

KANUNLARDA İSG KAVRAMLARI

İnsan ihtiyaçlarının çok çeşitli olmasından dolayı bu ihtiyaçların temini için gerçekleştirdiği faaliyetlerinde toplum içerisinde bir düzen içerisinde yürütülmesi de elbette birçok kanun ile mümkün olmaktadır. Özellikle İSG ile ilgili olan 4857, 6098 ve 6331 sayılı kanunlar daha fazla oranda İSG ile ilgili konuları içermektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu İşyeri olarak kabul edilebilecek yerler; mal ya da hizmetin üretildiği alanlar, organizasyonda üretimin yapıldığı alanlar yanında, dinlenme, çocuk emzirme, beslenme, istirahat, temizlenme, muayene ve bakım, eğitim, bahçe ve diğer eklentiler ve araçlar olarak ifade edilebilir. İşte bu işyerinde üretim faaliyetlerini gerçekleştiren kişilerin güvende olması için gerekli mevzuatı içermektedir. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Tarafların iradelerini karşılıklı, birbirine uygun olarak beyanıyla tesis etmesi sözleşme olarak ifade edilmektedir. Bu irade beyanı, açık ya da örtülü olabilmektedir. Bu sözleşmeler ve bunun gibi konularda çalışan ile işveren ve diğer çalışanlar arasında karşılaşılan maddi problemlerin çözümünde çerçeve çizen bir mevzuattır. 6331 Sayılı İSG Kanunu İSG ile ilgili müstakil bir kanun olması sebebiyle önceki kanunlarda da kullanılan bazı kavramlar küçük değişiklikler içerebildiği için bu kavramlarda açıklanmıştır. Kanun aracılığıyla işveren, çalışan, genç çalışan, teknik eleman, çalışan temsilcisi, destek elemanı vb. kavramlarında açıklamaları yapılmıştır. Yine benzer şekilde kanunda bulunan; İGU, İH, DSP, İSGB, OSGB gibi kavramlarda tanımlanmıştır.

YÖNETMELİKLERDE İSG KAVRAMLARI

Mevzuatta 6331 sayılı İSG Kanunu ile temel İSG uygulamalarının genel çerçevesi belirlenen sonrasında bu kanunun izahı niteliğinde birçok yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmeliklerde geçen kavramlar tarif edilmeye çalışılmıştır. Alt İşverenlik Yönetmeliği Alt işverenlik sözleşmesi; asıl işverenle, alt işveren arasında yazılı şekilde düzenlenen sözleşmeyi belirtmektedir. Asıl işle mal üretiminin hizmet üretiminin temelini oluşturan iş kastedilmektedir. Yardımcı iş ise işyerindeki faaliyetlerin mal ya da hizmet üretimi ile alakalı olmasının yanında direkt olarak üretim organizasyonu içinde bulunmayan, üretimin gerekli bir parçası olmayan fakat asıl işin devamında süren, asıl işe bağlı olan işi göstermektedir. Analık İzni, Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik Yönetmelikte işletmelerde görev alan kadın çalışanların doğum sebebiyle alabileceği izinlerin açıklama ve uygulama şekillerini konu almaktadır. Analık izni; kadının doğum sebebiyle çalışmadığı zamanda verilmiş izni tanımlanmaktadır. Ücretsiz izin; analık izninin sona ermesinden sonra kadın çalışana isteği halinde verilebilecek olan izindir. Haftalık çalışma süresi; genel olarak haftalık en çok 45 saat, maden işlerinde çalışanlar içinse haftalık en fazla 37,5 saat olan süreye karşılık gelmektedir. Kısmi süreli çalışma ise çalışanın, işyerinde tam zamanlı iş sözleşmesiyle tesis edilen çalışmanın 2/3 oranına kadar gerçekleştirdiği çalışmayı ifade etmektedir. Asansör İşletme ve Bakım Yönetmeliği Yönetmelikte kullanılan AB uygunluk beyanı; asansör montajı yapanın satışa sunduğu asansörün, Asansör Yönetmeliği'nin temel zorunluluklarına uygun olduğunu beyan ettiği belgedir. Belli düzeylere hizmet sağlayabilen, esnekliği bulunmayan, yatayla 15 dereceden fazla açı oluşturan kılavuzlar boyunca hareketi sağlayan bir taşıyıcısı bulunan kaldırma düzeneğini ya da sabit bir yol üzerinde esnekliği bulunmayan kılavuzlar üzerinde olmasa da hareketi sağlayan kaldırma düzeneği asansör olarak adlandırılmaktadır. Asansörün hizmete alındıktan sonra kullanıldığı sürece, kendisinin ya da bileşenlerinin, işlevlerinin ve güvenlik ihtiyaçlarının, tasarlandığı ya da ilgili yasal düzenlemelere uyumlu şekilde yenilendiği biçimde sürekliliğini sağlamaya yönelik, asansör montajını yapan ya da onun yetkili servisi aracılığıyla periyodik biçimde ayda minimum 1 kez gerçekleştirilen faaliyetler bakım olarak adlandırılmaktadır. Asbestle Çalışmalarda Sağlık, Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik Çalışma alanlarında personellerin meslek hastalığına ulaşma ihtimalinin yüksek olduğu bir kimyasal olan asbest lifli silikattır. Asbestle çalışmalar esnasında çalışanların asbest maruziyetlerinin tespiti amacıyla; günlük sekiz saatlik süreye göre ölçülen ya da hesaplanan Zaman Ağırlıklı Ortalama Değer (ZAOD/TWA) kullanılmaktadır. Basınçlı Ekipmanlar Yönetmeliği Basınçlı ekipmanların kullanımında uyulması gereken kuralların anlatıldığı yönetmelikte akışkanlar; süspansiyon şeklinde katı bulunduranların da dâhil edildiği hem saf olan gazları, sıvıları, buharları, hem de bunların karışımlarını bulunduran maddelerdir. İzin verilen azami basınç (PS); koruyucu ya/ya da sınırlama cihazının bağlantı noktasında, ekipmanın en üstünde, bu yerlerin uygun olmaması durumunda üretici tarafından belirlenen herhangi bir uygun noktada tanımlanmış, üretici tarafından belirlenen, ekipmanın tasarlandığı maksimum basınçtır. Büyük Endüstriyel Kazaların

Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik Büyük endüstriyel kaza; işletme sırasında, kontrolsüz gelişmelerden kaynaklı, kuruluş içinde, dışında insan sağlığına, çevre sağlığına hemen ya da daha sonra önemli tehlikeye yol açabilen bir veya birden çok tehlikeli maddeden kaynaklanan büyük bir yayılım, yangın, patlama olayıdır. SEA Yönetmeliği ise “Maddelerin, Karışımların Sınıflandırılması, Etiketlenmesi, Ambalajlanması Hakkında Yönetmeliği” işaret etmektedir. İşyerlerinde kullanılacak maddelerin özellikleri tespit edilerek oluşabilecek tehlikeli durumlar bu işaretlemeler vasıtasıyla çalışanlar tarafından görünürlükleri artırılmış olacaktır. Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik Patlamadan korunma dokümanı; çalışma alanlarında meydana gelebilecek patlayıcı alanların tehlikelerinden çalışanların sağlığını, güvenliğini korumak amacıyla hazırlanmış dokümanı işaret etmektedir. Çocuk, Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul, Esasları Hakkında Yönetmelik Genç işçi; 15 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını doldurmamış kişi olarak kabul edilmektedir. Çocuk işçi ise 14 yaşını tamamlamış, 15 yaşını tamamlamamış, ilköğretimini tamamlanan bireyi tanımlamaktadır. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği İşyerlerindeki faaliyetleri gerçekleştiren çalışanlar yapılması gereken işleri her zaman rutin mesailerinde tamamlayamamaktadır. Bu yüzden de ek çalışmalar yapmaktadır. İGU’ların, İH’nin, DSP’nin Görev, Yetki, Sorumluluk, Eğitimleri Hakkında Yönetmelik İSG faaliyetlerinde işverene danışmanlık görevini üstlenen İGU ile ilgili hususlar burada belirtilmiştir. Eğiticilerin eğitimi belgesi; minimum 40 saatlik eğitim sonunda “Özel Öğretim Kurumları Kanunu” kapsamında yetkilendirilen kurumlarca tek bir programda verilen belgeyi belirtir. İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik Çalışanların iş edimini gerçekleştirdikleri yerlerde onların özellikle mesleki hastalıklara maruz kalmalarını önleyebilmek için işyerinde ortam ölçümleri yapılmalıdır. Yapılan analizler sonrasında alanın uygun koşullar barındırıp barındırmadığı anlaşılmıştır. Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik Çalışanlarda kanser oluşturabilen, mutasyon oluşturabilen maddelerin kullanımında dikkat edilecek hususların belirtilmesi sırasında karşılaşılabilecek tanımlardan kanserojen madde; solunması halinde, ağız yoluyla alınması halinde, deriye invaze olması halinde kanser oluşumuna sebep olabilecek ya da kanser oluşumunu hızlandırabilecek madde ya da müstahzarlarını göstermektedir. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık, Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik İşyerinde bulunan kimyasalların etkilerinden kaynaklı mevcut ya da olması olası risklerden çalışanları korumak, güvenli bir çalışma alanı tesis için asgari koşulların belirtildiği yönetmeliktir. Maden İşyerlerinde İSG Yönetmeliği Sondajla maden çıkarılan faaliyetlerin gerçekleştirildiği işyerleriyle yeraltı, yerüstü maden işlerinin gerçekleştirildiği çalışma alanlarında çalışanların sağlığının, güvenliğinin korunmasında dikkat edilecek konular hakkındaki bu yönetmelikte geçen kavramlar sunulmuştur. Sağlık, Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği Çalışma alanlarında kullanılacak sağlık, güvenlik sembollerinin uygulanması için gerekli şartların belirtildiği yönetmelikte geçen tanımlar burada açıklanmıştır. Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği Tıbbi atıkların meydana gelişinden ortadan kaldırılmasına kadarki aşamada uyulması gereken şartların belirtildiği yönetmelikte geçen tanımlar ifade edilmiştir. Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Yapı İşlerinin yürütüldüğü alanlarda uyulması gereken şartların belirtildiği yönetmelikte geçen tanımlar belirtilmiştir. Yapı işleri; inşaat ve çeşitli mühendislik faaliyetlerinin yürütüldüğü, yerüstü ya da yeraltında, su üstü ya da su altında gerçekleştirilen işlerdir.

