

SAYI: 30 YIL: 6 NİSAN-MAYIS-HAZİRAN 2006



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

# İSG

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DERGİSİ

# İş Sağlığı ve Güvenliğinde

## Eğitimin Önemi



EĞİTİM  
ÖZEL SAYISI

ÜÇ AYDA BİR YAYIMLANIR  
ÜCRETSİZDİR

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Adına  
Sahibi  
Erhan BATUR

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü  
Dr. Rana GÜVEN

Yayın Kurulu  
Mustafa BİRBENLİ  
Handan ŞEN  
Sevgi KARABAY

Yazışma Adresi  
İnönü Bulvarı No:42 Emek-ANKARA  
Tel: 0.312 215 50 21  
Fax: 0.312 215 50 28  
<http://isggm.calisma.gov.tr>  
[isggm@csgb.gov.tr](mailto:isggm@csgb.gov.tr)

TASARIM



[www.danajans.com](http://www.danajans.com)

BASKI



İMAJ CENTER

Macun Mah. 3. Cad. No: 2 (A Girişi)  
İstanbul Yolu 6. Km. Yenimahalle-ANKARA  
Tel: 0.312 397 91 40  
Faks: 0.312 397 41 54  
[www.impress.com.tr](http://www.impress.com.tr)

Dergide yayımlanan yazılar kaynak gösterilerek  
iktibas edilebilir. Yayımlanan yazılardan doğacak  
sorumluluk yazara aittir.



ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
GENEL YAYIN NO: 136

## İÇİNDEKİLER

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ OLUŞUMUNDA EĞİTİMİN ÖNEMİ .....3

DR. RANA GÜVEN

ESKİ VE YENİ İŞ KANUNLARINDA ÇALIŞANLARIN ISG EĞİTİMİ .....10

KAMİL SAMİ EKEMEN

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE EĞİTİM .....16

AYSEL ÜNALAN

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE EĞİTİMİN ÖNEMİ.....22

AV. İSMET SİPAHI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İÇİN EĞİTİM VE ÖĞRETİM .....26

PROF. DR. RÜÇHAN IŞIK

SİGARASIZ İŞ YERİ (SMOKE FREE WORKPLACE) NASIL GERÇEKLEŞTİRİLEBİLİR? .....30

PROF. DR. NAZMİ BİLİR

SAĞLIK EĞİTİMİ .....38

PROF. DR. ŞEVKAT BAHAR ÖZVARIŞ

TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİM VE ÖĞRETİM SİSTEMİNİN  
GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ (MEGEB).....42

GÜNGÖR ALAN

BALIK TUTABİLMEK .....46

A. NİLÜFER ÖZAYDIN, ALİ ZİYA TIRYAKI, ŞANDA ÇALI

EĞİTİM ZİHİN BİLEMEKTİR .....54

MUSTAFA AVŞAR

YETİŞKİNLER NASIL ÖĞRENİR, NASIL EĞİTİLİR?.....56

DR. RUKİYE GÜL

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN EĞİTİME ENTEGRASYONU

İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ .....60

SEÇİL KARADURMUŞ

AVRUPA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM, ÖĞRETİM

BİLGİ AĞI (ENETOSH) PROJESİ.....68

SÜREYYA KAPUSUZ

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) TORİNO EĞİTİM

MERKEZİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ .....74

BURAK ÇAĞATAY DOĞAN

DR. RANA GÜVEN<sup>1</sup>

***Bir milleti hür, bağımsız, şanlı, yüksek bir toplum olarak yaşatan da; köleliğe, yoksulluğa düşüren de eğitimidir.***

***M. Kemal Atatürk***

Yaşamın temel gereksinimlerinden birisi olan çalışma hayatında; fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psiko-sosyal birçok etkenle karşı karşıya kalınmakta ve kişinin sağlık, güvenlik ve verimliliği etkilenmektedir. Çalışma hayatında çalışanların sağlıklarının olumsuz etkilenmesini, iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesini önlemek, çalışanların sağlık ve güvenliklerini geliştirerek, iş uyumlarını ve verimliliklerini artırmayı amaçlayan iş sağlığı ve güvenliği, çok disiplinli ve geniş bir alandır. Duyarlılıkların ve çıkarların çeşitliliğine karşın, konuya ilişkin aşağıda sunulan bazı temel ilkeler belirlenmiş ve uluslararası kabul görmüştür<sup>2</sup> :

- İş sağlığı ve güvenliği alanında politikalar oluşturulmalıdır.
- Sosyal taraflar (işverenler ve işçiler) ve diğer ilgili taraflarla görüş alışverişinde bulunulmalıdır.
- Önleme ve koruma, iş sağlığı ve güvenliği program ve politikalarının amacı olmalıdır.



- Bu alanda etkili program ve politikalar geliştirilip uygulanabilmesi açısından bilgilendirme büyük önem taşımaktadır.
- Sağlığın geliştirilmesi, iş sağlığı uygulamalarının en temel ögesidir.
- İş sağlığı hizmetleri bütün çalışanları kapsamalıdır.
- İş kazalarına maruz kalan, yaralanan ve mesleki hastalıklara yakalanan çalışanların tazminat alma, rehabilitasyon ve tedavi hizmetlerinden yararlanma imkânları sağlanmalıdır.
- Eğitim, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları açısından yaşamsal önemdedir.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda devlet, çalışan ve işverenin belirli sorumluluk, görev ve yükümlülükleri vardır.
- İş sağlığı ve güvenliği politikaları fiilen uygulanmalıdır.

Günümüzün modern iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı, zorlayıcı ve hukuksal önlemlerin ötesinde hizmet ve müşteri odaklı bir anlayışla taraflara sunulmaktadır. Bu anlayışı hayata geçirmek için "sosyal diyalog" öne çıkmakta ve vazgeçilmez olmaktadır.

Sağlıklı, motivasyonu yüksek ve üretken iş gücü bir ülkenin sosyal ve ekonomik geleceği açısından temel unsurdur. Günümüzde iş yerindeki tehlikelerin önlenmesi ya da çalışanların tehlikelere karşı korunmaları yeterli olmamaktadır. Çalışanların mevcut sağlık durumlarının iyileştirilmesi için ge-

1. Ph.D, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Md. Yrd.

2. Allie, B.O., İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel İlkeler, ILO, Ankara, 2005.

rekl adımların atılması, sağlık ve güvenliği öne çıkaran bir anlayış ve bilincin oluşturulması gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi amacıyla sosyal taraflarla ortak yapılacak eğitim ve öğretim çalışmaları bu anlamda büyük yarar sağlayacaktır. Çalışanların yaşam tarzları, beslenme biçimleri, egzersiz yapıp yapmadıkları, içki ve sigara alışkanlıkları da sağlık açısından temel önemdeki etmenlerdir. Örnek yaşam tarzlarını özendirerek ve sağlığa aykırı davranış ve alışkanlıkları değiştirecek biçimde tasarlanmış sağlık eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının bir parçası olarak iş yerlerinde uygulanmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği programları, çalışma koşullarının ve ortamlarının iyileştirilmesinin sosyal ve ekonomik önemi konusundaki bilinç ve duyarlılığı yaygınlaştıracak stratejiler öngörmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç ve duyarlılık geliştirme kampanyaları, gerek yönetimi, gerekse çalışanları kendi işyerlerindeki tehlikeler ile kazaların, yaralanmaların ve hastalıkların önlenmesindeki rolleri ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmeyi hedefler. Bu tür kampanyalar, üst yönetim, denetçiler ve çalışanlar dahil bir işletmenin bütün düzeyleri arasındaki iletişimin ve iyi iş ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.

*Eğitim, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları açısından hayati önemdedir.*

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde amaç; bir işletmedeki yöneticilerin ve çalışanların, iş kazalarına, yaralanmalara ve hastalıklara neden olan risk etmenlerini teşhis edebilecekleri bilgi, kavra-



ş ve becerilerle donatılmaları ve bu etmenlerin kendi çalışma ortamlarında ortaya çıkmasını önlemeye hazır durumda olmalarıdır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, çalışma yaşamında sağlığı ve güvenliği geliştirecek bilinç ve duyarlılıkla olumlu tutumları yerleştirmeye yöneliktir. Eğitim, iş yeri koşullarının ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesinin bir aracı olarak önemsenmelidir. İş sağlığı ve güvenliği kurumları ve laboratuvarları, çalışma enstitüleri, iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim, teknik destek ya da araştırma faaliyetleri yürütecek diğer kurumlar geliştirilmeli ve desteklenmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği programları, devlet, işveren ve işçi kuruluşlarının, araştırma kurumlarının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi çalışmalarında yer alan diğer grupların farklı gereksinimlerini göz önüne alarak, bilgi toplanmasına, analizine ve yaygınlaştırılmasına özel önem vermelidir.

Eğitim, kişilere, işlerini ve mesleklerini başarılı biçimde yapmaları için gerekli kuramsal ve pratik bilgileri sağlar. Eğitimin her aşamasında iş sağlığı ve güvenliğinin önemi dikkate alınarak, gerekli teknik ve tıbbi bilgiler aktarılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi bütün çalışanların gereksinimlerini karşılamalı, ulusal koşullara ve uygulamalara uygun biçimde verilmelidir.

## GÜVENLİK KÜLTÜRÜ OLUŞUMUNDA EĞİTİMİN ÖNEMİ

Güvenlik kültürü eğitiminde hedeflenen, öğrencilerin gereksinimini karşılayacak iş sağlığı ve güvenliği ilkelerinin bütün iş kolu ve mesleki eğitim programlarına dahil edilmesidir. İş sağlığı ve gü-

runmaları yetmez. Ayrıca, çalışanların mevcut sağlık durumlarının iyileştirilmesi için adımlar atılması, sağlık ve güvenliğe değer veren bir kültür yaratılması gerekir.



*İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, çalışma yaşamında sağlık ve güvenliği geliştirecek bilinç ve duyarlılıkla, olumlu tutumları yerleştirmeye yöneliktir.*

venliği ile ilgili konuların, kişilerin gelecekte yapacakları işler ve üstlenecekleri sorumluluklar da gözetilerek, bütün eğitim programlarına dahil edilmesi gerekmektedir. Genel olarak, insanlar edindikleri alışkanlıkları ve içselleştirdikleri refleksleri bırakmakta büyük güçlük çekerler. Bu nedenle, çalışma yaşamındaki güvenli yöntemler ve davranışlar konusuna eğitimin ilk aşamalarında yer verilmelidir ki bunlar daha sonra çalışma yaşamında benimsenip uygulanabilsin.

Eğitim; sağlıklı ve güvenli bir işyeri açısından vazgeçilmez olup, yıllardır sağlık ve güvenlik yönetiminin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim tek başına, bir konu olarak ele alınmamalı, genel iş eğitiminin ayrılmaz bir bileşeni olarak görülmeli ve gündelik iş süreçlerine dahil edilmelidir. Yönetim, üretim sürecinde rolü olan herkesin, işleri için gerekli teknik beceriler konusunda eğitilmesini sağlamalıdır.

Sağlıklı, motivasyonu yüksek ve halinden memnun iş gücü bir ülkenin sosyal ve ekonomik geleceği açısından hayati önemdedir. Bu iş gücünün sağlanması için, iş yerlerindeki tehlikelerin önlenmesi ya da çalışanların bu tehlikelere karşı ko-

İSG'nin eğitime entegre edilmesi<sup>3</sup> :

Çocuk ve gençler arasında bir işe başlamadan önce iyi davranışlar geliştirmek için mutlaka sağlık ve güvenlik konuları okul müfredatına dahil edilmiş olmalıdır. Bunu gerçekleştirmenin yolu son 20 yılda değişmiştir. Geleneksel yaklaşımda iş sağlığı ve güvenliği müfredata genellikle fen veya meslek derslerinde tek bir konu olarak (veya kurs olarak) dahil edilmekte iken bugün sağlık ve güvenlik konusu tek bir konu başlığı olarak kısıtlanmamakta, eğitimin tüm aşamalarında, matematik ve türkçe gibi bütün derslere dahil edilmektedir. Matematik derslerinde iş kazaları istatistikleri kullanılarak hazırlanan bir problem ya da Türkçe dersi için çalışma hayatını konu alan bir okuma parçası hazırlanması, dolaylı ve kalıcı bir öğrenmeyi sağlayacaktır.

Bugün artık İSG görüşlerinin değişik konularda ve tüm eğitim süreçlerinde karşılıklı entegrasyonu hedeflenmektedir. Bunu yaparken çocukların yaş ve eğitim seviyeleri göz önüne alınmaktadır. Ayrıca, İSG programları şartlara duyarlı olmalı, her okulun yerel şartlarına uyarlanabilecek kadar esnek olmalı ve değişik öğrenme şartlarına uyarlanabilmelidir. Örneğin; anaokulunda dersler, güvende kalma kuralları veya arkadaş edinme üzeri-

3. Systems and Programmes, Mainstreaming Occupational Safety and Health into Education, Good Practice in School and Vocational Education, OSHA, Belgium, 2004.

ne verilir. Ortaokulda ise konular çatışmaları idare etmek, şiddeti önlemek veya yaşam için fiziksel olarak aktif olmak gibi konulardır.

Çocukların ve gençlerin okul veya diğer eğitim birimlerinde sağlık ve güvenlik koşullarının uzun vadeli iyileştirilmesi aşağıdaki koşulları kapsayan bir yaklaşımı gerektirmektedir:

- Fiziksel, zihinsel ve sosyal refah,
- Tüm okulun organizasyonel, bireysel ve çevresel parçaları arasında iletişimin olması,
- Okulda bireysel sağlık güvenliği algısı ve davranış biçimlerini şekillendirip, iyileştirmek,
- Okulları, öğrenci ve öğretmen ihtiyaçlarına uygun çalışma alanları olarak biçimlendirmek.

Güvenli ve sağlıklı bir öğrenme alanı; çocukların ve gençlerin gelecekteki özel ve iş hayatlarını en güvenli ve sağlıklı şekilde biçimlendirme becerisi ve risk farkındalıklarını mümkün olduğunca erken edinmelerini sağlayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin eğitimle bütünleştirilme projesi çok disiplinli ve araştırma temelli olmalıdır. Sağlık ve güvenliğin eğitime entegrasyonu; konuyla ilgili gerekli bilginin toplanması, projenin planlanması, şekillendirilmesi, hayata geçiril-

mesi, sonuçlarının değerlendirilmesi ile proje sonuçlarının izlenmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması üzere altı adımlı bir işlem olarak tanımlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin temel faktörleri: Okullar, işverenler, veliler, eğitimciler, istihdam büroları, sağlık bakımı sağlayıcıları ve sivil toplum gruplarıdır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitiminde "akran eğitimcilerin kullanımı" etkili bir yöntem olarak görülmektedir. Akran eğitimciler, eğitimlere enerji ve motivasyon sağlarlar, akranlarının kullandığı dili konuşurlar, diğer gençlere örnek olurlar ve iş yeri konusunda yeni bir bakış açısı sağlarlar. Akran eğitimi ile; genç insanların ne istediğini öğrenmek ve onlarla iş birlikçi bir temelde beraber çalışma imkânı sağlanmaktadır.

*Sağlık ve güvenlik; günlük yaşam ve iş hayatının bir parçasıdır.*

İlkokul eğitimi yaş grubundaki çocuklar için çalışma hayatı çok uzaktadır ve bu yüzden bu konu ilgilerini çekmez. Onlar için güvenli ve sağlıklı davranışları eğlenceli bir şekilde ve onların gündelik hayatları ile bağdaştırılmış şekilde sunmak çok önemlidir. Gündelik hayatla bağlantı okulda da var olmalıdır ve okul ile çevresinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile başlamalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitim materyali ve kaynaklarının okul eğitim uygulamalarını bilen tecrübeli öğretmenler ve teknik danışmanlar tarafından hazırlanması eğitimin kalitesini olumlu etkileyecektir. Ayrıca, öğretmenin istekliliği İSG'nin eğitimle bütünleştirilmesini sağlayan bir güç-





## GÜVENLİK KÜLTÜRÜ OLUŞUMUNDA EĞİTİMİN ÖNEMİ



tür. Öğretmenlerin sağlık ve güvenlik uzmanları ile birlikte çalışması her iki tarafın tecrübesini artıracaktır.

Bilgiyi tek yönlü, klasik sınıf dersi yöntemi ile aktarmak; bilginin doğru ve kullanılabilir şekilde alınmasında yeterli görülmemektedir. Günümüzde eğitimciler interaktif eğitim metodlarının etkinliği konusunda uzlaşmışlardır. İnteraktif yaklaşım öğretmen ve öğrencinin birlikte çalışması ile öğrencinin aktif ve yaratıcı katkılarını gerektirmektedir.

*İş sağlığı ve güvenliği;  
eğitimde belli bir seviyeyi tamamlamak  
için ihtiyaç duyulan bilginin ötesinde  
toplum içinde herkesi ilgilendiren bir  
konudur.*

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde kullanımı kolay, yaşa uygun ve konuya duyarlı esnek metodlar/materyaller kullanılmalıdır. Kabul ve iyi kaliteyi sağlamak için öğrenme kaynakları değişik ortaklarla birlikte geliştirilip hazırlanmalıdır (İSG yetkilileri, eğitim kuruluşları, sosyal ortaklar, veliler ve öğretmen birlikleri, işverenler).

İş dünyasında pratik tecrübeleri az olduğundan öğretmen ve eğitimcilerin iş sağlığı ve güvenliği bilgisini nasıl aktaracakları ve geliştirilen eğitim

materyallerini nasıl kullanacakları konusunda eğitilmesi yararlı olacaktır. Sağlık ve güvenliğin eğitime entegrasyonu, eğitim kültüründe değişiklikler yapacaktır ve uygulanması için yeni eğitim metotları, zaman ve sabır gerektirecektir.

Geliştirilen eğitim materyali ve yöntemlerinin uygulama sırasında etkinliği sürekli değerlendirilmeli ve değişiklikler yapılmalıdır. Bu değerlendirmede tüm ortaklardan alınan geri bildirim dikkate alınmalıdır.

Eğitimin İSG ile bütünleştirilmesinin kalıcı bir işlevi olmalı, çocuk ve gençleri gelecekteki çalışma veya özel hayatlarına hazırlamalıdır. Okul ya da diğer eğitim kuruluşlarının eğitim ve çalışma çevrelerini iyileştirmelidir.

Sağlık ve güvenliğin eğitim ve öğretime entegrasyonu veya bütünleştirilmesi söylendiği kadar kolay değildir. Bütünleştirmek, iş sağlığı ve güvenliği gibi bir politik konuyu, eğitim gibi başka bir politikaya entegre etmektir. Bu yüzden değişik kuruluşlar ve düşünce tarzlarıyla olan değişik sistemler birbirleriyle iletişim içine girip ortak hareketlerde bulunmalıdır.

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Stateji Dökümanında eğitim ve önleme kültürü iş kalitesini iyileştirme ve koruma için temel faktör olarak tanımlanmaktadır. Eğitim ve öğretim konusunda 2010 yılına kadar somut hedefler belirlenmiş ve bu hedeflere ulaşmak için detaylı bir iş programı sunulmuştur.

1-3 Ekim 2003 tarihinde Roma'da gerçekleşen İSG'yi eğitimle bütünleştirmek ve yarının çalışanları konulu Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı sırasında sağlık ve güvenlik uzmanları; çocukları ve gençleri gelecekteki çalışma hayatlarına hazırlamayı hedefleyen kaliteli bir çok he-

defi temel alan Avrupa stratejisine gerek duyulduğu konusunda anlaşmaya varmışlardır. Roma Deklarasyonu okulları ve diğer profesyonel eğitim kuruluşlarını, insanları çocukluktan başlayarak hayatları boyunca daha güvenli ve sağlıklı iş gücü sağlayıcı eylemlerle görevlendirmektedir. 2010 yılından önce okuldan ayrılacak olan tüm genç insanların okuldaki eğitim programı içerisinde en az 8 saatlik İSG eğitimi alması gerektiği belirtilmektedir. Her üye ülke; okul hayatının hangi evresinde bu eğitimin başlayacağına ve nasıl verileceğine karar verme konusunda serbest bırakılmıştır. İSG'yi eğitimle bütünleştirmek ve yarının çalışanları konulu Avrupa stratejisinde şu hedefler amaçlanmıştır:

- Çocukları ve gençleri gelecek çalışma hayatındaki zorluklara hazırlamak ve onların iş sağlığı ve güvenliğini garantilemek.
- Tüm vatandaşlara ve çalışanlara ömür boyu sürecek eğitim sağlamak.
- İşyerinde sağlık ve güvenliği sağlayacak eğitim-öğretim sistemlerini başlatmak ve devam ettirmekteki katılımı geliştirmek.

### 2002 - 2006 İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyon Stratejisi Dokümanında;

Bilinç artırma ve eğitimin erken seviyelerde başlayıp devam etmesi gerektiği vurgulanmakta, iş kalite-

tesini arttırmak ve korumak için eğitim ve önleme kültürünün temel faktörler olduğu belirtilmektedir. Roma deklarasyonu Avrupa seviyesinde İSG'nin eğitim-öğretime entegrasyonunu geliştirmeye davet eden ilk Avrupa teşebbüsüdür.

### Sonuç ve Öneriler:

Sosyal ve ekonomik gelişmenin göstergelerinden biri olan iş sağlığı ve güvenliği düzeyinin iyileştirilmesinde toplumda güvenlik kültürünün oluşturulması büyük önem arz etmektedir. AB ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de anaokulundan emeklilik dönemine kadar yaşam boyu öğrenme yolu ile topyekûn bir güvenlik kültürü oluşumuna ihtiyaç vardır.

Ülkemizde ilköğretim, orta öğretim, mesleki eğitim ve üniversite düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin sistematik olmadığı ve genel olarak öğretim üyesi ve öğretmenlerimizin kişisel ilgi ve becerisine bağlı olduğu gözlenmektedir. Bu alanda farklı eğitim düzeyleri için bir eğitim standardizasyonuna ihtiyaç duyulmaktadır.

Güvenlik kültürü oluşumunda erken çocukluktan başlayarak farkındalık yaratmak amacı ile Milli Eğitim Bakanlığı'nın ilgili Genel Müdürlükleri ve Kitap Yazarları Komisyonları ile işbirliği çalışmaları 2005 yılında başlatılmış olup çeşitlendirilerek sürmektedir.



## GÜVENLİK KÜLTÜRÜ OLUŞUMUNDA EĞİTİMİN ÖNEMİ

Güvenlik kültürü oluşturulması için yeni yaklaşım ve yöntem önerileri aşağıda sıralanmıştır<sup>4</sup> ;

- Proaktif ve bilgiye dayanan İSG yaklaşımı,
- Erken çocukluktan başlayan yaşam boyu eğitim,
- Duyarlılık ve bilinçlendirme eğitim kampanyaları,
- Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversiteler ile yakın iş birliği,
- İyi uygulama örnekleri ve deneyimlerin paylaşılması,
- Okulda İSG risklerinin farkına varılması,
- Ulusal bir bilgi ağı oluşturulması,
- KOBİ'lerde İSG için özel yöntemler geliştirilmesi,
- İstihdam ve eğitim sistemleri arasında yakın iş birliği,
- İSG uygulamalarında sosyal ortaklarla iş birliği sağlanması,
- İSG konusunda spot filmler hazırlanması,
- İSG tanıtımında ünlü yüzlerden yararlanılması,
- Ulusal TV kanallarında İSG programları hazırlanması,
- İSG eğitimlerinde NAPPO benzeri eğlenceli karton karakterlerin kullanılması,
- İSG bulmacalarının hazırlanması,
- İSG alanında örnek işçi ve işveren seçimi,
- Okullarda interaktif İSG eğitim metotlarının kullanılması,
- İSG konusunda afiş, kompozisyon, slogan ve resim yarışmalarının düzenlenmesi,
- Sektörel eğitimler yapılması,
- Sosyal ortaklarla birlikte İSG Projelerinin yapılması.

Sağlıklı ve güvenli davranma bilincinin anaokullarından başlayarak her yaş ve düzeyde eğitime entegrasyonu ile gelecek nesiller sağlığını koruma ve geliştirme bilincine erişmiş, güvenli davranışı bir refleks olarak öğrenmiş olacaklardır.

*Ya ümitsizsiniz.  
Ya da ümit sizsiniz.  
Ya çaresizsiniz.  
Ya da çare sizsiniz.*

Behçet Necatigil

Böylece ülkemizde özlenen ve arzu edilen, daha mutlu ve üretken yeni iş gücü ile sosyal ve ekonomik refah yakalana-bilecektir.

İş sağlığı ve güvenliğinde nihai hedefimiz çalışma hayatında ve toplumda ortak bir "**GÜVENLİK KÜLTÜRÜ**" nün oluşturulması, sağlıklı ve güvenli davranışın bir alışkanlık haline getirilmesi olmalıdır.

<sup>4</sup> Güven, R., How to Implement a Culture of Risk Prevention?, OSH Seminar-TAIEK, Zagreb, Ekim 2006.

KAMİL SAMİ EKEMEN<sup>1</sup>

## Giriş

Çalışanların iş yeri ortam ve şartlarında var olduğu kabul edilen sağlık-güvenlik tehlikeleri ve bunlardan kaynaklanan risklerden korunması amacı ile gerekli eğitimlere tabi tutulmaları konusu bütün dünyada kabul gören önleyici yaklaşımın önemli bir uygulama basamağını oluşturmaktadır. Literatürde önemli bir yer tutan ve istisnasız kabul gören bu önleyici yaklaşım, ülkemizde de kanun koyucu tarafından benimsenmiş ve bugüne kadar ki çıkarılmış bulunan bütün İş Kanunlarında çeşitli seviyelerde yerini almıştır.

Eğitim konusuna verilen önemin bir göstergesi olarak, 01.09.1971 tarih ve 13943 sayılı resmi gazete de yayımlanarak yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanununda ve 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununda çeşitli düzenlemelere yer verilmiş bulunmaktadır.

Eğitim konusu, 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesinde; "İş verenler iş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar." şeklinde düzenlenmiştir. Anılan kanunun aynı maddesine göre çıkartılan "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" hükümleri ile iş verenlere 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerinden daha farklı ve daha ileri hükümleri içeren yükümlülükler getirilmiş bulunmaktadır.

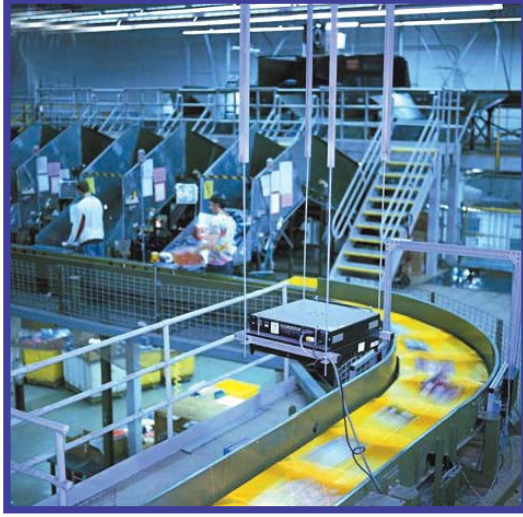
Yine çalışanların eğitimi konusu; 01.09.1971 tarih ve 13943 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanununun 73. maddesinde: "İş verenler, makinaların kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar" şeklinde düzenlenmiş ve konuya bu kanunun aynı maddesine göre çıkartılan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 3. maddesinde "İşveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektirdiği bilgileri vermek zorundadır" şeklinde bir düzenleme ile yer verilmiştir.

Yine çalışanların eğitimi konusu; 01.09.1971 tarih ve 13943 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanununun 73. maddesinde: "İş verenler, makinaların kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar" şeklinde düzenlenmiş ve konuya bu kanunun aynı maddesine göre çıkartılan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 3. maddesinde "İşveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektirdiği bilgileri vermek zorundadır" şeklinde bir düzenleme ile yer verilmiştir.



<sup>1</sup>. Makina Mühendisi  
Baş İş Müfettişi

## ESKİ VE YENİ İŞ KANUNLARINDA ÇALIŞANLARIN İSG EĞİTİMİ



Eski ve yeni İş Kanunlarında yer alan ve eğitim konusunu düzenleyen hükümler dikkatlice incelenir ve kıyaslanırsa, genel bir takım benzerliklerin yanında oldukça önemli sayılabilecek farklılıkların da bulunduğu görülecektir.

Yukarıda kısaca kapsamı çizilmeye çalışılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusu, üzerinde daha detaylı ve uzun süreli bir çalışmayı gerektirmekle birlikte tarafımızdan önemli olarak değerlendirildiğinden bu çalışmada ele alınmış bulunmaktadır.

### 1. İnceleme

Çalışanların İSG eğitimi konusuna öncelikle eski ve yeni iş kanunlarında eğitimin düzenlendiği madde metinlerini inceleyerek başlamak yerinde olacaktır.

#### 1.1. 1475 Sayılı Eski İş Kanununda Eğitim

Yukarıda verilen 1475 sayılı İş Kanununun 73. madde III. fıkrası içeriğinin incelenmesinden eğitim konusunun bu kanunda oldukça sınırlı, alt düzeyde ve yetersiz olarak düzenlendiğini söylemek mümkündür. Maddede eğitim konusu dar anlamda ele alınmış ve sadece "makinaların kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden" işçilerin haberdar edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Madde metni ele alındığında dikkat çekici birkaç hususun bulunduğu görülmektedir. Konuya açıklık getirmek için bunlardan bir kısmını ele alarak incelemek uygun olacaktır. Bu inceleme ve değerlendirme için üç nokta seçilmiştir.

#### Bunlar:

- "bu husus"
- "münasip şekilde" ve
- "haberdar etmek" ifadeleridir.

