevi olarak aşırı derecede yıpratmaktadır. Üstelik yaşadığı travma sonucunda çalışanın ve ailesinin çeşitli psikolojik problemler yaşaması da beklenen bir sonuç olabilmektedir.

İşte, tüm bu nedenlerle çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı ve işyerinde meydana gelebilecek tüm tehlikelere karşı korunması gereği ortaya çıkmıştır. Hem çalışanları hem de toplumu maddi ve manevi olarak yaralayan iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme yolunda çaba sarf etmek, hem devlet hem de işletmeler için zorunluluk halini almıştır (Karacan & Erdoğan, 2011:104).

İşyeri koşullarındaki olumsuzluklar başta olmak üzere, bilinçsizlik, bilgisizlik, dikkatsizlik, eğitimsizlik, yorgunluk, vb. birçok sebepten dolayı meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarında çalışanların eğitimi önem arz etmektedir. Eğitim sayesinde çalışanların bilinçlenmesi, daha dikkatli davranmaları ve iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmayı öğrenmeleri hayati önem taşımaktadır. Eğitim öncelikle insanlara kendine güven duygusu aşılayarak, geleceğe daha güvenli adımlarla yürümesini sağlayan bir araçtır. Eğitim, önceden belirlenmiş amaçlara göre insanlara bilgi verilerek, yetenek ve becerilerin gelişmesini sağlayan ve aynı zamanda düşünce yapısını besle-

yerek davranışları da değiştirebilen planlı faaliyetlerdir. Eğitim sayesinde bireyler yeni edindiği bilgi ve becerileri, bulunduğu çevreye uyarlar. İyi bir eğitimle bireylerin bakış açısı değiştirilebilir, Eğitim sayesinde yeni işe başlayanların işe uyum göstermesi kolaylaşır ve öğrenme süreci hızlanmış olur. Eğitimli bir çalışan işini daha iyi yapar, daha dikkatli-özenli çalışır, problemleri kolay çözer, kendisine olan güveni artır, işine karşı daha olumlu davranışlar geliştirir ve işini sever. İşini seven çalışanlar sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda daha dikkatli davranır. Aidiyet duygusu artacağı için hem kendisinin hem de diğer çalışma arkadaşlarının tehlike ve risklerden zarar görmemesi için çaba sarfeder. Bu sayede yönetimin, kontrol ve denetim masrafları da azaltılabilir (Mercin, 2005:133; Kılıçarslan, 2009: 72; Şimşek, 2006:138; Aydın, 2004).

Günümüzde, nitelikli insan gücü oluşturmada eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin önemi hızla artmaktadır. İşletmelerin eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde sürekli eğitim olgusu öne çıkmaktadır. Bireyleri sürekli eğitime yöneltecek yöntem ve uygulamalar; işletme içinde ve işletme dışında düzenlenebilen; kongre, konferans ve seminerler, uzaktan eğitim, kurum dışı kurslar, hizmet içi eğitimler, mesleki yayınları izleme, kişisel okumalar,

mesleki derneklere üyelik, rehberlik ve çevrimiçi kaynakları izleme / web sitelerinden oluşmaktadır. Böylece ihtiyaç duyulan öğrenmeye eğilimli ve sürekli öğrenme kültürüne sahip personelin yetiştirilmesi ile bilgi paylaşımını yeni kapasiteler geliştirmek ve öğrenme süreçleri yaratmak için teşvik eden bir örgüt yapısına sahip olmak mümkün olabilecektir (Atak & Atık, 2007: 64,67).

## **2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Amacı ve Önemi**

Bilgisizlik, dikkatsizlik ve eğitimsizlik iş kazaları ve meslek hastalıklarının bilinen en önde gelen sebepleridir. Eğitim, kaza ve tehlikeleri önlemede hayati öneme sahiptir. İş sağlığı güvenliği eğitimlerinin nihai amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmektir. Önemli olan konu işyerlerinde daha sağlıklı ve güvenli ortam yaratarak iş sağlığı ve güvenliği amaçlarını gerçekleştirebilmektir.

İş sağlığı ve güvenliği; işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre koşulları nedeniyle çalışanların maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin (iş kazası ve meslek hastalıkları) ortadan kaldırılması veya azaltılması şeklinde tanımlanabilir. İş sağlığı ve güvenliği, teknik bilgilerin ve hukukun birlikte kullanılarak mevcut veya potansiyel tehlikele-

ri ortadan kaldırmaya ya da önlemeye çalışan bir disiplindir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının temel amacı öncelikle çalışanları korumak ve daha sonra da üretim güvenliği'ni ve işletme güvenliği'ni sağlamaktır. İşyerinde olabilecek; patlama, yangın, göçük, makine arızaları ve diğer tüm risk ve tehlikeler iş güvenliği tedbirleri ile ortadan kaldırılabilen ve iş kazalarında anlamlı bir azalma sağlanabilmektedir (Balkır, 2012: 58; Ekin, 2010: 25).

İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli olarak ifade edilen "tehlikeler" ve tehlikelerden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali olarak ifade edilen "riskler", çalışanlara eğitim vermeyi gerekli kılar.

Tehlikelerden kaynaklanan risklerin değerlendirme sürecine, mevcut önlemlerin yeterliliğinin hesaba katılmasına ve bu risklerin kabul edilebilir seviyede olup olmadığına karar verilmesine "risk değerlendirmesi" adı verilir. İşyerinde risk değerlendirmesi yapılmış olmasına rağmen çalışanlar tehlikeleri tanımlamada yetenekli değilse, başka bir deyişle, çalışanlar işyeri tehlike ve riskleri konusunda eğitilmemiş ise değerlendirme süreci eksik kabul edilir ve işyeri güvenliği garanti edilemez.

Proaktif (modern, önleyici) yaklaşım kullanılarak, işverenler-yöneticiler-eğitimciler-iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, işyeri yaralanma ve hasar tehlikelerini tanımladıktan sonra bu bilgileri mutlaka çalışanlara aktarmak zorundadır. İşyerinde sadece tedbirlerin alınmış olması çoğu kez tehlikeyi ortadan kaldırmamaktadır. Önlemlerle birlikte; bu önlemlere uyma, tehlikeleri bilme ve tehliğin getirdiği yenilikleri öğrenmek de zorunludur. İş kazalarının en önemli sebebinin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusundaki bilinç ve eğitimlerinin yetersizliği olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. İSG'ye ilişkin sorunların çözümünde eğitimin önemli bir rol oynadığı, ilave olarak, İSG'de yönetim ve örgütlenme kadar önemli bir başka hususun da, işveren ve çalışanların iş güvenliği bilincini geliştirmek olduğu belirtilmektedir (Akpınar & Çakmakkaya, 2014:276; Bahn: 2013:130; Tozkoparan & Taşoğlu, 2011:194; Yılmaz, 2009: 95-97).