İSG HİZMETLERİNDE TARAFLARIN HAK VE SORUMLULUKLARI

Çalışma hayatında sağlıklı ve güvenli bir ortamın tesisi için devlet, işveren ve çalışan ortak bir paydada hareket etmek zorundadır. Devlet; çalışma yaşamına yasa hazırlayarak ve denetleme yaparak katkı sağlamaktadır. İşveren; işyerini kanun ve nizamlara uygun hale getirerek katkı sağlamaktadır. Çalışan ise hazırlanmış güvenli ortamda tehlikeli davranışlardan kaçınarak, işverenin talimatlarına uyarak katkı sağlamaktadır. Bu üç tarafta işyerlerinde güvenliğin bir kültür haline gelmesine yardımcı olmaktadır. İşverenin İSG Hizmetleriyle İlgili Sorumlulukları İşyerlerinde alınacak İSG önlemlerinin tespiti ve fiiliyata geçirilmesinin takibi, iş kazalarının, meslek hastalıklarının engellenmesi, çalışanların acil durumlara karşı gerekliliklerin yapılması amacıyla; çalışanlar arasından mevzuatta belirtilen özellikleri olan bir ya da daha fazla İH, İGU görev verilerek işveren yasal sorumluluklardan bir tanesini tamamlamış olacaktır. 10 ve daha çok çalışana sahip çok tehlikeli sınıftaki işyerinde ayrıca DSP görevlendirir. İşveren, gereken özelliklere sahip ise tehlike sınıfına, çalışan sayısına bağlı olarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. İşveren, İH ve İGU'nun tam zamanlı görevlendirilmesi gerektiği hallerde İSGB kurması gerekmektedir. İşyerlerinde bakanlıkça talep edilen özelliklere ve gereken belgesi bulunmayan, 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta kategorize edilen işveren ya da işveren vekili tarafından bakanlığın belirlediği eğitimleri gerçekleştirmek koşuluyla, işe giriş muayeneleri, periyodik muayeneler, testler dışındaki İSG hizmetlerini yürütebilirler. İşverenin Katılım Sağlama ve Bilgilendirme Yükümlülüğü Çalışanların sağlığını, güvenliğini etkilediği bilinen, etkilemesi muhtemel konularda; görev verdiği kişi, hizmet aldığı OSGB'yi, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları, bunların işverenlerini bilgilendirir. İşverenin Sağlık ve Güvenlik Kayıtları, Onaylı Deftere İlişkin Yükümlülükleri Çalışanın işten ayrılıp başka işyerine çalışmaya başlaması girdiğinde, yeni işveren çalışanın önceki işyerlerindeki kişisel sağlık dosyalarını yazılı istemelidir, önceki işveren de dosyaların bir nüshasını onaylayıp bir ay içinde göndermelidirler. Çalışanların Hak, Yükümlülükleri İşyerindeki ekipmanlar, tesislerde, binalarda sağlık, güvenlik açısından önemli bir tehlikeyle karşılaştıklarında, koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işvereni, çalışan temsilcisini ivedilikle haberdar eder.

İŞYERLERİNDE İŞVEREN VEYA İŞVEREN VEKİLİ TARAFINDAN YÜRÜTÜLECEK İSG HİZMETLERİ

50'den en az çalışana sahip az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, İSG hizmetlerinin işveren ya da işveren vekili tarafından yürütülebilmesi için açık öğretim sistemiyle eğitim vermede yetkin, her ilde sınav merkezi, büro, akademik danışmanlık hizmetleri olan üniversitelerin verdiği 16 saatlik eğitime katılması, sınavda başarılı olması gerekmektedir. Bu eğitim sonucu işveren/vekilleri, İSG mevzuatında İGU ya da İH'ye atfedilen görevleri, işe başlangıç, periyodik muayeneler, testler dışındaki faaliyetleri yapabilmektedir. İşveren/vekilleri, İSG hizmetlerini yapmak için çalışan başına aylık en az 10 dakika mesai harcaması gerekmektedir. İşverenin bu şekilde çalışması halinde onaylı defter tutulması zorunluluğu yoktur. Fakat 6331 sayılı İSG kanunu ve ilgili mevzuatın gerektirdiği diğer belge, kayıt düzenleme sorumluluğu sürmektedir. İSG hizmetleri, İSG-KATİP'te onaylandığı tarih itibarıyla geçerli sayılmaktadır. İşveren ya da işveren vekillerinin SGK veri tabanına da kayıtlı olması gerekmektedir. Bunun dışındaki durumlarda İSG hizmetlerinde görevlendirme yapılmamış hükmündedir. Bakanlıkla protokolü sağlayan ve bu bağlamda eğitim veren kurumlar, kuruluşlar; "İSG Hizmetlerinin Yürütümüne İlişkin İşveren/İşveren Vekili Sınavına Katılım Hakkı Belgesi" düzenlemeye yetkisi bulunmaktadır. Sınava katılım bu belge vasıtasıyla mümkün olabilmektedir. Sınavlar; her ilde sınav merkezi, büro, akademik danışmanlık hizmetleri bulunan üniversitelerce düzenlenir. Sınavda, 100 puan üzerinden 50 ve daha fazla puan alan adaylar başarılı olarak kabul edilmektedir.

İSG HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ

Destekten faydalanacak işyerlerinin belirlenmesinde, Kurum tarafından tescilli yapılmış işyeri kayıtları temel olarak alınır. Destekten ülke genelinde 10'dan az çalışanı olan tehlikeli, çok tehlikeli sınıftaki işverenler yararlanır. İşverenin ülke genelinde birden çok tescilli işyeri bulunması durumunda, aynı işveren tarafından 5510 sayılı Kanun kapsamında ülke genelinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta olan işyerlerinde çalıştırılan toplam sigortalı sayısı baz alınmalıdır. Denetimler, incelemeler ve soruşturmalar sonucunda bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleriyle yasayla tesis edilen, kurumlardan kuruluşlardan elde edilen kayıtlardan ya da mahkeme ilamına bağlı olarak çalıştırdıkları

sigortalıları Kuruma bildirmedikleri belirlenen işverenlere cezai müeyyide uygulanmaktadır. İlgili tespitin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanılarak sağlanan destekten 3 yıl süreyle yararlanamaz ve kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan sonra yapılan ödemeler Kurumca kanuni faiziyle beraber geri alınmaktadır.

ALT İŞVERENLİK

İşverenden, çalışma alanında gerçekleştirilen mal üretimine, hizmet üretimine ait yardımcı faaliyetlerde ya da asıl işin bir kısmında işletmenin, işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlığa ihtiyaç duyulan faaliyetlerde iş alan, çalışanlarını yalnızca bu işyerinde çalıştıran gerçek kişi, tüzel kişi, tüzel kişiliği olmayan kurumlar, kuruluşlar alt işveren olarak tanımlanmaktadır. Asıl işverenle alt işveren arasında yazılı olarak yapılan sözleşme ise alt işverenlik sözleşmesi olarak açıklanmaktadır. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulma Koşulları Alt işveren, kendi işyerine ilişkin bildirim yapmakla yükümlüdür. İşyerinin tescili için şekli Bakanlık tarafından belirlenen işyeri bildirgesi ve ilgili belgeler bölge müdürlüğüne verilir. Bildirim yapmamış olan işyerlerinin unvan ve adreslerini ilgili bölge müdürlüğüne bir yazıyla en geç 15 gün içerisinde bildirirler.

KISA ÇALIŞMA

“Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” 25.8.1999 tarihli ve 4447 sayılı “İşsizlik Sigortası Kanunu” kapsamında sigortalı kabul eden kişileri hizmet sözleşmesine tabi çalıştıran işverenin, genel ekonomik, sektörel kriz bölgesel kriz ile mücbir nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini bir süreliğine önemli oranda azaltması, işyerinde faaliyeti tamamen, kısmen geçici olarak durdurması hallerinde uygulanmaktadır. Burada adı geçen kriz bölgesel ya da genel ekonomik krizler olabilmektedir. Kısa çalışma, 3 ayı geçmemek koşuluyla; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında, bir kısmında bir süreliğine minimum 1/3 oranında azaltılmasını ya da süreklilik koşulu aranmaksızın minimum 4 hafta süreyle faaliyetin tamamen, kısmen durdurulmasını işaret etmektedir. Zorlayıcı sebep; işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklı olmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucunda bertaraf edilmesine olanak olmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması, faaliyetin bütünüyle, kısmen durdurulması ile sonuçlanan dış etkenlerden kaynaklanan dönemsel halleri; deprem, yangın, sel, heyelan, pandemi, seferberlik vb. halleri ifade etmektedir.

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREV VE SORUMLULUKLARI

İş Güvenliği Uzmanlarının Özellikleri İş güvenliği uzmanlarından, C sınıfı belgeli olanlar az tehlikeli sınıfta; B sınıfı belgeli olanlar az tehlikeli, tehlikeli sınıflarda; A sınıfı belgeli olanlarsa tüm tehlike sınıflarında görev alabilmektedir. Birden çok İGU'nun çalışması gereken işyerlerinde, uzmanlardan birinin işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir. İGU'lara görev verilmesinde, yönetmelikte hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden çok İGU'ya verilemez. İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi İGU belgelerinin sınıflandırılmasında A sınıfı İGU, B sınıfı iş güvenliği uzmanı, C sınıfı İGU olmak üzere 3 sınıfa ayrılmaktadır. İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri ve Sorumlulukları Çalışma alanında tespit ettiği hayati tehlikenin çok önemli, önlenmesi mümkün olamaz olması, bu konunun acil müdahale gerektiğinde işin durdurulması için işverene başvurması gerekmektedir. Görevi sebebiyle işyerinin tüm kısımlarında İSG alanında denetleme, araştırma yapmak; gereken verilere ulaşmak, çalışanlarla görüşebilmektedir. Tam zamanlı olarak çalışan İGU, çalıştığı işyerine ait mesleki gelişmelerini arttırmak için eğitim, seminer, panel vb. organizasyonlara katılabilir. Bu tür organizasyonlarda geçen sürelerden 1 sene içinde toplam 5 iş günü kadar çalışma süresinden sayılır, bu süreler nedeniyle İGU'nun ücretinden kesinti yapılmaması gerekir. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri İşletmelerde İGU'lar izah edilen sürelerde İSG hizmetlerini yürütmek zorundadır. Az tehlikeli sınıfta, her çalışan için ayda minimum 10 dakika. Tehlikeli sınıfta, her çalışan için ayda minimum 20 dakika. Çok tehlikeli sınıfta, her çalışan için ayda minimum 40 dakika. Eğitim Kurumlarına Ait Hükümler Eğitim kurumu olarak çalışılacak mekândaki derslik, diğer bütün kısımların arasındaki geçişlerin kurum içinden olması, eğitim kurumunun bir bütünlük arz edecek biçimde düzenlenmesi; eğitici, SM odalarının diğer kısımlara geçişte kullanılmaması, tuvaletin, lavabonun derslik içinde bulunmaması temin edilmelidir. Kamu kurumları, üniversiteler tarafından kurulan eğitim kurumlarında kurumun yerleşkesi içerisinde bulunmak şartıyla, yönetmelikte talep edilen zorunlu mekânların, birbirine olan uzaklığı en fazla 100 m olacak şekilde düzenlenebilir. Dersliklerde bulunabilecek kursiyer sayısı 25 kişiden fazla olamamalıdır. Dersliklerde her bir kişi için minimum 10 m³ hava hacmi bulunmalı, dersliklerle diğer kısımların tavan yükseklikleri 2,40 metreden az olmamalıdır. 4 metrenin üzerindeki yükseklikler hacim hesabına dâhil edilmemelidir. Eğitim kurumları İH, İGU ve DSP eğitimi için eğitici belgeli biri İH olmak üzere ikisi hekim, biri mühendis diğeri farklı meslek dalından minimum 4 eğiticiyle 60 günden az olmamak koşuluyla tam zamanlı iş sözleşmesi yapar. Eğitim kurumları, yetki belgesi almak için yapılmış olan başvuru Genel Müdürlük tarafından 10 iş günü içinde incelenir. Kayıtlı elektronik posta sisteminden ya da yazılı olarak bildirilen eksiklikler 45 gün içinde tamamlanır. Herhangi bir eksikliği olmayan başvurular 20 iş günü içinde yerinde inceleme tamamlanır. İGU eğitim programları teorik, uygulamalı olarak iki kısımdan oluşur ve eğitim programının süresi, teorik bölüm 180 saatten, uygulamalı bölüm 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olmamalıdır.