Madde metninde geçen "bu hususta" ifadesinde yer alan "bu" zamiri neye işaret etmektedir. Bu zamirini biraz zorlamayla da olsa iki şekilde anlamak mümkündür.

- Metnin birinci bölümü incelendiğinde kilit ifadenin "bu hususta" kelimeleri olduğu görülmektedir.

a) **Birinci anlayış;** "bu" zamiri cümlelerin gelişine bakıldığında; *"makinaların kullanılmasından doğacak tehlikeler"* olarak anlaşılmalıdır.

Bu anlayışa göre işveren sadece "makinaların kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve önceden alınabilecek tedbirlerden" işçileri haberdar etmekle yükümlü kılınmış olacaktır. Bu anlayış, metnin kelime manasına uygun olmakla birlikte işverenin eğitim yükümlülüğü alanını oldukça daraltıcı niteliktedir. Bilindiği gibi işçilerin eğitilmesi ve bilgilendirilmesi gereken birden çok konu bulunmaktadır.

İş yerinde makinalardan başka tehlike kaynaklarının bulunduğu herkes tarafından bilinmektedir. Ancak madde metninde, sadece makinaların kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçilerin haberdar edilmesi yükümlülüğü getirilmiş bulunmaktadır. Bu anlayış tarzına göre, makinaların (iş ekipmanlarının) dışında kalan, iş yeri bina ve eklentileri, fiziki, kimyevi, biyolojik, psikolojik etkenler, çalışma yöntemleri gibi diğer tehlike kaynakları konusunda işçilerin bilgilendirilmesine dair bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bu çıkarım oldukça kısıtlı ve yetersiz bir anlayış olarak karşımıza çıkmaktadır.

b) **İkinci anlayış;** Bu anlayışa göre eğitim konusu, 73. maddenin ilk paragrafında getirilen hükümler doğrultusunda geniş manada ele alınmalı ve değerlendirilmelidir. Bu değerlendirme sonucu *"bu hususta"* ifadesinde yer alan *"bu"* zamiri *"makinaların kullanılmasından doğacak tehlikeler"* şeklinde değil *"işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlama"* olarak anlaşılmalıdır.

Bu durumda 73. madde 3. fıkraya metni; *"İşverenler, makinaların kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve (işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlama hususunda) önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar."* şeklini alacaktır. Böylece çalışanların İSG eğitimi konusu oldukça tatminkâr ve geniş bir açıdan ele alınarak düzenlenmiş olacaktır.

### Haberdar Etme

Önemine binaen haberdar etme kavramını öncelikle ele almamızın uygun olacağı düşünüldüğünden önce bu konu ele alınmıştır.

Haberdar etme nedir? Haberdar etme eğitim midir? Haberdar etme ile eğitim arasında ne gibi benzerlik ya da farklılıklar bulunmaktadır? Bu sorular daha geniş kapsamlı bir çalışmayı gerekli kılmaktadır.



## ESKİ VE YENİ İŞ KANUNLARINDA ÇALIŞANLARIN İSG EĞİTİMİ



Haberdar etme eylemi üzerinde çalışılan "*Çalışanların İSG Eğitimi*" konusunda "*bilgi aktarımında bulunma*" olarak anlaşılmaktadır. Yabancı dilde karşılığı "*information*" şeklinde olup bilgilendirme, haber verme, haberdar etme manalarında kullanılmaktadır. Information mesajın kaynaktan alıcıya doğru tek taraflı olarak iletilmesi şeklinde algılanmaktadır. Burada alıcının katılımı çok fazla önemsenmemekte ve normalde alıcıdan doğrudan (bazı durumlarda dolaylı ya da gizli bir davranış değişikliği amaçlanmış olabilir.) bir davranış değişikliğinde bulunması beklenmemektedir.

Bu kısa açıklamalar ışığında, fıkra metni içinde geçen haberdar etme eyleminden, en azından alıcıda istenilen yönde bir davranış değişikliğini amaçlayan eğitimin kastedilmediği anlaşılmalıdır. Bu durumda 1475 S. K. İş Kanununun 73. madde III. fıkra metninden, çalışanların tam manası ile eğitimlerinin değil sadece tehlikelerden haberdar edilmelerinin amaçlandığı söylenebilir.

### Münasip Şekilde

Madde metninde "*münasip şekilde*" ifadesi yer almaktadır. Konuya fıkra metninin amacı olan haberdar etme ya da eğitim açısından bakıldığında

münasip şeklin ne olduğu büyük önem kazanmaktadır.

Bir takım girdileri işleyerek çıktılara dönüştürmeyi ve katma değer üretmeyi, diğer bir ifade ile üreterek kazanç sağlamayı amaçlayan işverenin, çalışanları makinaların kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden ilan, afiş, basılı kâğıt, resim, işaretler, radyo, televizyon, bilgisayar ve internet benzeri her türlü iletişim araç ve yöntemleri içinden bir ya da bir kaçını kullanarak bilgilendirmesi yeterli olabilecektir.

Yapılan bu kısa değerlendirmeler doğrultusunda 1475 sayılı İş Kanununda çalışanların İSG eğitimleri konusunun tatmin edici düzeyde yer almadığını rahatlıkla söyleyebiliriz.

Peki, "4857 sayılı yeni İş Kanununda durum nedir?" diye bakılacak olursa ilk bakışta yeni getirilen düzenlemenin eskisinden tamamen farklı bir şekilde ve çok daha geniş boyutta ele alınmış olduğu görülecektir.



### 1.2. 4857 Sayılı Yeni İş Kanununda Eğitim

4857 sayılı yeni İş Kanununda eğitim konusu kanunun 77. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenmiş bulunmaktadır. Fıkra metninin ilgili bölümü aşağıya alınmıştır.

*"İşverenler. . . , işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir."*

Fıkra gözden geçirildiğinde eğitim ve bilgilendirme konularının fark edilebilmesi açısından ayrı ayrı vurgulanarak düzenlendiği ve bilgilendirmenin kapsamının (karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumluluklar) çok net olarak belirlendiği hususları dikkati çekmektedir. Bu da yeterli görülmemeyerek yapılacak eğitimin usul ve esaslarının ÇSGB'ince belirleneceği konusu hüküm altına alınmıştır.

*4857 sayılı yeni İş Kanunu kapsamında çalışanların İSG yönünden eğitimi konusu aşağıdaki gibi ele alınabilir.*

- a. Bilgilendirme
- b. Eğitim

### a. Bilgilendirme

Bu husus işverenlerin çalışanları " karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumluluklar" konularında bilgilendirmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bilgilendirme konusunun kapsamı belirlenirken üç konuya yer verildiği hususundan yukarıda bahsedilmişti. Bu konular sırası ile aşağıda ele alınarak kısaca açıklanmıştır.

### Mesleki Riskler

*"Çalışanların karşı karşıya buldukları mesleki riskler"* İşverenler; çalışanların yapmakta oldukları işleri ve bu işlerin görülmesi sırasında karşılaşılabilecekleri mesleki riskleri önceden belirleyecek ve bu riskler hakkında çalışanları uygun şekilde bilgilendirecektir.



Bu kapsamda ele alınan riskler, çalışanların yaptıkları işler esnasında doğrudan maruz kalmasalar bile dolaylı olarak etkilenebilecekleri işyerinde bulunan diğer riskleri de kapsamalıdır.

### Gerekli Tedbirler

*"Çalışanların mesleki risklerden korunması için alınması gerekli tedbirler"*

İşveren, yukarıda belirtilen kapsamda belirlediği İSG risklerinden çalışanların korunmasını sağlamak üzere geliştirdiği alınması gerekli önleyici ve koruyucu tedbirlerden, bu tedbirlerin içeriğinden ve uygulanmasından çalışanları haberdar edecektir.

Gerektiğinde bu tedbirler ve *"Güvenli Çalışma Talimatları"* yazılı olarak çalışanların anlayabileceği şekilde hazırlanacak ve çalışanların bunlara kolayca ulaşmaları sağlanacaktır.

### Yasal Hak ve Sorumluluklar:

İşverence, çalışanların İş Kanunu ve ilgili İSG mevzuatından kaynaklanan hak ve sorumlulukları belirlenecek ve bu konu hakkında çalışanların bilgilendirilmesi sağlanacaktır.

### b. Eğitim

İkinci husus ise işverenlerin çalışanlara *"gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermektir"* yükümlü kılındığı hususuna işaret etmektedir.

Madde metninde eğitime verilen önemi belirtmek üzere, işverenin "çalışanlara gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini verme" hükmü yeterli görülmeyip konuyu pekiştirmek için eğitim konusunda usul ve esasların çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenmesi de hüküm altına alınmıştır.

Yapılacak eğitim ile ilgili usul ve esasların düzenlenmesi yükümlülüğü ise *"Çalışanların İş*

*Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"* çıkarılarak yerine getirilmiştir.

Söz konusu yönetmelik incelendiğinde, eğitim konusunun yukarıda açıklanmaya çalışılan manada bir yaklaşımla ele alınmadığı görülmektedir. Yani bilgilendirme ve eğitim ayrımı yapılmaksızın bir düzenleme yapılmış ve konuları iç içe geçmiş olarak yerleştirilmiş olduğu görülmektedir.

Dikkat çeken diğer bir konu da, eğitimle ilgili yönetmelikte AB müktesebatının uyumlaştırılması kapsamında çıkarılan İSG Çerçeve ve Yavru direktiflerinin hemen hepsinde özel yer verilen ve ayrı ayrı düzenlenen eğitim ve bilgilendirme konularına yer verilmemiş ya da atıf yapılmamış olmasıdır.

### 2. Sonuç ve Değerlendirme:

Konu daha geniş bir çalışmayı gerekli kılmakla birlikte, bu kısa değerlendirme kapsamında bile eğitim konusunun 4857 sayılı yeni İş Kanununda, 1475 sayılı eski İş Kanunundan oldukça ileri seviyede ele alınarak düzenlendiğini göstermektedir. Bu noktada yapılması gerekli olan, çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin, dikkatli bir şekilde yeniden elden geçirilmesidir.

Çalışanların sağlık ve güvenlik eğitimleri konusunda yeni düzenleme yapılırken, özellikle 89/391 EEC sayılı AB çerçeve direktifinin yaklaşımı dikkate alınmalı, eğitim ve bilgilendirme konularına özel dikkat gösterilmeli ve yavru direktiflerde eğitim ve bilgilendirme konularının yer aldığı maddelerle uygun bağlantıların kurulması sağlanmalıdır. Konunun ileride daha geniş bir çalışma kapsamında ele alınması düşünülmektedir. 26. 09. 2006

AYSEL ÜNALAN<sup>1</sup>

***Eğer insanlara yaşamlarını nasıl kazanacakları öğretilcekse, nasıl koruyacakları da öğretilmelidir.***



İş sağlığı ve güvenliği; psikolojiden davranış bilimlerine, temel bilimlerden mühendislik ve tıp bilimlerine, ergonomiden en son teknolojiye kadar geniş bir alanda, öncelikle üreten insanın kazalardan ve hastalıklardan korunmasını, ürün, fabrika (tesis) ve satış kayıplarının önlenmesini sağlayan, sürekli gelişim ve güncellenmenin yer aldığı sistemli ve bilimsel çalışmaların toplamıdır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve meslek hastalıklarının asgariye indirilebilmesi için her şeyde olduğu gibi en iyi metot eğitimidir. Eğitim, bireyin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istenilen yönde (eğitimin amaçlarına uygun) değişme meydana getirme sürecidir. Eğitim bir süreçtir ve bireyin davranışlarının istenilen yönde değiştirilmesi amaçlanmaktadır.

Eğitim ister formal ister informal olsun istenilen yönde davranış değiştirmeden oluşturulması gerekmektedir. Bunun içinde geçerli öğretim yöntemleri kullanılmalıdır. Eğitim sadece okullarda verilen eğitimlerle sınırlı olan kavram değildir. Eğitim, insanın tüm yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir. Bu nedenle eğitim alanında sürekli yeni yöntemler, eğitim materyalleri kullanılmalı. Teknolojik gelişmelere göre eğitimcilerde sürekli kendilerini yenilemelidirler.

İnsanlar arasındaki bireysel farklılıklar yaşla artar. Bu nedenle yetişkin eğitimde yöntem, yer, öğrenme hızındaki farklılıklar için en uygun düzenlemelerin yapılması gereklidir.

Yetişkin eğitime katılırken öğrenileceklerinin ileride bir gün gerekir düşüncesiyle değil, günlük yaşamında karşılaştığı sorunlarının çözümüne katkı sağlayacağı, yaşamını ve işini kolaylaştıracağı düşüncesiyle başlayacağından yetişkin eğitim teknikleri kullanılmalıdır.

Uzmanlaşmanın daha önem kazandığı dünyamızda herkes işini iyi öğrenmek zorundadır ve eğitim buna yardımcı olur, insanın kendi işini

<sup>1</sup> ÇASGEM Başkanı

öğrenmesine yardımcı olursa kendisine verilmiş eğitim amacına ulaşmış olur.

### İSG eğitimlerinin amacı;

İş yerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya oldukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır. (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 07/04/2004 tarih ve 25426 sayılı R.G.)

Çalışanların işyerinde iş kazası ve meslek hastalıkları gibi olumsuz koşullarda korunmasıyla beden ve ruh bütünlükleri açısından rahat ve güvenli bir ortamda çalışmak üzere eğitimleri sağlanmalıdır. Bu eğitimlerle çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğinin temin edilmesini destekleyerek ölçülebilir. Bilgi, beceri ve olumlu tutum kazanımları sağlayacaktır. İşyerlerinde alınacak

tedbirlerle iş kazalarından, güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından oluşabilecek makine ve motor vb. ekipman arızaları ile kayıplar ve işletmeyi tehlikeye düşürebilecek ortamlar çalışanların iş güvenliği konusunda eğitilmek ile ortadan kaldırılabılır. İş yerlerinde işin yürütümü sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan çalışanların sağlık ve güvenliklerine zarar verebilecek koşullardan korunması çalışanlara yönelik olarak yapılacak sistemli ve bilinçli eğitim çalışmaları ile sağlanabilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kayıtlarına göre ülkemizde sigortalı her işçinin iş kazası sebebiyle ölüm riski ortalama 0,5 iken Avrupa'da 0,1'dir.

Kazaların çoğu çalışanların güvensiz ve eğitimsiz hareketlerinden meydana gelmekte; disiplinsizlik, eğitimsizlik talimatlara aykırı davranışlar ve iş güvenliği konularında bilinçsizlik gerçekten iş kazaları ve meslek hastalıklarının en önde gelen nedenlerinden olmaktadır.





### Örneğin;

- “Sigortayı sökmeden de yaparım abi, kaç yıllık ustayım.”
- “Forklit mi kullanırım abi, ben çocukken el arabası kullanmıştım, iyi bilirim bu işleri.”
- “Kolcu var gibi, kaçak var mı bir ateş çakar anlarız.”
- “Ben uykusuzluğa alışkınım, 3 gündür uyumadım, bak taş gibiyim.”

ILO'ya göre iş kazalarının %70'i çalışanların emniyetsiz davranışlarından kaynaklanmakta, yapılan araştırmalara göre iş kazalarının sebeplerinin %98'i insan hatasından kaynaklanmaktadır. Bunun da iş güvenliği eğitimi ile önlenmesi mümkündür.

Çalışanların iş sağlığının ve iş güvenliğini sağlamak hem insani, hem toplumsal hem de yasal bir sorumluluktur. Bu nedenle; üniversiteler,

kitle iletişim araçları basın, meslek kuruluşları, sivil toplum örgütleri iş sağlığı ve güvenliği eğitim, faaliyet ve çalışmalarına tam destek vererek katılmalı, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması için devlet, işveren, işçi ve sendikalar hep birlikte kendilerine düşen sorumlulukları ve ödevleri yerine getirmeli, kuracakları olumlu iş birliği ile müştereken iş güvenliği eğitimine ağırlık verilmelidir.

İş güvenliği konusundaki eğitim çalışmaları oluşturulacak iş güvenliği eğitiminde yöneticiler, çalışanlar işçi ve işveren sendikası temsilcisi öncelikle yer almalıdır. Özellikle eğitim düzeyleri düşük ve mesleki eğitimleri yetersiz olan işçiler mutlaka eğitilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ilgili kişilerin uzmanlık alanında temel eğitimi aldıktan sonra, çalışacakları alanlarla ilgili iş güvenliği eğitimini almaları sağlanmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği çalışma ortamına ilişkin 155 sayılı sözleşmesinin (ILO kabul tarihi 3 Haziran 1981) 4'ncü maddesinde *"1- Her üye ulusal koşullar ve uygulamaya göre en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirerek uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir."*

*"2-Bu politikaların amacı; işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmalar, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek anlamak olacaktır."*

5' nci maddesinde; *"..... İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamını etkiledikleri ölçüde, aşğıdaki esas eylem alanlarını dikkate alacaktır." denilmekte c bendinde; "Yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimi" denilmektedir.*

19'ncü maddesinin d bendinde; *"işletmedeki işçi ve temsilcilerine iş güvenliği ve iş sağlığı konusunda yeterli eğitim verilmesi" denilmektedir.*

AB sosyal politikasında iş sağlığı ve güvenliği konusu sürekli bir gelişme göstererek son zamanlarda her antlaşmada ve toplantılarda ele alınmaya başlanmıştır. Özellikle iş, nitelik ve çalışma koşulları, fırsat eşitliği sosyal koruma, kamu sağlığı, iş gücünün geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği, işsizliğin azaltılması konuları üzerinde durulmaktadır.

1987'de Avrupa Tek Senedinde çalışma ortamında işçilerin sağlık ve güvenliği konularının dü-

zenlenmesi ve bu konuda karar alırken "nitelikli çoğunluk" yöntemi getirilmiştir. Avrupa Tek senedinden sonra 27.11.1980 tarihli ve 801107 sayılı "işçilerin çalışma esnasında korunmalarına ilişkin "Konsey Direktifi" yayınlanmış ancak bu direktif 05.05.2001 tarihinde iptal edilerek bu kapsamdakiler 98/24 sayılı direktif çerçevesinde ele alınmaya başlanmış bu direktife göre çeşitli (ağır metaller, asbest, gürültü, kurşun) bireysel yönergeler yayınlamıştır. Diğer çerçeve yönerge ise 12.06.1989 tarih ve 89/391 sayılı "çalışanların karması ile iş güvenliğinin iyileştirilmesine yönelik tedbirlerin uygulanması" direktifidir.

Bu direktif mevzuatımıza 03.12.2003 tarihi iş sağlığı güvenliği konusunda uygulanması gereken kurallar ortaya koyduğu gibi işverene risklerin belirlenmesi, işçinin işe eğitim alması konusunda görevler vermiştir.

Türkiye de iş sağlığı ve güvenliği alanında Avrupa normlarını yakalamak zorundadır. Bu nedenle konuyla ilgili tüm kesimlerin duyarlılık göstermesi gerekmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bağlı bir kuruluşu olup, "Çalışma Hayatı" ile ilgili eğitim veren tek kamu kurumudur. Merkezimiz; 04.04.2002 tarihinde Kamu Kurumları içerisinde 2.sırada Eğitim Kurumları içerisinde 1. sırada TS EN ISO 9001:2000 Kalite Belgesi almaya hak kazanmıştır ve bu çerçevede eğitim yapmaktadır.

Eğitim ve Araştırma Merkezimiz, Bakanlığımızın



Görev ve Sorumlulukları ile ilgili 3146 sayılı Kanun'un 2. maddesinde belirtilen çalışma hayatında mevcut ve muhtemel sorunların çözümü, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, iş güvenliğinin sağlanması, verimliliğinin artırılması, iş barışının sağlanması, sosyal güvenliği sağlanması, devlet, işçi ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile iş hukuku yönünden sorumlulukları vb. konularda yapılmaktadır.

**Amaç:** Eğitim yoluyla çalışanlara ve işverenlere çalışılabilir, sağlıklı bir iş ortamının sağlanmasında önerilerde bulunmak, iş verimini artırmak, iş kazalarını asgari düzeye indirmek, sosyal güvenlik sorunlarının çözümüne yardımcı olmak böylece iş barışına katkıda bulunmak, çalışma hayatıyla ilgili kanun, tüzük ve yönetmeliklerin uygulanmasında birlik ve beraberliğin sağlanmasına eğitimlerimizle katkıda bulunmak olarak ifade edilebilir.

Eğitimlerimiz, yetişkin eğitim tekniklerine göre ; Bakanlığımız ve bağlı ilgili kuruluşların konusunda uzman elemanları ile üniversitelerin ilgili birimlerinden temin edilen öğretim elemanlarından oluşturulan kadro ile gerçekleştirilmektedir.

Eğitimlerimizde bilgisayar, projeksiyon, tepegöz gibi görsel cihazlar kullanılmakta ve tatbiki uygulamalar yapılmaktadır.

ÇASGEM Hizmet Binası Pursaklar mevkiinde 1996 yılında başlanılmış ve devam etmektedir. Bina 13.243 m<sup>2</sup> alan üzerinde A, B, C bloktan oluşmaktadır. ÇASGEM hizmet binasında konferans salonu, dershaneler, laboratuvarlar, bürolar ve 180 yatak kapasiteli 90 adet yatak odası bulunmaktadır.

ÇASGEM 2006 yılı içerisinde aşağıdaki eğitimleri gerçekleştirmeyi planlamaktadır.

1- Uluslararası Çalışma Standartları ve İnsan Hakları

2- İstihdam

3- Sosyal Diyalog, Sosyal Güvenlik

4- Eğiticilerin Eğitimi, Eğitim Metodolojisi

5- Gelişim Yönetimi

6- Strateji Planlama Eğitimi

**Ayrıca;** 1900'lü yılların başından beri yayınlanan çalışma hayatı ve sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yayınların toplandığı kütüphanemiz hizmet vermektedir.

*"Düşünmeden öğrenmek faydasız, öğrenmeden düşünmek tehlikelidir."* Konfiçyus



**AV. İSMET SİPAHİ**

Küreselleşen dünyada yaşanan gelişmeler, günümüzde işletmelerin varlıklarını koruyabilmeleri için yenilikçi, bilinçli ve sağlıklı yapılanmalarını gerektirmektedir. Bu çerçevede söz konusu çalışmaların temelini, iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları oluşturmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amacı, çalışanların bedensel ve ruhsal bütünlüğüne zarar verebilecek olası riskleri ortadan kaldırarak sağlıklı ve güvenli bir iş yeri ortamı yaratmaktır. Bu çalışmalar kapsamında gerçekleştirilen araştırmalar, düzenlemeler ve uygulamalar insan gereksinimlerindeki değişiklikler de göz önünde bulundurularak; mühendislik, hukuk, ergonomi, sağlık, iş hijyeni, kalite, verimlilik, istatistik ve eğitim gibi kavramlarla birlikte değerlendirilmektedir. Bu çerçevede yürütülen çalışmalar doğrultusunda da, iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenilecek, iş gücü ve iş günü kayıpları azalacaktır. Bunun sağlanabilmesi ile iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması ve

yaygınlaştırılması ise; konuyla ilgili eğitimlerin verilmesi ile mümkündür. Ancak bu sayede gerekli tutum ve davranışlar hayata geçirilebilecektir.

Bu çerçevede, işçiler karşılaşabilecekleri tehlike-

ler konusunda doğru biçimde bilgilendirilmeli ve işlerini güvenli biçimde yapabilmelerini sağlayacak bir eğitimden geçirilmelidir. İşçilerin yalnızca işi nasıl yapacakları konusundaki bilgilere değil, aynı zamanda kendilerinin ve diğer işçilerin can güvenliği ile sağlıklarını nasıl koruyacaklarını da bilmeleri gerekir. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak çalışmaların başarılı olması bakımından önem taşıyan bir diğer konu da; işletmelerde, işçi ve işverenlerin işbirliği yaparak önleyici programlar geliştirmeleri ve bunların uygulanması sürecine katılmalarıdır.

Yapılan istatistikler meydana gelen iş kazalarının genelde, güvensiz hareketlere neden olan organizasyonel altyapının yetersizliğinden ve insan hatalarından kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Bu yetersizlik ve hataları önlemek ise, tarafların birlikte sorumluluk üstlenerek çalışmaları ve uygulama ilkelerini sürekli gündemde tutmaları ile mümkündür.

Bu açıdan, işveren örgütlerine tehlikelerin önlenmesi ve risklere karşı korunma konularında eğitim ve bilgilendirme programları yürütme konusunda görev düşmektedir. MESS olarak amacımız; "önce insan" yaklaşımı ile yöneticilerin ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularına gereken önemi vermelerini sağlayarak, iş yerlerinde iş





## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE EĞİTİMİN ÖNEMİ

Sağlığı ve Güvenliği Kültürü oluşturulmasına yönelik çalışmalarda bulunmaktadır. Bu çalışmalar içinde eğitim hizmetleri de önemli bir yer tutmaktadır.

Güvenli çalışma ortamlarının sağlanması ve çalışanların sağlığının korunması ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının en aza indirilmesi amacıyla uygulanacak en etkili yolun eğitim olduğuna inanan sendikamız tarafından; iş gücü ve iş günü kayıplarının önlenmesi, üretimde verimliliğin sağlanması ve ekonomik kayıpların azaltılması amacıyla 2000 yılından itibaren 33 üye iş yerinde "İş Güvenliğinin Temel Esasları/İş Güvenliği Önlemleri, Kişisel Koruyucular/Yangın, İş Güvenliğinin Temel Esasları ve Yöneticilerin Sorumlulukları, Gürültü Tehlikesi ve Kulak Koruyucuları, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kavramlar ve Yükümlülükler/İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistiklerinin Tutulması, Değerlendirilmesi, Elektrikte İş Güvenliği ile İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu" konulu eğitimler verilmiştir. Söz konusu eğitimler sırasında katılımcılara sağlık ve güvenlikle ilgili eğitim filmleri de izlettirilmiştir. Bu konuda zengin bir film arşivine sahip olan sendikamızda, iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitici nitelikte 46 adet film mevcuttur. Söz konusu film arşivinin, yabancı kuruluşlarla iş birliği içinde genişletilmesi hedeflenmektedir.

4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki usul ve esasları belirlemek ve uygulamanın nasıl yapılacağını ortaya koymak amacıyla söz konusu Kanun kapsamında yayımlanan çok sayıda yönetmelik ile ilgili olarak ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının doğru yorumlanması ve uygulanması-

na katkıda bulunmak amacıyla; 2004 yılında İstanbul, Ankara, İzmir ve Bursa'da "İş Kanunu Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği" eğitim seminerleri düzenlenmiş ve seminere katılan MESS üyesi iş yerlerinin konu ile ilgili yetkilileri yayımlanan yönetmelikler çerçevesinde hukuki ve teknik açıdan bilgilendirilmiştir. Bu eğitim seminerlerinde, konuyla ilgili olarak Akademisyenler ve Bakanlık İş Müfettişleri de görüşlerini katılımcılarla paylaşmışlardır.

Ayrıca, İş Kanunu'nun 78. maddesi gereğince yayımlanan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerin temelini oluşturan risk değerlendirmesi konusunda sendikamız, üye işyerlerinde ilgili uygulamaların doğru ve eksiksiz olarak yapılmasını sağlamak amacıyla çalışmalar başlatmıştır. Bu çalışmalar doğrultusunda sendikamız tarafından; yine 2004 yılı içinde iş yerinde risk değerlendirmesi çalışmalarını yürütecek; İş Kanunu'nun 82. maddesi uyarınca görevlendirilen iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara, iş sağlığı ve güvenliği sorumlularına yönelik olarak "Risk Değerlendirmesine Yönelik Bilgilendirme Eğitimleri" düzenlenmiştir. Bu bilgilendirme eğitimlerinde; risk değerlendirmesinin önemi, gerçekleştirilmesinde uyulması gereken kurallar ile kullanılan yöntemler örneklerle anlatılmış ve katılımcıların konuyla ilgili soruları yanıtlanmıştır.

Bilgi çağının yaşandığı günümüzde MESS, insan kaynağına yatırım yapmanın gelişen bir Türkiye ve rekabet edebilirliği yüksek Türk sanayi için ertelenemez ve vazgeçilemez bir unsur olduğuna inanmaktadır. Bu çerçevede sendikamız, 19 Mayıs 2004 tarihinde MESS-REFA Eğitim İşbirliği Sözleşme-

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE EĞİTİMİN ÖNEMİ



si'ni imzalayarak REFA'nın Türkiye'deki tek partneri olarak tüm eğitim ve danışmanlık faaliyetlerinin yürütümünden sorumlu olmuştur. Bu iş birliği çerçevesinde sendikamız eğitim merkezinde, "REFA-Temel Düzey İş Organizasyonu" eğitim programının "İş Sistemi ve Süreç Düzenleme" başlıklı I. Bölümü'nde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri de verilmektedir. Eğitimleri başarı ile tamamlayan katılımcılar, AB ülkeleri başta olmak üzere uluslararası alanda geçerli olan REFA Sertifikası'na sahip olmaktadır.

Bilginin kaynağı eğitimidir. Eğitim ile iş gücüne nitelik kazandırılacak, yürütülen iş sırasında yapılan güvensiz davranışların ve bu davranışlar neticesinde meydana gelebilecek kayıp ve zararların önlenmesi mümkün olabilecektir. Bu çerçevede, MESS'in önem verdiği konuların başında üye iş yerlerindeki işçilerin eğitimi yer almaktadır. Bu düşünce ile, AB-İŞKUR projesi kapsamında sendikamız tarafından hazırlanan "İstihdam Edilebilirlikte

Yeni Ufuklar Projesi Beceri Geliştirme Eğitimleri" çerçevesinde, MESS üyesi iş yerlerindeki 223 çalışana 15 gün eğitim verilmiştir. Bu eğitimlerin içinde, İş Sağlığı ve Güvenliği ile Acil Durum konuları da yer almaktadır. Bu eğitimlerde kullanılmak üzere, Beceri Geliştirme Eğitimleri El Kitabı ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitici filmlerin yer aldığı "İş Sağlığı ve Güvenliği Acil Durum Cd'si" hazırlanmış ve tüm katılımcılara dağıtılmıştır.