Çalışanların tüm tehlikeleri kendiliğinden bilmesini beklemek mümkün değildir. Dolayısıyla pek çok durumda eğitim almadan çalışanlar işbaşı yaptırılmamalıdır. Çalışanlara mutlaka iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi gereken durumlar şunlardır:

■ İşe girişte (oryantasyon eğitimi),

■ İş transferi veya değişikliği durumunda,

■ Yeni iş ekipmanı alınması veya ekipman değişikliği yapılması durumunda,

■ Herhangi yeni bir teknolojinin getirilmesi durumunda çalışanların eğitim alması gerekir.

Bu dört unsurdan bir ya da bir kaç oluştuğunda çalışanın eğitime tabi tutulması şarttır. Ancak, elbette ki bu durumlar haricinde de düzenli aralıklarla çalışanlar eğitime tabi tutulmalıdır. Kuruluşta hiç iş kazası olgusu yaşanmamış olsa da eğitimlere sürekli olarak devam edilmesi gerekir. Eğitimlerin asıl hedefi, işyerindeki tehlikelerin çalışanlara uygun bir şekilde öğretilmesidir. Bu görev işverene verilmiştir. İşveren alınan önlemlerin amaçlarını ve niteliklerini de çalışanlara öğretmekle yükümlüdür. Eğitim çalışmaları sonucu bu konularda çalışanlara deneyim kazandırılmalı, çalışanlar sürekli denetlenip, alınmış önlemlere uyulması alışkanlık haline getirilmelidir (Oğuz, 2011:112; Eren, 2001: 13).

Endüstrileşmeye bağlı olarak tüm işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kurallarının konulması ve bu kurallara uyulması önemli bir gereklilik haline gelmiştir. İşyerinde yapılan çalışmalar sırasında karşılaşılabilecek tehlikeler ve riskler; çalışanı, müşterileri ve hatta işletmeye ziyaret amacıyla ge-

len üçüncü kişileri dahi ilgilendiren bir konu olduğu için işyerlerinde İSG bilincini geliştirmek amacıyla çalışanlara hitap eden uygunlukta ve yeterli miktarda İSG eğitiminin tüm çalışanlar tarafından alınması gerekmektedir (İşler, 2013:21-22)

İşverenlerin öncelikle insan sermayesini eğitim ile güçlendirmesi gerekir. Güçlendirmenin başarılı olması için çalışanlara kendilerini geliştirecek eğitim imkânları verilmeli ve olanaklar yaratılmalıdır. Çalışanların işini yapabilecek bilgi ve beceriye sahip olması yapılan işin sonuç alacak tarzda olmasını sağlayacak hem de çalışanın kendine güveninin artmasını sağlayacaktır (Koçel, 2014:481).

Eğitimin işletme için önemini vurgulamak istediğimizde, işverenlere yönelik şu bilgilendirmenin yapılması faydalıdır: İşveren ve çalışanları, işletmenin en önemli varlıklarıdır. İşverenler başarılı olmak için gerçekten çok çalışabilir, ancak işverenler personelini doğru şekilde eğitmez ise yapılan iş, işverenin istediği seviyeye çıkamayacaktır. İşin gelişimi eğitime bağlıdır. Kâr hedeflerine ulaşmanın temel eğitimden geçer. Ne yazık ki bazı işverenler eğitimi pahalı ve zaman kaybettirici unsur olarak algılayabilmektedirler. Oysa, çalışanlara ve hatta işverenlere verilecek olan eğitimlerin, insan sermayesinin gelişimini sağlayarak ekonomik gelişmenin daha sağlıklı iler-

lemesine yol açabileceği dikkate alınmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği diğer yönleriyle olduğu kadar ekonomik bakımından da büyük önem taşıyan bir konudur. Mikro bir yaklaşımla; ilk anda farkedilmeyen ekonomik boyutlar işyerini iflasa kadar sürükleyebilen maddi kayıplara yol açabilir, işvereni çok zor duruma sokabilir. Olaya makro açıdan baktığımızda; iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan ekonomik kayıplar, miktarı bakımından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Türkiye'de 2011 yılında meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının tahmini maliyeti yaklaşık olarak, Türkiye'nin aynı yılda Milli Eğitime ayırdığı bütçe kadardır (Milliyet, 2013).

İş sağlığı ve güvenliğinin, işletmelerin stratejik yönetimi ve buna bağlı olarak ülke ekonomisi açısından ne derecede önemli olduğunu vurgulamak açısından bir örnek vermek gerekirse; Amerika Birleşik Devletleri'nde Northom uçak firmasında yapılan bir araştırmada işgörenler hizmet içi eğitime tabi tutulmuş ve ertesi yıl verim test edildiğinde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- Üretimde %17 artış,
- Çalışma zamanında %22 ek-silme,
- İş kazalarında %45 azalma tespit edilmiştir.

### **3. Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi ve Eğitim Programlarının Hazırlanması**

#### **3.1. Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi**

Eğitim programları hazırlanmadan önce iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından çalışanlara bir anket uygulanarak hangi türde ve ne kadar süre eğitim verilmesi gerekliliği ortaya konulmalıdır. Kısaca eğitime başlamadan önce temel olarak iki unsurun sağlanması gerekir:

1. Eğitim ihtiyacını belirlemek
2. Eğitim programları yapmaktır.

Eğitim ihtiyacına, iş güvenliği uzmanı karar vermeden önce, anket yaparak çalışanların görüşlerini mutlaka almalıdır. Bu sayede iş güvenliği uzmanının farkına varamadığı bir takım ihtiyaçlar su yüzüne çıkarılmış olur. Bu tip anketler yanında, çalışanların bilgi seviyesini ölçen testler, sınavlar da ilk aşamada yapılabilir. Bu testler eğitimden sonra yapılacak testler ile karşılaştırılarak verilen eğitimlerin amacına ulaşip ulaşmadığı belirlenebilir.

Çalışanlara verilecek olan eğitimin konuları tespit edilirken yasal yükümlülükleri içermesine elbette özen gösterilecektir. Ancak sadece yasal düzenlemelerden kaynaklanan cezalardan korunmak için düzenlenen bir eğitim programı İSG eğitimlerinin amacını yaka-

lamaktan çok uzaktır. İşyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ancak her bir iş ile ilgili riskleri tanımlamak, nedenlerini saptamak, bu riskleri önlemenin en iyi yolunu tespit etmek ve bu bilgileri çalışanlarla paylaşmakla mümkün olur. Dolayısıyla eğitim konusu belirlenirken yasal zorunluluklardan daha önemlisi işyerinin faaliyet alanıdır. Çünkü çalışanlara verilecek olan eğitimin konusu işyerinin faaliyet alanına göre değişecektir (Kılış & Demir, 2012: 38).