İŞYERİ HEKİMİ VE DİĞER SAĞLIK PERSONELİNİN GÖREV VE SORUMLULUKLARI

İşyeri Hekiminin Özellikleri İşveren tarafından İH olarak görev verilecekler, geçerli İH belgeye sahip olması gerekmektedir. İH görevlendirilmesinde, hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla İH 'ye verilemez. Vardiyalı çalışılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun biçimde görevlendirme yapılır. İşyeri Hekiminin Yetkileri ve Sorumlulukları İH, işyerinde DSP olması halinde birlikte görev yapar. İşyerlerinde, işyeri hekimleri, İSG hizmetlerinin yürütülmesi sırasında bazı görevleri ifa etmeleri gerekmektedir. Bu görevler; rehberlik; risk değerlendirme, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme, kayıt, ilgili birimlerle işbirliği yapmak olarak sıralanabilir. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri İşletmelerde işyeri hekimleri, izah edilen sürelerde İSG hizmetlerini yürütmek zorundadır. Az tehlikeli sınıfta, her bir çalışana ayda minimum 5 dakika; tehlikeli sınıfta, her bir çalışana ayda minimum 10 dakika; çok tehlikeli sınıfta, her bir çalışana ayda minimum 15 dakika görevlendirilir. Diğer Sağlık Personelinin Özellikleri İşveren tarafından DSP olarak görevlendirilecekler, DSP belgeli olmak zorundadır. Tam zamanlı İH görevlendirilen işyerlerinde, DSP görevlendirilmesi zorunlu değildir. DSP'nin görevlendirilmesinde, işyeri tehlike sınıfına bağlı olarak tespit edilen çalışma süreleri bölünerek birden çok DSP'ye verilemez. Vardiyalı çalışılan işyerlerinde, işverence vardiyalara uygun biçimde görevlendirilir. Diğer Sağlık Personelinin Yetkileri ve Sorumlulukları İşyerinde görevli DSP, görevi gereği işyerinin bütün kısımlarında İSG konusunda inceleme, araştırma yapar; gerekli verilere ulaşır ve çalışanlarla görüşür. Görevi gereği işveren ve İH'

nin bilgisi dâhilinde ilgili kurumlarla, kuruluşlarla işyerini düzeni için işbirliği yapar. Diğer Sağlık Personelinin Çalışma Süreleri İşletmelerde Diğer Sağlık Personelleri, izah edilen sürelerde İSG hizmetlerini yürütmek zorundadır. Çok tehlikeli sınıfta 10-49 çalışanı olan işyerlerinde her bir çalışan için ayda minimum 10 dakika; çok tehlikeli sınıfta 50-249 çalışanı olan işyerlerinde her bir çalışan için ayda minimum 15 dakika; çok tehlikeli sınıfta 250 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde her bir çalışan için ayda minimum 20 dakika görevlendirilir.

İSGB VE OSGB'NİN ÇALIŞMA ŞEKİL VE ESASLARI

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi İSGB; minimum bir İH, işyeri tehlike sınıfına uygun belgeli minimum İGU'nun görevlendirilmesiyle tesis edilir. İşverenin istemesi halinde birimde DSP de görevlendirebilir. İSG hizmetlerinin idame ettirilebilmesi için işveren tarafından işyerlerinde tesis edilecek İSGB'lerde aşağıdaki koşullar sağlanmalıdır. İSG Hizmetlerinin Yürütülmesi Amacıyla Sağlanacak Şartlar Tam zamanlı İH, İGU görevlendirilmesi gerekmeyen durumlarda işveren, görevlendirdiği kişi ya da OSGB'lerin görevlerini ifa etmeleri için asgari bu maddedeki koşulları sağlar. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi OSGB kurulabilmesi ve hizmet verilebilmesi için tam zamanlı çalışan en az bir; İH, İGU ve DSP istihdamı gereklidir. OSGB'lerde tam zamanlı görevlendirilenler, başka bir OSGB'de ya da işyerinde aynı unvanla ya da Bakanlık tarafından yetkilendirilen eğitim kurumlarında eğitici unvanıyla görevlendirilemez. İSGB ve OSGB Çalışma Usul ve Esasları İşyerinde çalışanlara görev verildiğinde; İH, İGU ve DSP ile İSG-KATİP sistemindeki formda ya da görevlendirme belgesi düzenlenir, karşılıklı olarak en geç 5 gün içinde sistem üzerinden onay işlemi gerçekleştirilir. İSG-KATİP sisteminden onaylanan sözleşmenin bir sureti işveren tarafından, biri sözleşme yapılan, görevlendirme yapılan kişiler tarafından saklanır. İGU, İH ya da DSP belgeli işverenin; işyerindeki bu görevi kendisinin üstlenmesi halinde, İSG-KATİP'teki formatta taahhütname işveren tarafından en geç 5 gün içerisinde düzenlenerek onaylanır.

TEMEL KAVRAMLAR

Gebe, yeni doğum yapmış, emziren çalışanın işyerlerindeki sağlığının, güvenliğinin temin edilmesi, geliştirilmesi için gerekli tedbirlerin alınması, bu çalışanların hangi zamanlarda hangi faaliyetlerde çalıştırılmayacağını, çalıştırılabileceği işlerdeyse hangi koşullara uyulacağını, emzirme odalarının, çocuk bakım yurtlarının ne şekilde tesis edileceğinin mevzuat açısından çerçevenin belirlenmesi için “Gebe, Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları, Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” oluşturulmuştur. Bu yönetmelikte; gebe çalışan, bir sağlık sunucusundan alınan belgeyle durumunu işverene bildiren çalışanı; emziren çalışansa ilgili mevzuat hükümlerine göre süt izni kullanan çalışanı tanımlamaktadır. Yeni doğum yapmış çalışan; yeni bebeği olmuş, işvereni bilgilendiren çalışanı ifade eder. Emzirme odaları; çalışanların 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için tahsis edilen odaları belirtmektedir. Yurt, çocuk bakım yurdu, kreş; “Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği” hükümleri uyarınca ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış çocukların bakımının, eğitimlerinin üstlenildiği alanları göstermektedir. Engelli; fiziksel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal kabiliyetlerinde farklı seviyedeki kaybından dolayı topluma diğer bireylerle beraber eşit şartlarda tam, etkin katılımını zorlaştıran tutum, çevre şartlarından etkilenen bireyi tanımlamaktadır. Engellilik durumu; kişinin engelliliğini ve engellilikten kaynaklanan özel ihtiyaçlarını, uluslararası metotları baz alarak belirleyen derecelendirmeler, sınıflandırmalar ve tanılamaları kastetmektedir. Habilitasyon; engellinin kişisel, toplumsal gereksinimlerini karşılayabilmesi ve yaşamını bağımsız bir biçimde devam etmesini sağlamak için fiziksel, sosyal, zihinsel, mesleki beceriler kazandırıcı hizmetlerdir.

ÇOCUK VE GENÇ ÇALIŞANLARIN İSTİHDAM KOŞULLARI

Çocuk ve Genç Çalışanların İstihdam Esasları Çocuk, genç çalışanın işe başlatıldığında; çalıştığı sürece kişisel becerileri ve gelişimleri öncelikli olarak göz önüne alınmalıdır. Okula giden öğrencilerin akademik başarılarını engellemeyecek, meslek seçim hazırlıklarında veya Milli Eğitim Bakanlığınca yetkilendirilen mesleki eğitime dâhil olmasında engel teşkil etmeyecek işyerlerinde istihdam edilebilirler. Çocuk ve genç çalışanların tecrübesizliği, olası riskler hakkındaki bilgisizliği ya da gelişimlerini tamamlamadığı için sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atabilecek risklere karşı korunmaları işveren tarafından sağlanmalıdır. Bunun yanında yaş gruplarına bağlı olarak izin verilen işlerden olsalar da hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde, madde bağımlılığına sebep olan maddelerin üretim ve toptan satış işlerinde, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleriyle bu maddelerin imalatı, işlenmesi, depolanması işleri, bu maddelere maruz kalma olasılığı olan tüm işlerde, gürültünün ya/ya da vibrasyonun yüksek olduğu ortamlardaki işlerde, olumsuz termal konfora sahip işlerde, sağlığa zararlı, meslek hastalığına sebep olan maddelerle çalışılan işlerde, radyoaktif maddelere, zararlı ışınlarla maruz kalınma olasılığı bulunan işlerde, aşırı dikkat isteyen ve sürekli ayakta durulması gereken işlerde, parça başı ve prim usulü ücret ödenen işlerde, eğitim amaçlı işler dışında iş bitiminde evine ya da ailesinin yanına dönmesi olasılığı olmayan işlerde, işyeri hekimi raporu ile fiziksel ya da psikolojik kapasitesinin üstündeki işlerde, eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği oluşma olasılığı bulunan işlerde, para taşıma, tahsilat işleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun belirtilen gece vardiyalarına rastlayan işlerde 18 yaşını doldurmayan çalışanlara görev verilmemelidir. Çocukların ve Gençlerin Çalışma Şartları Temel eğitimini bitirmiş, okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günlük 7, haftalık 35 saatten çok olmamalıdır. Fakat 15 yaşını doldurmuş çocuklarda bu süre günlük, haftalık 40 saat olabilmektedir. Çocukların ve gençlerin günlük çalışma süreleri, 24 saat içinde aralıksız 14 saat dinlendirilecek şekilde planlanmalıdır. Okula giden çocukların eğitim periyodundaki çalışma süreleri eğitim saatlerinin haricinde en çok günlük 2 saat, haftalık 10 saat olabilir. Okulun kapalı olduğu zamanlarda belirtilen çalışma sürelerini aşamaz. Bu çalışmalar sırasında 2 saatten çok 4 saatten az devam eden faaliyetlerde 30 dakika, dört saatten 7,5 saate kadar olan faaliyetlerde çalışma süresinin ortasında 1 saat olarak ara dinlenmesi verilir. İşyerinde Çocuk, Genç Çalışanı Olan İşverenin Yükümlülükleri Çocuklara karşı işlenen suçlardan, yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş işveren/işveren vekilleri çocuk, genç çalıştıramazlar. İşveren; çocuk, genç çalışanın velisi ya da vasisine, çocuk, genç çalışanın işyerinde rastlayabileceği riskler, alınan önlemler konusunda çalışanı bilgilendirir.