MESS, AB projeleri çerçevesinde de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu çerçevede, Leonardo da Vinci Mesleki Eğitim programı kapsamında "İşletmeler İçin İş Sağlığı ve Güvenliğinde AB Perspektifi" konulu teknik çalışma gezisi Almanya'nın Berlin şehrinde, MESS üyesi iş yerlerinin iş sağlığı ve güvenliği sorumluları ve insan kaynakları yöneticilerinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu proje ile katılımcılar, iş sağlığı ve güvenliği alanında 150 yıllık bilgi ve deneyime sahip Almanya'nın, bu birikiminden ya-

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE EĞİTİMİN ÖNEMİ

rarlanma, ülke ve işletme tecrübelerini yerinde görerek kendi iş yerlerinde uygulama fırsatına sahip olmuşlardır.

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesine göre işverenler, çalışanlarına gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermekle yükümlü tutulmuşlardır. Bu madde uyarınca yürürlüğe giren "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" de ise, işverenlerce iş yerlerinde çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları yer almaktadır. Buna göre; İş Kanunu kapsamında bulunan tüm iş yerlerinde işverenler, çalışanlarına sağlık ve güvenlik konusunda yeni, ilave ve ileri eğitim vermek zorundadırlar. Yönetmelik, eğitimlerin sürekliliğinin sağlanmasını gerekli kılarak belgelendirilmesi zorunluluğunu da getirmektedir.

Bu çerçevede üyelerimizin ve Türk çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eğitim ihtiyacını karşılamak amacı doğrultusunda; sendikamız ile MESS Eğitim Vakfı'nın ortak çalışmasıyla yedi modülden oluşan bir eğitim programı hazırlanmıştır. 1986 yılında MESS öncülüğünde kurulan MESS Eğitim Vakfı, yerli ve yabancı sanayi kuruluşlarının yanı sıra işçi ve işveren sendikalarına da eğitim ve danışmanlık hizmeti vermektedir. Söz konusu eğitimler, sanayi deneyimine sahip MESS Eğitim Vakfı'nın kadrolu uzmanları, üniversite öğretim üyeleri ve görevlileri tarafından verilmektedir. Bu çerçevede MESS Eğitim Vakfı'nın verdiği eğitim ve danışmanlık hizmetleri konuları arasında "Zorunlu İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri" de bulunmaktadır. Üretim ve hizmetin en önemli faktörü haline gelen bilginin sürekli güncel tutulması görüşünde olan

### Sendikamız;

- Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri,
- Risk Değerlendirmesi Eğitimi,
- Acil Durum Eğitimi,
- Yangın Güvenliği Eğitimi,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Üyeleri Eğitimi,
- Ergonomi Eğitimi,
- 5S Sistemi Eğitimi

eğitim modüllerinden oluşan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ve bu eğitimleri tanıtan "Zorunlu İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri" broşürünü Türk çalışma hayatının hizmetine sunmuştur. Söz konusu eğitim programı, her bir eğitim modülüne ilişkin hazırlanan el kitapları ile desteklenmektedir.

Günümüz çalışma hayatında kuruluşların rekabet edebilirliğinin artırılmasında temel unsur çalışanlardır. Bu nedenle üretimi ve hizmeti gerçekleştiren çalışanların sağlığının korunması, güvenliğinin sağlanması, kuruluşların önemli ve öncelikli konularından biridir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde kalıcı çözüme ulaşabilmek için güvenli davranmanın bir yaşam tarzı olarak benimsenmesi gerekmektedir.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi iş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü'nün oluşturulması ile mümkündür. Kültür bir yaşam felsefesi, ortak bir paylaşımdır. Bu kültürün oluşturulması ve çalışanların bedensel ve ruhsal bütünlüğünün korunması ise sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının kurulması ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanlara verilmesi ile mümkündür. Çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerini geliştirmek amacıyla işveren tarafından sunulan eğitimler ise, ancak çalışanlarca doğru uygulandığı takdirde etkili sonuçlara ulaşabilir.

PROF. DR. RÜÇHAN IŞIK

## EĞİTİM

Eğitim, toplumun değer yargıları ile bilgi ve beceri birikiminin yeni kuşaklara aktarılması; bu amaçla okullarda ve benzeri kurumlarda sürdürülen öğretim ve yetiştirme etkinliğidir.

Geniş anlamda eğitim, bireyin belli bir yaşam tarzını öğrendiği toplumsallaşma ve kültürleşme süreciyle özdeş tutulabilir. Öte yandan günümüzde örgün eğitimin başlıca işlevlerinden biri, genç iş gücünün ekonomideki çeşitli istihdam alanları arasında dağılımını yönlendirmektir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, eğitime harcanan kaynakların verimliliğini artırmak, toplam iş gücü içindeki oranı sürekli yükselen genç nüfusu yeni iş olanaklarına hazırlamak ve sanayinin artan becerili işgücü talebini karşılayabilmek amacıyla, sadece mesleki eğitime değil; eğitimde mesleki hazırlığa giderek daha fazla önem verilmeye başlanmıştır.

Sanayileşme ve teknolojik gelişme, eğitimin biçim ve içeriğinde de sürekli değişikliğe yol açmıştır. İş bölümünün karmaşıklaşmasıyla birlikte, uzun süreli bir örgün eğitim gerektiren mesleklerin sayısı artmıştır. Toplumun teknik ve bürokratik örgütlenmesini yönlendirmek için kadro büyüdükçe, eğitilmiş ve becerili insangücü akımının sürekliliğini sağlamak önem kazandı. Buna karşılık bir yandan da genel kültür düzeyinin yükseltilmesi için, çalışma yaşamının gitgide uzmanlaşması arasında bir çatışma ortaya çıkmıştır. Eğitimin birincil amaçları arasında yer alan, olgunlaşmış bir kültürün sürekliliğini sağlama gereği ile teknolojinin ve bilginin içeriğinin değişmesi arasındaki çelişki de giderek belirginleşmiştir.

Bir toplumun eğitime yönelik harcamaları, tıpkı fiziksel sermayeye yapılan yatırımlar gibi, bugünkü



tüketimden vazgeçerek gelecekteki getirileri artırmak amacıyla insan kaynaklarına, yani toplumun bilgi ve beceri birikimine yapılan bir yatırım gibi görülebilir. Bu yatırımın bir bölümü, eski kuşakların ve onların becerilerinin yerini yeni kuşakların ve yeni becerilerin almasını sağlarken, bir bölümü de beşeri sermaye stokunda net bir artış gerçekleştirecektir. Toplumsal ve teknolojik değişimin hızı, kısıtlı doğal ve beşeri kaynaklardan optimum biçimde yararlanabilmek için eğitim planlamasına günümüzde büyük önem kazandırmıştır.



şarılı uygulamaları için bireylere temel teorik ve pratik bilgi sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin önemi nedeniyle, bu konuların teknik ve tıp eğitimleri başta olmak üzere eğitim ve öğretimin her düzeyine [ilk, orta, yüksek ve uzmanlık] dahil edilmesi için gereken program düzenlemeleri yapılmalıdır.

## İSG ALANINDA EĞİTİM VE ÖĞRETİM

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında eğitim, bilgi birikimine, yönetici ve işçilerin işletmelerde iş kazalarına, yaralanmalara ve hastalıklara neden olan risk faktörlerini tanımalarına olanak sağlayan anlayış ve yeteneklere ulaşmak ve çalışma ortamlarında bu risk faktörlerini önlemek için hazırlıklı olmaları amacıyla yapılmaktadır. İSG eğitimi ayrıca iş yerinde sağlık ve güvenlik için yardımcı olumlu davranışlara ve duyarlılığı arttırmaya yöneliktir.

İşveren ve işveren sendikaları kadar işçi sendikaları da çalışma ortamındaki potansiyel tehlikeleri önlemek, varolan riskleri kontrol etmek, iş sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla eğitim ve bilgi programları uygulamalıdır. İşverenler kendi eğitimlerinde işçilerinin güvenini nasıl kazanacaklarını ve onları nasıl motive edeceklerini öğrenmelidirler; bu durum eğitimin teknik içeriği kadar önemlidir.

Herhangi bir alanda olduğu gibi İSG alanında da eğitim ve öğretim, mesleklerini/uzmanlıklarını ba-

ş yerleri teknolojik gelişmeye paralel olarak artan bir biçimde karmaşılaştıkça; kazaların, yaralanmaların ve hastalıkların nedenlerini ve bunların önlenmesi için gereken yolları daha iyi anlayabilmek gerekiyor. Bu nedenle akademisyenler, işverenler ve işçilerin İSG alanında inceleme ve araştırma kadar eğitim ve öğretimde de belirgin rolleri bulunmaktadır. Meslek doktorlarının ve hijyen uzmanlarının eğitimi atölyede çalışan işçilerin eğitimlerinden farklı da olsa hepsine uygulanan ortak bir öğreti de bulunmaktadır.

Aşağıda İSG alanındaki eğitimde hedef kitle ile onların eğitim ve öğretim konularına genel bir bakış açılanmaya çalışılmıştır.

## A. PROGRAM ÇEŞİTLERİ

1981 yılında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) birlikte iş sağlığı ve güvenliği ve ergonomi alanında üç çeşit eğitim tanımını yapmışlardır:



- duyarlılık eğitimi
- özel ihtiyaçlar için eğitim
- uzmanlık eğitimi

Bu üç bileşen birbirinden ayrı değil daha çok bir bütünün parçalarıdır. Bu da demektir ki herhangi bir kişi üç düzey hakkında da bilgi talep edebilir.

Temel duyarlılığın ana hedef grubu politika yapıcılar, kanun koyucular, yöneticiler ve işçilerdir. Bu kategoriler ile birlikte çoğu kişi daha özel konularda ek eğitim ihtiyacı duymaktadırlar.

Yöneticiler ise sorumluluk alanları gereği iş sağlığı ve güvenliği sorunları hakkında temel bir anlayışa sahip olmalı ve uzman desteği için nereye başvurmaları gerektiğini bilmelidirler.

## B. HEDEF GRUPLAR

### a. ORTA VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER

Çoğu yönetici ekonomi, işletme ya da mühendislik alanlarında eğitim görmüş ve resmi eğitimleri boyunca iş sağlığı ve güvenliği konularında hiçbir bil-

gi almamışlardır. Günlük yönetim kararlarının dolaylı ya da dolaysız olarak işçi sağlığı ve güvenliği üzerinde kritik etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle sağlık ve güvenlik konuları yönetim ve mühendislik kapsamında ve birçok ülkede devam eden eğitim programlarına dahil edilmiştir. Sağlık ve güvenlik alanındaki bilgilerin daha yaygın olması için daha çok çaba gereklidir.

### b. SEÇKİN EĞİTİM YÖNETİCİLERİ

Araştırmalar seçkin eğitim yöneticilerinin ve inşaat sektöründeki işverenlerin kaza deneyimlerinde önemli bir rolü olduğunu göstermektedir. Sağlık ve güvenlik tehlikeleri konularında bilgili olan, ekip üyelerini (özellikle yeni işverenleri) eğiten ve ekip performansından sorumlu olan bu eğitim yöneticileri, koşulların geliştirilmesi için gereken anahtar ellerinde tutmaktadırlar. İşçiler ve firmaların sağlık ve güvenlik politikaları arasında önemli bağı oluşturmaktadırlar.

### c. İŞÇİLER

Kanunlar, özel ve yürürlükte olan eğilimler işçi eğitimi ve öğretimi alanına katkıda bulunmaktadır. Yasal düzenlemeler, işçiler için sağlık ve güvenlik eğitimini gittikçe artarak talep etmektedir.

İşçi sendikaları işçiler için daha iyi ve daha çok eğitimi savunmakta ve geliştirmekte itici güç olmuşlardır ve üyelerine bu bağlamda programlar uygulamaktadırlar. Birçok ülkede, güvenlik kurulu üyeleri, temsilciler iş yerlerindeki tehlike sorunlarının çözümünde, teftişte ve önlemede her geçen gün büyüyen bir rol üstlenmişlerdir. Bu pozisyonlarda bulunan bütün kişiler belirli bir iş ile işçilere verilen eğitimden daha incelikli ve eksiksiz bir eğitim talep etmektedirler.



#### d. SAĞLIK VE GÜVENLİK UZMANLARI

Sağlık ve güvenlik personelinin görevleri ülkeden ülkeye ya da en alt bir uzmanlık alanında değişiklik gösteren geniş bir etkinlik sahasını kapsamaktadır. Bu gruba dahil olan doktorlar, hemşireler ve güvenlik uzmanları ya bireysel çalışmaktadırlar ya da iş yerleri, büyük şirketler, devlet bünyesindeki iş müfettişlikleri ve akademik enstitüler tarafından görevlendirilmektedirler. İş sağlığı ve güvenliği alanında eğitilmiş uzmanlara olan talep, 1970'lerde birleşen sağlık ve güvenlik departmanları ve bu alandaki akademik araştırmalara paralel olarak devlet mevzuatının yapılandırılmasıyla hızla büyümüştür.

Uzmanlar lisans ve yüksek lisans eğitiminde olduğu gibi yoğunlaştırılmış bir eğitim ve öğretim programına gereksinim duymaktadırlar. Doktorlar, hemşireler, hijyen uzmanları, güvenlik uzmanları ve şimdilerde ergonomistler bu kategoriye girmektedirler. Tüm bu alanlardaki gelişmeler ve teknik

değişiklikler, devam eden eğitim ve pratik deneyimler bu uzmanların eğitimlerinin önemli bileşenleridir.

Sağlık ve güvenlik konularının aralarındaki bağılılığı vurgulamak için sağlık ve güvenlik uzmanlarına birkaç bilim dalı ile bağlantılı çok disiplinli bir alanda ele alan bir eğitim ve öğretim verilmektedir.

### C. GÜNCEL BİLGİLER

Eğitim ve öğretim, sağlık ve güvenlik alanındaki sorunların hepsine çözüm olamaz; asıl ilgilenilmesi gereken konu bu tür programlarda öğrenilen tekniklerin tanımlanan ihtiyaçlara cevap verecek biçimde uygulanmasıdır. Bunlar mühendislik ve teknik çözümlerle birlikte istihdam edilmiş etkili bir sağlık ve güvenlik programının kritik bileşenleridir. Toplamda, interaktif ve devamlı eğitim, özellikle güçsüzleştiren yaralanmalar ve zayıflatan hastalıklar söz konusu olduğunda işçilerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla sürekli değişen çalışma ortamlarını oluşturmak için gereklidir. Dışarıdan destek sağlayanların olduğu kadar iş yerlerinde çalışanların da güncellenmiş bilgilere ve bu bilgileri işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamak amacıyla kullanabilmelerini sağlayacak yeteneklere ihtiyaçları vardır.

Eğitim hizmetlerine dönük talep yukarıda satırbaşlarıyla değinilen çerçevede içinde sürekli artma eğilimindedir. Teknik ve mesleki alanlarda yoğunlaşan eğitimle birlikte, iş gücünün sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışması ve yaşaması amacıyla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili dersler, sistematik bir biçimde eğitim programlarına alınmaya başlanmıştır.

PROF DR. NAZMİ BİLİR\*

## GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Bölgesi, 1997 yılında Avrupa'nın "Sigarasız Avrupa" (Smoke-free Europe) haline getirilmesini amaçlamış ve bu amaca ulaşmak için de üye ülkelere 2001 yılına kadar gerçekleştirilmek üzere hedefler belirlemiştir. Genel anlamda yapılacak olan bu çabalara ek olarak, Dünya Sağlık Örgütü'nün de aralarında olduğu uluslararası 5 kuruluş, 2000 yılını "sigarasız işyerleri" (smoke-free workplaces) yılı olarak belirlemiştir. Bu paralelde pek çok ülkede değişik çabalar gösterilmektedir (1,2).

Bu yazıda "sigarasız işyeri" kavramının ne olduğu, bu amaca ulaşma bakımından eğitimin rolü, uygulamalarda kolaylıklar ve zorluklar konularında kimi önemli noktalara değinilecektir.

## SİGARANIN SAĞLIK ÜZERİNDEKİ ZARARLI ETKİLERİ

Sigara kullanımının sağlık üzerindeki etkileri uzun zamandan beri açık bir şekilde bilinmektedir. Dünyada her yıl 5 milyon dolayında insan sigaraya bağlı sağlık sorunları nedeniyle ölmektedir. Sigara, ABD'de yılda 400 bin, İngiltere'de 100 bin, ülkemizde de 100 bin dolayında kişinin ölümüne neden olmaktadır. Bu sayılar dikkate alındığında sigaranın, trafik kazaları, iş kazaları,

yangınlar, intiharlar, adam öldürme, ilaç ve alkol kullanımına ve AIDS'e bağlı ölümlerin toplamından daha fazla sayıda ölüme neden olduğu görülmür. Sigara kullanımı bu şekilde sürerse sigaranın neden olduğu ölümlerin gelecekte, özellikle gelişmekte olan ülkelerde artacağı hesaplanmaktadır. Bu nedenle sigara kullanımını azaltmaya yönelik çaba gösterilmesi gerekmektedir. Son yıllarda üzerinde durulan bir konu da, sigara içmeyen, ancak başkalarının içtiği sigaradan etkilenen (istem dışı etkilenme; passive exposure) kişilerde akciğer kanseri, kalp hastalığı ve inme nedeniyle olan ölümlerdeki artmadır. Böylelikle sigara kullanımının kontrolü çabaları, sigara tiryakilerinin yanı sıra, sigara içmeyenlerin sağlığının korunması bakımından da önem taşımaktadır (3,4).



(\* Prof. Dr. Hacettepe Tıp Fakültesi  
Halk Sağlığı Anabilim Dalı



## SİGARASIZ İŞ YERİ (SMOKE FREE WORKPLACE) NASIL GERÇEKLEŞTİRİLEBİLİR?



Sigaranın neden olduğu başlıca sağlık sorunları şu şekilde ifade edilebilir:

*A- Sigara içenler açısından;*

√ kalp-damar hastalıkları :

- koroner kalp hastalığına neden olur,
- beyin damar hastalığına (inme) yol açar,
- perifer (uç) damarlarda dolaşım bozukluğuna neden olur,

√ kanser:

- akciğer kanserinin nedenidir,
- larinks (gırtlak) kanserinin nedenidir,
- ağız boşluğu (dil, dudak, yutak, yanak) kanserlerinin nedenidir,
- yemek borusu kanserinin nedenidir,
- mesane (idrar kesesi) kanserinin nedenidir,
- mide kanserinin oluşunda etkendir,
- böbrek kanserinin oluşunda etkendir,
- pankreas kanserinin oluşunda etkendir,
- rahim kanserinin oluşunda etkendir.

## SİGARASIZ İŞ YERİ (SMOKE FREE WORKPLACE) NASIL GERÇEKLEŞTİRİLEBİLİR?

### √ akciğer hastalıkları:

- kronik bronşitin nedenidir,
- amfizemin nedenidir.

### √ kadın sağlığı:

- gebelikte bebeğin büyümesini engeller,
- bebeğin küçük doğmasına neden olur (düşük doğum ağırlığı),
- düşüğe yol açar,
- rahim kanseri oluşunda etkindir.

### √ diğer etkileri:

- nikotin bağımlılığına neden olur,
- bazı işyeri ortam faktörleri ile olumsuz etkileşimi vardır,
- kansere neden olan mesleki faktörlerin etkisini artırır (ör. Asbest),
- kullanılan ilaçların bazıları ile etkileşimi vardır,
- ülser oluşunda etkisi vardır.

### B- İstem dışı etkilenenler açısından;

#### √ yetişkinde:

- akciğer kanserine yakalanma riskini artırır,
- kalp hastalığına yakalanma riskini artırır,
- inme (felç) riskini artırır.

#### √ çocuk ve bebeklerde:

- solunum yolu enfeksiyonu riskini artırır,
- orta kulak iltihabı riskini artırır,
- astım riskini ve astımlı çocuklarda kriz olasılığını artırır,
- ani bebek ölümlerine neden olur.

#### √ diğer etkiler:

- tahriş edici etkisi vardır (özellikle gözlerde),
- allerjik kişileri rahatsız eder,
- istenmeyen kokuya yol açar.



## SİGARASIZ İŞ YERİ (SMOKE FREE WORKPLACE) NASIL GERÇEKLEŞTİRİLEBİLİR?



Hem sigara içenler hem de istem dışı etkilenenler açısından çalışanların özel bir konumu vardır. Çalışanlar, iş yerlerinde çeşitli sağlık tehlikeleri ile karşı karşıyadırlar. Bu faktörlerden pek çoğuna bağlı etkilenme, sigara kullananlarda daha ileri düzeyde olmaktadır. Tozlarla bağlı olarak meydana gelen akciğer rahatsızlıkları sigara içenlerde daha sık görülür. Bu konunun tipik örneği asbest işçilerinde görülen akciğer kanseri riskinin sigara içenlerde daha yüksek olmasıdır. İş yeri ortamında bulunan gazların solunum sistemi üzerindeki etkileri sigara içenlerde daha fazladır. Karbon monoksit zehirlenmesi sigara içenlerde daha erken olarak ortaya çıkar ve daha ağır seyreder. Konu ile ilgili örnekler artırılabilir. Önemli olan nokta sigara kullanımının çalışanlar bakımından özel bir önem taşımasıdır (5,6).

Sigara içmenin yol açtığı bu olumsuzluklara karşılık, sigarayı bırakmanın yukarıda sayılan sağlık sorunlarından kurtulmanın yanı sıra, genel anlamda çok önemli olumlu etkileri vardır. Örneğin, nikotinin nabız ve kan basıncı üzerindeki artırıcı etkileri çok kısa zamanda (20-30 dakika içinde) kaybolur. Daha uzun zaman içinde de koku ve tad alma duyuları düzelir, nefeste sigara kokusu kaybolur, ağız ve diş sağlığı olumlu etkilenir, kandaki oksijen miktarı artacağı için deri rengi düzelir ve sigara içmeyen bir kişi olarak, kişinin özgüveni artar.

### İŞ YERLERİNDE SİGARASIZLIK POLİTİKALARI

İş yerlerinde sigara kullanımının kısıtlanmasının asıl amacı sigara dumanından pasif etkilenmenin önüne geçmektir. Bunun yanı sıra, sigarasızlık politikasının uygulandığı iş yerlerinde sigara içenler de daha az sigara içmek durumundadırlar. Böylelikle sigarasızlık politikası ile ilgili uygulamalar sigara içenler açısından da yarar sağlayacaktır.

**İşyerlerinde sigara içiminin kısıtlanması bakımından başlıca iki tür politika vardır (7):**

**1. Sigarasız (smoke-free) iş yeri:** Bu uygulamada iş yerine ait bütün binalarda ve ulaşım araçlarında sigara içiminin tamamen kısıtlanması söz konusudur. Sigara içmek isteyenler için ancak binaların ve araçların dışında sigara içme olanağı vardır. Bazen kısıtlama, işyerinin bahçesini de kapsayabilmekte, bu durumda sigara içmek isteyenlerin bahçenin de dışına çıkmaları gerekmektedir. Böylelikle sigara içilen alanları azaltmak suretiyle, sigara içenlerin de günde içtikleri sigara sayısını azaltmaları sağlanmakta ve sigarayı tamamen bırakmalarına destek olunmaktadır. Ancak, sigara içenler açısından önemli davranış değişikliği gerektiren bu yöntemin tiryakiler tarafından benimsenmesi kolay olmamaktadır.

**2. İş yerinde sigara içilmesi için özel alanların ayrılması:** Bu uygulama ise iş yerinde bazı alanların sigara içilmesi için ayrılmasını ve sigara içmek isteyenlerin yalnızca bu alanlarda sigara içmesine izin verilmesini içermektedir. Tiryakiler tarafından daha kolay benimsenecek olan bu politikanın uygulanabilmesi için, iş yerinde bazı alanların sigara içenler için özel olarak belirlenmesi, bu bölümlerin iyi bir şekilde havalandırılması ve iş yerinin diğer bölümlerinden ayrılması gerekmektedir.

Her iki politikanın uygulanması sırasında iş yerinde sigara içiminin kısıtlanması için düzenlemeler yapılırken bir taraftan da sigara içenlerin bu alışkanlıklarından vazgeçmeleri bakımından destek programların sağlanması gereklidir. Bu amaçla iş yeri dışından da yardım alınması gerekebilir. Sigaranın bırakılması konusunda yararlı olduğu kanıtlanmış olan bilimsel yöntemler vardır. Bu amaçla sigara içenlere yönelik eğitim çalışmaları yapılır, sigara içmenin olumsuz etkileri ile sigarayı bırak



manın yararlı ve olumlu yönleri anlatılır. Böylelikle sigara alışkanlığından vazgeçmek isteyen ve bu konuda desteğe gereksinim duyanlara da yardım sağlanmış olur.

İş yerinde sigara içilmesi konusunda kısıtlama yapmanın hem çalışanlar hem de işveren açısından önemli bazı yararları vardır.

**Çalışanlar açısından yararları;** sigara dumanı bulunmayan bir ortamda daha sağlıklı ve güvenli çalışma olanağı sağlanması, özellikle sigara içmeyenler açısından istem dışı etkilenmenin önlenmesi, sigara içenlerin de zaman içinde bu alışkanlıklarından vazgeçmesine olanak sağlamasıdır. İşverenler açısından ise iş veriminin artması, yangın tehlikesinin azalması, işyerinde hoş olmayan sigara kokusunun olmaması gibi olumlu yanlar sayılabilir (8).

## NASIL GERÇEKLEŞTİRİLEBİLİR?

*“nereye gideceğinizi bilmiyorsanız..., kendinizi ummadığınız bir yerde bulabilirsiniz”  
(if you don't know where you are going,...  
you might wind up someplace else)*

*Yogi Berra*

Bir konuda yapılacak uygulamanın başarısı, önceden yapılacak iyi planlama ile sağlanabilir. Bu yüzden sigarasız işyeri konusunda yapılacak çalışmalar da önceden iyi bir şekilde planlanmalıdır.

**Bu planlamanın 4 basamağı vardır (1):**

1. Durumun belirlenmesi
2. Uygulanacak politikanın belirlenmesi
3. Konu ile ilgili planın çalışanlarla ve yönetimle tartışılması
4. Programın duyurulması ve uygulamanın başlaması

### *1. Durumun belirlenmesi:*

Planlamanın ilk adımı durum saptaması olmalıdır. Bu aşamada iş yerinin, sigara içiminin kısıtlanması ile ilgili herhangi politikasının olup olmadığı, bu konudaki uygulamalar, çalışanların ve yönetimin konuya yaklaşımı öğrenilmelidir. Durumun belirlenmesi amacı ile şu sorular sorulmalıdır:

- İş yerinde sigara içilmesi konusunda herhangi kısıtlama var mı, varsa nedir?
- Bu uygulamalar kimlere yöneliktir? (yöneticiler, belirli bölümlerde çalışanlar..)
- Uygulama ne zaman ve nasıl başlamıştır?
- Çalışanların bu uygulamalara karşı tutumları nasıldır?
- Çalışanlar bu konudaki kurallara uymakta mıdır?
- Uygulamaları isteyenler ve istemeyenler kimlerdir?

Aşağıdaki örnekte görülen türde bir kontrol listesi (check-list) kullanılarak işyerinde sigara içilmesi ile ilgili temel bilgiler kolaylıkla sağlanabilir:

Bölümler	Evet	Hayır
Sigara içilmesine izin veriliyor mu?		
Bu uygulamayı onaylıyor musunuz?		
Ofisler		
Diğer kapalı alanlar (atölyeler, vb.)		
Yemek salonu		
Dinlenme salonu		
Park yeri		
Servis araçları		
Dışarıda diğer alanlar (belirtiniz)		

Bu sorular dışında iş yerinde sigara içenler için belirlenmiş bir sigara içme odası olup olmadığı, böyle bir oda varsa kullanım şekli konusunda da bilgi alınmalıdır.

Toplanan bilgilerin ışığında yönetimle ve işçilerle görüşmeler yapılmalı ve iş yerinde uygulanacak politika birlikte oluşturulmalıdır. Bu görüşmeler sırasında ilgililere sigaranın sağlık sakıncaları ve sigara içmemenin olumlu yönleri konularında bilgiler verilmesi amacı ile konferans, küçük grup görüşmeleri şeklinde eğitici çalışmalar yapılmalıdır. İş yerinde kullanılan maddelerle sigaranın etkileşimi konusunda, özellikle çalışanların sağlığı bakımından önemi olan konulara değinilmeli, ayrıca parlayıcı, patlayıcı maddeler ve yangın tehlikesi söz konusu edilmelidir. Sigara içenler arasında “sigara içmenin bir hak” olduğu görüşünü savunan kişiler olabilir. Bu kişilere de uygun bir şekilde, sağlığa zararlı bir davranışın “hak” olmaması gerektiği açıklanmalı ayrıca, istemsiz (pasif) etkilenmeden söz ederek, içilen sigaranın “sigara içmeyen başkalarına” da zarar verdiği, dolayısı ile bir kişinin, başkalarına zarar vermesinin doğru olmayacağı ve kabul edilemeyeceği konularının anlatılması gerekir.