#### **3.2. Eğitim Programlarının Hazırlanması**

İşverenin, çalışanın kişilik hakları arasında yer alan vücut bütünlüğü ve yaşam hakkını koruyamadığı zaman bundan dolayı sorumlu olması hukukun temel ilkelerindedir. Avrupa Birliği'nin 89/391 Sayılı Direktifi'nde olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama da risklerden kaçınma anlayışının oluşturulması, çalışanların ve çalışan temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında etkin söz sahibi olması ve eğitimlerine önem verilmesi ön plana çıkarılmıştır. 6631 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, çalışanların eğitilmesi işverenin sorumluluğundadır. Bu amaçla işverenler, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek; karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve

bu konularla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak; eğitimlerin düzenlenmesini ve çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler. Çalışanların sağlığının korunması, iyileştirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması ilk önce insan hakları gereği, sonrasında ise iş verimi ve kalitesi için gereklidir. Belirtmek gerekir ki, işverenin eğitim verme yükümlülüğü iş sözleşmesi ile işverene bağlı olan tüm çalışanlarına karşıdır. İşyerindeki çalışan sayısı, işin sanayiden sayılıp sayılmaması veya işin niteliği gibi faktörlerin yanı sıra; iş sözleşmesi türlerinin ya da geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan kişiler olmasının bir önemi olmayıp hepsine karşı eğitim yükümlülüğü mevcuttur. Ayrıca, işyerinde çalışan çıraklar, stajyerler ve diğer geçici olarak görülen personelin de İSG eğitimlerine katılması gerekliliği unutulmamalıdır (Kökten & Avıncı, 2014: 36; Karadağ, vd., 2012: 703-704; Durmaz & Okumuş, 2014: 34).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan sonra hukuki hiyerarşi dahilinde, İSG eğitimleri konusunda ilk başvurmamız gereken hukuk normu olan, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkın-

da Yönetmelik<sup>1</sup> Md.10'da, "Eğitim programlarının hazırlanması" başlığı altında: "İşveren, yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösteren yıllık eğitim programının hazırlanmasını sağlamak; eğitim programlarının hazırlanmasında çalışanların veya temsilcilerinin görüşlerinin alınması; değişen şartlara göre yeni risklerin ortaya çıkması durumunda yıllık eğitim programlarına ilave yapılması gerekliliğine değinilerek; yıllık eğitim programında, verilecek eğitimlerin konusu, hangi tarihlerde düzenleneceği, eğitimin süresi, eğitime kimlerin katılacağı, eğitimin hedefi ve amacı" hususlarına yer verilmiştir. Bahsi geçen ve başvuru kaynağı olan Yönetmeliğin 5'inci maddesinde "İşverenin yükümlülükleri" başlığı altında getirilen hükümlere göre; işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili programların hazırlanması ve uygulanmasını, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini, çalışanların bu programlara katılmasını, program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlamakla yükümlüdür.

Eğitim ihtiyaçları net bir şekilde tespit edildikten sonra, öğrenme amaç ve hedefleri netleştirilmelidir. Etkili öğrenme hedefleri, daha sonraki bir tarihte verilecek eğitimi değerlendirmek için açık/

1-Resmî Gazete Tarihi: 15.05.2013, Sayısı: 28648.



net ve ölçülebilir olmalıdır. Verilecek eğitimlerin konusu ve eğitimin türü belirlendikten sonra bir yıl içinde düzenlenecek olan eğitim faaliyetlerini gösteren eğitim programı hazırlanmalıdır. Bu programda; verilecek eğitimlerin hedefi, konusu, süresi, amacı, tarihi, eğitim vereceklerin adı soyadı, unvanı ve eğitime katılacakların sayısı hakkında bilgiler yer almalıdır. Eğitimde sürekliliğinin sağlanması, geçmişten bugüne hangi eğitimlerin verildiği ve gelecek dönem için hangi eğitimlerin öngörüldüğünü göstermesi açısından bir program dâhilinde eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi yararlıdır (Kılış & Demir, 2012: 38; National Safety Council, 2013).

Eğitim programlarının hazırlanmasında işkolunun özellikleri, yapılan işin niteliği ve eğitim alacak çalışanın vasıfları dikkate alınarak bu amaca uygun hareket edilmesi gerekecektir. Eğitim programının çalışanın kişiliğine, değerlerine, kimliğine ve amaçlarına uygun olması gerekir. Çalışanların yetişkin bireyler olduğu ve farklı yaş gruplarında algı seviyesinin farklılıklar barındırdığı göz önüne alınarak yöntem seçiminde yetişkin eğitiminde öne çıkan öğrenme özellikleri ayrıca dikkate alınmalıdır (Uysal, 2015:40; Kılış & Demir, 2012: 37).

Eğitim programları hazırlanırken şu soruların da netleştirilmesi gerekir:

### 3.2.1. Kim Öğretecek?

Eğitim programlarını uygulayabilmek için çeşitli tür ve düzeyde personele ihtiyaç vardır. Bunlar: İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, denetmen, koordinatör, alan uzmanı veya ilgili alanda eğitim almış olan çalışanlardır.

İşverenler, İSG konusunda çalışanlarını eğitebilmek için işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinden yararlanabilirler veya aşağıda belirtilen kişi ve kurumlardan da yardım alabilirler:

- İşçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri,

- Üniversiteler,

- Kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları,

- Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları,

- Ortak sağlık ve güvenlik birimleri (OSGB). (Seyyar, 2015).

Belirtmek gerekir ki, işveren eğitim verme yükümlülüğünü, işletmesinde iş akdi ile çalıştırdığı iş güvenliği uzmanı veya dışarıdan hizmet satın almak suretiyle örneğin, bir OSGB'den hizmet satın alarak da çalışanlara eğitim verebilmektedir. Aslında işverenin yükümlülüğü bu şekilde iş güvenliği uzmanına devredilmiş olmaktadır. İşyerlerinde, genel olarak bakıldığında çalışanlara eğitim ver-

mekle görevlendirilen kişiler iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleridir. Özellikle iş güvenliği uzmanına önemli görevler düşmektedir. Yönetmelik hükümlerinden anlaşılacağı üzere eğitim faaliyetleri planlamak, uygulamak ve uygulanmasını kontrol etmek en başta iş güvenliği uzmanının görevi olarak kabul edilebilir. Ancak, ağır bir sorumluluk altına girmiş olan iş güvenliği uzmanının, diğer faaliyetlerinde olduğu gibi eğitim konusunda da yalnız bırakılmaması, kendisine başta işveren olmak üzere tüm çalışanların ve özellikle diğer teknik elemanların destek vermesi gerekir. Özellikle işletmede görev yapan iş güvenliği uzmanına diğer teknik personelin olumsuz davranışları, yapılacak olan eğitimlerin, tutarsız, yersiz veya gereksiz uygulamalar olduğu kanaatleri taşımaları ve sonuçta destek olmamaları, yapılacak eğitimlerin başarısızlığına neden olmaktadır.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik<sup>2</sup> hükümlerine göre; iş güvenliği uzmanlarının "Rehberlik, çalışma ortamı gözetimi, risk değerlendirme yapmak, ilgili birimlerle işbirliği yapmak" ve "Eğitim, bilgilendirme ve kayıt" görevleri bulunmaktadır. Eğitim ve bilgilendirme gö-

revine ilişkin anılan yönetmeliğin 9'uncu maddesinde yer verilen "Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek" ve "Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek" doğrudan eğitimle bağlantılıdır.