GEBE VE EMZİREN KADIN ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI

İşyerinde Gebe ve Emziren Kadın Çalıştıran İşverenin Yükümlülükleri İşveren veya işveren vekili

işyerinde istihdam ettikleri çalışanlar arasında gebe ve emziren çalışanların olması halinde İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) faaliyetlerinde bu gruba pozitif ayrımcılık uygulaması gerekmektedir. Bu durumun tespit edilebilmesi için çalışan, gebeliğinde ve emzirmeye başladığında işverenini bilgilendirir. İşveren de gebe ya da emziren çalışanın İSG açısından tehlikeli kabul edilen fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal faktörlerin ve faaliyet süreçlerinin çalışanlardaki etkilerini değerlendirir. Değerlendirmede işyeri ortam koşulları etkisiyle meydana gelebilecek olumsuzlukların tespitini de yapmalıdır. Nihayetinde çalışanlarını olumsuz etkileyebileceği tüm faktörlerin bertarafı için işveren genel ve özel önlemler alır. Gebe ya da Emziren Kadınların Çalışma Koşulları Kadın çalışanlar, gebeliklerini sağlık raporuyla belgeledikten sonra doğuma kadar gece çalıştırılmaması gerekmektedir. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu takip eden bir yıl boyunca gece çalıştırılmaz. Bu sürecin bitiminde sağlık ve güvenlik bakımından problemlili olduğu sağlık raporuyla tespit edildiği dönem boyunca da gece çalıştırılmaz. Gebe ya da emziren çalışan günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz.

KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI

Çalışanlar arasında kadın bulunması durumunda bu kadınların geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırılmazlar. Fakat turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti yürütülen işlerde kadın çalışanların yazılı onayının alınması koşuluyla 7,5 saatten fazla gece çalışması yaptırılabilir. Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleriyle belediye sınırları içinde olsa da, posta değişim zamanlarında toplu taşıma araçlarıyla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri, gece postalarında istihdam edecekleri kadın çalışanları, organize ettikleri uygun araçlarla adreslerine en yakın yerden, işyerine getirip götürmekle yükümlüdür.

POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMALARDAKİ KOŞULLAR

İşverenler/işveren vekilleri; vardiya sayısıyla her vardiyanın işe başlangıç, bitiş saatlerini, vardiyalar halinde çalıştırdıkları çalışanların adlarını, soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini, bunlara ait değişiklikleri düzenleyerek işyerinde çalışanların kolaylıkla algılayabilecekleri biçimde ilan etmekle yükümlüdür. 4857 sayılı “İş Kanunu”nda tanımlanan gece dönemine rastlayan 20.00-06.00 saatleri arasındaki çalışan vardiyalarında, 18 yaşını tamamlamamış çocuk, genç çalışanların istihdamı yasaktır.

ENGELLİLER KANUNU

Engellinin insan onurunun, haysiyetinin dokunulmazlığı çerçevesinde, kendi seçimini yapma özgürlüğünü, bağımsızlığını kapsayacak biçimde kişisel özerkliğine saygı gösterilmesi gerekir. Engellilikten dolayı ayrımcılık yapılamaz, ayrımcılıkla mücadele engellilere yönelik politikaların temelidir. Engellinin bütün haklardan, hizmetlerden faydalanması için fırsat eşitliğinin sağlanması gerekmektedir. Engellinin bağımsız yaşayabilmeleri, topluma tam, etkin katılımları için erişilebilirliğin sağlanması gerekmektedir. Engellinin, engelliliğin her tür istismarının önlenmesi sağlanmalıdır. Engelliye has hizmetlerin verilmesinde aile bütünlüğünün korunması sağlanmalıdır. Engeli çocuklara has hizmetlerde çocuğun üstün faydasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Herhangi bir sebeple engellilerin eğitim alması engellenmemelidir. Engelliler, özel durumları, farklılıkları göz önünde bulundurarak, yaşadıkları çevrede bütünleştirilmiş alanlarda, eşitlik temelinde, hayat boyu eğitim olanaklarından ayrımcılık yapılmadan faydalandırılır. Genel eğitim sistemi içinde engellilerin tüm düzeylerde eğitim almasını sağlayacak bütünleştirici planlamalar yapılır. Örgün eğitim programlarına çeşitli sebeplerle geç başlamış engellilerin eğitime katılımında gerekenler yapılır. Engelli üniversite öğrencilerinin öğrenim programlarına aktif katılımı için Yükseköğretim Kurulu koordinasyonunda, yükseköğretim kurumlarında, engellilere uygun araç-gereç, ders materyallerinin, uygun eğitim, araştırma, barınma alanlarının oluşturulması, eğitim süreçlerinde yaşadıkları sorunların çözümü vb. hususlarda çalışmalar için “Engelliler Danışma, Koordinasyon Merkezleri” kurulur. İşitme engellilerin eğitimleri, iletişimleri için Türk işaret dili sistemi tesis edilir. Engellilerin tüm eğitim, sosyal, kültürel gereksinimlerini karşılamak için kabartma yazılı, sesli, elektronik kitap; alt yazılı, işaret dili tercümesi, sesli betimlemeli film vb. materyal oluşturulmasına ait işlemler MEB ile “Kültür, Turizm Bakanlığı” tarafından yürütülür.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU

“İş Sağlığı, Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik” 28532 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikte, İSG ile ilgili faaliyetleri yapmak için İSG kurullarının kurulacağı işyerleri ve kurulların tesisi, görev ve yetkileri, çalışma şekilleri; birden fazla kurulun kurulması durumunda kurullar arasındaki koordinasyonun ve iş birliğinin nasıl sağlanacağı belirtilmiştir. İşverenin Yükümlülüğü Elli ve daha fazla personelin bulunduğu 6 aydan daha uzun süre devam eden sürekli işlerin gerçekleştirildiği işyerlerinde işveren, İSG faaliyetlerinin ifası için işyerinde kurul tesis edilir. Asıl işveren, alt işveren bağı olmayan, aynı işyerinde birden çok işverenin olması, bu işverenler tarafından birden çok kurulun oluşturulduğunda işverenler, birlikte faaliyetlerini etkileyebilecek kurul kararlarını diğer işverenlere bildirir. İşverenin uhdesinde; fabrika, kuruluş, işletme ya da işletmeler grubu vb. birden fazla işyeri olduğunda 50 ve daha fazla personelin olduğu işyerinde tek tek kurullar tesis edilir. İşveren, birden fazla işyerinin her birinde oluşturulacak kurulların faaliyet şekillerini düzenlemek; iş, görüş birlikteliği oluşturmak için bu işyerlerinin İSG ile ilgili raporlarının, minimum 3 ayda 1, ilgili teknik elemanlar, uzmanlar tarafından incelenmesini temin eder. Kurulun Çalışma Usulleri Kurulun başkanlığını işveren/işveren vekili, kurulun sekreterliğini iş güvenliği uzmanı (İGU) yapar. İGU’nun tam zamanlı çalışmasının gerekmediği işyerlerinde ise kurulun sekreteryasını; insan kaynakları, personel, sosyal işler ya da idari, mali işleri personeli yapar. Kurul üyelerinin atanma işlemini işveren ya da işveren vekili yapar. İşveren tesis ettiği üyelerine ve yedeklerine İSG konularında eğitim verilmesini sağlaması gerekmektedir. Asıl işveren alt işveren birlikteliğinin olduğu işyerlerinde ortak kurul oluşturulması halinde eğitimden tüm işverenler birlikte sorumludur. İşveren tesis ettiği üyelerine ve yedeklerine İSG konularında eğitim verilmesini sağlaması gerekmektedir. Asıl işveren alt işveren birlikteliğinin olduğu işyerlerinde ortak kurul oluşturulması halinde eğitimden tüm işverenler birlikte sorumludur.

ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONSEYİ

Faaliyetlerinde ulusal ve uluslararası gelişmeleri ve ülke şartlarını dikkate alır. İş hayatının İSG ile ilgili mevcut koşullarının iyileştirilmesi, güvenlik kültürünün ülke sathında yaygın hale gelmesi için üyelerin işbirliği içerisinde faaliyet göstermesini temel alır. İSG alanında ülke politikalarını oluşturmada tarafların görüşlerinin, düşüncelerinin alınmasını sağlar. Konseyin Görevleri Başkan; Konsey toplantılarına başkanlık yapma, toplantının tarihine, yerine karar verme, üyelerce gönderilen gündem tavsiyelerini göz önüne alarak Konsey gündemini onaylama, Konseyin görüşlerine göre çalışma gruplarında bulunacak üyeleri, başkanlarını belirleme görevi vardır. Başkan bu faaliyetlerin yanında; Konseyin, çalışma gruplarının çalışmalarının verimli, düzenli bir biçimde yürütülmesini sağlama, alınan kararları Bakana sunma, faaliyetleriyle ilgili toplantı, görüşmelerde Konseyi temsil etme, kamuoyunu bilgilendirmekle de görevlidir. Konsey Çalışma Gruplarının Görevleri Çalışma grupları; Konsey üyesi kurum, kuruluş, Konsey dışındaki gerçek kişilerin tüzel kişilerin tavsiye ettikleri konu başlıklarına göre Konsey tarafından uygun görülürse oluşturulur. Çalışma grubunun üyeleri, başkanı Konsey Başkanı tarafından belirlenir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İş yaşamının düzenlenmesi, denetlenmesinde kilit rol Çalışma Bakanlığı 1945 yılında kurulmuştur. İSGGM kuruluşu ile iş yaşamındaki İSG denetimi dışında kalan birçok konuda kapsamlı görev ve yetkilerde verilmiştir. İSGGM Görevleri ve Yetkileri İSGGM, İSG kapsamındaki ölçüm, analizleri, teknik kontrolleri, risk analizleri, eğitimleri, danışmanlığı, uzmanlık hizmetlerini yapar ve bu tür hizmetleri verecek özel kişilerin, tüzel kişilerin, kuruluşların özelliklerini belirler, yetki verir, yetkisini iptal eder; kontrolünü, denetimini sağlar.

REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI

İlk ismi “İş Teftiş Kurulu (İTK)” olan daha sonra “Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB)” ismiyle ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren, kaynağını uluslararası bir sözleşmeden alan ilk ve tek teftiş kurulu olma özelliğine sahiptir. 2011 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu ve müfettişleri, Türkiye İş Kurumu Teftiş Kurulu ve müfettişleri; İş Teftiş Kurulu teşkilatına katılmıştır. RTB Görevleri ve Yetkileri Sosyal hizmetler, yardımlar alanında çalışma yapan ya da yapmak isteyen kişilerle, kurumlarla, kuruluşlarla gönüllü kuruluşları teşvik edici mekanizmaların oluşturulmasına yardım eder, bu alanda yapılacak çalışmalara, alanda çalışan meslek elemanlarına kılavuzluk eder. Sosyal hizmetlerinin, yardım kuruluşlarının faaliyetlerinde,

işlemlerinde hataların önlenmesini, yönetim sistemlerinin, kontrol sistemlerinin geçerli, güvenilir, tutarlı hâle gelmesini sağlar. Bakan tarafından tahsis edilen diğer vazifeleri ifa eder.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM ve ARAŞTIRMA MERKEZİ

2003 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) adını almıştır. ÇASGEM Görevleri ve Yetkileri İş yaşamı, sosyal güvenlik, İSG, çalışan ilişkileri, işveren ilişkileri, istihdam, verimlilik, Toplam Kalite Yönetimi (TKY), iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri vb. konuları araştırır. İşyerindeki sağlık, güvenlik risklerini engeller, koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek İH'ye, mühendise, teknik elemana, hemşireye, DSP'ye İSG konusunda ihtiyaç dâhilinde Bakanlık birimleri ya da ilgili kurumlarla, kuruluşlarla beraber, eğitim programları hazırlar, eğitim verir ya da eğitim hizmeti satın alır, sertifikalandırır, konularla ilgili araştırmalar yapar ya da yaptırır.