## 2. Uygulanacak politikanın belirlenmesi:

Bu konuda özellikle gelişmiş ülkelerde uygulanan çeşitli yöntemler olmakla birlikte bu planların bir başka ülkede ve toplumda aynen uygulanması mümkün olmayabilir. Bu yüzden uygulanacak politikanın, ülke ve iş yeri özelliklerine göre "ayrıntılı" bir şekilde tartışılması ve kararlaştırılması gerekir. Belirlenen politikanın özel bir adı olmalı, amaç ve yöntem net olarak belirlenmiş olmalıdır. Politikanın belirlenmesinde bir önceki adımda toplanmış olan bilginin ışığında karar oluşturulmalı, ilgili tarafların karar sürecine katılımları sağlanmalıdır. Uygulamalar sonucunda çalışanların ve işletmenin nasıl yararlar sağlayacağı açık bir şekilde ortaya konmalıdır. İş yerinde sigara içilmesinin yasak olduğu ve sigara içilmesi için ayrılmış olan yerler ile, kurallara uymayanlara karşı ne tür yaptırımların olacağı net olarak belirlenmelidir. Bu arada özellikle sigarayı bırakma konusunda yardım isteyenlere destek sağlanmalı, uygulamalarla ilgili olarak sorulabilecek soruları cevaplamak üzere belirli kişiler görev almalı ve sorular bu kişilere yöneltilmelidir.

## 3. Konu ile ilgili planın çalışanlarla ve yönetimle tartışılması:

Planlama genellikle ilgili taraflardan birkaç kişinin katılımı ile yapılır. Daha sonra bu plan yönetim ve çalışanlar tarafından daha fazla sayıda kişinin katıldığı toplantılarda tartışılarak gerekli görülen düzeltmeler yapılır ve görüş birliği sağlanmaya çalışılır. Bu toplantıların yapılmasından önce, hazırlanmış olan "taslak plan" çeşitli araçlarla dağıtılmalı ve kişilerin bilgilenmeleri sağlanmalıdır. Büyük işletmelerde tartışmanın, herkesin katılımını sağlayacak şekilde yapılması mümkün olmayacağına göre, konu hakkında bilgi sahibi olan kişiler görüşlerini ve sorularını tartışmaya katılacak olan temsilcileri aracılığı ile iletebilirler.

Tartışmalarda gündeme gelebilecek konulardan bazı örnekler şu şekildedir:

• İstem dışı sigara dumanı maruziyeti gerçekten zararlı mıdır?

Evet, gerçekten zararlıdır. İstem dışı olarak sigara dumanına maruz kalanlarda akciğer kanseri, kalp hastalığı ve inme (felç) riski fazladır.

• Bu politikanın uygulanması sırasında işten ayrılmalar olur mu?

Bu konudaki deneyimler, sigarasız işyeri uygulamaları sırasında işten ayrılmaların çok olmadığı şeklindedir. ABD'de yapılan değerlendirmelerde iş yerinde sigara içilmesinin yasaklanmasından sonraki dönemde sigara içenlerin %2-3 kadarının işten ayrıldığını ortaya koymaktadır.

• Politikaların çalışanlara duyurulması nasıl olacaktır?

Uygulamalar duyuru panosu aracılığı ile duyurulabileceği gibi işyerinin büyüklüğüne göre uygun yerlere afişler asılması suretiyle, el ilanları ve broşürler aracılığı ile veya konferanslar yolu ile çalışanlara duyurulabilir.

• Uygulamaların sonuçları ne zaman görülebilir?

Sigarasız işyeri uygulaması ile ilgili olumlu sonuçların ortaya çıkması zaman alabilir. Özellikle küçük işyerlerinde bu olumlu sonuçları saptamak güç olabilir. Bununla birlikte yıllık olarak yapılacak değerlendirmelerle sigara içenlerin sayısında, işe devamsızlık ve kaza sıklığında ve yangın sayısında azalma olduğu ortaya konabilir.

• Sigarayı bırakmak isteyenler için zaman ayrılabilir mi?

Sigarasızlık politikasının uygulanması ile birlikte sigara içenler arasında, bu alışkanlıktan vazgeçmek isteyenler olabilir. Bu konuda yardım gereksinimi duyanlar için işyerinde eğitim ve danışmanlık hizmeti verilmeli, çalışma düzenini olumsuz etkilemeyecek şekilde bu hizmetten yararlanma olanağı sağlanmalıdır. Bu amaçla iş öncesi, öğle arası veya iş çıkış saatlerinden yararlanılabilir.

• Politikanın uygulanması ve başarıya ulaşması zor mudur?

Hayır. Bu konuda daha çok gelişmiş ülkelerdeki deneyimlere dayalı olan bilgiler, sigarasızlık politikasının kolaylıkla benimsendiğini ve uyumun çok yüksek olduğunu göstermektedir.

• Uygulamalar önemli harcama gerektirir mi?

Hayır. Uygulamalar zaman alıcı ve pahalı yöntemler değildir. Esasen kuralların kolay kabul edilebilir olması bir ölçüde basit oluşuna bağlıdır.

#### 4. Programın duyurulması ve uygulamanın başlaması:

Planın tartışılarak son şeklini almasından sonra da sıra uygulamanın başlatılmasına gelir. Çalışmaların başarılı olabilmesi bakımından özellikle üst yönetimin desteğinin sağlanması çok önemlidir. Yöneticiler arasında sigara içenler varsa onların da kurallara titizlikle uyması şarttır. Uygulamalar sırasında ortaya çıkabilecek aksaklıkları ve kural ihlallerini uygun bir şekilde çözmek gereklidir. Cezacı yaklaşım yerine olumlu örnekleri öne çıkaran ödüllendirme şeklindeki yaklaşımlar daha başarılı olmaktadır. Bununla birlikte kurallara uymayanlarla ilgili olarak planda yer alan yaptırımlar da ihmal edilmeden uygulanmalıdır. İlk defa olan bir kural ihlali hoşgörülendiği takdirde sonraki de hoşgörü ile karşılanacağı beklenir ve uygulamaların başarısı düşer.

### SONUÇ

İş yerleri sağlığı koruma ve geliştirme etkinlikleri bakımından son derece elverişli ortamlardır. Kişilerin organize bir yapı içinde toplu olarak bulunuyor olmaları, kolay ulaşılabilirlik sağladığı için her türlü sağlık eğitimi ve sağlığı geliştirme programı başarı ile uygulanabilir. Bu uygulamalar arasında sigara mücadelesinin de özel bir önemi ve yeri vardır. Zira sigara alışkanlığı bir yandan çeşitli sağlık sorunlarına ve bu yüzden işgöremezliklere ve ölümlere neden olurken, bir yandan da iş yerindeki çeşitli faktörlerle etkileşime girerek, bu faktörlere bağlı olarak meydana gelebilecek sorunların artmasına yol açar. Bu yüzden iş yerlerinde sigara içilmesini kısıtlamaya yönelik çabalar hem çalışanlar açısından hem de işyeri açısından çok yararlı sonuçlar verir. Bu konuda çoğu gelişmiş ülkelerde olan programlar, uygulamaların başarılı olduğunu göstermektedir(9). Ülkemizde de az sayıda olmakla birlikte başarılı uygulama örneklerine rastlanmaktadır (10).

### KAYNAKLAR

1. Bilir N., Telatar GT, Yıldız, AN.; Sigarasız İş yerleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hacettepe Üniversitesi Yayını, No: 26, Ankara, 2005.
2. Bilir N.; İş yerlerinde Önlenebilir Bir Risk; Sigara, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 5: 5-7, 2005.
3. Beyer J., Bridgen LW.; Tobacco Control Policy, Strategies, Successes and Setbacks, Published by World Bank and Research on International Tobacco Control, Washington, 2003.
4. Tobacco or Health: A Global Status Report, WHO, Geneva, 1997.
5. Curbing the Epidemic; Governments and the Economics of Tobacco, World Bank Publication, Washington D.C., 1999.
6. Treating Tobacco Use and Dependence, US Department of Health and Human Services, 2000.
7. Making Your Workplace Smoke-Free, US Department of Health and Human Services, CDC, American Cancer Society, 2000.
8. A Good Day's Work: A Guide for Tobacco-Free Work Sites in Arizona, Arizona Department of Health Services, 1999.
9. The Introduction of Smoke-Free Hospitality Venues in Norway, KE Lund, Norwegian Institute for Alcohol and Drug Research, Oslo, 2006.
10. Bilir, N., Yıldız, A.N., Atlı, K.; Smoking Cessation Programme in a Workplace, Eur. Resp Jour. ERS Annual Congress Abstracts, 1999.

## PROF. DR. ŞEVKAT BAHAR ÖZVARIŞ

Fiziksel, mental ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali olan sağlık, kişinin genetik yapısı ve çevresi (biyolojik, fizik ve sosyal çevre) tarafından belirlenir (1). Bunun yanı sıra; birey, aile ve toplumların davranış örüntüleri de, sağlığı belirleyen temel öğedir. Bireylerin davranışları, kişisel gereksinimleri ve çevreleri ile ilgili olarak kararlar verme ve doğru seçimlerde bulunma durumlarıdır. Kişiler seçimlerini, o konudaki bilgi ve motivasyonlarına (güdülenme) bağlı olarak yaparlar. İnançlar, eğilimler, tutumlar ve değerler de kişilerin davranışlarını belirler.

Sağlık eğitimi ile temel olarak, sağlığı toplumsal bir değer haline getirmek, halkı sağlık sorunlarını çözmek için kullanabileceği bilgi ve becerilerle donatmak, sağlık hizmetlerinin gelişmesini sağlamak amaçlanır. Bu amaçlar, ulusal ve toplumsal ihtiyaçlara göre çeşitlilik gösterir. Sağlık; davranış örüntüleri ve bireyin çevresi tarafından belirlendiğine göre, sağlık eğitimi sağlıkla ilgili "bilgi vermek" işi ile sınırlandırmak doğru değildir.

Sağlık eğitimi ile birey ve toplumda istenilen yönde davranış değişikliği oluşturabilmek için, o toplumun kendi önceliklerini, beklentilerini, gelenek ve göreneklerini, inançlarını, sağlık ve hastalık konularındaki algılamalarını çift yönlü iletişimle, yani toplumla birlikte saptamak ve eğitim programlarını bunlara dayandırarak geliştirmek ve uygulamak gerekir. Çünkü bir buzdağında

benzetilirse; bireylerin/ toplumların sağlıkla ilgili davranışları suyun üzerindeki görünen bölümü, o toplumun gelenek ve görenekleri, inançları, hastalık ve sağlığı algılamaları ise suyun altındaki görünmeyen bölümü oluşturur ki bireylerin/ grupların/ toplumun sağlıkla ilgili davranışlarını asıl belirleyen de bu bölümdür. Nitekim farklı toplumlarda sağlıkla ilgili geleneksel uygulamalar dikkate alındığında, hastalık ve sağlığın algılanmasındaki farklılıkları (veya benzerlikleri) da görmek ve anlamak mümkündür. O nedenle toplumun gelenek ve görenekleri, inançları, hastalık ve sağlığı algılamalarını dikkate almadan yapılan uğraşlar çoğu kez başarısızlığa, zaman, insangücü ve maddi kaynakların boşa harcanmasına neden olacaktır. Özellikle sağlığa ayrılan kaynakların sınırlı olduğu gelişmekte olan ülkelerde, bu durum dikkate alınması gereken önemli bir sorundur.

Günümüzde sağlık eğitimi; hem sosyal alandaki, hem de bilimdeki gelişmeleri dikkate almakta ve biyomedikal ve davranış bilimlerinin yöntemlerinden yararlanmaktadır. Sağlık eğitimi, öğrenme- öğretme tekniklerini içerdiği kadar, biyoloji, hijyen, sosyoloji, psikoloji ve sosyal- kültürel antropolojiyi de kapsamaktadır.

Sağlık eğitimi; sağlıkla ilgili herhangi bir davranış için, birey ya da toplulukların gönüllü olarak o davranışa uyumunu hazırlamak, olanaklı kılmak ve güçlendirmek için düzenlenen öğrenme deneyimlerinin bir bileşimi olarak tanımlanmaktadır (2). Başka bir deyişle, sağlık eğitimi; birey ve toplumun sağlığına yönelik tüm etkinliklerin ve eylemlerin öğrenme amacıyla düzenlenmesidir.

Sağlık eğitimi; kişilerde kendi yaşantıları yoluyla sağlıkla ilgili düşünce, kavram, inanç, tutum, davranış ve yaşam biçimi değişikliği oluşturmak amacıyla yapılan herhangi bir öğrenme yaşantısı olarak da tanımlanmaktadır(3). Bu tanımlarda da vurgulandı-





ğı gibi, sağlık eğitiminin en belirgin özelliği; bireyin kendi sağlık uygulamalarını belirlemeye kendi iradesiyle ve isteyerek katılmasıdır. Sağlık eğitiminin temel amacı; bireyin ve toplumun gereksinimlerini karşılayacak, sağlıklı yaşam için kişilerin sağlıklarını korumalarını ve geliştirmelerini, tedavi olanaklarından yararlanmalarını ve olumlu bir çevre yaratmalarını sağlayacak davranış değişikliğini oluşturmaktır (1, 4).

Kişilerin, sağlıkla ilgili herhangi bir konuda davranış değişikliği oluşturmaları, eğitim düzeylerine, o konudaki bilgi durumlarına, sosyo-kültürel faktörlere ve kişisel inançlarına ve daha çok bunlar tarafından belirlenen sağlığı ve hastalığı algılamaları, hastalığın ciddiyet derecesi ve hastalığın tehlikesinin algılanmasına bağlıdır. Ancak; yaş, eğitim düzeyi, bilgi durumu, sosyal-kültürel faktörler, kişisel inançlar, bazı müdahalelerin sonuç vermemesi, bazen davranış değişikliğini engelleyici faktörler olarak rol oynayabilir, bazı durumlarda ise tam tersine destekleyici olabilir. Davranış değişikliğinden beklenen yarar da kişilerin davranış değişikliği oluşturmada etkilidir (2).

Yetişkin bireylere yeni bilgiler, tutumlar ve davranışlar kazandırmak için çalışılırken onların nasıl öğrendiği dikkate alınmalıdır. Yetişkinlerin nasıl öğrendiğini anlamaya çalışmak, yetişkin eğitiminde "olumlu bir eğitim ortamı" yaratarak öğrenmeyi kolaylaştırmak anlamına gelir. Çünkü eğitim sürecinin dinamikleri büyük ölçüde eğitimci ve katılımcıların birbirlerini anlamalarına bağlıdır. Eğitimci, katılımcıların beklenti ve gereksinimlerini, katılımcılar da neden orada bulduklarını net bir şekilde anlamış olmalıdırlar (5-7).

Yetişkin eğitiminin temel kuramları ve özellikle psikoloji alanında geliştirilen ve yetişkinlerde öğrenme ve öğretimle ilgili olarak kullanılan diğer bazı

kuramlar sonucunda ortaya çıkan öğrenme ilkeleri ve engelleri dikkate alınmalıdır (8).

Yetişkinin temel özellikleri, eğitim sürecinde önemli rol oynar. Bu nedenle eğitim sürecinde yetişkinin özelliklerine dikkat edilmelidir. Öğrenme için sosyal olduğu kadar, fiziki açıdan da uygun ortamlar hazırlanmalıdır. Öğrenme yetişkinin ilgi, yetenek ve gereksinimlerine dayalı olmalıdır. Yetişkinlerin geçmiş deneyimleri öğrenmesini etkiler. Yetişkinine öğrenme için yeterli zaman verilmeli, öğrenme hızı zorlanmamalıdır. Yetişkinlerde öğrenme, yetişkinin yaşam durumunu geliştirmeye izin verecek şekilde düzenlenmeli ve öğretim durumları da yetişkinin sosyal rollerindeki yeteneklerini geliştirici olmalıdır. Yetişkinlere verilecek bilgi onları bilinçlendirici olmalıdır (5-9).

Ayrıca, yetişkin öğrenme sürecinde etkin olmalıdır. Bu nedenle yaparak-yaşayarak öğrenme temel öğrenme ilkesi olmalıdır. Özellikle becerilerin kazanılmasında ve kalıcı olmasında tekrar önemlidir. Öğrenmede doğru davranışlar pekiştirilmelidir (5-9).

Öğrenilecek konu ya da çözülecek sorun, yetişkinin sorunun temel öğelerini ve bunlar arasındaki ilişkileri görüp inceleyebilmesi için en ayrıntısına kadar yapılandırılmalıdır. Öğretilecek bilgiler, yetişkinin özelliğine göre, basitten-karmaşığa gidecek şekilde sıralanmalıdır. Kavrayarak öğrenme, ezberden daha kalıcıdır. Yetişkin, öğrenme yaşantıları arasındaki ilişkileri kendisi keşfeder ve bu ilişkileri uygulayabilirse, öğrenmede kalıcılık artabilir ve genellemeler değişik alanlara da aktarılabilir. Yetişkinde öğrenme sonunda geri bildirimler verilerek yetişkinin yanlış ve doğruları bilmesi ve öğrenmeye karşı olumlu tutum geliştirmesi sağlanabilir. Yetişkinin güdülenmesi ve başarılı olması için öğrenme sürecine ilişkin belirli amaçları olmalıdır. Yeni öğrenilenler yetişkinin önceki öğrendikleri ile bütünleştirilmelidir (5-9).

Yetişkin eğitiminde güdüleme önemlidir. Bunun için, öğretim durumları yetişkinin yeteneklerine göre düzenlenmeli, öğrenme, yetişkinin içinde bulunduğu kültüre göre biçimlendirilmelidir. Öğrenmede yetişkinin değerleri göz önüne alınmalıdır. Öğrenmede yetişkinin kaygı düzeyi göz önünde bulundularak olumlu geri bildirim verilerek cesaretlendirme ve yönlendirmeye yer verilmelidir (5-9).

#### Bu ilkeler ışığında yetişkinlerin öğrenme özellikleri şu şekilde sıralanabilir (10):

- Yetişkinler eğitimin kendi konularıyla bağlantılı olmasını isterler: Eğitimciler, herhangi bir yetişkin grubuna yönelik eğitime hazırlanırken, katılımcıların kendi yaşantıları ile ilgili konulara doğrudan bağlantılı olan öğrenme deneyimleri oluşturmalarıdır. Bunun için eğitimin başlangıcında, eğitimin amacı açıklanmalı ve bu eğitimin onların yaşantılarıyla ilgili bağlantısı kurulmalıdır.
- Yetişkinler eğitim kendi konularıyla ilgiliyse öğrenmeye hevesli olurlar, güdülenirler: Eğitimin başında, yeni bilgi ve beceriler kazanmada net ve açıklayıcı hedefler koyan eğitimciler, katılımcıların hevesini ve ilgisini artırabilir, ilgilerini doğru yöne yönlendirebilirler.
- Yetişkinler eğitime etkin olarak katılmak isterler: Yetişkinler, yalnızca arkaya yaslanıp dinlemeyi istemezler. Tartışmalara etkin olarak katılmak isterler. Usta bir eğitimci program, etkinlikler ve diğer olaylarla ilgili olarak katılımcıların görüşlerini almak, soru sormak, beyin fırtınası (brainstorming) ve tartışmalar yapmak, katılımcılara görevler vermek, değişik sınıf etkinlikleri (oyunlaştırma vb.) düzenlemek gibi, eğitim ortamında katılımcıların etkin olacağı öğrenim deneyimleri düzenler.
- Yetişkinler eğitimde değişiklik isterler: Katılımcılar, eğitimde tek düzelik yerine değişiklik isterler. Eğitimci görsel-işitsel araçları kullanarak sınıflarını, küçük grup etkinlikleri, grup tartışmaları, gösterimler, oyunlaştırmalar, vaka çalışmaları ve beyin fırtınası ile ya da konuk konuşmacılar çağırarak bu değişikliği sağlayabilir.
- Yetişkinler olumlu geribildirim verilmesini isterler: Katılımcılar, özellikle eğitimin amaçları ile beklentileri doğrultusunda, ne derecede başarılı olduklarını ve öğrenmede gösterdikleri aşamaları bilmek isterler. Olumlu geribildirim ile katılımcıların kafalarındaki bu türden sorular yanıtlanmış olur. Katılımcıların gösterdikleri aşamalar ile ilgili geri bildirim vermek, bunu yaparken de olumlu bir tutum içinde olmak gereklidir.
- Yetişkinlerin kişisel kaygıları vardır ve güvenli bir ortama gereksinim duyarlar: Yetişkinler, başkalarının karşısında başarısız ya da utanç verici bir duruma düşmekten korkarlar, diğer katılımcılarla ve eğitimci ile uyuşup uyuşamayacakları endişesi taşırlar. Verilenleri anlamama, öğretilen becerileri uygulayamama endişeleri vardır. Eğitimci katılımcıların bu endişeleri taşıdığını ve bunlarla nasıl başedeceğini bilmelidir. Bunun için katılımcıları rahatlatmak etkinlikler düzenlemelidir. Bu etkinlikler, katılımcılara orada güvenli bir ortam olduğu mesajını vermelidir.
- Yetişkinler herkesten farklı bilgi, görgü ve deneyime sahip özgün birer birey olarak görülme isterler: Her katılımcı, farklı bir geçmişi, deneyimleri ve gereksinimleri olduğu kabul edilen, özgün bir birey olarak görülmeyi ve kendisine böyle davranılmasını ister. Bunu sağlamak için eğitimci; katılımcıların isimlerini kullanmalı, tüm katılımcıları etkinliklere katmaya çalışmalı, onlara saygılı davranmalı ve katılımcıların birbirleriyle bilgi alışverişine izin verecek bir ortam yaratmalıdır.
- Yetişkinlerin özgüvenlerini korumaları gerekir: Katılımcılar eğitim sırasında, yeterlik ve özgüvenlerinin güçlendirilmesini ve kendi konularında gösterdikleri başarıların başkalarınınca da saygıyla karşılanmasını isterler. Bu nedenle, özgüvenin ve ortamın güveninin korunmasında, eğitimcinin olumsuz geri bildirimden kaçınması ve katılımcılara saygılı davranması gerekir.
- Yetişkinlerin kendileri ve eğitimcileri için beklenti düzeyleri yüksektir: Genellikle, katılımcıların hem kendilerinden hem de onları eğiten eğitimcilerinden beklentileri yüksektir. Eğitimci bu beklentileri

karşılama konusunda geçmişi ve yetenekleri konusunda katılımcılara karşı dürüst olmalıdır.

- Yetişkinlerin bireysel gereksinimleri göz önüne alınmalıdır: Her katılımcının kişisel gereksinimleri vardır. Bunun için, eğitimci uygun zamanlarda ara vermeli, havalandırma ve ışıktandırmanın yeterli olmasını sağlamalı, dikkatleri dağıtacak nesnelere ortamdan uzaklaştırarak gerginliği azaltmalı ve olumlu bir eğitim ortamı yaratmalıdır.

**Yetişkin eğitimi yaklaşımında, “kolaylaştırıcı” rolündeki eğitimci, hizmet içi, işbaşı eğitimlerini aşağıdaki sekiz ilkeye dayalı olarak yürütmelidir (6,7,10):**

1. En verimli öğrenme, katılımcı öğrenmeye hazır olduğunda gerçekleşir. Güdülenme içsel bir dinamik olmasına karşın, katılımcıların güdülerini besleyecek bir ortam yaratmak eğitimcinin elindedir.
2. Öğrenim, katılımcıların daha önceden bildikleri ya da deneyimleri üzerine yapılandırılırsa daha etkili olur.
3. Katılımcılar, neleri öğrenmeleri gerektiğinin farkında olurlarsa öğrenme daha etkili olur.
4. Değişik eğitim teknikleri ve yöntemleri kullanılarak öğrenme kolaylaştırılabilir.
5. Beceri öğrenmek için gözlem altında ya da gerçeğine benzer ortamlarda (örn; oyunlaştırma, maketler vb.) uygulama yapma olanağının verilmesi gereklidir.
6. Bir beceride yeterli olmak için tekrar yapmak gerekir.



7. Öğrenme ortamı gerçeğe ne kadar yakın olursa, öğrenme de o kadar etkili olur.

8. Katılımcılara gelişimleri ile ilgili geri bildirim verilmelidir. Geri bildirim etkili olabilmesi için, uygulamadan hemen sonra verilmesi, olumlu olması, yargılayıcı olmaması gerekir.

#### Kaynaklar

1. Fişek, H. N. Halk Sağlığına Giriş, Hacettepe Üniversitesi- DSÖ Hizmet Araştırma ve Araştırmacı Yetiştirme Merkezi Yayını, No: 2, Ankara, 1983.
2. Green L.W. Prevention and Health Education, In: Maxcy-Rosenau-Last Public Health & Preventive Medicine, 14 th Ed., Robert B. Wallace(Ed.), Appleton & Lange A Simon & Schuster Company, Stamford, Connecticut, 1998.
3. Güler, Ç., Akın A. Sağlık Eğitimi ve İletişimi, Halk Sağlığı Temel Bilgiler içinde, M. Bertan ve Ç. Güler (Eds.), Güneş Kitabevi Ltd. Şti., Ankara, 1995.
4. Güler Ç. Sağlık Eğitimi, 3. Baskı, Hatiboğlu Yayınları: 23, Ders Kitabı Dizisi:13, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara, 1987.
5. Güneş, F. Yetişkin Eğitimi(Halk Eğitimi), Ocak Yayınları, Ankara, 1996.
6. Ingalls, J.D. A Trainers Guide to Andragogy, Revised Ed., U.S. Department of Health, Education and Welfare, Health Care Financing Administration, Washington D.C., 1973.
7. Knowles M. Yetişkin Öğrenenler, Göz Ardi Edilen Bir Kesim, S. Ayhan(Çev.), Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1996.
8. Ülgen G. Eğitim Psikolojisi, Birey ve Öğrenme, 3. Baskı, Bilim Yayınları, Ankara, 1995.
9. Bülbül, S. Halk Eğitimine Giriş, Yetişkin Eğitimi, Türkiye'de Halk Eğitimi, Toplum Kalkınması, H. Seçim (Ed.), Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Ders Kitapları Yayın No: 118/HE, Eskişehir, 1991.
10. Sullivan, R., Magarick R., Bergthold G., Blouse A., McIntosh N. Tıp Eğitimcileri İçin Eğitim Becerileri Rehberi, N. N. Şahin, Ş. B. Özvarış (Çev.), JHPI-EGO Corporation Training Office Pub., Hacettepe Halk Sağlığı Vakfı, Yayın No: 99/14, Ankara, 1999.

## TÜRKİYE'DE MESLEKİ EĞİTİM VE ÖĞRETİM SİSTEMİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ (MEGEB)

GÜNGÖR ALAM<sup>1</sup>

Türkiye gerek coğrafi açıdan gerekse nüfus açısından hayli büyük bir ülkedir. Her yıl 1.5 milyon öğrenci ilk öğretime başlamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı istatistiklerine göre yaklaşık 3.5 milyonu yaygın eğitimde olmak üzere 18 milyondan fazla öğrenci bulunmaktadır.

Yine her yıl bir yüksek öğretim kurumunda okumak üzere 1.5 milyona yakın öğrenci üniversite sınavlarına girmektedir ve ancak üçte biri herhangi bir yüksek öğretim kurumuna yerleşebilmektedir.

Ayrıca Türkiye'de işsizlik oranının %10'u bulunduğu ancak bunun karşısında işveren kesiminin kalifiye eleman bulma sıkıntısı yaşadığı gerçeğinden yola çıkıldığında, öğrencileri yüksek öğrenime yönlendirmenin ötesinde onlara bir beceri kazandırmanın önemi ortaya çıkmaktadır.

Bu nedenle hali hazırda % 25- % 35'lerde olan mesleki eğitimin toplam orta öğretim içerisindeki oranını %65'lere çıkarmak amacıyla mesleki eğitimde bir reform hareketi olan Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) Avrupa Birliği hibesi ile 2002 yılında başlatılmıştır.

Proje 30 ilde 105'i meslek lisesi, 45'i genel lise olan 145 pilot kurumda yürütülmektedir. Projenin

genel amacı Türkiye'deki mesleki ve teknik eğitim sistemini sosyo-ekonomik gereksinimler ve yaşam boyu öğrenme ilkeleri doğrultusunda bütünlüklü olarak güçlendirmek olup, hedefleri; meslekî eğitim sistemimizi AB ve gelişmiş ülkelerdeki standartlara yükseltmek, 12 yıllık zorunlu eğitime geçiş için alt yapı oluşturmak, sosyal ortak ve sivil toplum kuruluşlarının mesleki eğitime eğilimlerini artırmak, uluslararası standartlar (ISCED 97 , ISCO 88) göz önüne alınarak ülke ihtiyaçları doğrultusunda sosyal ortaklarla birlikte modüler yapıda mesleki eğitim programlarını hazırlamaktır.

Projenin hedeflerinden biri olan 12 yıl zorunlu eğitime geçiş orta öğretimin 4 yıla çıkarılmasıyla bir parça da olsa gerçekleştirilmiştir. Ayrıca proje tasarımında yer aldığı üzere sosyal ortaklarla iletişim konusunda bir hayli başarılı adımlar atılmıştır.

*Projenin hedefleri doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmalar aşağıda verilmektedir:*

### İş Piyasası İhtiyaç Analizi

İŞKUR ile birlikte 31 ilde 6108 adet iş piyasası ve beceri ihtiyaç analizi anketi 175 personel ile gerçekleştirilmiş ve çalışma sonunda 5700 anket yapılmış olup %93 oranında başarı sağlanmıştır

**İş Piyasası ve Beceri İhtiyacı Anketi ile;**



## TÜRKİYE'DE MESLEKİ EĞİTİM VE ÖĞRETİM SİSTEMİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ (MEGEB)

- Çalışmanın yapıldığı illerdeki iş piyasasının yapısı hakkında bilgi elde edilmesi,
- Hangi mesleklerin gelecekte popüler olacağı ya da olmayacağı hakkında bilgi edinilmesi,
- İş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerin tespit edilmesi,
- En çok ihtiyaç duyulan becerilerin tespit edilmesi vb. konular hedeflenmiştir.