Sözkonusu yönetmeliğin 7'inci maddesine 30.04.2015 tarihinde eklenen bir fıkra ile "İşveren, bu Yönetmelikte belirtilen zorunlu çalışma sürelerine bağlı kalmak şartıyla işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak görevlendirilmesi zorunlu olan en az bir iş güvenliği uzmanının yanında, Kanunda ve Yönetmelikte belirtilen esas sorumluluklar saklı kalmak kaydıyla iş güvenliği uzmanına yardımcı olmak üzere, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip ve işyerinin tam süreli sigortalı çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yapabilir"<sup>3</sup> hükmü getirilmiştir. Dolayısıyla, işverenler, işyerinde çalışmakta olan ve iş güvenliği uzmanı belgesine sahip diğer teknik elemanları da eğitim faaliyetlerinde kullanabilecektir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitilmesi konusunda işverenin yardım

2-İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 29.12.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28512.

3-Ek:RG-30/4/2015-29342.

alabileceği diğer kişi ise işyeri hekimleridir. Yönetmelik hükümlerinden, iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminin, işyerlerinde sağlık ve güvenliğin birlikte oluşturulabilmesi açısından, koordineli çalışması gerekliliği net olarak anlaşılmaktadır. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik<sup>4</sup> Md.9,10 ve 11'de İşyeri Hekiminin Görevleri Yetkileri ve Yükümlülükleri düzenlenmiştir: İşyeri hekimlerinin de başlıca görevleri; rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, ilgili birimlerle işbirliği ve yine iş güvenliği uzmanlarında olduğu gibi; işyeri hekimlerinin de "Eğitim, bilgilendirme ve kayıt" görevleri bulunmaktadır. Anılan yönetmeliğin 9'uncu maddesinde işyeri hekimlerinin, "Eğitim, bilgilendirme ve kayıt" görevine ilişkin olarak yer alan hükümlerden ilki iş güvenliği uzmanının görevi ile aynıdır: "Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmektir." Diğer eğitimle ilgili görevleri ise; işyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanma-

sı çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek, yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermek, eğitimin sürekliliğini sağlamak, çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirmektir.

### 3.2.2. Ne öğretilecek?

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesi "İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri" başlığı altında aşağıdaki konuları kapsamakta ve işverenlerin, çalışanlarına aşağıda belirtilen konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlaması gerekmektedir:

1. Genel konular: Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, işyeri temizliği ve düzeni, iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlardır.

2. Sağlık konuları: Meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ilkyardım konularıdır.

4-İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 20.07.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28713.

3. Teknik konular: Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, güvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarmadır.

Yukarıdaki eğitim konuları işyeri özellikleri ve yapılan işlere göre başka ilave eğitimleri de gerekli kılabilir.

### 3.2.3. Nerede ve Nasıl Öğretilecek?

Eğitim, iş başında ve iş dışında gerçekleştirilen bütünsel bir programın parçalarını oluşturur. Bunlar organizasyonun gelişim sisteminin vazgeçilmez öğeleridir (Mercin, 2005: 138-141). Çalışanlar işyerinde, işyeri dışında veya her ikisi birlikte kullanılarak, çeşitli eğitimlere tabi tutulabilir. İşyerinde veya işletme içinde verilen eğitimler şunlardır: Gözetimci nezaretinde eğitim, işe alıştırmaya (oryantasyon) eğitimi, iş değiştirme (rotasyon) yoluyla eğitim, yetki devri yoluyla eğitim, monitör (kılavuz) aracılığıyla eğitim, özel tasarımlar

(proje çalışması), işbirliğine dayalı öğrenme ve probleme dayalı öğrenmedir. Hem işyerinde hem de işletme dışında uygulanabilecek eğitimler ise kurslar, konferanslar, workshoplar, personel toplantıları, komite çalışmaları, bireysel toplantılar, işbaşında eğitim, alan gezileri, kamplar, sempozyum, panel, forum, araştırma, gösteri, gezi ve ziyaretler gibi yöntemlerdir.

Bazı eğitimler işyerinde ve işbaşında gerçekleştirilirken çalışanın hem öğrenmesi hem tecrübe kazanması söz konusu olur. Bazı eğitimler ise işyeri dışında özel donanımlı eğitim merkezlerinde verilebilir. İSG eğitimlerinde en çok kullanılan yöntemler arasında; anlatma yöntemi, örnek olay yöntemi, rol oynama yöntemi, duyarlılık eğitimi yöntemi sayılabilir. Ayrıca, soru-cevap yöntemi, kontrol listeleri (check-list), eylem formları, beyin fırtınası, risk haritası geliştirilmesi gibi teknikleri de kullanmak mümkündür. Eğitimin zenginleştirilmesi için bazen yukarıda bahsedilen tekniklerin bir kaç tanesi bir arada da kullanılabilir. Önemli olan, eğitimde seçilen yöntemin, eğitimin içeriğine ve hedefine uygun olmasıdır (Kılıks & Demir, 2012: 39).

### 3.2.4. Ne kadar süre ile Öğretilecek?

Çalışanların İş Sağlığı ve Gü-

venliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te<sup>5</sup> uygulamalara ilişkin bazı sürelerle yer verilmiştir. Belirtilen süreler asgari (en az eğitim verilmesi gereken) sürelerdir. İşverenin veya eğitim veren kişinin bu sürelerin üzerinde eğitim vermesinde herhalde bir sakınca yoktur. Yönetmeliğe göre; eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır:

a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa.

b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.

c) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir (Md.6).

Çalışanlara verilecek eğitimler, çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince belirlenen periyotlar içinde;

a) Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat,

b) Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat,

c) Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenir.

Eğitim sürelerinin bütün olarak değerlendirilmesi esas olmakla birlikte, dört saat ve katları şeklinde işyerindeki vardiya ve benzeri iş programları da dikkate alınarak farklı zaman dilimlerinde de değerlendirilebilir (Md.11/3).