ÇASGEM

Danışma Kurulu Danışma Kurulunun görevleri aşağıdaki gibidir. Merkez ile ilgili yönetmelikler hakkında fikir beyan eder. Merkezin eğitimlerini, araştırmalarını, danışmanlığını, yayınlarını, diğer faaliyetlerini yönlendirir. Merkezin yıllık faaliyetlerini değerlendirir. Merkezin çalışmalarının etkinleşmesi için önerilerde bulunur.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME ENSTİTÜSÜ BAŞKANLIĞI ILO

1968'de İş Sağlığı Merkezi kuruluş çalışmalarının yürütülmesi için ILO Uzmanı ile İSGÜM kuruluş çalışmalarını desteklemiştir. Faaliyetler sonucunda, 1969 yılında "İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü"ne bağlı olarak "İşçi Sağlığı, İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM)" kurulmuştur. Yakın geçmişte özellikle AB müktesebatının uyumlaştırılması neticesinde İSG alanında yaşanan değişimler, gelişmeler doğrultusunda İSG de proaktif yaklaşıma geçmeye başlamıştır.

İSGÜM

Görevleri ve Yetkileri İş kazalarının, meslek hastalıklarının önlenmesi konularında ulusal, uluslararası çalışmalar yapar. Faaliyet kaynaklı tehlikelerin olumsuz etkilerini önlemek ya da işe bağlı tehlikeler önlenemiyorsa minimuma indirmek için araştırmalar yapar, çalışanların bedensel bütünlüklerini, sağlıklarını koruyucu önlemler geliştirir. Çalışma ortamlarının, üretim süreçlerinin çalışanların özel hallerine, yeteneklerine uygun hale getirilmesi için faaliyetler yürütür. İşyerleri bağlamında ortam ölçüm, analiz, test, risk değerlendirmesi çalışmaları yapar. Sektörel düzeyde projeler geliştirir, rehberler hazırlar. Çalışma alanında eğitim faaliyetleri düzenler. Mevzuat, standart, norm hazırlığı, geliştirilmesi için araştırma yapar, tavsiyeler geliştirir. Toplumsal seviyede güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla yapılacak çalışmalar kapsamında seminerler, konferanslar, toplantılar düzenleme, afişler, broşürler, kitaplar, kısa filmler, kamu spotları gibi yazılı, görüntülü yayın çalışmaları yapar.

TEMEL KAVRAMLAR

Çalışma hayatındaki çalışanların yapacakları işlerdeki yetersizlikleri ile ilgili temel kavramlar açıklamaktadır. Sigortalı; kısa vadeli, uzun vadeli sigorta kolları açısından onun için prim ödenen, kendisi için prim ödeyen bireyi belirtmektedir. Genel sağlık sigortası ise çalışanların en başta sağlıklarını korumayı, sağlık tehlikeleriyle yüz yüze gelindiğinde ortaya çıkan masrafların maliyetini karşılayan sigortayı tanımlamaktadır. Hak sahibi; sigortalının, sürekli iş göremezlik geliriyle malullük, vazife malullüğü, yaşlılık aylığı alırken öldüğünde; gelir, aylık bağlanmasına, toplu ödeme yapılmasına hak kazanan eşi, çocuğu, annesini, babasını kastetmektedir.

İŞ KAZASI

Meydana gelmesi durumunda sigortalı bireyde, olay anında ya da daha sonra ruh ve beden bütünlüğü açısından engel oluşturabilen durumlar. İş kazalarının gelişiminin ardından; sigortalılar açısından bu kişileri çalıştıran işverence, işyerinin bulunduğu bu bölgede yetkiye sahip olan kolluk kuvvetlerine ivedilikle, Kuruma ise kazadan sonraki 3 iş gününde bildirilmesi gerekmektedir. • Sigortalının işyerinde olduğu zamanlarda meydana gelen kazalar. • İşverence gerçekleştirilen faaliyet sebebiyle sigortalı kendi için yürüttüğü iş sebebiyle gelişen kazalar. • Bir işveren adına çalışan sigortalının, çalışma alanının haricinde ayrı bir yere görevlendirilmesi durumunda asıl faaliyetini yaptığı zamanların dışında kalan sürelerde gelişen kazalar. • Çocuğunu emziren kadın sigortalının, çocuğu için süt verme amacıyla ayrılan sürelerde gerçekleşen kazalar. • Sigortalının, işverence temin edilen araçla işyerine gidiş gelişinde oluşan kazalar.

MESLEK HASTALIĞI

Sigortalının yaptığı faaliyetin özelliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenle ya da faaliyetin sürdürülmesi nedeniyle ulaştığı akut hastalık, kronik hastalık, vücut engeli, ruhsal engel durumları “Meslek Hastalığı”dır. Sigortalı çalışanın yaptığı iş sebebiyle meslek hastalığına yakalandığının; Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yetki verilen sağlık hizmet sunucularınca mevzuata uyumlu şekilde tanzim edilen sağlık kurulu raporu, dayanağı sağlık belgelerinin incelenmesi; SGK tarafından gerektiğinde, işyeri çalışma koşullarını, buna bağlı tetkik neticelerini içeren denetim raporları, diğer belgelerin incelenmesi, neticesinde “SGK Sağlık Kurulu” tarafından belirlenmesi gereklidir.

İŞ GÖREMEZLİK

İş kazası, meslek hastalığı meydana geldiğinde ödeneklerin ya da bağlanacak gelirlerin hesaplanmasında kullanılan günlük kazanç; iş kazasının meydana geldiği, meslek hastalığında iş göremezliğin başlangıç tarihinin öncesinde 12 aydaki son 3 ay içinde; bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle hesap edilir. 12 aylık dönemde çalışmamış, ücret almamış olan sigortalı çalışan, çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası, meslek hastalığı sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde verilecek ödeneklerin, bağlanacak gelir hesabındaki günlük kazanç; çalışmaya başlanılan tarihte iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede topladığı prim bazlı günlük kazanç toplamının, çalışılan gün sayısına bölünmesi şeklinde; çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğrarsa aynı ya da benzer işyerinde çalışan bir sigortalının günlük kazancı temel alınır. Geçici İş Göremezlik SGK tarafından yetki verilen hekim ya da sağlık kurullarından “istirahat raporu” alınması koşuluyla geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Sürekli İş Göremezlik İş kazası, meslek hastalığı neticesi meydana gelen hastalık, malullük sebebiyle SGK tarafından yetki verilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca verilen raporlarda meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında düştüğü belirlenen sigortalıya, sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilir. Sürekli iş göremezlik geliri bağlanan sigortalı çalışan tekrar tedavi ettirilmesi durumunda meslekte kazanma gücünün hangi oranda kaybolduğu, sağlık kurullarından alınan raporlara göre yeniden tespit ettirilir. Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalı çalışanın mesleğinde kazanma gücü miktarına bağlı hesap edilir. Hak Sahiplerinin Hakları İş kazası ya da meslek hastalığına bağlı sebeplerden ötürü ölen sigortalı çalışanın hak sahiplerine, aylık kazancının % 70'i oranında gelir bağlanır. İş kazası ya da meslek hastalığından dolayı meslekte kazanma gücünü % 50 ya da daha fazla oranda kaybetmesi sebebiyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış halde ölenlerin hak sahiplerine gelir olarak bağlanır. İşveren ve Üçüncü Şahısların Yükümlülükleri İş kazası, meslek hastalığı; işverenin kastı ya da sigortalı çalışanların sağlığını koruma, İSG mevzuatına aykırı bir eylemi neticesinde oluşmuşsa, Kurum tarafından sigortalı çalışana ya da hak sahiplerine mevzuat gereği yapılan ya da ileride yapılması gereken ödemeler işverene rücu edilir. İşveren sorumluluk belirlenmesinde kaçınılmazlık ilkesi göz önüne alınır. İş kazasının, belirlenen zamanda işverence

SGK'ye bildirimini yapılmadığı hallerde, bildirim yapıldığı tarihe kadar geçen süre için sigortala çalışana ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, işverenden tahsil edilir. Çalışan Kaynaklı İş Göremezliğin Uzaması Cezai yükümlülüğü olmayanlar, kabul edilebilir mazereti olanlar dışında, sigortalı çalışanın iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık sebebiyle hekimin uyardığı önlemlere, önerilere uymadığı durumda iyileşme sürecinin uzamasına, iş göremezlik oranının artmasına, malul kalmasına sebep olduğunda, uzayan tedavi süreci ya da artan iş göremezlik oranı referans olarak alınarak 1/4 miktarında SGK tarafından azaltılır. İş Göremezlik Bildirimi Sigortalı çalıştırılmaya başlandığı süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesiyle SGK'ye bildirilmediğinde, bildirgeyi SGK'ye sonra verdiği, sigortalı çalıştırıldığı SGK tarafından belirlendiği tarih öncesinde oluşan iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık halleri neticesi ilgililerin gelirleri, ödemeleri SGK tarafından yapılır. Bu durumda SGK tarafından yapılmış olan, ileride yapılabilecek tüm masrafların miktarı ve gelir bağlandığında gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı işverene ayrıca rücu edilir.

MALULLÜK

Sigortalı çalışanın ya da işverenin istemesiyle SGK tarafından yetki verilen sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulları tarafından usulüne uygun düzenlenecek raporlar, dayanağı tetkik sonuçlarının değerlendirilmesi sonucu, çalışma gücünün, iş kazası, meslek hastalığı neticesi meslekte kazanma gücünün minimum % 60'ını kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca belirlenen sigortalı çalışan, malul sayılır. Çalışanın Malullük Hakları Malullük sigortasından sigortalı çalışanlara verilen hak, malullük aylığı bağlanmasıdır. Çalışanın Ölümünden Sonraki Hakları Mevzuat kapsamında sigortalılardan, ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanmadığı durumda, ölüm tarihi göz önünde bulundurularak hak sahiplerine toptan ödeme yapılır. Hak sahiplerine verilecek toplu ödemenin toplamı, sigortalıya verilecek toplu ödeme miktarını geçmemelidir. İlgili sınırın geçilmemesi amacıyla hak sahiplerinin haklarından orantılı biçimde indirim yapılır. Toplu ödemenin yapılmasının ardından artan miktar olduğunda sigortalı çalışanın ölümünün ardından doğan, soy bağı düzeltilen, babalığı hükme bağlanan çocuklarına da ilgili madde hükümlerine uygun toplu ödeme yapılır. Çalışanın Kontrol Muayenesi ve Sağlık Raporu Sağlık hizmeti alan GSS'den ya da bu kişilerin bakması gereken kişilerden, sağlık hizmetinin gerçekten alınıp alınmadığını; isteğe bağlı sigortalının ya da bunların hak sahiplerinin malullük, iş göremezlik raporlarında belirtilen rahatsızlıklarının varlığının tespiti maksadıyla kontrol muayenesi, tetkik yaptırılmasını isteyebilir (Sosyal Sigortalar, 2006). Malullük, vazife malullüğü aylığı, sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılar, malullük hallerinde artma, başkasının sürekli bakımına ihtiyaç duyduğunu ileri sürerek aylığında, gelirlerinde değişiklik yapılmasını isteyebilir. Bunun gibi SGK da harp malullüğü, vazife malullüğü, malullük aylığı, sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılarla aylık ya da gelir bağlanan, çalışma gücünün minimum % 60'ını kaybeden malul çocukların kontrol muayenesi yaptırmasını isteyebilir.