Türkiye'de ilk kez bir eğitim kurumu olan MEB ve istihdam kurumu olan İŞKUR arasında iş piyasasına yönelik iş birliği yapılması önem arz etmektedir.

### Meslek Standartları

Öğretim programlarının geliştirilmesinde meslek standartları komisyonunca hazırlanan 250 meslek standardından faydalanılmış, proje kapsamında ele alınmış mesleklere ilişkin standartların revizyon ve yeni standart oluşturma çalışmaları sürdürülmektedir.

### Eğitim Standartları

Meslek standartları ve meslek analizlerinden hareket edilerek mesleklere ilişkin yeterlilikler belirlenmiş ve oluşturulan eğitim standardı formatına uygun hale getirilmiştir.

### Program Geliştirme Çalışmaları

Uluslararası entegrasyonu sağlamak amacıyla Avrupa Birliği tarafından uygulanmaya başlayan Uluslararası Eğitim Standartlarının Sınıflandırılması (ISCED'97) sistemi kullanılmıştır.

2004–2005 eğitim-öğretim yılında, proje kapsamında geliştirilen 17 alan 64 dalda 9–10–11–12. sınıfların programları Talim ve Terbiye Kurulu tarafından onaylanmış ve pilot okullarda uygulanmaya başlanmıştır. 17 alanda yer alan 272 adet 10. Sınıf modülleri basılarak 105 pilot kuruma dağıtılmıştır. ISCED'97 de yer alan mesleki eğitim alanları doğrultusunda ve sektör taraması sonuçlarına göre, 17 alan ile birlikte toplam 42 alanda 194 dal programı Talim ve Terbiye Kurulu Başkan-

lığına 02.06.2006 tarih 269 sayılı kurul kararı ile kabul edilerek Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumlarında 2006-2007 eğitim-öğretim yılında Türkiye genelinde uygulanmaya başlanmıştır.

### Uluslararası Ortaklıklar Kurulması

Pilot kurumların Avrupa Birliğine üye ülkelerdeki benzer kurumlarla iş birliği yaparak bilgi alışverişinin sağlanması amacıyla 100 okul "Kardeş Okul" olarak 1452 (Yönetici, Öğretmen, Öğrenci ve Sosyal taraf temsilcisi) kişi ziyaret çalışmalarını tamamlamışlardır.

### Ulusal Yeterlilik Kurumunun Kurulması

Ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, meslekî ve teknik alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek, bu yeterlilikleri kazandıracak eğitim kurumlarını ve programlarını akredite etmek, akreditasyon, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırma ilişkin faaliyetleri yürütmek suretiyle meslekî ve teknik eğitim ve öğretimin seviyesini yükseltmek ve bunun için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere Ulusal Meslekî Yeterlilik Kurumunun kurulması için konu ile ilgili Kanun Eylül ayı itibarıyla TBMM'de kabul edilerek 5544 sayılı kanun olarak resmi gazetede yayınlamıştır.

### Pilot Projeler

Proje kapsamında, sosyal ortaklar ile eğitim kurumlarının kapasitelerinin güçlendirilmesi ve ortaklıklarının geliştirilmesi amacıyla yaklaşık 4 milyon Avro'luk 34 pilot proje desteklenmiştir.

### Ulusal Mesleki Eğitim Bilgi Merkezi

Mesleki eğitim ve öğretimle ilgili bilgi toplamak, üretmek ve yaymak amacıyla; bir "enformasyon merkezi" ve "bilgi ağı" olarak hedef kitlesine hem sanal hem de fiziki olarak ulaşacak olan Mesleki Eğitim Bilgi Merkezi, İstiklal Caddesi No: 48 Beyoğlu / İstanbul adresinde 09 Mart 2006 tarihinde hizmete açılmıştır.

## TÜRKİYE'DE MESLEKİ EĞİTİM VE ÖĞRETİM SİSTEMİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ (MEGEP)



### Mesleki Eğitim İçin Yeşil Belge

Mesleki eğitimin yeniden yapılandırılması konusunda önemli kriter ve basamak oluşturulacak bir dizi politika önerisidir. MEGEP kapsamında oluşturulan Politika ve Strateji grubu tarafından hazırlanmıştır. (Bakanlık ve Sosyal Taraf temsilcilerinden oluşmaktadır.)

### Ulusal ve Uluslararası Konferanslar

Proje kapsamında 17 ulusal ve uluslararası etkinlik düzenlenmiştir.

### Yönetici ve Öğretmen Eğitimi

145 Pilot Kurumun Müdür ve Müdür Yardımcıları ve 105 Pilot Kurumun Değişim Önderi ve Program Koordinatör Öğretmenleri yaklaşık 400 kişinin (Modül 1, 2, 3, 4, 5, 6) yönetim ve eğitimde yeni yaklaşım eğitimleri tamamlanmıştır. Pilot kurumlarda görevli alan öğretmenlerinden 203 öğretmenin sektörde teknik eğitimleri tamamlanmıştır. Program geliştirme, modüler yaklaşım ve yaygınlaştırılması konularında yaklaşık 1400 öğretmene eğitim verilmiştir.

### Hayat Boyu Öğrenme Politikasının Oluşturulması

Millî Eğitim Bakanlığı'nca Türkiye'de hayat boyu öğrenmeye ilişkin bir politika oluşturulması amacıyla proje kapsamında yerli ve yabancı alan uzmanları ile birlikte çalışmalar yapılmış olup ilk taslak metin hazırlanmıştır.

### Geliştirilmiş Toplumsal Ortaklıklar

Mesleki Eğitim Öğretim sisteminin farklı seviyelerinde sosyal ortakların karar verme gücü, danışmanlık rolü ve sorumlulukları belirlenip analiz edilmekte (ulusal, sektörel, il, okul ve eğitim merkezi seviyesinde) ve projenin her aşamasında iş birliği içinde çalışılmaktadır. (TOBB, TÜSİAD, TESK, TİSK, TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, MEKSA Vakfı). Ayrıca konuyla ilgili olarak proje kapsamında "Türkiye'nin İtici Gücü Mesleki Eğitimde Sosyal Ortaklık" politika belgesi hazırlanmıştır.

### Donanım ve Ekipman

145 pilot kurumun ihtiyacı olan bilgisayar laboratuvarı projeksiyon vb. gibi ofis ekipmanları sağlanmıştır. Ayrıca öğretim programlarına yönelik ekipman alımına ilişkin olarak toplam miktarı 19.000.000 Avro olan ekipman için açılan ihale sonuçlanmış, kabul edilen 16 paket için firmalarla sözleşmeler imzalanmış ve dağıtım başlamıştır.

MEGEP mesleki eğitime modüler yaklaşımı getirmiş; yukarıda da belirtildiği üzere 42 alanda 194 dalda 5565 adet modül yazılmıştır. Böylelikle mesleki eğitimde bütün alanlar proje kapsamında ele alınmış ve modülleri yazılmıştır.

Modüller öğrencilerin hem öğretmen rehberliğinde hem de kendi kendine ya da grup çalışmaları ile öğrenme aynı zamanda değerlendirme yapabileme imkânı sağlayan kitapçıklardır.

Mesleki eğitim öğrencileri okulda gördükleri dersleri atölyelerde ve iş yerlerinde de uygulamalı olarak gördüklerinden iş güvenliği konusunda yeterlik sahibi olmaları önemlidir. Bu bağlamda her bir alan için kullanılması zorunlu modüller içerisinde daha önce seçmeli ders olarak okutulan ancak MEGEP sonrası zorunlu hale gelen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği modülü 40 saat olarak 10'uncu sınıflardan itibaren okutulmaktadır.

## TÜRKİYE'DE MESLEKİ EĞİTİM VE ÖĞRETİM SİSTEMİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ (MEGEP)

Bu modül sayesinde öğrenci, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili temel kuralları uygulayabilecek; ayrıca iş yerinde güvenlik önlemlerini alabilecek, meslek hastalıklarına karşı güvenlik önlemlerini alabilecek, iş yerinde olabilecek kaza ve yaralanmaların sebeplerini kavrayarak gerekli tedbirleri alabilecek, iş yerinde çıkabilecek yangınlar için önlem alabilecek ve gerekli müdahaleyi yapabilecek, iş kazaları sonrasında hukuki işlemleri yürütebilecek ve işçi sağlığı ile ilgili iş hukuku mevzuatını kavrayabileceklerdir.

Bu modül, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili temel kavramları, iş yeri güvenliğini ve iş güvenliğini tehdit edici unsurları, meslek hastalıklarını, kaza ve yaralanmaları, yangını, iş kazalarında yapılacak hukuki işlemleri ve iş güvenliği mevzuatını anlatmaktadır.

Atölye ve laboratuvar uygulamaları ile çalışma hayatında iş kazaları ve meslek hastalıklarından karşı korunmak için bu modülü başarıyla tamamlamak gerekmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları, gerek insanî ve toplumsal bakımdan, gerekse ekonomik bakımdan çok önemli bir sorundur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tespitlerine göre kazaların, genellikle yalnızca %2'si korunması mümkün olmayan kazalar olup % 98'i genel olarak korunulabilen kazalardır.

Bu nedenle de dünyada ve ülkemizdeki sanayileşmeye ve teknolojik gelişmelere paralel olarak özellikle iş yerlerinde çalışan kişilerin güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmıştır. Gerekli güvenlik tedbirlerini önceden alarak iş yerlerini güvenli hale getirmek gerekmektedir. Yukarıdaki araştırma sonucu da bu modü-

lün önemini vurgulamaktadır.

Modüler eğitim yeni bir anlayışı da beraberinde getirmektedir. Gelişigüzel yapılan üretim, yerini ortaya çıkan ihtiyaçlara cevap verebilecek, çağdaş eğitim yöntemleriyle yapılan üretime bırakmak zorunda kalmıştır.

*İşçi sağlığı ve güvenliği modülünde yer alan konular kısaca şu şekildedir:*

- Modülün içeriği ve önemi konusunda yapılan açıklamalardan sonra öğrenme faaliyeti olarak
- a) İŞYERİ GÜVENLİĞİ VE TEHDİT EDİCİ UNSURLAR
  - b) MESLEK HASTALIKLARI
  - c) KAZA VE YARALANMA
  - d) YANGIN
  - e) İŞ KAZALARINDA YAPILACAK HUKUKİ İŞLEMLER ana başlıkları altında,

İş yerinin temizliğinden güvenliğine, binalarda mevcut bulunan tehdit edici unsurlardan vücudu korumanın yöntemlerine kadar pek çok konu alt başlıklar halinde verilmiştir.

4 üncü uygulama yılında MEGEP, başarılı çalışmaları ile Avrupa'da yürütülmekte olan diğer mesleki eğitim projeleri tarafından da örnek alınmakta ve çeşitli ülkelerden bu konuda bilgi almak üzere talepler gelmektedir.



**A. NİLÜFER ÖZAYDIN<sup>1</sup>**  
**ALİ RIZA TIRYAKI<sup>2</sup>**  
**ŞANDA ÇALI<sup>3</sup>**

## GİRİŞ

Meslek hastalıkları ve iş kazalarını önlemeyi amaçlayan iş sağlığı ve güvenliği, çalışma yaşamının en önemli konularından birisidir.



Resim 2a: Eğitici Eğitimlerinden Görüntüler: İnteraktif eğitime “akran eğitici olacak çalışanlar”ın tümü etkin olarak katılıyor.

İş yerleri çeşitli sağlık ve güvenlik tehlikelerinin bulunduğu ortamlardır. Aynı ortamdaki bir sağlık riskinden çok sayıda çalışanın etkilenmesi, özellikle meslek hastalıklarında olduğu gibi etkilenimin düşük düzeylerde fakat uzun süreli olması veya nadir ama ciddi sonuçlara neden olabilecek tehlikelerin ortamda olması, bu risklerin öncelikli ele alınmasını zorunlu kılar. İş sağlığı uğraşlarının amacı ise, çalışanların sağlığını korumak ve güvence altına almaktır. Bu “sağlık sorunlarının meydana gelmesinin önlenmesi” yaklaşımı hastalanan veya kaza geçirenlerin tedavisinden daha öncelikli ve önemlidir. Zira bu hastalık ve yaralanmalar sadece o iş nedeni ile ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatından kaynaklanan bir hastalık veya yaralanma meydana geldikten sonra da kişinin tekrar sağlığına kavuşturulması amacı ile çaba gösterilebilir. Ancak “sağlık sorunlarının meydana gelmesinin önlenmesi” hem sağlığı koruma açısından hem de insancıl açıdan önemlidir. Ayrıca olayın bir de ekonomik yönü vardır; hastalık ve yaralanma oluştuktan sonra tanı ve tedavi için bazen yüklü miktarlarda harcama yapılması gerekebilir. Oysa koruyucu yaklaşımlar çoğu kez, küçük maliyetlerle sağlanabilmektedir.

“Meslek hastalıklarının, iş kazalarının önlenmesinde” teknik korunma önlemleri ve tıbbi korunma önlemleri alınmaktadır. Teknik korunma önlemi olarak, öncelikle çalışanların sağlığı için tehlikeli olan

“iş yeri risklerinin kontrol altına alınması, bu risk etmenlerinin iş yeri otamında bulunan miktarlarının insan sağlığına zarar vermeyecek düzeylere indirilmesi”ne çalışılır<sup>2</sup>. Bu amaçla ayırma, işin kapalı sistemler içinde sürdürülmesi, yöntemin değiştirilmesi gibi yaklaşımlar uygulanır. Ancak yapılan işin niteliği ve ekonomik nedenlerle her zaman işyerlerindeki sağlığı tehdit eden tüm tehlikeleri kaynağında izole ederek çalışanlar için güvenli bir ortam hazırlamak mümkün olmayabilir. İşte bu koşullarda, tehlikeli çalışma ortamında çalışanların her birinin kişisel koruyucular kullanarak kendilerini işyerindeki tehlikelerden korumaları ikinci bir yaklaşım olarak önem kazanmaktadır. Çoğu durumda hem iş yerindeki düzenlemeler hem de kişisel koruyucu kullanımı yaklaşımları birlikte kullanılmaktadır.

Bir iş yerindeki iş yeri risklerinin çeşidi ve şiddetine göre uygun olan “Kişisel Koruyucu”ların seçilmesi ve her çalışan için temin edilmesi işverenin sorumluluğundadır. Temin edilmiş olan kişisel koruyucuları kullanmak da çalışanların sorumluluğundadır. Ancak çalışanların düzenli- süreli- doğru olarak koruyucularını kullanmalarının sağlanması ciddi bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Kişinin kendi yapısının dışındaki bu fazlalığı takmak ve taşımak istememesi sık karşılaşılan bir tepkidir<sup>3</sup>. Genellikle “koruyucular kullanıldığında daha zor ve zahmetli çalışıldığı” gibi bahanelerle çalışanlar, kendilerini bekleyen riskleri önemsemeyerek, kişisel koruyucuları yetersiz ve etkisiz kullanmaktadırlar. Etkili kullanımın sağlanması için iş yeri güvenlik elemanları aracılığı ile denetimler yapılmakta, ödüllendirme ve/veya cezalandırma yaklaşımları ile sorun çözülmeye çalışılmaktadır.

## Amaç:

Bu makalede, İSDEMİR’de çalışanların işyerinin kaza ve meslek hastalığı tehlikelerinden korunması için güvenli davranma alışkanlığı kazanması, sürekli- doğru- etkin kişisel koruyucu kullanması amacıyla uygulanan farklı bir yaklaşım olan “eğitici eğitimi/ akran eğitimi” yaklaşımı ile ilgili deneyimin paylaşılması amaçlanmaktadır.

İSDEMİR “İskenderun Demir ve Çelik Fabrikası, Türkiye’nin en büyük entegre demir ve çelik fabrikası olup, başlıca kok- sinter- yüksek fırın- çelikhane- sürekli döküm ve sıcak haddeleme ile üretim tesislerinden oluşmaktadır<sup>4</sup>. Yılın 365 günü ve 24 saat aralıksız çalışan tesislerde yaklaşık 6 bin kişi çalışmak-

1. Dr. Öğretim Görevlisi, Marmara Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı AD ve Tıp Eğitimi AD, İstanbul.

2. Dr. Program Koordinatörü, ARTI Sağlık Çevre Kalite.

3. Prof. Dr. Öğretim Üyesi, Marmara Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı AD ve Tıp Eğitimi AD, İstanbul.



ta, ayrıca; yeni tesis yatırımları kapsamındaki inşa faaliyetlerinde önemli sayıda çalışan istihdam edilmektedir. İSDEMİR İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası olarak "Önce İnsan" ve "Sıfır Kaza" anlayışı ile çalışanlarını, şirketin en değerli varlığı olarak kabul etmekte, daha güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak için "İş Sağlığı ve Güvenliğini", tüm faaliyetlerinde birinci öncelik olarak dikkate almakta, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda, eğitim ve diğer faaliyetlerle çalışanların bilinç düzeyini artırmak ve davranışlarını olumlu yönde geliştirmek için yoğun hizmet içi eğitimler sürdürmektedir. Bu kapsamdaki eğitimlerden bir grubu da bu makalede sözü edilen eğitici eğitiminin içinde yer aldığı "Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi" eğitim programıdır. Program esas itibarıyla sahada üretim ve bakım işlerini yürüten ustabaşı, postabaşılardan birer rol modeli olarak çalışanlara gözetim, destek sağlama, iş sağlığı ve iş güvenliği konularında eğitim vererek bilgi ve beceri kazandırması amacına odaklanmıştır. Bu programda "3 günlük İSG Temel Eğitimi", "2 günlük Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi Eğitimi", "4 günlük Eğitici Eğitimi" ve "2'şer günlük eğitim koçluğu izlem ziyaretleri" yer almıştır.

### I. "4 Günlük Eğitici Eğitimi"

Eğitici eğitiminin amacı, kursun sonunda katılımcıların, etkin bir beceri eğitimini planlayabilme, sürdürebilme, uygun eğitim ve değerlendirme yöntemlerini seçebilme ve kullanabilmeleridir. Öğrenim hedefleri ise, kursun sonunda katılımcıların;

- Beceri eğitimine yaklaşımdaki temel ilkelerin sayılabilmesi,
- Bir eğitimin öncesinde, sırasında ve sonrasında olumlu bir eğitim ortamını yaratabilmesi ve sürdürebilmesi,
- Görsel- işitsel araç ve gereçleri uygun ve etkili biçimde hazırlayabilmesi ve kullanabilmesi,
- Etkileşimli eğitim yöntemlerini amaca uygun olarak seçebilmesi ve kullanabilmesi,
- Bir eğitim etkinliğinin amaç ve öğrenim hedeflerini belirleyebilmesi,
- Bilgiye ve beceriye yönelik yeterliğe dayalı eğitim ve değerlendirme gereçlerini hazırlayabilmesi,
- Beceri eğitimi sırasında etkili bir gösterim (demonstrasyon) ve yetiştiricilik (koçluk) yapabilmesi,
- Çeşitli beceri eğitim tekniklerini yerinde ve birlikte kullanabilmesi,
- Etkili bir sunum yapabilmesidir.

"10-13 Haziran 2003" tarihleri arasında yapılan eğitici eğitimine 15 İSDEMİR çalışanı, "16-19 Haziran 2003" tarihleri arasında yapılan eğitici eğitimine 18 İSDEMİR çalışanı katılmış, bu eğitimler sonunda 33 İSDEMİR çalışanı "akran eğitici" olmuşlardır.

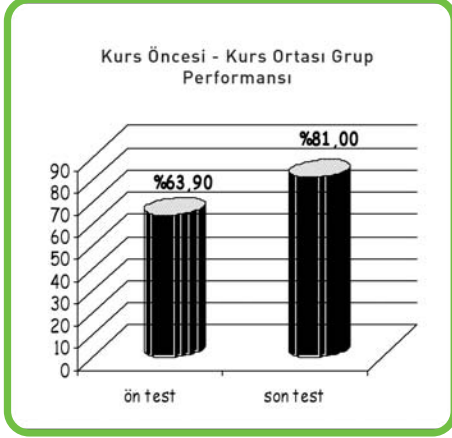
Eğitimler 2 eğitici tarafından kurumun öncelikleri dikkate alınarak ve tamamen kuruma özel içerik ve örneklerle hazırlanmış ve İskenderun'da İSDEMİR eğitim salonunda uygulanmıştır (Resim 2a, 2b, 2c).

Eğitici Eğitimi tamamen yetişkin eğitimi ilkelerine uygun ola-

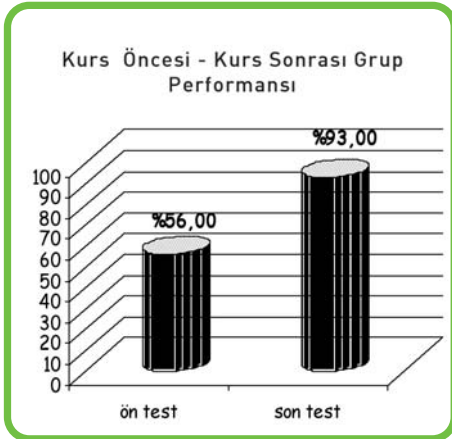
Resim 2b: Eğitici Eğitimlerinden Görüntüler: Akran eğitici olacak çalışanlar öğrenim rehberinin basamaklarını birlikte inceliyorlar.



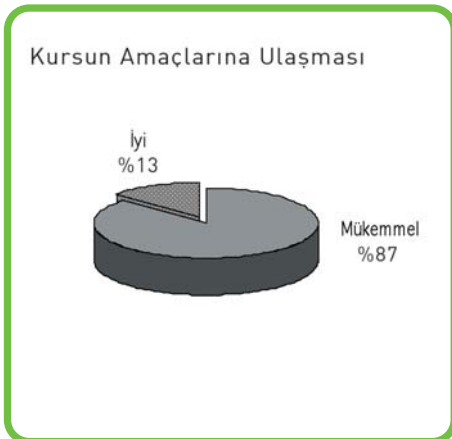
Resim 2c: Eğitici Eğitimlerinden Görüntüler: Akran eğitici olacak çalışanlar dört günlük kursun son gününde "baret kullanma" eğitimi yapıyor.



Şekil 1: İlk Eğitici Eğitimi



Şekil 2: İkinci Eğitici Eğitimi



Şekil 3: İlk Eğitici Eğitimi

rak, katılımcıların etkin katılımı ile sürdürülmüştür. Akran eğitimcisi olarak eğitilen İSDEMİR çalışanlarının temel eğitimleri ilköğretim ile iki yıllık yükseköğretim arasında değişmektedir. Fabrikanın farklı bölümlerinden deneyimli, sevilen, güvenilir usta-başlıklar arasından gönüllülük dikkate alınarak seçilmiştir.

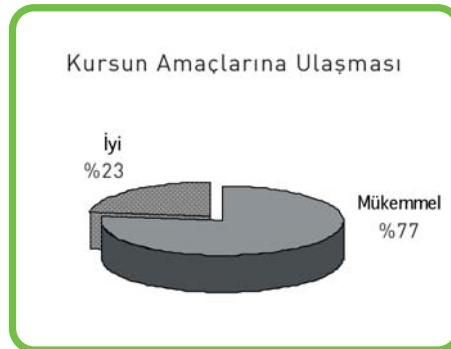
Dört günlük eğitici eğitiminde yer alan oturumların başlıkları şöyledir:

- Yetişkin eğitiminin ilkeleri,
- Beceri eğitimine yaklaşım,
- Olumlu eğitim ortamının sağlanması,
- Görsel- işitsel araç ve gerecin hazırlanması ve kullanılması,
- Etkileşimli eğitim yöntemleri,
- Bir oturumun amaç ve öğrenim hedeflerinin belirlenmesi,
- Yeterliliğe dayalı öğrenme ve değerlendirme araçlarını hazırlama ve kullanma,
- Demonstrasyon (gösterim),
- Koçluk,
- Bir sunumun planlanması ve etkinliğinin sağlanması.

Eğitimden önce katılımcıların konuyla ilgili bilgi seviyelerini belirlemek için "kurs öncesi" test yapılmıştır. Program içeriğine göre belirlenmiş soru gruplarından oluşan 21 soruluk ön testin sonuçları performans çizelgesi yardımıyla katılımcılarla paylaşılmıştır. Ayrıca eğitim sonuna doğru 20 soruluk çoktan seçmeli bir test ile kurs ortası değerlendirme yapılarak katılımcıların eğitim öncesi ve sonrası bilgi düzeyleri karşılaştırılmıştır. Birinci eğitici eğitimine katılanların kurs öncesi grup bilgi puan ortalaması % 64 ve kurs ortası grup bilgi puan ortalaması % 81'dir ( $p < 0.05$ ). İkinci eğitici eğitimine katılanların kurs öncesi grup bilgi puan ortalaması % 56 ve kurs ortası grup bilgi puan ortalaması % 93'dür ( $p < 0.05$ ) (Şekil 1, 2).

Eğitici eğitiminin sonunda katılımcılardan kursu değerlendirmeleri istenmiştir. İlk ve ikinci eğitici eğitimine katılan İSDEMİR çalışanlarının eğitici eğitimleri ile ilgili genel geri bildirimleri ayrıntılı olarak Tablo 1'de listelenmiştir.

İlk eğitici eğitimine katılanların % 87'si kursun amaçlarına ulaşmayı 5/5 "mükemmel", % 13'ü 4/5 "iyi" olarak değerlendirmişlerdir (Şekil 3). İkinci eğitici eğitimine katılanların % 77'si kursun amaçlarına ulaşmayı 5/5 "mükemmel", % 23'ü 4/5 "iyi" olarak değerlendirmişlerdir (Şekil 4).



Şekil 4: İkinci Eğitici Eğitimi

İlk Eğitici Eğitimine katılanların % 67'si kursun kişisel beklentilerine ulaşmasını 5/5 "mükemmel", %33'ü 4/5 "iyi" olarak değerlendirmişlerdir (Şekil 5). İkinci Eğitici Eğitimine katılanların % 54'ü kursun kişisel beklentilerine ulaşmasını 5/5 "mükemmel", % 46'sı 4/5"iyi" olarak değerlendirmişlerdir (Şekil 6).

İlk Eğitici Eğitimine katılanların % 53'ü kursun işi ile bağlantısını 5/5 "mükemmel", % 40'ı 4/5 "iyi" olarak değerlendirmişlerdir (Şekil7). İkinci Eğitici Eğitimine katılanların % 62'si kursun işi ile bağlantısını 5/5 "mükemmel", % 38'i 4/5 "iyi" olarak değerlendirmişlerdir (Şekil 8).



Şekil 5: İlk Eğitici Eğitimi



Şekil 6: İkinci Eğitici Eğitimi

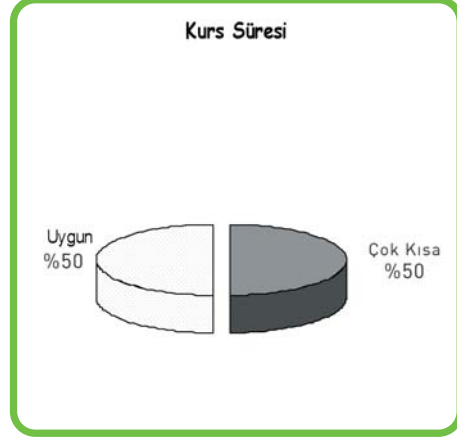


Şekil 8: İkinci Eğitici Eğitimi



Şekil 7: İlk Eğitici Eğitimi

İlk Eğitici Eğitimine katılanların % 50'si kursun süresini "uygun", % 50'si "çok kısa" olarak değerlendirmişlerdir (Şekil 9). İkinci Eğitici Eğitimine katılanların % 46'sı kursun süresini "uygun", % 54'ü "çok kısa" olarak değerlendirmişlerdir (Şekil 10).



**Şekil 9: İlk Eğitici Eğitimi**

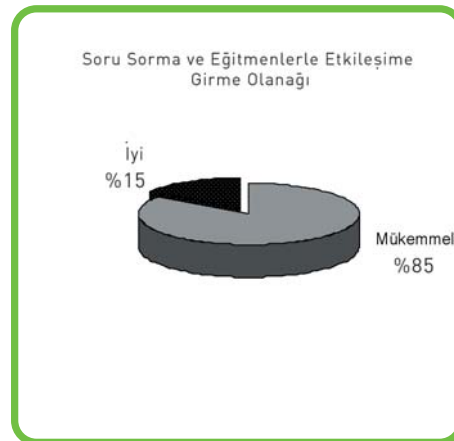


**Şekil 10: İkinci Eğitici Eğitimi**

İlk Eğitici Eğitimine katılanların % 80'i kurstaki soru sorma ve eğitimcilerle etkileşime girebilme olanağını "mükemmel", % 20'si "iyi" olarak değerlendirmişlerdir (Şekil 11). İkinci Eğitici Eğitimine katılanların % 85'i kurstaki soru sorma ve eğitimcilerle etkileşime girebilme olanağını "mükemmel", %15'i "iyi" olarak değerlendirmişlerdir (Şekil 12).