Az tehlikeli işyerleri için örneğin, muhasebe büroları veya diğer büro hizmetlerinde yukarıda bahsedilen eğitim süreleri makul süreler olabilir. Fakat, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde eğitim sürelerinin artırılması kanaatindeyiz. Ayrıca, eğitim verme sürelerinin yıllık programlanması, ancak aylık olarak eğitim verme sürelerinin kanunlara bağlanarak kesin sınırlarının çizilmesinde fayda vardır.

### 3.2.5. Ders Planları Nasıl Hazırlanmalı?

Eğitimin uygulanmasında diğer önemli bir nokta ise kişilerin öğrenme biçimlerine göre eğitim metodlarının uygulanması gerekliliğidir. Öğrenme konusunda kişiler arası farklılıklar olabilir. Bazı bireyler görsel metotlarla iyi öğrenirken, bazıları işitsel metotlarla öğrenmeye yatkındır. Bunun yanında bazı çalışanlar mutlaka araç-geçer-malzemeye elleriyle dokunarak ve onu kullanarak çok daha iyi öğrenebilirler. Bu nedenlerle eğitim sırasında bahsedilen tüm me-

totların birlikte kullanılması, herkesin eğitimden faydalanmasına yardımcı olabilecektir.

İSG eğitimlerinde kullanılabilircek öğretim teknikleri şunlardır:

Sözlü sunum,

Slayt Sunumları,

Küçük grup tartışmaları,

Açık uçlu soruların tartışılması,

Kursiyerlerin sunumu ve tartışılması,

Beysin fırtınası yöntemi (belirli bir durum veya probleme ilişkin fikir ve seçenekleri ortaya koymak),

Rol oynama (İşyerinde gerçekçi durumlar yaratılarak, kursiyerlerin kendilerini belirli kişiliklerde farzetmesi),

Örnek çalışmalar (gerçek hayattan işyeri sorunları ve çözümlerinin açıklanması),

Güvenli Çalışma koşullarına ilişkin araç-gereç ve ekipmanın güvenli kullanımının çalışanlara gösterilmesidir (State of California, 2015).

Günümüzde firmalar karma eğitim-öğrenme senaryoları üretme konusunda fırsatları kaçırmamak zorundadır. Öğrenme yöntemleri veya teknikleri çok çeşitli olabilir. Örneğin, sınıf içi öğrenme, mesafeli eğitim (uzaktan eğitim), işletme içinde veya işletme dışında çeşitli eğitim yerlerinin kullanımı şeklinde de olabilir. Örneğin, çalışanların panel, sempozyum ve değişik öğretici toplantılara katılımı çalışanların ufkunu genişleten ey-

lemlerdir. Bunların yanında çalışan grupları arasında karışık sınıflar oluşturarak uzaktan eğitim senaryoları uygulamak, yani harmanlanmış eğitim için olanaklar sağlamak da çalışanlara yeni fırsatlar sunabilecektir. Sadece formal eğitim (planlı, programlı eğitim) değil informal eğitim (günlük yaşamda devam eden öğrenme, doğal öğrenme) konusunda da çalışanlara fırsat verilmesi onların kişisel gelişimi için faydalı olabilir. Sınıf içinde veya hizmet içi eğitim uygulamalarında, genellikle işletmelerce kullanılmakta olan pedagojik eğitim yöntemleri; metin, resim, ses, video, vb. araçlarla kombine edilirse özellikle vasıfsız çalışanlar için çok daha öğretici olabilecektir. Vasıfsız çalışanlara eşit fırsat vererek ve harmanlanmış metotlar kullanarak, kendilerini ifade etmeleri konusunda olanak tanınması, toplu öğrenme yoluyla işi yaparak ve görsel araçlarla desteklenerek yapılan eğitimler de avantajlı olabilir (Mamaqi, 2015:8).

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO)'ne göre ders planı hazırlanmasında dikkat edilecek konular şunlardır:

Dersin amacı: Modülün genel öğretim amacı belirtilir. Her modül başlatıldığında kursiyerlere hedefleri açıklanır. Ayrıca, bu hedefler yeniden hatırlatmak için tahta üzerine yazılır.

Dersin kapsamı: Bu bölümde modül içeriği özetlenir. Tahta üzerinde veya projeksiyon cihazı görüntüsünde kursiyerlere modülün içeriği ve amacı görüntülü olarak anlatılır.

■ Giriş (Tanıtım): Bu bölümde özet niteliğinde ortaya konulan sorunlar ve konunun arka planı açıklanır.

■ Dersin ana yapısı: Eğitim modülünün akıcı bir dille anlatımı olmalı, ilgili tüm özellikleri kapsamlı eksik konu olmamalı, sunum yapılmadan önce birkaç kişi tarafından gözden geçirilmelidir. Sıklıkla yapılacak özetlemeler, konular anlatılırken kursiyerlere yardımcı olacaktır. Her farklı konunun girişinde önceki bölümle bağlantılı geçişler olaması yararlıdır. Kursiyerlere evde çalışmalar için yazılı ve görsel materyal dağıtılabilir. Gerekirse kitap ve diğer kaynaklar da tavsiye edilebilir.

■ Önemli noktaları hatırlatma: Sunum metninin her bir ana bölümünden sonra, hatırlatmak istenen önemli noktalarının listesi (veya şematik görüntüsü) yer almalıdır. Bunlar, her yeni bölümde yer alması gereken en önemli noktaların özettir.

■ Özet: Bu bölümde modül için sonuçlarının tartışılması sağlanır. Modülü bitirdiğinizde kursiyerler ile birlikte özeti gözden geçirilmesi önerilir. Bu sayede modülün hedeflerini tekrar gözden geçirmiş

ve daha iyi eğitim modülleri geliştirmek için fikir sahibi edinmiş olunur. Unutmamak gerekir ki, her ders veya her eğitim, eğitmen için daha iyisini yapmak için bir basamak teşkil eder.

■ Uygulama: Her bir modül (ders) bitirildiğinde en az bir uygulama yapılmalıdır. Egzersizler, kursiyerlere modüllerde öğrendiklerini uygulama fırsatı vermek ve öğretilenleri pekiştirmek için tasarlanmıştır. Mümkün olduğunca fazla uygulama yapmak eğitimin hedefine ulaşması için gereklidir (ILO, 2015).