GÜRÜLTÜ

Çalışanların, işyerlerinde karşılaşabilecekleri gürültü riskinden mümkün olduğunca uzak kalmalarının sağlanması için “Çalışanların Gürültüyle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik” çıkarılmıştır.

Gürültü için Maruziyet Değerleri, İşveren Yükümlülükleri

Maruziyet eylem değerlerinin uygulanışında kulak koruyucularının etkisi önemsenmelidir. Gürültü maruziyetinin günlük olarak belirgin düzeyde değiştiği faaliyetlerde, karşılaşılan limit değerleri, eylem değerleri, gün boyunca gürültü maruziyet seviyesi yerine, haftalık gürültü maruziyet seviyesinden faydalanılabilir. Bu tür işyerlerinde; yeterince ölçüm yapılarak haftalık gürültü maruziyet seviyesi, 87 dB(A) maruziyet sınır değerini aşması engellenmelidir.

İşveren, çalışanın maruz kaldığı gürültü seviyesini, risk analizinde dikkate alır, risk analizi verileri gereğince gürültü ölçümleri gerçekleştirilerek karşılaşılan gürültü düzeyini tespit eder. Gürültü ölçüm işleminde yararlanılacak metotlar, ekipmanlar; öncelikle ölçümü sağlanacak gürültünün özelliği, maruziyet süresi, çevre etmenleri, ölçüm ekipmanının özellikleri göz önünde bulundurularak seçilmelidir.

İşveren, işyerinde gürültü kaynaklı riskleri mühendislik ve iş organizasyonları ile önleyemez ise çalışanların maruziyetini düşürebilmek için kişisel koruma önlemlerini alır.

Gürültü için Çalışanların Eğitimi ve Görüşlerinin Alınması

İşveren; risk değerlendirmesi, risklerin bertarafı, düşürülmesi için alınacak tedbirlerin tespiti, gerçekleştirilecek önlemler, kulak koruyucuların seçimi, konularında çalışanların, temsilcilerinin görüşlerini alır, katılımlarını sağlar.

Gürültü için Sağlık Gözetimi

Gürültü kaynaklı duyma kaybında erken tanı konulması, çalışanın duyma yetilerini korumak için işveren tarafından; mevzuatın gerektirdiği hallerde, işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesine bağlı olarak, işyeri hekimi tarafından belirlenen düzenli aralıklarda çalışanlara sağlık gözetimi uygulanır. Mevzuatta belirtilen en yüksek maruziyet eylem değerini aşan gürültülü alanlarda personellere, duyma testleri işveren tarafından yapılmasına imkân verir.

TİTREŞİM

Çalışanların, işyerlerinde karşılaşabilecekleri titreşim riskinden mümkün olduğunca uzak kalmalarının sağlanması için “Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik” yürürlüğe konulmuştur. Bu yönetmelikle çalışanın mekanik titreşimle karşılaştıklarında sağlık, güvenlik risklerinden korunmaları için gereklilikler ifade edilmiştir.

Titreşim için Maruziyet Değerleri ve İşveren Yükümlülükleri

Mekanik titreşime maruziyet neticesinde oluşabilecek sağlık sorunlarının önlenmesi, erken teşhis için işveren; ilgili mevzuat hükümlerine göre gerekli hallerde; çalışma alanında yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına göre sağlık gözetimlerini gerçekleştirir.

TOZ

Çalışanların, işyerlerinde karşılaşabilecekleri toz riskinden mümkün olduğunca uzak kalmalarının sağlanması için “Tozla Mücadele Yönetmeliği” çıkarılmıştır. Bu yönetmelikle çalışma alanlarında tozdan kaynaklı oluşabilecek risklerin önlenmesi için İSG açısından tozla mücadele etme, bu işlerde çalışanların tozun etkilerinden korunmaları için gerekenler ifade edilmiştir.

Pnömonyoz (Akciğer Toz Hastalığı); akciğerde tozun birikimi neticesinde oluşan doku reaksiyon hastalığıdır. Toz ölçümü; çalışma ortam havasındaki toz miktarının gravimetrik temele ya da lifsi tozlarda lif sayısına bağlı olarak belirlenmesidir.

Toz için İşveren Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi

İşveren, bütün türlerdeki tozların oluştuğu çalışma alanlarında çalışanların toz maruziyetini engellemek, çalışanların tozla ilgili tehlikelerden korunması için gereken bütün koruyucu ve önleyici tedbirleri almakla yükümlüdür. Tozlu faaliyetler esnasında yapılacak risk değerlendirmede; ortamda bulunan tozun çeşidi, ortamda bulunan tozun sağlık ve güvenlik yönünden tehlikeleri, zararları, maruziyetin seviyesi, süresi, sıklığı, maruziyet sınır değerlerini, toz ölçüm sonuçlarını, alınması gereken önleyici tedbirleri, mevcut olması halinde daha önce yapılmış olan sağlık gözetimlerinin sonuçlarını dikkate alır.

Toz için Sağlık Gözetimi ve Pnömonyoz

Pnömokonyoz bakımından gerçekleştirilen periyodik sağlık muayenelerinde “Pnömokonyoz Tanı Şeması” kullanılır.

İşveren, meslek hastalıklarına tanı koymada yetkisi bulunan sağlık hizmeti sunucusunun çalışan için tanzim ettiği raporda ifade edilen faaliyet şartlarını sağlamalıdır. İşveren, çalışma alanında çalışanların faaliyetleri, faaliyet süresi, toz ölçüm değerleri, kişisel sağlık dosya kayıtlarını çalışanın işten ayrılma tarihinden sonra 15 sene muhafaza eder. Çalışma alanındaki tozlardan kaynaklı hastalıkların yükümlülük süresi bu süreyi aşan çalışma alanlarında, hastalıklara bağlı olarak yükümlülük süresi uzar.

TERMAL KONFOR

Fiziksel risk etmenlerinden termal konfor, önceki kısımda açıklanan faktörlerden farklı olarak birden fazla bileşenin etkili olduğu bir risk etmenidir. Termal konfor; sıcaklık, hava akımı, radyan ısı, nem olmak üzere dört faktör tarafından oluşturulur.

BASINÇ

Birim yüzeye etki eden kuvvete basınç olarak tanımlanırken ve basıncın birimi bar ile tanımlanır. İşyerlerinin buldukları coğrafi konum sebebiyle işyerindeki basınçta farklı olmaktadır. Yüksek yerleşim yerlerinde basınç azalırken, deniz seviyesine yakın bölgelerde basınç artar. Atmosfer basıncındaki bu değişim, çalışanlarda; kalp, dolaşım, solunum sistemlerinde farklı problemlerin oluşumunu sağlamaktadır. Basınç değişimlerinden çalışanların daha az etkilenebilmesi için gerekli önlemler işveren tarafında alınmalıdır.

Mevzuatta basınçlı alanlarda yapılan faaliyetler; su altında basınçlı hava içinde çalışılan işlerden 20 metreye kadar derinlik ya da 2 kg/cm² basınçta gerçekleştirilen faaliyetleri ifade eder. Bu tür işlerde çalışanlar günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmazlar.

AYDINLATMA

Aydınlanma ölçü birimi lüks'tür. Mevzuatta aydınlatmanın çalışanın lehine düzenlenmesinin usul ve esaslarına ilişkin bilgiler kısmen “İşyeri Bina, Eklentilerinde Alınacak Sağlık, Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik” ile tanımlanmıştır. İşveren, işyerlerinde çalışanların sağlıklarını, güvenliklerini korumak için aydınlatmayla ilgili olarak düzenlemeler yapar.

RADYASYON

Radyoaktif elementlerin, kararlı elementlere dönüşümü sırasında gözle görünmeyen bir ışın yayması olayı radyasyon olarak ifade edilir. İyonlaştırıcı, iyonlaştırıcı olmayan şeklinde iki çeşittir. Radyoaktif maddeler çalışanların tüm vücuduna zarar verir fakat en başta da çoğalmanın fazla olduğu hücrelerde etki daha hızlı olur. Radyasyonun çalışandaki zararlı etkilerini azaltmak için maruziyet süresi kısaltılır, maruz kalan kişi ile kaynak arasındaki uzaklık artırılır.

Radyasyon Kaynakları ile Çalışma

Sağlıkta iyonlaştırıcı radyasyon kaynaklarının alımı, bulundurulması, kullanımı Radyasyon Güvenliği Tüzüğü gereğince Türkiye Atom Enerjisi Kurumu (TAEK) tarafından verilen lisansa bağlıdır. Sağlıkta iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları yalnızca radyasyonun zararına karşılık sağlanacak faydanın üstünlüğü olduğunda kullanılmadığıdır. İyonlaştırıcı radyasyonla alakalı işlemin isteğini yapan doktor, faaliyeti yapan doktor tarafından kullanılır.

TEMEL KAVRAMLAR

Doğal olarak var olan, üretilen, yan ürün olarak oluşan, doğrudan üretilmiş olup olmadığına ve satışa sunulup sunulmadığına bakılmadan tüm element, bileşik ya da karışımlara kimyasal madde denir. Müstahzar; iki ya da daha fazla maddeden oluşan karışım ya da çözeltilidir.

Tehlikeli kimyasal madde; patlayıcı, oksitleyici, çok kolay alevlenir, kolay alevlenir, alevlenir, toksik, çok toksik, zararlı, aşındırıcı, tahriş edici, alerjik, kanserojen, mutajen, üreme için toksik, çevre için tehlikeli özelliklerden bir veya birkaçına sahip maddeleri, müstahzarları ifade eder. Bu sınıflamalara girmemekle beraber kimyasal, fiziko-kimyasal ya da toksikolojik nitelikleri, kullanılma ya da depolama şekli sebebiyle çalışanların sağlık, güvenlik bakımından risk teşkil edebilecek maddeleri ya da mesleki maruziyet sınır değeri belirlenmiş maddeleri ifade eder.

KİMYASALLARLA ÇALIŞMALARDAKİ YÜKÜMLÜLÜKLER

İşveren, kimyasal maddelerin kullanıldığı işyerlerinde gerçekleştirilen faaliyetlerde, çalışanların kimyasallara maruziyetini önlemek, bu durumun uygun olmadığı durumlarda maruziyeti minimuma düşürebilmek için çalışanların bu kimyasalların tehlikelerinden korunmasında gereken bütün tedbirleri almakla yükümlüdür. İşyerlerindeki maruziyetlerin bertaraf edilebilmesi için işveren işyerindeki tehlike ve riskleri tespit ederek risk değerlendirme çalışmalarını gerçekleştirmiş olur.