**Şekil 11: İkinci Eğitici Eğitimi**



**Şekil 12: İlk Eğitici Eğitimi**

**Tablo 1:** İlk ve ikinci eğitici eğitimine katılan İSDEMİR çalışanlarının Eğitici Eğitimleri ile ilgili geri bildirimleri:

İlk Eğitici Eğitimi	İkinci Eğitici Eğitimi
<p>Bu kursta işlenen konulardan hangilerinin mesleğinizde çok işe yarayacağını düşünüyorsunuz?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* İş ilişkileri, koçluk</li> <li>* Beceri eğitimi</li> <li>* Koçluk, yetiştiricilik</li> <li>* Beceri ve geri bildirim</li> <li>* Koruyucu malzemelerin kullanımı ve yük kaldırma</li> <li>* İnsan ilişkileri, öğrenim rehberleri</li> <li>* Yanımdaki elemanların İSG ve işimizle ilgili Teknik konularda eğitilmesi</li> <li>* Konu sunumları - öğrenim rehberleri hazırlamak</li> <li>* Bütün konuların mesleğimle ilgisi var</li> <li>* Her birinin uygulanma olasılığı var</li> <li>* Karşılıklı ilişkiler ve koçluk</li> <li>* Tamamının</li> <li>* Öğrenim rehberlerinin</li> </ul> <p>Hangi konular üzerinde daha çok bilgi almak ya da daha uzun zaman ayırmak isterdiniz?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Gösterim becerisi</li> <li>* Eğitim rehberleri konusunda</li> <li>* Koçluk, etkin dinlenme</li> <li>* Koçluk alanında çok bilgi toplamak isterdim</li> <li>* Katılımlı eğitim yöntemleri</li> <li>* Sunum ve tartışma bölümü daha uzun olmalı</li> <li>* İstedğim bilgileri aldım</li> <li>* İdarecilik</li> <li>* Yetiştiricilik</li> <li>* Koçluk konusu üzerinde durulmasını isterim</li> <li>* Olumlu geri bildirim (yetiştiricilik)</li> <li>* Kişiler arası ilişki ve yetiştiricilik</li> </ul> <p>Hangi konular üzerinde daha az durmak ya da daha kısa zaman ayırmak isterdiniz?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Hepsine normal zaman ayrılmış</li> <li>* Görsel ve işitsel</li> <li>* Konulara yeteri kadar zaman ayrılmış. Süreler normal</li> <li>* Teorik bilgiler</li> <li>* Zamana göre herşey mükemmeldi</li> <li>* Bütün konular üzerinde daha uzun durmak isterim</li> <li>* Konular dengeliydi</li> <li>* Teorik bilgiler üzerinde</li> </ul>	<p>Bu kursta işlenen konulardan hangilerinin mesleğinizde çok işe yarayacağını düşünüyorsunuz?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* İşe yeni giren arkadaşlarımızın gözü aydın, iyi bir öğretmenleri oldu</li> <li>* Hepsi</li> <li>* Kulak tıkacı, matkap kullanımı, KOÇ'un neler yapması gerektiğini, iyi bir eğiticinin önceden neler yapması gerektiğini</li> <li>* Genel</li> <li>* Öğrenim ve değerlendirme formları</li> <li>* Bir bütün olarak alıyorum</li> <li>* Gürültülü alanda çalışma, kaynak ve O2 çalışmalarında koruyucu malzeme kullanmada koruyucu malzemenin önemini ve koruyucu malzemenin kullanılmasını öğrendim</li> <li>* İletişim ve geri bildirim</li> <li>* Yetiştiricilik konusu işime yarar</li> </ul> <p>Hangi konular üzerinde daha çok bilgi almak ya da daha uzun zaman ayırmak isterdiniz?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Etkin dinlenme ve eğitim</li> <li>* Beceri eğitimine yaklaşım konularında</li> <li>* Sunum bölümünde hazırlık zamanı</li> <li>* Güvenli bir ortamda çalışma koşulları konuları daha uzun olmalı</li> <li>* Amaç ve hedef konusunda zaman ayrılması</li> <li>* Yetiştiricilik ve ilgili uygulamalar</li> <li>* Eğiticilik, sağlık</li> <li>* Kursun işimizle ilgili konuları</li> <li>* Amaç-hedef</li> <li>* Tüm konuların verilışı iyi bir zamanlamayla yapıldı</li> <li>* Beceri ve koçluk konusunda zaman uzun olmalı</li> </ul> <p>Hangi konular üzerinde daha az durmak ya da daha kısa zaman ayırmak isterdiniz?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Hepsi işimle bağlantılı, kısa zaman yetmez</li> <li>* Tüm konular üzerinde</li> <li>* Hiçbir konuda bilhassa sağlık konusunda daha çok zaman isterim</li> </ul>

## İkinci Eğitici Eğitimi

- \* Konular zaman açısından hepsinde yetersiz
- \* Daha az durmak başarımızı azaltırdı
- \* Koruyucu malzeme kullanımı
- \* Konular zaman açısından zaten tam yeterli değil.

Daha fazla kısıtlı olamaz

- \* Teorik bilgiler
- \* Koçluk
- \* Kursun süresinin biraz daha uzun olup kurs başı ısınmaların daha hareketli biraz daha uzun olmasını isterdim.

### Diğer Yorumlar

- \* Kurs süresi uygun olsa da konuların hızlı geçildiğini düşünüyorum
- \* İçimizde var olan, fakat farkedemediğimiz beceriler ortaya çıktı. Eğitmen arkadaşlarımıza teşekkür ediyorum. Uygulamada başarılı olmamız için takipçi olurlarsa memnun oluruz. Böyle bir eğitim aldığımız için çok memnunuz.
- \* Bu eğitim beni aydınlattı. Bu eğitimi düzenleyenlere ve eğitimi verenlere teşekkür ederim.
- \* Genelde eğitimcilerden memnunuz. Yeteri kadar bireysel olarak çalışma yapıldı. Herkese söz hakkı verildi uygulamada bire bir uygulama yaptırıldı. Grup çalışmaları yapıldı.
- \* Zaman etkin kullanıldı fakat kısaydı.
- \* Bu öğrenim ve eğitim modeli karanlıktaki el feneri gibi önümüzü aydınlatacak. Amacımız bizleri eğitmenleri mahçup etmemektir.
- \* Kursun akışı çok güzeldi. Bu kurslar arada sıkça verilirse daha iyi olur. Zaman kısa.
- \* Bence herşey güzeldi. Uygulama fırsatı verilirse sahadaki arkadaşların da aynı heyecanla faydalanacağını düşünüyorum.
- \* Zaman kısaydı. Konular biraz karıştı. Sizleri bizim vereceğimiz eğitimlerde aramızda görmek isteriz. Çok teşekkür ederiz.

## II. "2'şer Günlük Eğitim Koçluğu İzlem Ziyaretleri"

Eğitici Eğitimlerinden 1 ay sonra, eğitici eğitimi alan İSDEMİR çalışanlarının hazırlayıp sundukları 90 dk.lık iş arkadaşlarının katıldığı, işyerindeki eğitimlerde eğitim koçluğu yapılmıştır.

Her bir akran eğitici, sunum planı, sunum materyali, görsel- işitsel malzeme taslaklarını hazırlayarak eğitim koçlarına internet yolu ile iletilmişlerdir. İlk geri bildirimler internetten verildikten sonra, her bir akran eğitici, bir eğitim koçu ile bir tam gün eğitim hazırlıklarını gözden geçirerek tamamlamıştır. Hazırlığın ertesinde her bir akran eğitici, kendi biriminde çalışan 5 iş arkadaşına kendi birimlerindeki iş risklerinden birisinden korunmaya yönelik kişisel koruyucu kullanımı ile ilgili 90 dk.lık eğitim vermiştir. Her bir akran eğitici, mükemmel düzeyinde yeterlikle eğitimleri hazırlayıp uygulama başarısı göstermişlerdir.

Eğitimlerde akran eğitimciler ve eğitim koçlarının birlikte hazırladıkları eğitim materyalleri, bu çalışmanın ardından, standardize edilerek " 8 başlıklı modül" olarak sürekli kullanıma hazır hale getirilmiştir.

### Modüldeki konu başlıklarının dağılımı:

1. Ağır Yük Kaldırma ve Belin Korunması
2. Gürültü ve İşitmenin Korunması
3. İş Kazalarından Korunma
4. Kimyasallar ve Tehlike İletişimi
5. Kişisel Koruyucu Ekipmanlar
6. Sıcak Çalışma Ortamı Etkilerinden Korunma
7. Tehlikeli Gazlardan Korunma
8. Tozların Zararlı Etkilerinden Korunma'dır.

### Sonuç:

Türkiye'nin en büyük entegre demir ve çelik tesisi olan İSDEMİR'de, çalışanların işyerinin kaza ve meslek hastalığı tehlikelerinden korunması için, güvenli davranış alışkanlığı edinmesi, sürekli- doğru- etkin kişisel koruyucu kullanması amacıyla uygulanan "akran eğitici eğitimi" yaklaşımı ile ilgili deneyim paylaşılmıştır.

Eğitici Eğitimindeki kurs öncesi- kurs ortası bilgi puanları arasında anlamlı gelişme ölçülmüştür. Akran eğitimcilerin iş ortamlarında çalışma arkadaşlarına hazırlayarak yürüttükleri kişisel koruyucuların kullanımına ilişkin beceri eğitimleri de mükemmel düzeyinde başarı ile sürdürülmüştür. Kişisel koruyucuların kullanımı ve/veya ihtiyaç du-



yulan herhangi bir konuda beceri eğitimi yapabileme becerisi kazandırılan çalışanlar aracılığı ile iş yerindeki eğitimlerin "sürdürülebilirliği" sağlanmış, işyerinde "beceri eğitimleri planlayabilme ve yürütebilme" kapasitesi geliştirilmiştir. Kendi çalışanları aracılığı ile daha ucuz, daha sık, daha kolay ulaşılabilir, daha kolay planlanıp- uygulanabilir iş- başı eğitimler yapılabilir hale gelmiştir.

Bu makalede yürütülen eğitimlerin "birinci ve ikinci düzey değerlendirmeleri" ile ilgili sonuçlar paylaşılmıştır. Bundan sonra "üçüncü ve dördüncü düzey değerlendirmeler" ile eğitimlerin iş yerindeki çalışanların koruyucu kullanım oranlarına etkisi ve nihai olarak da eğitimi verilen koruyucularla ilgili iş yerindeki meslek hastalıkları ve iş kazalarının eğitim öncesi ve eğitim sonrası sıklıklarının değerlendirilmesi de yararlı olacaktır.



Resim 3a: Akran Eğiticilerin Eğitimlerinden Görüntüler: Akran Eğitimi öğrenim rehberinin basamaklarına uygun olarak çalışma arkadaşlarına kulak tıkacı yerleştirme ve çıkarma becerisinin gösterimini yapıyor.

Resim 3b: Akran Eğiticilerin Eğitimlerinden Görüntüler: Akran Eğitimi öğrenim rehberinin basamaklarına uygun olarak çalışma arkadaşlarından birisine kulak tıkacı yerleştirme ve çıkarma becerisinin kazanılmasında koçluk yapıyor.



Resim 3c: Akran Eğiticilerin Eğitimlerinden Görüntüler: Öğrenim rehberinin basamaklarına uygun olarak çalışma arkadaşları ikili grup çalışmasında maske kullanma uygulaması yapıyorlar.



### Teşekkür:

Bu eğitimlerin planlanması ve yürütülmesinde destek veren, bütün İSDEMİR yöneticilerine, çalışanlarına ve eğitimlere katılan, coşkuyla katkıda bulunan eğitici arkadaşlarımıza çok teşekkür ediyoruz.

### Kaynaklar:

- 1- Nazmi Bilir, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım: Risk Değerlendirme ve Risk Yönetimi, İSG Dergisi, s:25, Mayıs-Haziran 2005.
- 2- Nazmi Bilir, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bülteni, s:41, Mayıs 1998.
- 3- Gürhan Fişek, Bülent Piyal, İşçi Sağlığı Klavuzu, TTB, s:81.
- 4- <http://www.isdemir.com.tr>

MUSTAFA AVŞAR

Oduncu Hasan geçimini ormanda ağaç keserek sağlıyordu. İşler iyi gidince yanına bir yardımcı aldı. Sabah işe birlikte başladılar. Ancak yardımcısı her saat başı gözden kayboluyor ve 5 dakika sonra dönüyordu. Yardımcısına kestiği odun hesabına göre para ödeyeceği için oduncu Hasan sesini de çıkaramıyordu. Yardımcısının her saat başı 5 dakika gözden kaybolması akşama kadar sürdü. Hasan ise akşama kadar hiç durmadan çalışmış kan ter içinde kesebileceği odunların en fazlasını kesmişti.

Akşam kesilen odunları karşılaştırdıklarında oduncu Hasan kendi kestiği odunların yardımcısının kestiği odunlardan çok daha az olduğunu fark etti. Bu nasıl oluyordu? Yardımcısı hem saat başı 5 dakika gözden kaybolmuş hem de kendisinden çok daha fazla odun kesmişti. Bunun nedenini yardımcısına sorduğunda aldığı cevap karşısında daha da şaşırılmıştı.

- Ben gözden kaybolduğum her saat başı 5 dakika baltamı biliyordum.

Eğitim de "zihnin bilemek"tir. O halde bilemek için çıkarın baltaları...

Eğitim, doğumla başlayıp yaşamımızın her alanında kendini göstermektedir. Biz farkında olmasak bile. Bazen yaşayarak, bazen de başkalarının yaşadığı olaylardan dersler alarak. Son zamanlarda bilgi kaldıraçlama deniyor buna. O halde bilgiyi kullanarak daha sağlıklı ve güvende olacağız. Bunu da ancak eğitimle sağlayabiliriz.

Eğitim tesadüften midir bilinmez eylemekle ilgili. "Ağaç yaşken eğilir" der atalarımız. Kuruma ilk gelen de çocuk gibi değil midir? Ona kurum kültürü aşlamaya çalışırız. Hedef eylemektir sonuçta. Kurumun amaçları doğrultusunda eylemek. Bunun için de öncelikle eğitim alacak olanla eğitim veren arasında bir gönül bağı oluşmalıdır. Sevgi olmadan ne vermek mümkün ne de almak. Sevgi bir verişi alış ise eğitim de çok farklı değildir.

**Eğitim bilimsel olmalı demiştik. Bunu genel hatlarıyla incelersek eğer, 4 boyutta gerçekleştiğini görebiliriz.**

1. Okulda Eğitim
2. Yaygın Eğitim
3. Yetişkinlerin Eğitimi
4. Şirket içi Eğitim

Okulda eğitim, belli bir müfredat dahilinde öğrencilere belli konular anlatılmaktadır. Burada öğrenmeye odaklanmış bir grup vardır.

Yaygın eğitim, televizyonda ya da güncel yaşamımızda farkında bile olmadan aldığımız eğitimdir. İlk yardım ile ilgili diziyi seyreden çocuk "ben de doktor olacağım ve aynı dizideki gibi ben de hayat kurtaracağım" diyerek hedefini ona göre koymaktadır. Şiddet yanlısı dizi bittikten sonra şiddet olaylarının artmış olması da bunun en önemli göstergesi değil midir?

Yetişkinlerin eğitimi; belli yaştakilerin algılama düzeyleri ve ihtiyaçlarına göre verilen eğitimdir.





Şirket içi eğitim; çalışma koşullarına göre kurum içi verilen eğitimidir. Kişinin işe ilk girişindeki oryantasyon eğitimiyle başlayıp kişinin çalışma hayatı boyunca devam eden bir süreçtir. Eğitim planlı olarak yıl içerisinde belirlenen belirli zamanlarda verilen eğitim olduğu gibi, çalışanın çalışma sürecindeki gözlem ve deneyimlerinden de oluşmaktadır.

Aynı ortamda büyüyen iki kardeşin bile aynı karakterde olmadığı gözlemlendiğine göre, çalışanların okulda aldığı eğitimleri, büyüdükleri çevre ve yaşamları göz önüne alındığında ne denli farklı yapılarda oldukları görülmektedir. Bu nedenle eğitim rasgele olmamalı sistemli ve bilimsel çalışmalarla yürütülmelidir. Eğitilecek kişilerin özellikleri bilinmeli ve eğitim sürecinde aşağıdaki konulara dikkat edilmelidir.

#### *KURUM İÇİ İSG EĞİTİMİNDE NELERE DİKKAT ETMELİYİZ*

1. Eğitimde sadece bilgi verilmesi amaçlanmamalı, beceri kazanma ve davranış değişiklikleri de hedef alınmalıdır. Eğitim sırasında yapılabiliyorsa uygulama yapılmalı, eğitim verilen kişilerin davranışlarında da olumlu yönde değişim gözlenmelidir.
2. Sanayide insanla makineyi birbirinden ayıran en önemli unsurlardan öğrendiği işi ile ilgili sonuçları analiz edebilmesi ve süreçlerin birbiri ile olan ilişkilerini düşünebilmesidir. Eğitimde amaç bu düşünme becerisini kazandırmak olmalıdır.
3. Kişiler doğuştan itibaren farklı ortamlarda büyüdükleri ve farklı eğitimler aldıkları için eğitim verirken bireysel farklılıklar dikkate alınmalıdır. Her-



kes aynı şeyi eşit sürede ve ölçüde öğrenemez. Öğrenme şekli de kişiden kişiye değişir. Eğitim kişiye özele indirgenmelidir. Her bir çalışan özel okulda gibi belirli konularda özel eğitime tabi tutulmalıdır.

4. Eğitim değişime ve gelişime açık olmalıdır. Çünkü insan ve makineler sürekli gelişmekte ve yeni eğitim ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Değişime paralel olarak eğitimler geliştirilmeli

ve sürdürülebilir.

5. Eğitim süreklidir. "Dağı delen suyun kuvveti suyun gücünden değil damlaların sürekliliğindedir". O halde eğitim de sürekli olmalıdır.

6. Eğitim sonucu mutlaka izlenmeli ve değerlendirilmelidir.

"Ölçmediğini kontrol edemezsin, kontrol edemediğini ise yönetemezsin."

Eğitim; İş Sağlığı ve Güvenliği tanımından da görüldüğü gibi "sistemli ve bilimsel" olmalı, Deming'in PUKÖ döngüsündeki gibi titizlikle planlanmalı, uygulanmalı, kontrol edilmeli ve tespit edilen uygunsuzluklara göre önlem alınmalıdır.

Kurum içinde eğitime harcadığımız zamanı kayıp olarak değil aksine daha olumlu işler yapabilmek, daha verimli ve daha güvenli çalışabilmek için gerekli görmeliyiz. Zaten eğitim sonuçlarını gerçekçi olarak izleyip değerlendirdikten sonra eğitimin çalışma hayatımızın olmazsa olmazı olduğunu göreceğiz.

*Sağlıklı günler dileklerle...*

DR.RUKİYE GÜL<sup>1</sup>

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı ve toplumun beklentileri doğrultusunda istenen değişikliği oluşturma sürecidir.

Yetişkin ise; kendisinin ve başkalarının yaşamını sürdürebilmek için üretim yapabilecek ve gerekli kararları kendi başına alabilecek şekilde bedensel ve ruhsal gelişimini tamamlamış olduğu, içinde yaşadığı toplum tarafından kabul edilen bireydir.

İnsan düşünebilme yeteneğine sahip, sosyal, çevreden ve toplumdaki diğer insanlardan etkilenebilen bir varlıktır. Bu nedenle, eğitim sürecinin dinamikleri büyük ölçüde katılımcılar ile eğitmenin birbirlerini anlamalarına bağlıdır. Yeni bilgiler, tutum ve beceriler kazandırılmak istenen yetişkin eğitiminin özellikleri şöyle olmalıdır:

• Eğitim kendi konularıyla bağlantılı olmalıdır:

Eğitim programı hazırlanırken katılımcıların mesleki performansıyla bağlantılı öğrenim hedefleri oluşturulmalıdır. Kursun amacı ile mesleki performans arasındaki bağlantı açıklanmalı, her bir oturumun kursun amaçlarına ulaşmasında ne gibi katkı sağlayacağı net bir şekilde ortaya konmalıdır.

• Eğitim kendi konularıyla ilgiliyse öğrenmeye hevesli olur, güdülenirler:

Eğitime gelen kişiler genellikle ilgili ve heveslidirler. Eğitime yeni bilgi ve beceri edinmek üzere gelirler. Eğitmenler eğitimin amaç ve hedeflerini net bir şekilde ortaya koyarlarsa, katılımcıların ilgisi de o derece fazla olur. Yani eğitim hedef grubun ihtiyacına uygun olarak planlanıp uygulamaya konulmalıdır. Bu nedenle eğitmenler katılımcı hakkında



1. SAĞLIK BAKANLIĞI ANA ÇOCUK SAĞLIĞI VE AİLE PLANLAMASI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

## YETİŞKİNLER NASIL ÖĞRENİR, NASIL EĞİTİLİR?



önceden bilgi sahibi olup, eğitimi ona göre şekillendirmelidir. Örneğin iş sağlığı alanında çalışan bir gruba yemek yapımı konusunda bir eğitim yaparsanız kısa bir süre sonra eğitimden sıkılıp kopabilirler.

### • Eğitime etkin olarak katılmak isterler:

Yetişkinlerin pek çok yaşamışlıkları, deneyimleri, bilgi ve becerileri vardır, bunları paylaşmak için eğitime aktif olarak katılmak isterler. Usta bir eğitmen aşağıda belirtilen farklı interaktif eğitim teknikleri kullanarak bu katılımı sağlayabilir.

Bunlara örnek;

- Program, etkinlikler ve eğitimin gidişatı hakkında katılımcıların görüşlerini almak,
- Soru sormak,
- Katılımcıların gösterdikleri gelişmeye ilişkin geri bildirimde bulunmak,
- Beyin fırtınası ve tartışmalar yapmak,
- Bireysel veya gruplara projeler hazırlatmak,
- Sınıf etkinlikleri düzenlemek.

### • Eğitim de çeşitlilik isterler:

Eğitmen farklı eğitim tekniklerini birlikte kullanmalıdır.

### √ Görsel işitsel araçlar

- Tepegöz,
- Slaytlar,
- Video,
- Yazı tahtası,
- Kağıt tahtası (flip chart),
- Barkovizyon,
- Anatomik modeller ve çalışma ortamına uygun gerekli malzemeler.

### • İnteraktif eğitim teknikleri:

- Sınıf dersleri,
- Demonstrasyon,
- Beyin fırtınası,
- Küçük grup etkinlikleri,
- Grup tartışmaları,
- Oyunlaştırma (role play),
- Vaka çalışmaları,
- Misafir konuşmacılar



## YETİŞKİNLER NASIL ÖĞRENİR, NASIL EĞİTİLİR?



- Kişisel olarak veya diğer katılımcıları önünde sözlü övgüler yapılabilir,
- Destekleyici ifadeler kullanılabilir. Örneğin; “Evet doğru!” “Çok güzel!” “Mükemmel bir yanıt!”
- Klinik eğitim yapılıyorsa yerinde ve uygun kullanılan beceriler desteklenebilir. Örneğin; “Bistüriyi tutuş biçimin onu çok iyi kontrol etmeni ve güzel bir kesi yapmanı sağlıyor, herkes böyle bistüri tutmalı” gibi.
- Kursun hedeflerine ulaşmada gösterdikleri gelişmeler hakkında bilgi verilmelidir.

### • Kişisel kaygıları vardır ve güvenli bir ortama ihtiyaç duyarlar:

#### Yetişkinler:

- Başarısızlıktan veya utanç verici bir duruma düşmekten korkarlar.
- Diğer katılımcılarla anlaşıp anlaşamayacakları konusunda endişeleri vardır.
- Eğitimle ne kadar anlaşacakları konusunda endişeleri vardır.
- Verilenleri anlama ve öğretilen becerileri yapabilme konusunda endişeleri vardır.

Bu endişeleri gidermek için eğitimci rahatlatıcı bir etkinlikle başlamalıdır. Bu etkinlik olumlu bir eğitim atmosferi yaratarak yetişkinlerin birbirlerini veya kendilerini yargılayıcı tutum içine girmelerini engeller. Isınma egzersizleri dediğimiz bu etkinlikler, katılımcıların birbirlerini kaynaştırıp daha iyi tanımalarına olanak sağlayacaktır.

### • Olumlu geri bildirim verilmesini isterler:

Yetişkinler eğitim amaç ve hedefleri doğrultusunda ne kadar başarılı olduklarını, öğrenmede hangi düzeyde olduklarını bilmek isterler. Olumlu geri bildirim ile yetişkinlerin bu konudaki beklentilerine cevap verilmiş olur. Yetişkinlerin gösterdikleri aşamalar konusunda geri bildirimde bulunmak, bunu yaparken de olumlu bir tutum içinde olmak gerektiğinden, öğrenim deneyimleri **bilinenden bilinmeyene veya basitten zora doğru** yönlendirilmelidir. Olumlu geri bildirim vermek için şu yöntemler kullanılabilir:

### • Birey olarak görülme isterler:

Her katılımcı farklı geçmişi, deneyimleri ve gereksinimleri olduğu kabul edilen bir birey olarak görülmeyi ve kendisine öyle davranılmasını ister. Her katılımcının kendisini bir birey olarak hissetmesini sağlamak için eğitmen:

- Katılımcı isimlerini sık kullanmalıdır.
- Tüm katılımcıları etkinliklere dahil etmelidir.
- Katılımcılara saygılı davranmalıdır.
- Katılımcıların birbirleriyle bilgi alışverişinde bulunmasına imkân sağlayacak bir ortam yaratmalıdır.

### • Özgüvenlerini korumak isterler:

Bir eğitimin gereklerini yerine getirmek için yetişkinin özgüveninin sağlam olması gerekir. Yetişkinin özgüveninin korunmasında eğitmenin olumsuz geri bildirimden kaçınması gerekir. Çünkü yetişkinler yeterlik ve özgüvenlerinin güçlendirilmesini, gösterdikleri başarıların başkaları tarafından da takdir edilmesini isterler.

### • Beklenti düzeyleri yüksektir:

Eğitime katılan yetişkinlerin hem kendileri hem de eğitmenleri için beklenti düzeyleri yüksektir. Eğitmen kendini tanıtmalı, bilgi ve becerilerinin ne olduğu konusunda dürüst olmalıdır.

### • Kişisel ihtiyaçları vardır:

Eğitime katılan her yetişkinin bireysel ihtiyaçları vardır. Eğitim ortamının fiziksel koşullarının düzen olması, dikkati dağıtacak nesnelerin uzaklaştırılması, uygun zamanlarda ara verilip ihtiyaçlarını gidermelerinin sağlanması olumlu eğitim atmosferi oluşturulmasına katkıda bulunur.

Ayrıca, katılımcı eğitim teknikleri kullanılarak yapılan eğitimde öğrenilenleri hatırlama yeteneği, okumak ya da ders dinlemek gibi daha pasif tekniklere oranla çok daha fazla artmaktadır ki, buna **Yeterliliğe Dayalı Eğitim** denir. Sözlü, tek yönlü derslerde hatırlama yeteneği 3 saat sonra % 25, 3 gün sonra % 10-20; oyunlar, vaka çalışmaları, grup tartışmaları gibi katılımcı tekniklerin kullanıldığı eğitimlerde ise 3 saat sonra % 90, 3 gün sonra % 70'dir. Yani yetişkinler, yaparak daha iyi öğrenmektedirler.

O halde Conficius'un dediği gibi:

*Duyarsam unuturum  
Görürsem hatırlarım  
Yaparsam anlarım*

Değerli Hocamız Prof.Dr. Nusret Fişek de şu sözü eklemiştir:

*Tartırırsam olgunlaşırım.*

Eğitimlerin hayatımızı güzelleştirmesi ve kolaylaştırması dileğiyle!

## SEÇİL KARADURMUŞ<sup>1</sup>



Gelecekte çalışanların sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) bugünkü eğitim sistemimize entegre edilmesine bağlıdır. Çocuklar ve gençler sağlık ve güvenlik hakkında çok erken yaşlarda eğitilmelidirler ki bu fikirleri gelecekteki iş hayatları ve özel hayatlarına taşıyabilsinler.

Araştırmalara göre, endüstriyel ülkelerin çoğunda çocuk, genç ve yetişkinler arasında en önemli ölüm nedeni kazalardır; 18 ile 24 yaş arası gençler için kaza riski ortalamanın 1,4 katıdır. Kısaca İSG tohumlarını mümkün olduğunca erken atmalıyız.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) eğitime başarılı bir şekilde nasıl entegre edilebilir? İSG'yi eğitime bütünlendirmek için iş sağlığı ve güvenliği ile eğitim politikasını bütünlendirmek gerekir. Bu da farklı taraflar ve farklı düşünüş şekli olan sistemlerin birbirleri ile iletişim kurup ortak hareket etmesi anlamına gelir.

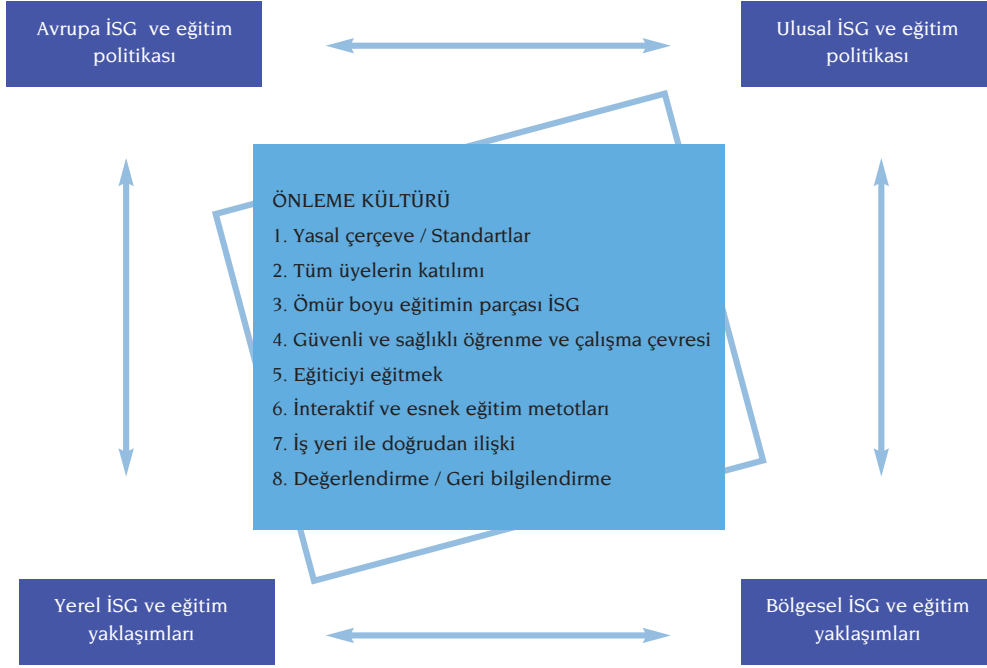
Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili stratejisini önleme kültürünü güçlendirmek için eğitim ve öğretimi anahtar unsurlar olarak tanımlamıştır. Sağlık ve güvenlik eğitimi iş hayatına atılınca başlamaz. İSG okul müfredatının bir parçası olmalıdır.