#### 4. Eğitim Programlarının Uygulanması

İSG eğitimleri, yeni ve değişen riskleri hesaba katacak şekilde uyarlanmış olmalı, periyodik olarak tekrar edilebilmelidir. İş güvenliğine ilişkin kanun ve yönetmeliklerde de belirtildiği gibi, eğitim görevi kuruluş içi olanaklarla yerine getirilemiyor ise işveren, dışarıdan kamu veya özel kuruluşlardan yardım almalıdır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulamalı olması, geçmiş tecrübelerden yararlanılması, video veya diğer görsel araçlarla desteklemesi öğrenmenin etkinliğine yardımcı olabilecek unsurlardır. Bilinç seviyesinde değişim yaratabilmek için önce çalışanların eğitime katılması ve istekli olması sağlanmalıdır. Eğitim alan çalışanlara

her türlü destek verilerek eğitimlere katılımlarında hevesli olmaları sağlanmalı ve eğitimden sağlayacakları yararlar çalışanlara anlatılmalıdır. Bunu kavrayan çalışanlar, kendilerinden işletmenin daima yararlanılabileceği zengin deneyimleri olan, kendileri ile ilgili alınacak kararlarda sorumluluk ve söz sahibi olan ve öğrenme sürecinin her aşamasına etkin katılan ve etkin öğrenen bireyler olabileceklerdir (Ofluoğlu, vd., 2012: 112-113; Uysal, 2015:37).

Eğitimin uygulanması sırasında dikkat edilmesi gereken konular şunlardır:

Eğitim veren kişinin alanında uzman ve tecrübeli olması şarttır.

Onaylanmış tüm ders materyallerinin yer verilmelidir. Ders materyalleri sık sık gözden geçirilmeli ve en az yılda bir güncellenmelidir.

Eğitim malzeme ve ekipmanın iyi çalışır durumda olması, eğitimin etkinliğini artırır.

Tüm yazılı eğitim malzemeleri ile görsel-işitsel materyaller kullanılmalıdır.

Eğitim sırasında en az bir yardımcı teknik eleman bulundurulmalıdır.

Eğitim sonunda mutlaka bir sınav (yazılı, sözlü ve uygulamalı) yapılmalıdır.

Eğitim sonunda başarılı olanlara katılım belgesi (eğitim sertifikası) verilmelidir. (OSHA, 2015).

Dersin uygulanması ile ilgili olarak eğitimcilere tavsiyeler şunlardır:

■ Sınıfta uygun ve rahat bir öğrenme ortamı yaratın.

■ Hedef davranışa uygun strateji seçin. Kısa bir giriş ile konuyu başlatın.

■ Bilinenden bilinmeyene doğru gidin.

■ Daha iyi bir eğitim için ve fikirleri ve kavramları açıklamak için ek öğretim materyalleri kullanın,

■ İşyerine özgü "gerçek hayattan" örnekler verin.

■ Kursiyerleri düşünmeye, araştırmaya, eleştirmeye, problem çözmeye yöneltin.

■ Kursiyerlerin derse katılımını sağlamak için sorular sorun.

■ Kursiyerlerin cevaplarını olumlu bir tavırla karşılayın.

■ Cevapları dikkate alın;

■ Özel ilgi ve sabır isteyen kursiyerlerle ilgilenin.

■ Bölüm veya konu sona erdiğinde temel noktaları mutlaka özetleyin,

■ Kursiyerlere öğrendiklerini uygulama fırsatı verin.

■ Yapılan her eğitim daha sonraki eğitimin boşluğunu dolduracağına hatırdan çıkarmayın.

■ Eğitime ve eğitimin değerlendirmesine önem verin.

■ Çalışanlara kendileri geliştirmeleri için kaynaklar önerin. Örneğin, kitap, dergi, WEB siteleri vb.



(Çelebi, 2014: 11-12; Erdem, 2006; State of California, 2015).

Eğitim programlarında yer alan derslerin uygulanmasında yapılan hatalar şunlardır:

Bir "ders planına" sahip olamamak,

Eğitimin pratik olmaması,

Görsel araçlar kullanmamak,

Kursiyerlere devamlı olarak okuyarak eğitim vermeye çalışmak (sürekli olarak slayt veya metin okumak, kursiyerlerde, eğitime güvenin sarsılmasına yol açabilir),

Devamlı olarak aynı ses tonuyla konuşmak (sürekli alçak veya yüksek ses tonuyla anlatım dinleyicilerin dikkatinin dağılmasına ve derse ilgisizliğe sebep olabilir),

İlk 20 dakikadan sonra en önemli noktaları vurgulamaya çalışmak (kursiyerler ilk 20 dakika içinde en üst seviyede algılayabilirler, bu nedenle önemli konuların en başta verilmesinde fayda vardır),

Eğitimin sonunda, soru ve tartışma için yeterli zaman planlanmamış olması (sorular ve tartışmalardan çıkan sonuçların, gelecekte eğitimleri geliştirmek için eğitime önemli veriler sağlayacağı unutulmamalıdır).

Eğitmciler ders verdikçe deneyim kazanırlar. Eğitim verdikçe çalışanları ve kendilerini daha iyi analiz edebilirler. Ayrıca İSG eğitimcilerinin farklı iş kollarında ve

receklere eğitimler kendilerine geniş bir bakış açısı kazandırarak vizyonlarını genişletmeye yardımcı olabilecektir.

## 5. Eğitimin Değerlendirilmesi

Eğitim sorumlusunun yapılacak kısa-orta ve uzun vadeli değerlendirme temelinde şu konularda karar vermesi gerekecektir:

■ Eğitim programı amaçlarına ne derece ulaşmıştır?

■ Hangi amaçlar karşılanmıştır?

■ Eğitim kaynağı nasıl gözden geçirilmeli, geliştirilmelidir? (Buluç,1997).

Eğitim değerlendirilmesinde en önemli tavsiyeler yine eğitim alan çalışanlardan sağlanan geri bildirimlerdir. Eğitim alan çalışanların verilen bilgileri gerçekten almış olduklarından emin olunması gerekir. Bu amaçla eğitimin hemen sonrasında yapılacak olan uygulamalar ile eğitimin başarılı olup olmadığı test edilmelidir. Eğitim alan çalışanlar bilgileri doğru şekilde uyguladıklarında, bilgileri anlamış olduklarından ve güvenli çalışmanın artık uygulanabilir olduğuna kanaat getirilebilir. Ayrıca, yapılacak uygulamalar sırasında iş uygulamaları veya araçları ve ekipmanların güvenli kullanımı konusunda çalışanlara sorular sorulmalıdır. Bu şekilde eğitimin başarılı olup olmadığı kontrol edilebilir. Çalışan, aldığı bilgileri uygulayamıyor ise

eğitimin başarısız olarak değerlendirilmesi sözkonusudur. Yeni becerilerin iş yerine taşınmasındaki başarısızlığın eğitimcinin veya kursiyerin başarısızlığından kaynaklanmıyor olabileceği unutulmamalıdır. Bu başarısızlık, işyerindeki kültürden veya işverenin tavırlarından da kaynaklanıyor olabilir. Böyle bir durumda eğitimi alan kişi, hiç eğitim almamış gibi eski tutumlarını sergilemeye devam edecektir (State of California, 2015; Buluç,1997).