Malzeme Güvenlik Bilgi Formları

İşyerlerinde, satışa sunulan tehlikeli maddelerin, müstahzarların insan sağlığı, çevre bakımından meydana getirebileceği olumsuz etkilere karşı etkin kontrol, verimli gözetim sağlayabilmek amacıyla kimyasalların Malzeme Güvenlik Bilgi Formu (MGBF) hazırlanır.

Tehlikeli Kimyasallarla Çalışmalar

Patlayıcı Madde Bulunabilen Ortamlarda Çalışma

İşveren, patlamaların engellenmesi, bunlardan korunmayı sağlamak için gerçekleştirilen faaliyetlerin doğasına uygun olarak teknik, organizasyonel önlemler tesis eder. Tedbirler alınırken; patlayıcı ortam oluşumunu engellemek, patlayıcı ortam oluşumu engellenemiyorsa patlayıcı ortamın tutuşmasını engellemek, çalışanların sağlıklarını, güvenliklerini tesis etmek için patlamanın zararlı etkilerini azaltıcı tedbirler alır.

Asıl işveren-alt işveren bağının olduğu faaliyet alanlarında işverenlerin mevzuattaki yükümlülükleri saklı kalmak koşuluyla asıl işveren, çalışanların sağlıklarına, güvenliklerine ait önlemlerin uygulanışını düzenler. “Patlamadan Korunma Dokümanı”nda bu koordinasyonun amacı, uygulanmasında gereken önlemleri belirtir. Birden fazla çalışma alanının olduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri ya da siteleri vb. alanlarda, çalışma alanlarının mevzuatta belirtilen hususların uygulanmasında koordinasyon yönetimce sağlanır.

Tehlikeli alanlar, patlayıcı ortam meydana gelme sıklığı ve bu ortamın devam süresi esas alınarak, bölgeler aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir.

Bölge 0: Gaz, buhar, sis durumundaki yanıcı kimyasalların havayla karışımı sonucu meydana gelen patlayıcı ortamın sürekli ya da uzun süreli, sık sık meydana geldiği alanlar.

Bölge 1: Gaz, buhar, sis durumundaki yanıcı kimyasalların havayla karışımı sonucu meydana gelen patlayıcı ortamın normal çalışma şartlarında ara sıra oluşma olasılığı bulunan alanlar.

Bölge 2: Gaz, buhar, sis durumundaki yanıcı kimyasalların havayla karışarak normal çalışma şartlarında patlayıcı ortam meydana gelme olasılığı olmayan alanlar veya böyle bir olasılık olsa bile patlayıcı ortamın çok kısa bir süre için kalıcı olduğu alanlar.

Bölge 20: Havada bulut olarak yer teşkil eden tutuşabilir tozların, sürekli olarak ya da uzun süreli veya sık sık patlayıcı ortam meydana getirebileceği alanlar.

Bölge 21: Normal faaliyet şartlarında, havada bulut şeklinde bulunan tutuşabilir tozların arada bir patlayıcı ortam meydana getirebileceği alanlar.

Bölge 22: Normal çalışma koşullarında, havada bulut şeklinde bulunan tutuşabilir tozların patlayıcı ortam meydana getirme olasılığı olmayan fakat böyle bir olasılık gelişse de sadece çok kısa bir süre için geçerli olduğu alanlar.

Muhtemel patlayıcı ortamda kullanılan teçhizat ve koruyucu sistemler

Sanayi, Teknoloji Bakanlığı, ürünlerin gereken şekilde montajının yapılıp bakımının yapılması ve maksadına uygun kullanımı ve piyasada bulundurulması, hizmete sunulabilmesini sağlamada gerekli bütün önlemleri alır. Ticari fuarlarda, sergilerde, sunumlarda tanıtılan ürünün mevzuata uygun

olmadığını, üretici tarafından uygunlaştırılana kadar satış için uygun olmadığını açıkça belirten gözle görülebilir bir işaret varsa, bu ürünlerin sergilenmesi engellenmemelidir. Tanıtım sırasından insanların korunmasını sağlamada yeterince güvenlik önlemleri alınmalıdır.

Bir ithalatçı ya da dağıtıcı, bir ürünü kendi adı ya da ticari markası altında piyasaya sunması ya da zaten piyasaya sunulmuş bir ürünü mevzuata uygunluğunu etkileyebilecek biçimde değiştirmesi halinde üretici olarak kabul edilir ve üreticilerin yükümlülüklerine tabi olur.

“Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik” gereği işveren; risk analizi sonuçlarını, risk önleme ilkelerini esas alarak, çalışanları kimyasalların fiziksel, kimyasal niteliklerinden kaynaklı tehlikelerin uzaklaştırılabilmesi amacıyla, bu kimyasalların işlenmesi, depolanması, taşınması, birbirini etkileyebilecek kimyasal maddelerin temasının engellenmesi de dâhil, gerçekleştirilen faaliyetin niteliğine uygun teknik önlemleri alır, idari düzenlemeleri yapar.

KİMYASALLARLA ÇALIŞMALARDA ACİL DURUMLAR

Kimyasallarla çalışma yapılan işyerlerinde, “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik”te belirtilen konular dikkatte alınarak işyerindeki tehlikeli kimyasallardan kaynaklı acil durumlarda aşağıdaki hususlara da ayrıca dikkate alınır.

Acil durumların olumsuzluklarını azaltıcı önlemler ivedilikle alınır, çalışanlara gerekli bilgilendirmeler yapılır. Acil durumun en hızlı şekilde normale dönebilmesi için gereken faaliyetler yapılır, durumdan etkilene bölgeye yalnızca bakım, onarım ve zorunlu faaliyetlerde görevli çalışanlar, işyeri dışından olay mahalline ulaşan ekiplerin girmesine izin verilir.

ÇALIŞANLARIN EĞİTİMİ VE BİLGİLENDİRİLMESİ

Çalışanların eğitimler ve bilgilendirmeler de; başta “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” içeriği olmak üzere aşağıda bazı konular mevcuttur.

Risk analizi neticesinde toplanan bilgiler, İşyerinde olan ya da oluşabilecek tehlikeli kimyasalların tanınması, sağlık ve güvenlik riskleri, meslek hastalıkları, mesleki maruziyet sınır değerleri ve diğer yasal düzenleme bilgileri, Çalışanların kendilerini ve diğer çalışanları tehlikeye atmamaları için gereken tedbirler, yapılması gerekenler gibi konulardır.

KİMYASALLARLA ÇALIŞMALARDA SAĞLIK GÖZETİMİ

Faaliyetleri gereği işyerinde kimyasal madde kullanan işverenler mevzuatın kendisine yüklemiş olduğu diğer yükümlülüklerin yanında sağlık gözetimi ile ilgili olarak da yapması gerekenler mevcuttur.

Aşağıda sağlık gözetimlerinde genel olarak yapılacaklar belirtilmiştir.

Hazırlanan risk analizi neticesinde sağlık bakımından riskli çalışanlara uygun sağlık gözetimleri yapılır. İşyerinde koruyucu tedbirlerin alınması konusunda sağlık gözetimi verileri göz önünde bulundurulur, bu gözetimler özellikle; belirli bir hastalık ya da sağlık bakımından olumsuzluğa sebep olduğu bilinen tehlikeli kimyasala maruziyet olduğunda; çalışanların özel çalışma koşullarında hastalık ya da etkilenme olasılığında; çalışanlar üzerinde yapılacak tetkiklerin meydana getirdiği riskin kabul edilebilir seviyede olduğu hallerde yapılır.

Kanserojen ve Mutajen Kimyasallarla Çalışmalar

Kanserojen ya da mutajen kimyasallarla gerçekleştirilen faaliyetlerde maruziyetin engellenmesi, azaltılması için aşağıdaki bazı işler yapılabilir.

İşyerinde hazırlanan risk analizi sonucunda çalışanların sağlığı, güvenliği bakımından riskli haller mevcutsa çalışanların tehlikeli kimyasallara maruziyeti önlenir. Kanserojen ya da mutajen kimyasalların tehlikesiz ya da daha az tehlikeli olanlarıyla değiştirilmesinin teknik açıdan imkansız olduğu durumlarda, bu kimyasalların üretiminde, kullanımında teknik olanaklara göre kapalı sistemler kullanılır. Kapalı sistemde çalışmanın teknik olarak imkansız olduğu durumlarda, çalışanların maruziyeti mümkün olan en düşük seviyeye indirilir.

TEMEL KAVRAMLAR

İşyerlerinde çalışanların karşılaşma olasılığı bulunan biyolojik ve psikolojik risk etmenleri ile ilgili olarak mevzuatta adı geçen bazı kavramlar burada izah edilmiştir. Biyolojik etkenler; enfeksiyona, alerjiye ya da zehirlenmeye sebep olan, genetiği değiştirilmiş olanlarında içinde olduğu mikroorganizmalar, hücre kültürleri, insan endoparazitleridir.

Enfeksiyöz; bir canlıdan diğer bir canlıya kolaylıkla aktarılabilen bulaşıcıdır. Mikroorganizma; genetik materyali arttırma ya da aktarma kabiliyetindeki hücresel ya da hücresel olmayan mikrobiyolojik organizmadır. Veteriner biyolojik numune; hayvanlarda ya da insanlarda hastalık oluşturabilen; bakteri, virüs, mantar, parazit, riketsia, prion, toksin, şüpheli ya da bilinen numuneleri, bunların genetik materyali, kültür, çevresel örnekleridir. Tıbbi atıklar, klinik atıklar; hayvanların, insanların tıbbi faaliyetleri ya da biyo-araştırmalar neticesinde oluşan atıklardır.

BİYOLOJİK RİSK ETMENLERİ

İş sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu kapsamında; çalışanların gerçekleştirdikleri faaliyetler sebebiyle biyolojik risk etmenlerine maruz kalabilmektedir. Grup-1 biyolojik etmenler; insan için hastalık oluşturma olasılığı olmayan biyolojik etmenlerdir. Grup-2 biyolojik etmenler; insan için hastalık oluşturabilen, çalışanlara zararlı olabilecek, fakat toplumsal yayılmanın olmadığı, genelde başarılı bir korunma ya da tedavisi bulunan biyolojik etmenlerdir. Grup-3 biyolojik etmenler; insan için ağır hastalık oluşturabilen, çalışanlara ciddi tehlike oluşturan, toplumsal yayılmanın olabildiği fakat genelde başarılı bir korunma ya da tedavisi bulunan biyolojik etmenlerdir. Grup-4 biyolojik etmenler; insan için ciddi hastalık oluşturabilen, çalışanlara ciddi tehlike oluşturan, toplumsal yayılmanın olabildiği fakat başarılı bir korunma, tedavi yöntemi olmayan biyolojik etmenler.