İş yerinde sağlık ve güvenlikle ilgilenen Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı(OSHA) 2002 yılında iş sağlığı ve güvenliği konusunun eğitime dahil edilmesi projesine 'Genç başla, güvende kal' sloganı ile başladı. Projenin altında yatan temel fikir; çocuklar ve gençler sağlık ve güvenlik kavramına ne kadar erken aşına olurlarsa, risk farkındalığını da o kadar erken geliştirip gelecekteki iş ve özel hayatlarında kendi güvenli ve sağlıklı çevrelerini o kadar iyi şekillendirebilirler. İSG'nin eğitimle bütünlmesi ana okulu, ilk ve orta dereceli okul ve mesleki eğitim gören farklı seviyelerdeki çocuk ve gençler için olmalıdır. 'Okul kültürü' olarak tüm okul sistemine, öğrencilerin öğrenme çevresine, öğretmenlerin çalışma alanına, toplumun tüm bireylerine odaklanılmalıdır. Sağlık ve güvenlik kavramının müfredata entegre edilmesini vurgulayan çalışmalar sağlık ve güvenlik konusunu tek konu olarak kısıtlayamazlar. Sağlık ve güvenlik konusunun müfredata tüm alanlarda girmesini savunurlar. Bir başka deyişle, eğitimin tüm aşamalarında ve değişik konularda İSG ile entegrasyonunu savunurlar. Örneğin dil ve edebiyatta vb.

İş yeri anlayışına göre olan çalışmalar okuldan iş yerine geçişe odaklanır. Örneğin öğrencileri; gerçek bir kuruluşta sağlık ve güvenlikle sorumlu kılar ve genel veya sektörel seviyede karşılaşılabilecek olası riskler hakkında bilgilendirir.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ UZMAN YARDIMCISI

*İSG'nin eğitime entegre edilmesi modeli:*



Bu modelde iş sağlığı ve güvenliği konusunun eğitimle bütünleştirilmesi işleminde, dış etkenlerle birlikte okul veya diğer eğitim kuruluşlarında bütünleştirmeyi etkileyen temel etkenler sunulmuştur.

Bu model güvenlik ve sağlığın eğitimle bütünleştirilmesi için kullanılan altı aşamalı işlemin analizini yapar. Bu aşamalar sıkça kullanılan kalite yönetimi ve mesleki eğitimde proje işlerini organize etmek için kullanılan başka bir modelden alınmıştır.

#### İSG'nin Eğitime Entegre Edilmesinin Amacı

Bütünleştirme, önleme yaklaşımının yeni araçlarından biridir. Bu araç risk yönetimi koşullarını ve İSG alanında düşünmeyi, iş yerinde karar verme ve uygulamaya geçme yöntemi olarak kullanır ki iş sağlığı ve güvenliği sadece ek bir avantaj olmasın. Eğer işçiler ve işverenler kalifiye eleman olarak iş yerine gelir ve geliştirilmiş bir İSG kavramı kulla-

nırlarsa bu amaca ulaşmak daha kolay olacaktır. Tabii ki gelişmiş bir risk önleme kültürü de olacaktır. Bu yüzden eğitim her seviyede – çocukluk, gençlik ve genç yetişkinlik dönemlerinde – önleme kültürünü desteklemede önemli bir role sahip olacaktır.

#### İnteraktif Metotlar

Bilgiyi tek yönlü bir sistemle transfer etmek (öğretmen açıklar, öğrenci dinler ve yeniden üretir) bilgiyi transfer etmenin en iyi yolu değildir. Bir süreden beri eğitimciler de interaktivitenin temel kural olduğunun farkındadırlar. İnteraktif yaklaşım öğrencinin aktif ve yaratıcı katkılarını gerektirir. Fakat interaktiflik eğitim, öğretmenler, öğrenciler ve önlem yetkililerinin bir arada çalışmasını da önerir. Orta öğretim ve mesleki eğitimdeki projelerde öğrenciler genellikle arkadaşları, öğretmenleri, profesyoneller ve tüm toplumla interaktif davranışlar sergiler. Bu da İSG'nin belli bir seviyeyi ta-

mamlamak için ihtiyaç duyulan bilginin ötesine geçtiğini ve toplum içinde herkesi ilgilendirdiğini gösterir. Materyaller, somut araçlar olabilir (65) veya öğretmenin ve okulun görüşünü (66) temel olarak oturabileceği proje geliştiricilerin sunduğu değişik modüller olabilir. Belli yaş grupları için doğru yaklaşımda uyarlanmış araçlar rol oynayabilir. Bunun bir örneği Danimarka'da "Ar-Mi" çalışmasıdır. Kabul ve iyi kaliteyi sağlamak için öğrenme kaynakları değişik ortaklarla birlikte geliştirilip hazırlanmalıdır (İSG yetkilileri, eğitim kuruluşları, sosyal ortaklar, veliler ve öğretmen birlikleri, işverenler). Kullanımı kolay, yaşa uygun ve konuya duyarlı, esnek eğitim metot ve materyalleri tercih edilmelidir.

*"kullanımı kolay, yaşa uygun ve konuya duyarlı"*

### Ülkemizdeki İyi Uygulama Örnekleri:

#### Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi (MTEM)

Çağdaş ve etkin bir öğretmen eğitimi sisteminin düzenlenmesi ve geliştirilmesine yönelik kapasitenin artırılmasını, mesleki ve teknik eğitim fakülteleri, meslek yüksek okulları, sosyal taraflar, mesleki ve teknik eğitim vakıfları, kurum ve kuruluşları arasında kurulacak ortaklıkların teşvik edilmesini amaçlamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen ve Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilen projenin başlama tarihi 7 Temmuz 2003 olup, süresi 42 aydır. *(Detaylı bilgi için; <http://www.mtem.meb.gov.tr>)*

#### Mesleki ve Teknik Eğitimin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)

Mesleki eğitim ve öğretim ile özel sektörün talep ettiği vasıflı insan gücü arasındaki koordinasyonu sağlayarak aradaki boşluğu kapatmayı, mesleki eğitim alanındaki uygulamaları AB standartlarına yaklaştırmayı amaçlamaktadır. Mesleki eğitim ve

öğretim sisteminin, sosyo-ekonomik gereksinimler ve yaşam boyu öğrenme ilkeleri doğrultusunda güçlendirilmesi sürecinde, Milli Eğitim Bakanlığı aracılığı ile Türk Hükümetine destek olmak amacıyla, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümet'i arasında imzalanan bir anlaşmaya dayalıdır. Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilen proje, 30 Eylül 2002'de çalışmalarına başlamış olup, beş yıl sürelidir.

*(<http://www.megep.meb.gov.tr>)*

#### Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme (İSAG)

Projesi Avrupa Birliği tarafından desteklenen Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Projesi, daha etkin ve verimli bir iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin geliştirilmesi konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmüştür. Proje, Genel Müdürlüğe destek vermekte ve hükümet, işçi ve işveren ve diğer sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla çoklu seviyede yürütülmektedir. İSG konusunda bilinçlendirme çalışmalarının yapılması, eğitim uygulamalı araştırmaları projenin önemli çıktılarındandır.

#### Avrupa'da Sağlığı Geliştiren Okullar Ağı Projesi

Avrupa'da Sağlığı Geliştiren Okullar Ağı Projesi, Dünya Sağlık Örgütü, Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu tarafından mali ve teknik yönden desteklenen ve Avrupa'da 40' dan fazla ülkede uygulanmakta olan bir araştırma geliştirme projesidir. Avrupa ülkelerinde gençlerin sağlığının geliştirilmesi için okullar ağı oluşturulmaktadır. Bu ağ, her yıl yeni ülkelerin katılımıyla gittikçe yaygınlaşmaktadır. Projenin amacı, çocuklara sağlıklı bir çevrede, sağlıklı yaşam tarzına uygun bilgi tutum-davranışları kazandırmak, sağlığı etkileyen olumsuz faktörler konusunda çocukları duyarlı hale getirmek, çocukların ilerdeki yaşamlarında kendi sağlıklarını





ile ilgili doğru karar verebilme yeteneklerinin güçlendirerek öz benliklerini geliştirmek, okulda verilen sağlık eğitimine toplum desteğini sağlamak ve sağlığı geliştirme eğitimini teşvik etmektir.

Bu kapsamlı projenin içine sadece okulda fiziksel çevreyi iyileştirmek ve öğrencilerin sağlık problemleriyle ilgilenmek değil, okuldaki psikolojik ve sosyal çevrenin de iyileştirilmesi ve böylece öğrencilerin kendisine güvenen, başkaları ile diyalog kurabilen ekip çalışması becerisine sahip fikrini söyleyebilen ve savunabilen kişiliği gelişmiş yetişkin bireyler haline getirilmesi okulun herkese sağlıklı yaşam tarzı ve ilişkileri kazandırabilecek kurumlar haline gelecek şekilde geliştirilmesi de yer almaktadır.

Projenin Türkiye'de yürürlüğe konmasından önce, Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Bölge Bürosu, Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu tarafından bu konuda düzenlenen uluslararası konferans, seminer, workshop gibi eğitsel çalışmalara ülkemizden parlamenterler, sağlık ve eğitim uzmanları düzeyinde katılımlar olmuştur. Daha sonra, Sağlık ve Milli Eğitim Bakanlığı arasında yapılan görüşmeler ve değerlendirmeler sonucunda, ulusal düzeyde sağlığı geliştiren okullar ağı projesi çalışmalarında uyulması gereken temel ilke ve esasları belirleyen protokol 14.07.1995 tarihinde imzalanarak yürürlüğe konmuştur.

#### Projenin ana aktiviteleri ;

- İlgili kişileri bir araya getirme: Okul proje ekibinin oluşturulması
- Sağlığı geliştiren okul fikrini yayma: "Sağlığı Geliştiren Okul" fikrini geliştirip destekleyecek okul dışından insanlar bulma
- Programı sorunsuz şekilde yürütebilmek için gerekli koşulları öğrenme: Okul içinde ve dışında bu işle ilgili insan gruplarını da kapsayacak şekilde ihtiyaç ve beklentileri ortaya koyma
- Mevcut durumu belirleme: Okulda sağlıkla ilgili olsun olmasın tüm aktiviteleri ve öncelikleri değerlendirme
- Önceliklere yönelik faaliyetleri planlama
- Toplumdan destek sağlama: Okul sağlığını geliştirme komiteleri kurma.Düşünceleri gerçekleştirme

#### Dünyadaki İyi Uygulama Örnekleri

'Güvenli Okul', Hollanda  
APS, Ulusal Okul Geliştirme Merkezi, Utrecht

Projenin temel noktaları; okul içi ve çevresinde şiddet ve güvenlik konularında iletişimi arttırmak, orta dereceli okullarda öğrenci ve öğretmenler için

bir güvenlik politikası kullanımını desteklemek, okulları güvenli kılacak araçları geliştirerek ve bunların okulun kendi okul kültürüne uygulanabilir olmasını sağlamaktır. Güvenli okul projesi ortaokullarda herkesin güvenliğini arttırmakla ilgili her kesimi hedef seçer. Bunun için okulların kendilerine uygulayabileceği araçlar geliştirilmiştir. Her projenin başlangıç noktası kendini gözleme çalışmaları veya tetkikleridir. Bunlar okulların kendi durumlarını analiz edip kendi hareket planlarını kurmalarına teşvik eder.

**Projenin temel amaçları;** güvenlikle ilgili iletişimi arttırmak, okul içi ve çevresinde şiddete karşı sessiz kalmaya son vermek, öğrenci ve öğretmenler için özel güvenlik politikasının orta öğretimde kullanılmasına destek olmaktır.

Okulları güvenli hale getirmek için geliştirilen araçlar her okulun değişik kültür ve atmosferine uygulanabilir. Bu tetkik okulları kendi durumlarını analiz etme ve güvenlikle ilgili kendilerine uygun hareket planı oluşturmaya teşvik eder. Bu kampanya okullardaki yöneticilere, destek personeline, bölüm eğitimcileri ve materyal sağlayıcılara odaklanır. Aynı zamanda bu araçlar yoluyla güvenlik politikası ile aktif bir şekilde etkilenen herkes (öğrenciler, öğretmenler, personel, veli, baş öğretmenler ve okul yöneticileri) ile ilgilenir.

Bu proje ile ilgili bilgiye İngiltere de web sitesinden ulaşılabilir. Fakat araçlar sadece Hollanda'dan edinilebilir. Okul atmosferinin önemini vurgulamak insanların katılımının hassasiyetini belirtir. Bu projenin temelinde herkesin katılımı ve belirli kişilerin ortak çalışması yatar. Bu yüzden proje her tür kültürel, ekonomik ve sosyal çevrede uygulanabilir.

'Güvenli Okul' ,İtalya

(ISPESL, İş yerinde güvenlik ve önlem ulusal İtalyan kurumu, Roma)

**Bu projenin temel noktaları;** güvenlik ve eğitim konularını eğitim müfredatına dahil etmek için gerekli bilgi ve çerçeveyi öğretmene tedarik etmek, eğitsel görüşün gelişiminde müfredat metodunun uygulanmasında ve el kitabının düzeltilmesinde



öğretmen katkısını arttırmaktır.

'Güvenli Okul' toplum sağlık yetkilileri ve okul yetkilileri bölgesel eğitim ofisi ve çeşitli sınıf ve seviye öğretmenleri ile birlikte hazırlanmış bir öğretmen kullanım kılavuzudur. Amacı eğitim müfredatına güvenlik ve önlem konularını dahil etmektir. Öğretmenlere kavramsal ve metodik çerçeve, referans bilgisi, çeşitli örnekler ve sınav ve uygulama konularında öneriler sunar.

**Projenin amaçları;** sağlık ve güvenliği büyümenin bir parçası, kişisel ve toplu tecrübelerine dayalı bir program ile korunma becerilerinin ifadesi haline

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN EĞİTİME ENTEGRASYONU İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

getirmek, ilk ve ortaokul öğrencileri için bir eğitim kursu modelinin taslağını hazırlamaktır. Buna öneriler ve İtalya'da herhangi bir okulun kullanılabileceği güvenlik ile ilgili çalışma araçları dahil etmek, eğitim kursunun doğru uygulanması için öğretmenlere eğitim işlemi modeli sunmak, kriterler ve değerlendirme metodlarını tanımlayıp uygulamak, metodoloji ve uygulamalar ile ilgili mümkün olduğunca çok doküman toplamak ve bunları me-

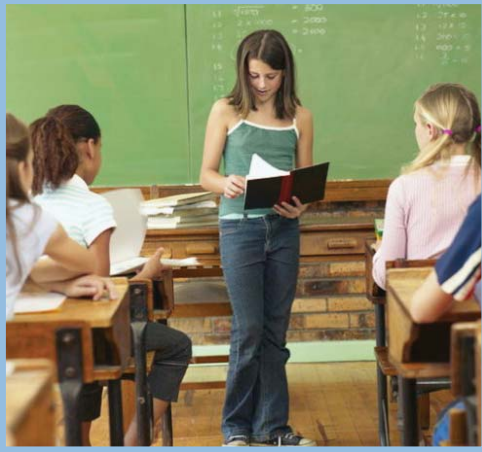
güvenlik konusunda bilincini artırmak, öğrencilerin hem kendi hem de arkadaşlarının sağlık ve güvenliğine pozitif bir katkıda bulunabilmesine olanak vermek, İSG ve eğitime değişik ortakların dahil edilmesidir (Veliler, öğrenciler, hükümet birimleri, ticaret sendikaları ve işverenler birliği ve başka uzmanlar).

Armi Projesi genel olarak ilkokullar , lise yüksek sınıfları, meslek liseleri ve yüksek okullar için hazırlanmıştır. 'Ar ve Mi' ilkokullarda sağlık ve güvenlik davranış ve alışkanlıkları ile uğraşır. " Ar ve Mi"adlarını Arbeids Miljo (Danimarka dilinde iş çevresi) dan alan iki troidür. Projede kalıcı çalışma metodu kullanarak çocuklara sağlık ve güvenlik konusunda da aşinalık kazandırılır. Mesajı çocuklara hitap eder şekilde aktarmak için çeşitli eğitim materyalleri geliştirilmiştir.

Bu projenin devamı niteliğinde 'İş yerindeki Yeni Çocuklar' adlı bir proje daha vardır. Adından da anlaşılacağı gibi genç çalışanların iş hayatlarındaki ilk aşamaları ile ilgilidir. Somut örnekler kullanarak çocuğa ilk işindeki bilinmeyen stresli durumlar ile nasıl başa çıkılacağını gösteren bir taslak sunulur. Ayrıca bu çalışmada araçlar (internet ve video) hedeflenen yaş grubuna uyarlanmıştır.

Ar ve Mi genç yaşta sağlık ve güvenlik bilincini oluşturup devam etmesini amaçlar. Okullar sağlık ve güvenlik ile ilgili temel davranış ve bilgi sağlamalıdır ve öğrenciler hem kendi hem arkadaşlarının sağlık ve güvenliğine pozitif bir katkıda bulunabilmelidir. Öğrenciler işlem sırasında oluşturulan görüş ve fikirler doğrultusunda kendi çevrelerini nasıl etkileyebileceklerini kendi fikirlerini ifade ederek ve tartışmalar ile keşfederler.

İş yerindeki Yeni Çocuklar Projesi'nin hedefi, psikolojik çalışma çevresini ve bunun kendi sağlık ve



todu uygulamak isteyen tüm okulların kullanımına açmaktır.

Proje ana okuluna, ilkokula ve orta eğitimin ilk iki yılına yöneliktir. Okulda güvenlik, evde güvenlik, sokakta güvenlik gibi konuları işler.

**Armi Projesi: " Okulda Ar Ve Mi / İş Yerindeki Yeni Çocuklar" ,Danimarka (ASC, Çalışma Çevresi Komisyonu Servis Merkezi , Valby)**

**Projenin Temel Noktaları;** temel davranış ve bilgiye ulaşarak halkın ilkokullarda başlamış sağlık ve

güvenliklerini nasıl etkileyeceğini anlamalarını sağlamak ve pozitif uygun bir şekilde karşılık vermeyi öğretmektir. Bu, değişik iş sektörleri için detaylandırılmıştır. Örneklerde ortam olarak çiftlik, bar, tersane, inşaat alanı, nakliye firması, kuaför, hastane ve danışmanlık firması kullanılmıştır. Proje hem öğrencilere eğitim malzemesi üretmeye hem de eğitmenleri eğitmeyi amaçlamıştır.

'Gençlik ve İş', Finlandiya  
(Finlandiya iş sağlığı kuruluğu, iş sağlığı servisinin araştırma ve geliştirme departmanı, FIOH)

**Projenin amacı;** genç insanların sağlık ve fonksiyonel kapasitesini arttırmak, iş piyasasına girmek için genç insanların beceri ve potansiyellerini arttırmak ve yoğun genç ve iş ortaklığı ağı kurarak güvenli ve sağlıklı iş çevresi ve iş topluluğu geliştirmektir.

**Temel maddeler ;**

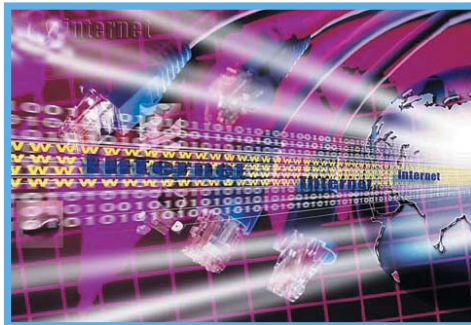
- Ağ, genç insanların çalışma becerileri ve fonksiyonel kapasiteleri ile ilgili faktörleri ve iş piyasasına girmek için bunların nasıl güçlendirilebileceğini analiz eder.
- İş yerindeki iş şartları ve eğitim kuruluşları incelenir.
- İSG eğitim perspektifleri, mesleki kılavuzluk ve işi yaparken öğrenmeye odaklanılır.

'Genç Çalışanlar', Britanya  
(Kaza önleme asil topluluğu (ROSPA) ve Norveç Sendikası [sigorta grubu])

**Web sitesinin amacı;** iş yerinde genç insanlar bulundurma sorumluluğu olan herkes için online kaynak sağlamak. Buna genç insanlar da dahildir.

**Temel maddeler;**

- Site temelde üç grup insan için hazırlandı: işverenler için (özellikle "SMEsKOBİ" ler), iş tecrübesi organizasyonları ve iş tecrübesi programlarına dahil genç insanlar veya işe ilk kez başlayacak olanlar.
- Bu web sitesini başka profesyoneller ve genç insanların sağlık güvenlik ve refahıyla ilgilenen veya endişelenenler, buna veliler ve vasiler dahildir, kullanışlı bulacaktır.
- Öğrenciler için İSG hakkında bilgi verilir. Bu bilgiye iş yeri sorumlulukları, risk ve yaralanmalarla ilgili gerçekler ve sayılar ve işteki ilk günlerini geçirmelerine yardımcı olacak kılavuzluk ve kontrol listeleri dahildir. Öğretmenler için öğrencilerine iş tecrübesi programları kurmak ve yönetmek için bilgi verilir.
- İş verenler için genç çalışanların güvenliği ve sağlığı ile ilgili bilgi verilir. Bu bilgiye yasal gereklilikler, kontrol listeleri, durum broşürleri ve sağlık güvenlik müfettişleriyle ilgili bilgi dahildir.



## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN EĞİTİME ENTEGRASYONU İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

### Özet Proje Örnekleri Müfredat yaklaşımı

Danimarka	Ar ve Mi okulda/iş yerindeki yeni çocuklar	Arbejdsmiljøradetsservis merkezi Laing Homes toplum programı	Öğretmenler için yaşa uyarlanmış eğitim kaynakları İnşaatla ilgili eğitim kaynak paketi
İngiltere	Splaat her zaman güvenli oyun		
İtalya	Güvenlik okulunda	Servizio Medicina Preventiva di Comunita Bergamo ve ISPEL	Öğretmenler için kavramsal ve metodolojik çerçeve
İtalya	İlkokullarda sağlık ve güvenliği arttırmak için iyi uygulama örnekleri	ISPEL Milan kuruluşunun şehir ağı	Didaktik araçların yaratılması ve diffüzyonu
İtalya	Güvenlik...müzik 626 ya kurulu	Polistudio srl	Güvenlik hakkında çalışma ve müzikal materyali olan CD
UK	İnsan meşalesi	Sağlık ve güvenlik yetkilisi	Kimya aktivitelerini öğrenen CD ROM
UK	Kişisel korunma malzemesi	Kaza önlemek için asil toplum ve batı Midlands itfaiyesi	Korunma giysileri ile ilgili teknolojik proje
İspanya	No badis! La Prevencio des de l'escola	Departament de treball, Industria, Comerç i turisme	İlkokullar için didaktik malzeme
İspanya	Karşılıklı eğitim konusu olarak İSG	İnstituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	İlk ve orta dereceli okullar için klavuzlar
İspanya	Erga Primaria Transversal	İnstituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	İlkokul öğretmenleri için online klavuz

### İş yeri yaklaşımı

Ülke	Başlık	Yönetici Organizasyon	Temel Başarı
Avusturya	Çocuklar projesi	İş teftişi ve kaza sigorta kurulu	Çocuk ve iş teftişi arasında temas
Avusturya	Mesleki risklerle ilgili yönetim	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt	Öğretmenler için eğitim
Belçika	Öğrenciler makineleri güvenli yapar	Technisce Instituute Scheepers Herentals	Risk değerlendirmesi ve güvenli makinelerle ilgili öneriler
Finlandiya	İş yaparken öğrenmek	Fin iş sağlığı enstitüsü	İş öğretmenleri için eğitim
Finlandiya	Gençlik ve iş	Fin iş sağlığı enstitüsü	Gençlik ve iş ortaklığı ağı
Finlandiya	Önlem grubu aracılığı	Fin iş sağlığı enstitüsü	İş kalitesini ve zihinsel sağlığı artırma
Fransa	Synergie	Caisse Regionale d' Assurance ve institut	Öğrenciler tarafından iş yerinde tehlike teşhisleri
Fransa	İSG pasaportu	National de Recherche et de Securite	Ek önlem diploması
Almanya	Gençler güvenli yaşamak ister	CRAM ve Academie de Marseille Landesverbande der gewerblichen Berufsgenossenschaften	Güvenlik konularında meslek okulları için yanışma
Almanya	İSG'nin tarım meslek eğitimiyle entegrasyonu	Brandenburg sağlık güvenlik yetkilisi ve kaza sigorta yetkilisi	Tarım eğitimindeki öğretmenler için el kitabı
Almanya	Güvende olmak iyi	Federal mesleki eğitim kuruluşu	Güvenlikle ilgili multimedya bilgi ve oyunlar
Büyük Britanya	Kontrol et bakalım	Sağlık güvenlik yönetimi	Öğrenciler iş yerindeki riskleri ve iş veren ilişkilerini tecrübe eder
İrlanda	Tarımda çocuk ve genç insan kazalarını önleme	Sağlık güvenlik yetkilisi	Güvenlik kuralı (risk değerlendirmesi ve uygulama kuralı)
İtalya	Okul daha güvenli bir ortamı benimser	Yerel sağlık kuruluşu ve yerel eğitim yönetimi	Bir şirkette kanunları pratiğe çevirir
İtalya	İSG'nin müfredat standartlarına entegrasyonu	ISFOL ve ISPEL	Güvenlikle ilgili standart eğitim modüllerini planlama ve test etme
İsveç	Motor işinde senin için senin vücudun senin hayatın	İsveç motor ticareti birliği	Motor mekanığı ile ilgili eğitim bilgisi
Hollanda	Veilig en Wel	Orta öğretim meslek eğitimi proje organizasyonu	Belli sektörlerle ilgili bilgi veren web sitesi
UK	Genç çalışanlar	Kaza önleme asil topluluğu ve Norwich sendikası	Sme işverenleri, iş tecrübesi organizatörleri ve genç insanlar için online kaynak



SÜREYYA KAPUSUZ<sup>1</sup>

Kişisel düzeyde kendi sağlığını koruma ve geliştirme bilinci, sağlıklı ve dengeli beslenme, yaşam boyu egzersiz ve güvenli davranış bilincinin oluşturulması sonucu toplumun bir güvenlik kültürüne erişmesi, ülkenin refah ve gelişmişliğine olumlu katkı sağlayacaktır. Geleceğin işgücünün



sağlıklı ve güvenli olması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin bugünden etkin, verimli ve Avrupa standartlarına uygun şekilde organize edilmesine bağlıdır.

Araştırmalar 18-24 yaş arasındaki gençlerin iş kazası geçirme riskinin ortalamadan 1.4 kat daha fazla olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla çalışma hayatına atılmadan önce çocuk ve gençlerimizin çalışma hayatına ilişkin riskler hakkında bilgilendirilmeleri, iş sağlığı ve güvenliği açısından doğru davranış modellerini kazanmalarına yönelik beceri eğitimlerinin verilmesi büyük önem taşımaktadır. Fakat bu kültürün verilmesi sadece çalışma yaşamı için değil, günlük yaşam için de gereklidir; güvenli yaşam kültürüne sahip olmak sağlıklı yaşamın vazgeçilmez unsurudur. Bu da ancak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile mümkün olabilir.

Amacı iş sağlığı ve güvenliğinin eğitim ve öğretim ile ilişkilendirilmesi ve insanların küçük yaşta iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgilendirilmesi, iyi örneklerin – başarılı uygulamaların paylaşılması olan, Avrupa Komisyonu tarafından onaylanan ve Almanya İş Sağlığı ve Güvenliği Akademisi (BGAG) tarafından koordine edilerek Leonardo Da Vinci Projesi kapsamında gerçekleştirilen "Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim, Öğretim Bilgi Ağı-ENETOSH" projesinde ortak olarak Türkiye ile birlikte 10 ülke yer almaktadır. 10 ülkeden toplam 13 kuruluş projeye katkı vermektedir.

Koordinasyonu Almanya'nın BGAG Çalışma ve Sağlık Enstitüsü tarafından gerçekleştirilen projede; Çek Cumhuriyeti'nden CIVOP (İSG Bilgilendirme, Eğitim ve Hizmetler Merkezi), Danimarka'dan AMI (Eğitim ve Araştırma Sektör Güvenlik Konseyi), Almanya'dan Lueneburg Model Üniversitesi, BG BAU (İnşaat Sanayiinde Kaza Önleme ve Yasal Kaza Sigortası Enstitüsü) ile BGW (Sağlık ve Sosyal Yardım Hizmetlerinde Kaza Önleme ve Yasal Kaza Sigortası Enstitüsü), İtalya'dan ISPEL (Önleme ve İş Güvenliği Ulusal Enstitüsü), Litvanya'dan LDRMT (Litvanya İşgücü Piyasası Eğitim Kurumu), Hollanda'dan TU Delft (Delft Teknik Üniversitesi'nde Güvenlik Bilim Grubu), Avusturya'dan AUVA (Mesleki Riskler için Avusturya Sosyal Sigortası), Polonya'dan

<sup>1</sup> İSGGM EĞİTİM BİRİMİ SORUMLUSU

## AVRUPA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM, ÖĞRETİM BİLGİ AĞI (ENETOSH) PROJESİ

NIOM (Nofer İş Hekimliği Enstitüsü), FIOH (Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü) ve ülkemizden ISGUM (İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi) yer almaktadır.