## 6. İşverenlerin İSG Eğitimi

Eğitim alması gereken çalışana çoğu kez işverenin de dâhil edilmesi gerekmektedir. Türkiye'de özellikle, yaptığı işin uzmanı olmayan işverenlerin de eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Türkiye'de ilkokuldan başlayarak İSG konularında bir eğitim verilmediği, hatta fakültelerde dahi çoğunlukla 2 saatlik (kredisi düşük) bir ders olarak okutulduğu için işverenlerin, üniversite mezunu olsalar bile, işe başlamadan önce mutlaka İSG eğitimlerinden geçirilmesi gerekir. Yeni işe başlayan çalışan ile yeni iş kuran işveren aynı kategoride değerlendirilmelidir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, yapılan ağır ve tehlikeli işlerin yönetiminin daha sağlıklı olabilmesi için herşeyi iş güvenliği uzmanına devrederek uzaktan olan bitenin seyredilmesi, işletme yönetimi ve liderlik

yaklaşımları ile örtüşmemektedir. Bu nedenle işverenler hem kendilerini eğitmek hem de çalışanların eğitimi için kaynak ve zaman ayırmak zorundadır. İşverenlerin; çalıştaylar (workshops), seminerler, kurslar (kısa kurslar ve liderlik eğitimi) ve mentoring (danışmanlık, destekleyicilik, öğrenme ortağı, koç, koruyucu, rol modeli, rehber öğretmenler) yöntemleri ile eğitilmesi mümkündür.

## 7. Sonuç

İşyerinde, işyeri ve çalışma koşullarına uygun hazırlanan sistematik eğitim programlarının uygulanması eğitimin sağlayacağı genel faydaların görülmesi açısından doğru adımlar olacaktır. Eğitim programlarının doğru zamanda ve doğru yerde uygulanması sayesinde çalışanların sağlığının korunması sağlanarak işyerine ve işverene önemli katkılar yapılacağı gibi, çalışanın kendisine ve ailesine fayda sağlayacak ve sonuçta tüm topluma olumlu yönde katkı yapılacaktır.

İSG eğitimleri konusunda, özel sektörün, kamu kurumlarında çalışan uzmanlardan faydalanması gerekir. Bu sayede ülkemizde bir türlü gerçekleştirilemeyen üniversite-sanayi işbirliğinin gerçekleştirilmesinde bir adım atılmış olacaktır. Kamuda çalışan tüm mühendisler, hukukçular, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri

mezunları, psikologlar ve psikiyatristler ve ilgili diğer tüm ilgili bilim dallarındaki uzmanlar özel sektörde, özlük hakları verilerek eğitim amaçlı görevlendirilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğini işyerlerinde tam anlamıyla sağlamak çalışanların eğitimine bağlıdır. Ülkemizde, genel olarak toplumun bakış açısından kaynaklanan ve işyerlerinde her gün yaşanan iş kazalarına rağmen kadercı anlayışı değiştirmek için çalışması gerekmektedir. Birçok iş kazası ve meslek hastalıklarının tesadüf olmadığı eğitim yardımıyla tüm çalışanlara benimsetilmelidir (Sarı, 2009:1869).

İSG eğitimleri açısından diğer tavsiyeler şunlardır:

■ Çalışanların eğitim faaliyetlerini sıkıcı, rutin veya gereksiz faaliyetler olarak algılamamaları için özen gösterilmeli; eğitim sonunda ödüllendirmeler, sertifika verilmesi vb. yöntemlerle eğitim cazip hale getirilmelidir.

■ Çalışanlardan önce işverenler ve yöneticiler eğitimden geçirilmelidir.

■ İşverenlere ve yöneticilere verilecek olan eğitimlerde; çalışanların eğitim almasının, işletmenin kârlılığını artıracığı ve uzun dönemde hem üretimde hem de iş kazası ve meslek hastalığı maliyetlerinde önemli tasarruflar sağlayacağı anlatılmalıdır.

■ Gerek çalışanlara gerekse iş-

verenlere ve yöneticilere yönelik olan eğitimlerde üniversitelerdeki öğretim kadrosundan, özlük hakları gözetilerek mutlaka yararlanılmalıdır. Üniversite akademisyenlerinin bu alanda verecekleri eğitimler ders yüküne dâhil edilerek teşvik edici / özendirici hale getirilmelidir.

■ Türkiyede sanayi sektöründe yapılan işlerin neredeyse hepsi oldukça tehlikeli işlerdir. Üç kişinin çalıştığı bir plastik imalat atölyesinde dahi çok önemli tehlike ve risk taşıyan unsurlar bulunmaktadır. Bu açıdan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan tüm işlerde, eğitim verilmeden, çalışanlar kesinlikle işe başlatılmamalıdır.

■ Eğiticilerin, kendi alanında iyi bir eğitimden geçirildikten sonra eğitim vermesi sağlanmalıdır.

■ Çalışanlara yönelik eğitimler, onların dinlenme zamanlarından çalarak planlanmamalıdır. Öğle tatilinde, dinlenme molalarında veya vardiya değişimlerinde eğitim verilmemelidir.

■ "İş Sağlığı ve Güvenliği", ilkokuldan başlayarak orta ve yüksek öğretimin hemen tüm dallarında ders olarak okutulmalıdır.

■ İSG alanında sayıları çok az olan lisans, yüksek lisans ve doktora programları artırılmalıdır.

■ Mühendislik, Hukuk ve İktisat-İşletme fakültelerinde "İş sağlığı ve Güvenliği Kürsüleri" kurulmalıdır.

■ Tüm işletmelerin girişinde misyon ve vizyonun yanında " İş sağlığı ve güvenliği politikası " da yazılı olarak yer almalı ve politika-nın gereği yerine getirilmelidir.

■ Tüm işletmelerde verilen İSG eğitimleri, sadece yönetmelikle-ri uygulandığını gösteren ve isten-diğinde müfettişlere veya mahke-melere ibraz edilmesi gereken ve dosyada saklanan doküman top-luluklarından ibaret olmamalı; ger-çek anlamda çalışanların kaza ve hastalıklardan korunması için; bi-

linçli, planlı ve mutlaka sürekli ya-pılmalıdır.

İş kazası ve meslek hastalık-larının önlenmesi konusunda en önemli konu çalışanların eğiti-mi ve bilinçlendirilmesidir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını çözmek için tüm özel işletmelerin, kamunun ve bu konularda biraz bilgisi olan tüm kişi ve kuruluşların seferber edilmesi ve elbirliği için-de çalışması veya çalıştırılması ge-rekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akpınar, T., & Çakmakkaya, B.Y. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü. *Çalışma ve Toplum*, 2014/1, 273-304.
- Atak, M., & Atik, İ. (2007). Örgütlerde Sürekli Eğitimin Önemi ve Öğrenen Örgüt Oluşturma Sürecine Etkisi. *Hava Kuvvetleri Komutanlığı Sürekli Eğitim Modeli Örneği, Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, Ocak 2007, Cilt 3 Sayı 1, 63-70.
- Aydın, H.İ., & Halis, M.(2004). Eğitimin İşletme Etkinliğindeki Yeri ve Önemi. *Mevzuat Dergisi*, Yıl:7, Sayı:74, <http://www.mevzuatdergisi.com/2004/02a/02.htm>, Erişim Tarihi: 18.09.2013.
- Bahn, S. (2013). *Workplace hazard identification and management: The case of an underground mining operation*, *Safety Science*, 57 (2013), 129-137.
- Balkır, Z.G. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2012 / 1, 56-91.
- Buluç, B. (1997). Milli Eğitim Bakanlığında İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi, <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0vgqelnEmR4J:w3.gazi.edu.tr/~buluc/KONYA.DO-C+&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr>, Doktora Tezi. G.Ü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Erişim Tarihi: 03.04.2015,10.
- Çelebi, N. (2014). Öğretim İlke ve Yöntemleri. 3. Hafta Ders Notu, KBUZEM Karabük Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, <http://edebiyat.karabuk.edu.tr/pfomas-yon/icerikler/ncelebi/3.%20HAFTA.pdf>, Erişim Tarihi: 13.04.2015.
- Demircioğlu & Centel, (2012). İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Durmaz & Okumuş, (2014). Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları. Süleyman Demirel Üniversitesi, *Vizyoner Dergisi*, Yıl: 2014, C.5, Sayı:10, 26-54.
- Ekin, A. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Erdem, A.R. (2006). Nasıl Öğretmeliyim: Öğretim Strateji, Yöntem ve Teknikleri. Üniversite ve Toplum, <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=274>, Erişim Tarihi: 14.02.2015.
- Eren, A. (2001). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşçi-İşverenin Görev ve Sorumlulukları. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara, <http://www.ceis.org.tr/images/userfiles/1293661194925.pdf>, Erişim Tarihi: 20.10.2014, 13.
- ILO, Uluslararası Çalışma Örgütü, International Labour Organization, Your health and safety at work (series), <http://actrav.ilo.org/actrav-english/telearn/osh/guide/gumain.htm>, Erişim Tarihi: 06.04.2015.
- İlic, D. & Keçecioğlu, T. (2008). Örgütsel Strateji ile İnsan Kaynakları Uygulamalarının Uyumlaştırılması Üzerine Bir Değerlendirme. *Review of Social, Economic & Business Studies*, Vol. 11/12, p1-23. 23p.
- İşler, M.C.(2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi. İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara.
- Karacan & Erdoğan (2011). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21) 2011 / 1:102-116.
- Karadağ, G.; Taşdemir, S.; Kılıç, S.P. & Kul, S.(2012). İşçilerin İşyeri Memnuniyetinin ve Eğitim Gereksinimlerinin Belirlenmesi. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 2012: 11(6), 700.
- Kılıçarslan, Ö.(2009). Eğitimde Stratejik Planlama. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara, [http://sgb.meb.gov.tr/str\\_yon\\_planlama\\_V2/Makaleler.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/str_yon_planlama_V2/Makaleler.pdf), s.72, (06.05.2014).
- Kılıks, İ. & Demir, S.(2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Ocak 2012, Cilt 3, Sayı 1, 23-47.
- Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Kökten, M. & Avinç, O. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış. *Tekstil ve Mühendis*, 21: 93, 33-47.
- Mamaqi, X. (2015). The efficiency of different ways of informal learning on firm performance: A comparison between, classroom, web 2 and workplace training. *Computers in Human Behavior*, 0747-5632/ 2014 Elsevier Ltd., *Computers in Human Behavior xxx (2015) xxx-xxx*, 2 January 2015.
- Mercin, L. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Eğitim Kurumları Açısından Gerekliliği Ve Geliştirme Etkinliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.e-sosder.com ISSN:1304-0278 Güz 2005 C.4 S.14(128-144). [http://193.140.134.6/~gokturk/sbox/Cihat\\_Insankaynaklari\\_gelistirme.pdfs](http://193.140.134.6/~gokturk/sbox/Cihat_Insankaynaklari_gelistirme.pdfs), s.138-141, Erişim Tarihi: 09.06.2014.
- Milliyet Gazetesi, "İş kazalarının ülkeye maliyeti ne kadar?", <http://blog.milliyet.com.tr/is-kazalarinin-ulkeye-maliyeti-ne-kadar-/Blog/?BlogNo=362350>, Erişim Tarihi: 05.09.2013.
- National Safety Council, (2013). November 25, 2013, <http://blog.nsc.org/7-steps-create-effective-workplace-safety-training-program>, Erişim Tarihi: 29.04.2015.
- Ofluoğlu, G., Buzkan, S., & Pulat, Ö. (2012). Davranış Değiştirme Odaklı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi. *Kamu-İş*, C:12, S:3/2012, 112-113.
- Oğuz, Ö. (2011). AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul: Legal Yayınevi.
- OSHA, (2015). [https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadispl.show\\_document?p\\_table=STANDARDS&p\\_id=10656](https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadispl.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=10656), Erişim Tarihi: 17.02.2015.
- Sarı, F.Ö. (2009). Effects of employee trainings on the occupational safety and health in accommodation sector. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1 (2009), 1865-1870.
- Seyyar, A.T. (2015). İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile daha verimli bir iş hayatı. <http://www.enocta.com/enocta/web/kurumportal/Content/is-sagligi-ve-guvenligi-egitimleri-ile-daha/1614/>, Erişim Tarihi: 28.04.2015.
- State of California, Department of Industrial Relations, Effective Training Steps, <https://www.dir.ca.gov/dosh/etools/09-002/plan.htm>, Erişim Tarihi: 24.04.2015.
- Şimşek, M. (2006). Toplam kalite Yönetiminde Başarının Anahtarı İnsan Faktörü. İstanbul: Babıâli Kültür Yayıncılığı.
- Tozkoparan, G. & Taşoğlu, J. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt / Vol. XXX, Sayı/No. 1, 181-209.
- Uysal, G. (2015). "İnsan Kaynakları Yönetimi Ders Notları", <https://wiki.zirve.edu.tr/sandbox/users/altug.coskun/weblog/73869/attachments/bfbd4/insan%20kaynaklari%20yonetimi%20ders%20notlar%C4%B1.pdf?sessionID=84b9891c9ea7277b107ce0cc9dc87d1364c89583>, Erişim Tarihi: 15.04.2015.
- Yılmaz, F. (2009) Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul, s.95-97.