Toplam bütçesi 500.466 € olan projede Türkiye'ye ayrılan bütçe 9.789 € olarak belirlenmiş olup, bunun 4.894 €'su ulusal bütçeden karşılanacaktır.

Proje ile Uluslararası İSG Eğitimi Bilgi Ağının kurulması, İSG eğitici ve öğretmenleri için Avrupa standardının oluşturulması, Avrupa İSG eğitim ve öğretim stratejisinin Roma Deklarasyonu ile uyumlu olması, eğitim uzmanları ile iş sağlığı ve



güvenliği uzmanları arasında bilgi ve deneyim değişiminin sağlanması hedeflenmektedir.

Ayrıca projede "İş sağlığı ve güvenliğinde Avrupa eğitim ve öğretim bilgi ağı" kurularak, iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretiminde ilk kez Avrupa deneyimleri toplanmakta, ulusal ve kültürel sınırlar aşarak iyi uygulama örnekleri teşvik edilmektedir.

Ağ içinde, ulusal ve uluslararası düzeyde, eğitim uzmanları ile iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin el ele çalışmalarına olanak sağlanmaktadır.

Ülkemizde son yıllarda ivme kazanan iş sağlığı ve

güvenliği çalışmalarının ulusal ve uluslararası platformda sunumuna ve paylaşımına olanak sağlayan Proje, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sadece çalışma hayatına giriş ile başlamayan, ana okuldan ilk-orta öğretim, mesleki eğitim ve akademik çalışmaya, emekliliğe hazırlanmaya kadar her düzeyde ulaşılabilen bir yaklaşımla ele almaktadır.

#### Projenin Hedef Grupları

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri,
2. Öğretmenler ve akademisyenler,
3. Eğitim ve iş sağlığı güvenliği konularında politika belirleyiciler ve karar vericiler olarak belirlenmiştir.





## AVRUPA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM, ÖĞRETİM BİLGİ AĞI (ENETOSH) PROJESİ



Bu kapsamda, projenin ulusal ortakları Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, işçi ve işveren örgütleri, üniversiteler, KOBİ'ler, meslek örgütleri ve gönüllü kuruluşlardır.

### Yararlanıcılar

1. Çalışanlar,
2. İşverenler,
3. Öğrenciler (ilköğretim, ortaöğretim ve üniversite),
4. Anne ve babalar

Proje 18-19 Ekim 2005 tarihinde İspanya'nın Bilbao kentinde yapılan ve tüm partner kurumların katılımı ile gerçekleştirilen uluslararası açılış toplantısı ile başlatılmış olup, Ekim 2007 tarihinde sona erecektir.

### Projede Bugüne Kadar Gerçekleştirilen Aktiviteler

Projede ülkemizi Genel Müdürlük ve İSGÜM olarak temsil edeceğimiz konusunda koordinatör

kurum ile mutabakata varıldıktan sonra İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bünyesinde bir çalışma grubu kurulmuştur.

Oluşturulan çalışma grubu ile BGAG Dresden Akademisi arasında çeşitli yazışmalar yapılmış ve karşılıklı işbirliği ile projenin her iki taraf için de faydalı olabilmesi amacıyla çalışmalar başlatılmıştır. Proje dokümanları incelenmiş, projede ülkemiz adına yapılması gereken görevler çıkarılmış ve bir çalışma takvimi oluşturularak görev paylaşımı yapılmıştır.

Projenin uluslararası açılış toplantısında her ülkenin projeyi tanıtmaya yönelik bir ulusal açılış toplantısı yapması ve projenin ülke çapında izlenebilmesi açısından ulusal düzeyde ENETOSH Çalışma Grubu kurması planlanmıştır.

Bu kapsamda, Proje ile ilgili tarafların bilgilendirilmesi, görüş alışverişinde bulunulması ve ülke

çapında yaygınlaştırılması amacıyla tüm sosyal taraflar ve üniversitelerin içinde yer aldığı, "Ulusal ENETOSH Çalışma Grubu" ve "Yürütme Kurulu" kurulmuştur.

Proje kapsamında oluşturulan bu iki kurulun da iş birliği ile Projenin ülkemizde de duyurulması ve tanıtımı amacıyla 15 Mart 2006 tarihinde Bakanlığımızda Ulusal Açılış Toplantısı yapılmıştır.



Tüm sosyal tarafların geniş katılımı ile gerçekleştirilen toplantıda proje detaylı şekilde tanıtılmış, ilgili kurum ve kuruluşların iş birliği ve desteğine duyulan ihtiyaç dile getirilmiştir. Koordinatör kurum tarafından İngilizce olarak hazırlanan proje afiş ve broşürünün çevirisi yapılarak açılış toplantısında taraflara dağıtılmıştır.

Ayrıca iki ayda bir yayınlanmakta olan İş Sağlığı ve Güvenliği dergisinde projeden kısaca söz edilmiş ve Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı-OSHA'nın Türkiye sayfası ile Genel Müdürlük web sitelerinde proje tanıtımı yapılmıştır.

Proje kapsamında, ulusal düzeyde bir bilgilenme ağı oluşturularak Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliğinin eğitime entegre edilmesiyle ilgili iyi uygulama örneklerinin paylaşılmasına olanak sağlanmıştır.

Bu proje aracılığıyla, Milli Eğitim Bakanlığı ile yeni iş birliği olanakları geliştirilmiş ve iş sağlığı ve güvenliğinin eğitime entegre edilmesinde önemli adımlar atılmıştır. Ayrıca proje, MEB ile yürütülmek üzere daha önce protokol taslağı hazırlanan "Okullarda Güvenli Yaşam Bilinci Oluşturma Projesi" nin tekrar hayat bulmasına olanak sağlamıştır. Yapılan bu çalışmalar sayesinde çocuk ve gençlerin küçük yaşlardan itibaren dolaylı öğrenme yolu ile İSG kavramı üzerine bilinçlendirilmeleri sağlanmış olacaktır.

Katılım sağlanan çeşitli televizyon ve radyo programları, projenin tüm kamuoyu ile paylaşılması ve tanıtımının yapılması için basamak teşkil etmiştir.

Ülkemiz adına proje kapsamında yapılan çalışmalar her üç ayda bir hazırlanan "Time Sheet" ler ile BGAG Akademisi ile paylaşılmaktadır. Son olarak Almanya'nın Dresden Akademisi'nde gerçekleştirilen "2. Proje Toplantısı"na ülkemiz adına katılım sağlanmış ve bugüne kadar yapılan proje çalışmaları ile ilgili bir sunum gerçekleştirilmiştir. Projenin tüm ülke partnerlerinin yer aldığı bu toplantı, bir çok ülkenin iş sağlığı ve güvenliği ile eğitim politikası arasındaki ilişki hakkında bilgi alışverişinde bulunmak açısından son derece faydalı geçmiştir.

### Proje Kapsamında Planlanan Aktiviteler

- İlgili Bakanlık ve sosyal tarafların Projeye katılımının teşvik edilmesi,
- Türkiye’de yürütülmekte olan İSG ile ilgili Projelerle bağlantı kurulması,
- MEB ile ‘İlköğretim Okullarında Güvenli Yaşam Bilinci Oluşturma Projesi’ İşbirliği Protokolü ve bu protokol aracılığı ile çocuklara yönelik İSG eğitim materyallerinin hazırlanması,
- Okullarda interaktif İSG eğitim metotlarının kullanılması,
- İSG eğitimlerinde, verdiği mesajların çevirisi yapılarak, NAPO karakterinin kullanılması,
- İSG eğitimleri için yaz kamplarının kullanılması,
- İSG alanında örnek işçi ve işveren seçimi,
- İSG Bulmacalarının hazırlanarak İSG dergisinde yayınlanması,
- İSG konusunda afiş, kompozisyon, slogan, resim yarışmalarının düzenlenmesi.

Ayrıca "Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı – OSHA" her yıl çalışma hayatı ile ilgili bir konuyu seçerek bu konu hakkında kampanyalar yürütmekte, çözüm önerilerini değerlendirmekte ve konu ile ilgili iyi uygulamaları paylaşmaktadır. 2006 yılının konusu "Genç Çalışanlar" olarak belirlenmiştir. ENETOSH Projesi, bu kapsamda 23-27 Ekim 2006 tarihlerinde düzenlenecek olan Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Haftasının resmi partneridir.

Proje kapsamında oluşturulan web sayfasından projeye ilgili detaylı bilgiye ulaşmak (<http://www.enetosh.net>), ayrıca Proje kapsamında ulusal düzeyde oluşturulan bilgi ağına üye olarak irtibat sağlamak mümkün olacaktır ([enetosh@yahoogroups.com](mailto:enetosh@yahoogroups.com)).

**BURAK ÇAĞATAY DOĞAN<sup>1</sup>**



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), iş kazaları, yaralanmaları ve hastalıklarının önemi ve boyutları konusunda dünya çapında bir bilinç oluşturmak için çalışmaktadır. Bu sebeplerden her yıl iki milyon üzerinde insanın öldüğü tahmin edilmektedir. Bunlara ek olarak ILO, bütün çalışanlar için uluslararası çalışma standartları doğrultusunda temel korunmanın sağlanmasını amaçlamaktadır. Ayrıca üye ülkelerin ve endüstrilerinin kapasitelerinin geliştirilmesi için çalışmakta önleyici ve koruyucu politikaların oluşturulmasını sağlamaktadır.

Torino Eğitim Merkezi, ILO'nun İş Güvenliği birimi ile birlikte eğitim faaliyetleri düzenleyerek, bu amaçlara katkı sağlamaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği eğitim programı aşağıdaki başlıkları içermektedir:

- Ulusal politikalar ve stratejilerin belirlenmesi,
- Kamu kurumlarının güçlendirilmesi (teftiş sistemleri, bilgi merkezleri ve ağları, eğitim ve öğretim sistemleri, araştırma ve analiz, iyileştirme ve rehabilitasyon sistemleri),
- Sektörel ve girişimsel düzeyde stratejiler .

Eğitimlerin katılımcıları; kamu kurumlarının teknik ve idari kadroları, işçi ve işveren örgütleri üyeleri ve diğer sivil toplum kuruluşlarının üyelerinden oluşmaktadır. Kurslar genellikle üçlü yapıda gerçekleştirilmektedir. Bunlara ek olarak bazı özel kurslarda işçi ve işveren örgütlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında bilinçlerinin artırılması ve daha aktif bir rol almaları amaçlanmaktadır.

Eğitimlerin temel prensipleri, ILO deneyimlerini ve bazı ulusal kurumların iyi uygulama örneklerini içermekte ayrıca iş sağlığı ve güvenliğindeki gelişimlerin üretimi arttırdığı yüksek performanslı işletmelere çalışma ziyaretleri de eğitimlerde yer almaktadır.

a

Bu uzmanlık alanlarındaki faaliyetler aşağıdaki eğitim birimleri tarafından yürütülmektedir:

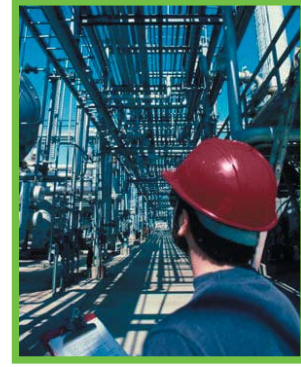
- Çalışma hayatında standartlar, temel prensipler ve haklar
- Sosyal Korunma
- İşçi Faaliyetleri
- İşveren Faaliyetleri

## ÇALIŞMA HAYATINDA STANDARTLAR, TEMEL PRENSİPLER VE HAKLAR BİRİMİ

Bu birim ILO'nun prensipleri ve Uluslararası Çalışma Standartları (UÇS) konularında genel bir kabul ve gelenek oluşturup bilinçliliği arttırmayı amaçlamaktadır.

Çalışma hakları ve temel prensipler ve standartlar konularının temel alanları aşağıda yer almaktadır:

- UÇS ve kurumsal prosedürler
- Yargıçlar ve hukukçular için UÇS
- UÇS ve istihdamda eşitlik
- UÇS ve globalleşme
- UÇS ve verimlilik
- İletişim özgürlüğü ve müşterek pazarlık
- Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması
- İnsan ticareti



## SOSYAL KORUNMA BİRİMİ

Bu birim ise ILO'nun stratejik hedefi olan sosyal korunmanın etkinliğini ve kapsayıcılığını kapasite geliştirme yoluyla arttırmayı hedeflemektedir. Torino'da ve faydalanıcı ülkelerde eğitim kursları ve öğrenim fırsatları sunmaya ek olarak birim; ILO unsurları ve işbirliği faaliyetlerinin gelişime katkıda bulunmasını amaçlamaktadır.

*Programın 3 ana bileşeni vardır:*

### • Resmi Sosyal Güvenlik Planları

Bu konu emekli aylıkları, sosyal güvenliğin bütçelendirilmesi ve sosyal hayat sigortası konularında çalışma gruplarını içerir. Ayrıca sosyal bütçeleme gibi konularda özel eğitimler verilmektedir.

### • Sosyal Korunmanın Yaygınlaştırılması

Ülkelerinde sosyal güvenlik unsurlarından faydalanamayan insanlar ve sosyal korunmanın genişletilmesi politikaları konularında çalışan insan temelli organizasyonlar ve diğer sivil toplum örgütleri için ILO unsurları konusunda eğitim kursları düzenlenmiştir.

### • İşçilerin Korunması

Odaklanılan konu "İş Sağlığı ve Güvenliği" olmakla birlikte ulusal sistemlerin karşılaştırmalı analizini ve iş sağlığı ve güvenliği sistemleri ve teftişini de içermektedir.

## *İŞÇİ FAALİYETLERİ BİRİMİ*

Bu birim işçi sendikaları ile birlikte çalışmakta ve eğitim öğretim faaliyetlerini sendikaların kendi üyeleri için daha etkili hale getirmekte böylece ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkıda bulunmaktadır. Globalleşme ile sağlanan politik, ekonomik ve sosyal değişim, işçi organizasyonlarını dünya çapında güçlü ve uyumlu bir faaliyete yöneltmektedir.

Merkezin İşçi Faaliyetleri (ACTRAV-Torino) programı, ILO'nun İşçi Faaliyetleri birimi (ACTRAV-Cenova) ile yakın ilişki içinde olup, işçilerin değişen ihtiyaçlarını karşılamayı işçi sendikaları liderleri için eğitim kursları (gelişmiş düzeyde) düzenleyerek, işçilere eğitim/öğretim materyalleri hazırlayarak, özel projeler uygulayarak ve uzaktan eğitim vererek amaçlamaktadır.

## *İŞVEREN FAALİYETLERİ BİRİMİ*

İşveren faaliyetleri programı, işveren organizasyonlarına daha fazla temsiliyet, etkili ortaklıkların kurulması ve üyelerinin ihtiyaçlarına yönelik hizmetler vermesi konularında yardım etmeyi amaçlamaktadır.

### **Amaçlar**

Birim, işveren organizasyonlarının iki önemli rolünü gerçekleştirebilmesi için kapasitelerinin geliştirilmesini kolaylaştırır ve destekler. İlk rol, özellikle çalışma hayatında mesleki gelişime yardım eden bir ortamın oluşmasını desteklemek; ikinci rol ise üyelere doğrudan hizmetlerin sağlanmasıdır.





### Hedef

Program esasen değişim veya çatışmadan kaçınmayı geliştiren ülkelerin işveren organizasyonları, üyeleri ve personelleri içindir.

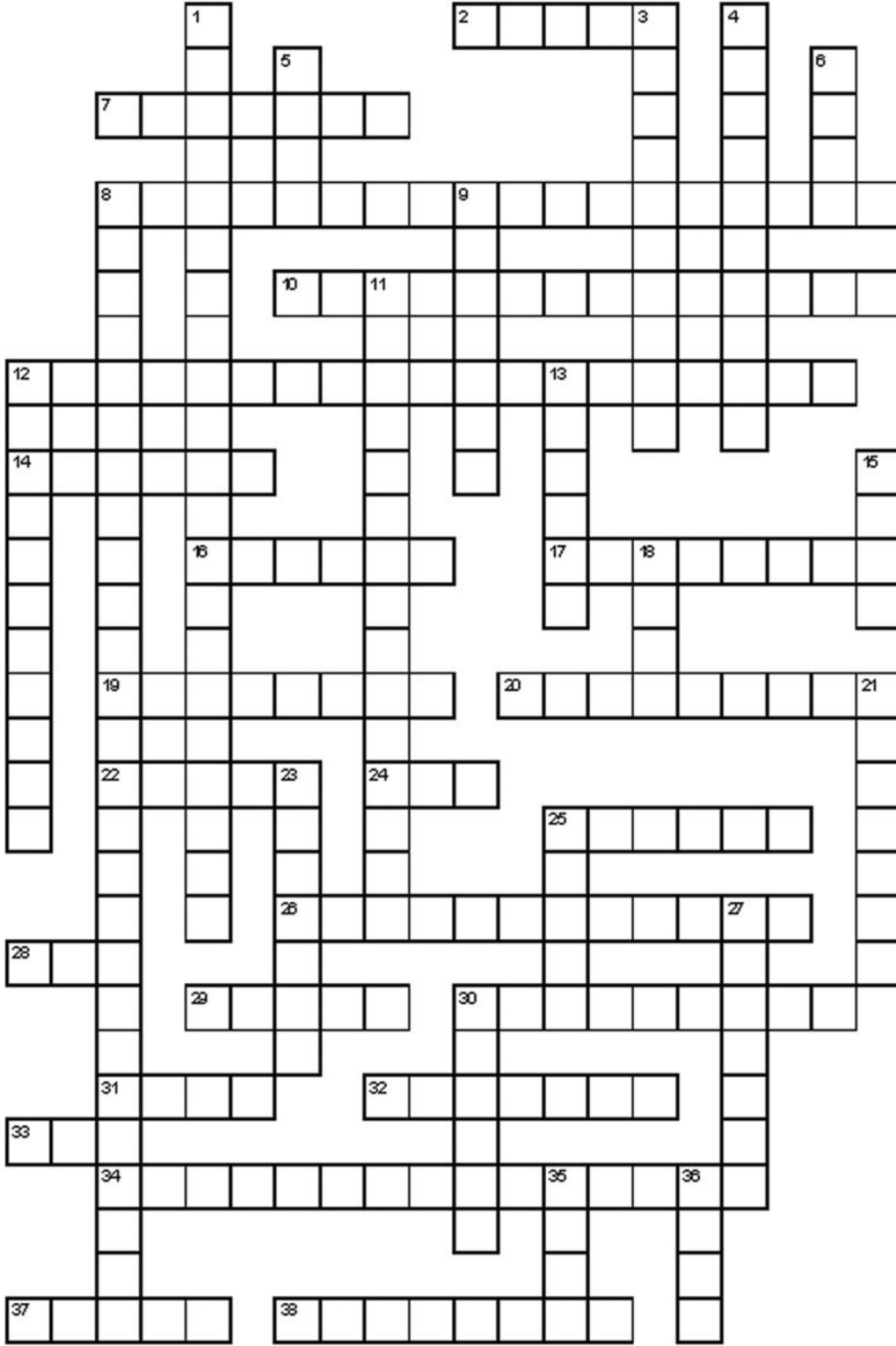
### Metodoloji

Eğitimler süreç temellidir. İşveren organizasyonlarının faydalanması için birlikte çalışmaya istekli bireyleri ve kurumları içerir.

### Faaliyet Alanları

Eğitim alanları; kapasite geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği, ortak sosyal sorumluluk, verimlilik ve endüstriyel ilişkileri kapsar. Yeni bir program olmakla beraber konular genişletilmektedir.

Genel olarak ILO Uluslararası Eğitim Merkezi Torino'nun "İş sağlığı ve güvenliği" konulu eğitim faaliyetleri, konu başlıkları ve yararlanan taraflar yukarıda özetlenmiştir. Ek bilgi, eğitim süreleri, ücretlendirme ve diğer konularda "Uluslararası Eğitim Merkezi"nin internet adresinden ([www.itcilo.org](http://www.itcilo.org)) güncel bilgiye ulaşılabilir.

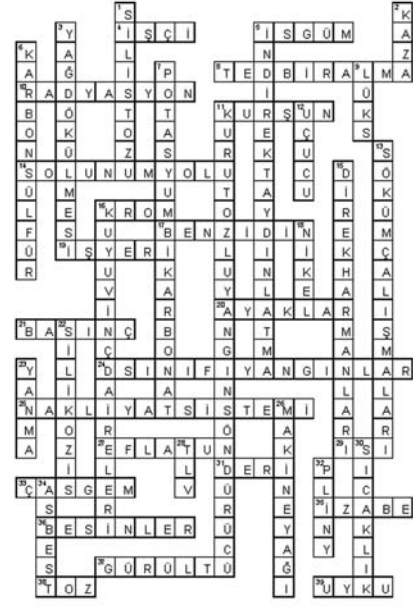




Yukardan aşağıya

1. Alt tarafı mat, üstü açık abajurlarla sağlanan aydınlatma.
3. İş sağlığı açısından önemli fiziksel etkenlerden.
4. Boya tabancalarında mutlaka yapılmalıdır.
5. Gri yeşil renkte sert kokulu çok zehirli bir gaz.
6. Heksavalan olanı akciğer kanseri yapan bir element.
8. İş sağlığı uygulama ilkelerinden.
9. Madenlerde tahkimat yerlerinden.
11. Madenlerde, damar yangınlarının dolaylı nedenlerinden.
12. Madenlerde yangına elverişli ortamlardan.
13. Boyahanelerle ilgili koruyucu yöntemlerden.
15. Çözücülerin etkileme yollarından.
18. Beklenmedik bir anda meydana gelen; kişi ve kişilere, hemen yada sonradan bedenen yada mal olarak zarar veren durumlar.
21. İşçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişi.
23. Zanaatkarların çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlarına değinen filozof.
25. Çalışanların sağlığının korunması bakımından işyerlerinde incelemeler ve ortam ölçümleri yapan, ortam koşullarının olumlu hale getirilmesi bakımından iş yerlerine danışmalık hizmeti de veren kuruluş.
27. Deri akciğer kanseri yapan bir madde.
30. Kanda alyuvarlara bağlı olarak taşınan ve kemiklerde depolanan, yumuşak bir metal.
35. Aydınalık şiddeti birimi.
36. Yorgunluğun giderilmesinde en önemli etmenlerden.

28. Sayının Cevabı



Soldan sağa

2. Maddelerin oksijenle birleşmesi.
7. İş sağlığı açısından önemli fiziksel etkenlerden.
8. Alt tarafı ışığı geçirmeyen abajurlarla ışığın tavana yansıtılmasıyla yapılan aydınlatma.
10. Parlayıcı bir karışımın devam olarak yanmasına yol açan en düşük sıcaklık değeri.
12. İş kazası nedenlerinden.
14. Tehlike doğuran, önü alınamayan yada söndürülemeyen ateş.
16. Temel besin öğelerinden, enerji kaynaklarından.
17. Zararlı maddenin günde sekiz haftada 40 saat çalışma ile, işyeri ortam havasında bulunmasına müsaade edilen en yüksek konsantrasyon.
19. Mesane kanseri yapan bir kimyasal madde.
20. Hekimlere hastalarının mesleğini sormalarını öğütleyen hekim.

22. Eritme.
24. Ortalama eşik değer (İngilizce kısaltma)
25. İşin yapıldığı yer.
26. A sınıfı yangınlar.
28. Yangının olması için gereken etmenlerden.
29. Çözücülerin özelliklerinden.
30. Patlamaya yol açabilen araçlardan.
31. Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi.
32. Parlayıcı maddelerin hava ile homojen karışımlarının bir tutuşturucu etkenle tutuşma noktası üzerinde yanması.
33. Çeşitli maddelerden doğal yada yapay yolla aşınarak oluşan, oluştuğu maddenin özelliklerini taşıyan çok küçük tanecikler.
34. İşverenin sorumluluklarından.
37. Tozlu yerlerde çalışmanın sağlık risklerine değinen MS 23-79 yıllarında yaşamış kişi
38. İşin yapıldığı sırada meydana gelen kazalar

Müdürlüğümüz ve Bölge Laboratuvar Şefliklerimizce yürütülen hizmetlere esas olmak üzere 01.01.2006 tarihinden itibaren uygulanacak olan birim fiyatları:

### 2006 Mali Yılı Birim Fiyatları

• İş yeri Havasında Gaz Dedektör Tüpü İle Ölçüm	50,00 YTL
• İş yeri Havasında Toz Numunesi Alma ve Gravimetrik Değerlendirme	50,00 YTL
• Hava Akım Hızının Ölçümü	15,00 YTL
• Termal Konfor Şartlarının Ölçümü	25,00 YTL
• Gürültü Ölçümü	20,00 YTL
• Titreşim	20,00 YTL
• Frekans Analizi	25,00 YTL
• Aydınlatma Ölçümü	15,00 YTL
• IS / FTIR ile Serbest Silis Analizi	120,00 YTL
• Gaz Kromatografi Analizi	120,00 YTL
• Asbest Konsantrasyon Tayini	130,00 YTL
• Asbest Tür Analizi	200,00 YTL
• Gaz Kromat./Kütle Spekto.An.Sıvı Num.Org.Mad.Tay. (Gc-Ms;Kalitatif)	150,00 YTL
• GC-MS' de Bileşen Başına Kantitatif Tayin (Standart Bedeli + )	50,00 YTL
• HPLC Analizi (Likit Kromatografi)	200,00 YTL
• IC Analizi (Anyonlar , Katyonlar)	50,00 YTL
• Havada Metal Analizi	130,00 YTL
• AAS İle Kanda Metal Analizi	75,00 YTL
• ZPH İle Kanda Kurşun Analizi	30,00 YTL
• İdrarda Fenol Analizi	35,00 YTL
• İdrarda Hippürük Asit Analizi	35,00 YTL
• İdrarda TCA (Triklorasetik Asit) Analizi	35,00 YTL
• Akciğer Fonksiyon Testi	40,00 YTL
• Kulak Odyogramı	20,00 YTL
• Kontrol Belgesi	75,00 YTL
• Kontrol Belgesi Düzeltme İşlemleri	35,00 YTL
• Asbest Kitabı	5,00 YTL
• İş Sağlığı Ve Güvenliği Temel Prensipleri Kitabı	5,00 YTL
• Pnömokonyoz Değerlendirme Okuyucu Eğitimi (Kişi Başına)	900,00 YTL
• Pnömokonyoz Filmi Okuma Ücreti (Film Başına)	2,50 YTL
• Danışmanlık Hizmetleri (Gün / YTL)	900,00 YTL
• İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (Gün / YTL)	900,00 YTL
• Risk Değerlendirme Eğitimi (Gün / YTL)	1,750,00 YTL

\* Birim fiyatlara kişisel analizlerde %8, ortam ölçümlerinde %18 KDV bedeli dahil değildir

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DERGİSİ MAKALE YAZIM KURALLARI

"İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi"nde yayınlanması istemiyle gönderilecek olan yazılarda aşağıdaki kurallara uyulmalıdır.

- 1- Gönderilecek makaleler, iş sağlığı ve güvenliği alanı ile doğrudan veya dolaylı ilgili, orijinal araştırma veya derleme şeklinde olmalıdır.
- 2- Makalelerin başlığı metne uygun, kısa ve açık ifadeli olmalı, büyük harfle ve koyu karakterde yazılmalı ve satır ortalanmalıdır.
- 3- Yazar ad ve soyadları başlığın altına konulmalı, unvan ve adresler soyadın son kısmında üst indis şeklinde bir veya daha çok (\*) ile sayfanın alt bölümündeki çizgi altına yerleştirilmelidir.
- 4- Yazılar, A-4 kağıdının tek yüzüne, üstten ve sol yandan 4'er cm, sağ yandan ve alttan 2'şer cm bırakılarak yazılmalıdır. Yazımda Microsoft Word programı kullanılmalı, Times New roman fontunda 12 punto ile yazılmalı ve basılmış bir adet makale ile birlikte makalenin kaydedildiği disket ile gönderilmelidir.
- 5- Makale en az 2, en çok 6 sayfa olmalıdır. Satır aralarında 1,5 cm boşluk bırakılmalıdır.
- 6- Şekil, tablo ve grafikler makale içine yerleştirilmeli, şekil ve grafiklerin numara ve başlığı alt kısma yerleştirilmelidir. Şekil ve grafikler bilgisayar ile çizilmemiş ise aydıngere çini mürekkebi ile çizilmiş olmalıdır.
- 7- Kaynaklar konu içinde üst indis numara şeklinde verilmeli, makale sonunda aynı numara sırasıyla düzenlenmelidir.
- 8- Yazıların ilmi ve hukuki sorumluluğu tamamen yazar(lar)ına aittir. Gönderilen yazıların doğrudan veya bazı düzeltmeler yapılarak yayınlanmasına veya yayınlanmamasına Yayın Kurulunca karar verilir.
- 9- Gönderilen yazılar yayınlanıp yayınlanmamasına bakılmaksızın yazar(lar)ına geri verilmez. Ancak Yayın Kurulunun görüşü doğrultusunda yeniden düzenlenmesi söz konusu olduğunda yazar(lar)ına gönderilir.

SEVGİLİ BABACIĞIM 4 MAYIS 1992

ÇALIŞIRKEN BİZLERİ UNUTMA  
KENDİNİ İŞ KAZALARINDAN  
VE MESLEK HASTALIKLARINDAN  
KORU!  
ANNEM VE BEN SENİN  
İŞDEN DÖNÜŞÜNÜ  
HASRETLE BEKLİYORUZ.



MEHMET



**T.C. ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**  
**GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**



İnönü Bulvarı No: 42 Emek/ Ankara • Tel: (0312) 215 50 21 • Fax: (0312) 215 50 28  
isggm.calisma.gov.tr • isggm@csgb.gov.tr