Biyolojik Risklerin Tespiti ve Analizi

Biyolojik risk etmenlerine maruz kalınabilecek bir faaliyette, çalışanın sağlığı, güvenliği bakımından önem arz eden riskleri analiz etmek, alınması gereken tedbirleri saptamak için, çalışanın maruziyet çeşidi, seviyesi, süresi tespit edilir.

İşveren Yükümlülükleri

İşveren, faaliyetin niteliğine göre zararlı biyolojik etmenleri kullanmamalı ve eldeki veriler yardımıyla, biyolojik etmenleri kullanım koşullarında durumuna uygun şekilde çalışanların sağlığına tehlikeli olmayanlar, daha az tehlikeli olanlarla ikame etmelidir. Çalışma alanında biyolojik etmenlere maruziyet riskinin azaltılması amacıyla gerçekleştirilen risk analizi neticesinde, çalışanların risklerle karşı karşıya kalma olasılığı belirirse, işveren bu maruziyeti önlemek için eylem planı hazırlar ve uygular.

Biyolojik Risk Etmenlerine Maruziyette Sağlık Gözetimi

Biyolojik risk etmenleriyle gerçekleştirilen faaliyetlerde işveren çalışanların, işe başlamadan önce, işin devam etmesi halinde rutin olarak sağlık gözetimi yapar. Gerçekleştirilen risk analizi, özel koruma tedbirleri alınacak çalışanları belirtir. Maruz kaldıkları ya da kalmış olabilecekleri biyolojik etmene karşı henüz bağışıklanmamış çalışanlara gerekli hallerde, Sağlık Bakanlığının yetkili birimleriyle işbirliği içinde uygun aşular yaptırılır.

Veteriner Faaliyetlerindeki Biyolojik Risk Etmenleri

Hayvan, insan sağlığını tehdit eden çift kullanımlı biyolojik etkenler de dâhil hayvan kaynaklı patojenler, toksinlerin tanı, araştırma, geliştirme, eğitim, sergi ya da diğer maksatlarla, ithal edilecek veteriner biyolojik numunelerin alınması, paketlenmesi, etiketlenmesi, taşıma faaliyetlerinde bulunan göndericilerin, paketleyicilerin, alıcıların, kullanıcıların ve koruyucuların uyması gereken kuralları, konuyla ilgili bilgi ve teknoloji paylaşımının düzenlenmesi, havayolu, denizyolu, demiryolu ya da karayoluyla taşıma faaliyetlerinde biyolojik etmenlerle karşılaşma olasılığı bulunmaktadır.

Veterinerlik faaliyetlerinde analiz için laboratuvara ulaştırılacak örnek; amacına uygun, kalitede, hacimde, miktarda olmalıdır. Ülke içindeki bir veteriner hekimce; laboratuvara örneklerle birlikte gönderilen bilgi formlarında asgari olarak; göndericinin adı-soyadı, adresi, iletişim bilgileri, örneğin alındığı yer, miktarı, numunenin içeriği, numunenin hayvandan alınması halinde hayvan sahibinin adı-soyadı, adresi ve iletişim bilgileri, ilgili hayvan türü, klinik bulgular, anamnez bilgisi, şüphelenilen hastalıklar, istenilen laboratuvar muayene bilgileri bulunur. Gönderilen örnek laboratuvarca işleme konulabilmesi için uygun koşullarda, sürede ulaştırılması gerekmektedir. Örnekler, biyogüvenlik, biyoemniyet tedbirleri kapsamında alınır, taşınır.

Endüstriyel İşlem, Laboratuvar ve Hayvan Barınaklarına Özel Önlemler

Teşhis laboratuvarları da dâhil, laboratuvarlarda, grup-2, grup-3, grup-4 biyolojik etkenlerle özellikle enfekte olmuş ya da bunları taşıyan ya da taşıdıklarından kuşku edilen laboratuvar hayvanlarının barınaklarında gerekli önlemler alınır.

PSİKOLOJİK RİSK ETMENLERİ

Çağımızda iş hayatı; iş yükünün ve iş temposunun arttığı, düzensiz ve fazla çalışma saatlerinin planlanmasında etkisinin olmadığı, bireyler arasında gerilimlerin arttığı, iş güvencesinin azaldığı ve stres, şiddet, taciz ve zorbalığın arttığı alanlar haline gelmiştir. Bunun gibi psikososyal riskler giderek artmakta ve bu durumda da çalışanların sağlığını olumsuz olarak etkilemektedir. Psikososyal risklere sebebiyet verebilecek tehlikeler; faaliyetin uygulanma şekli, iş yükü, iş temposu, iş programları, çalışanların iş programlarının hazırlanmasına katılamaması, çevre, ekipman, kurum kültürü, bireyler arası ilişkiler, rol belirsizliği, kariyer gelişimi vb. olarak ifade edilebilir.

Mevzuatta psikososyal risklerin tespiti ve bu risklerin bertarafında yapılacaklar hakkında müstakil bir içerik bulunmamasıyla beraber bazı kanun, yönetmelik ve genelgede bahsi geçmektedir.

İSG risk analizinde, işyerine ait psikososyal risk etmenleri de göz önünde bulundurularak veriler toplanır. Toplanan veriler yardımıyla işyerindeki; fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik vb. tehlike kaynaklı meydana gelen tehlikeler tespit edilir ve kayıt altına alınır.

İş Kanunu Kapsamında Psikososyal Risk Etmenleri

Eşit Davranma Prensibi

Feshin Geçerli Nedene Bağlı Olması

Çalışanın Haklı Sebep Derhal Fesih Hakkı

İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

Ücretin Gününde Ödenmemesi

Fazla Çalışma Ücreti

Yıllık Ücretli İzin Hakkı, İzin Süreleri

Çalıştırma Yaşı, Çocukları Çalıştırma Yasağı

Analık Halinde Çalışma, Süt İzni

Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Psikososyal Risk Etmenleri

İşveren, hizmet ilişkisinde çalışanın kişiliğini korumak, saygı göstermek, işyerinde dürüstlük prensiplerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle çalışanların psikolojik, cinsel tacize uğramamaları, bu tür tacizlere uğrayanların daha fazla zarar görmemeleri için gereken tedbirleri almakla yükümlüdür.

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi

İşyerinde psikolojik tacizle mücadele faaliyeti öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize uğramamaları için gereken tüm tedbirleri almalıdır. Tüm çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek bütün eylemlerinden, davranışlardan uzak durmalıdır. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz olaylarının yaşanmaması için önleyici özellikte hükümler konulması konusunda özen gösterilmelidir. Psikolojik tacizle mücadeleyi kuvvetlendirmek için “Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, (ALO 170)” aracılığıyla psikologlar çalışanlara yardım, destek sağlanabilmektedir. Çalışanların maruz kaldığı psikolojik taciz vakalarını izlemek, değerlendirmek, önleyici politikalar üretebilmek için ÇSGB bünyesinde DPB, STK ve ilgili tarafların iştirakiyle "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurmuştur. Denetim personelleri, psikolojik taciz şikâyetlerini özenle analiz edip en kısa zamanda neticelendirecektir. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili sürdürülen işlerde, işlemlerde bireylerin özel hayatlarının korunmasına azami itina gösterilmelidir. ÇSGB, DPB, sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık oluşturmak maksadıyla eğitim, bilgilendirme toplantıları, seminerler düzenleyebileceklerdir.

MEVZUATTA ERGONOMİ KAVRAMI

İSG Risk Analiz Yönetmeliği

Risk analizi; işyerlerinin kuruluşundan başlayarak tehlikelerin tanımlandığı, risklerin belirlendiği, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırıldığı, dokümantasyonun yapıldığı gerçekleştirilen faaliyetlerin güncellendiği ve gerektiğinde yenilediği çalışmalardır. Tehlikelerin belirlenmesi sırasında çalışma alanı, çalışanlar ve işyerine ait İSG bilgileri toplanır. Tehlikelere ait bilgilerin toplanması esnasında benzer üretim, metot ve teknolojileriyle üretim yapan aynı türden işyerlerinde oluşan iş kazaları, meslek hastalıkları da dikkate alınır. Elde edilen verilere göre; İSG'ye ait mevzuatta yer alan hükümler de göz önünde bulundurularak işyerindeki; fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik vb. tehlike kaynaklı meydana gelen ya da bunların etkileşimi sonucu oluşabilecek tehlikeler tespit edilir ve kayıt altına alınır.

İş Ekipmanı Kullanımında Sağlık, Güvenlik Koşulları Yönetmeliği

Asgari sağlık, güvenlik zorunluluklarının uygulanmasında, çalışanların iş ekipmanı kullanımındaki duruş şekilleri, çalışma şekilleriyle ergonomi ilkeleri işveren tarafından tam olarak göz önünde bulundurulur.

İş ekipmanlarının genelinde bulunması gerekenler:

İş ekipmanında olan, güvenliği etkileyen kumanda cihazları açıkça fark edilebilir nitelikte olmalıdır. İhtiyaç halinde uygun biçimde işaretlenmelidir. Kumanda cihazları zorunlu durumlar haricinde, tehlikeli alanın dışında bulundurulmalı, kullanımları ek tehlike oluşturmamalıdır. Kumanda cihazları, istem dışı hareketlerde tehlikeye sebep olmamalıdır. Operatör, ana kumanda bölgesinde ve tehlike bölgesinde hiç kimsenin bulunmadığından emin olunmalıdır. Bunun sağlanamadığı durumlarda makine çalışmadan önce otomatik olarak devreye girecek sesli, ışıklı uyarı sistemi bulunmalıdır.

Özel iş ekipmanında olması gerekenler:

Üzerinde çalışan olan iş ekipmanı, ekipmanın bir yerden bir yere hareketi esnasında tekerleklere, paletlere takılma ya da temas etme de dâhil çalışanlar için meydana gelebilecek tüm riskleri minimize edebilecek sistemlerle donatılmalıdır. İş ekipmanının çekicisiyle çekilen ekipman, aksesuarları veya yedekte çekilen bir nesnenin, birbirine çarpma ya da sıkışma riskinin olduğu hallerde, bu ekipman çarpmayı, sıkışmayı engelleyecek koruyucularla donatılmalıdır. Çarpma ya da sıkışma olasılığı engellenemiyorsa, çalışanların olumsuzluklardan etkilenmemesi için gereken tedbirler alınmalıdır.

Yeterliliği olmayanların çalıştırılmasını engelleyecek donanım bulunur. Birlikte hareket eden birden çok parçası olan iş ekipmanında bu parçaların çarpışma etkisini minimize edecek tedbirler alınmalıdır. İş ekipmanında fren yapma, durdurma aksamı bulunmalıdır. Güvenlik koşulları gerektiriyorsa, ayrıca ilgili aksamın bozulması durumunda otomatik olarak devreye giren ya da kolayca ulaşılabilecek biçimde yapılmış acil frenleme, durdurma sistemi bulunmalıdır.

Yüklerin kaldırılmasında kullanılan iş ekipmanları aşağıda belirtilen bazı durumları sağlamalıdır.

Yük kaldırma ekipmanının kurulumu yapıldığında, özellikle kaldırılan yük, montaj ya da bağlantılarındaki gerilmeler göz önünde bulundurularak ekipmanın mukavemeti, kararlılığı sağlanmalıdır. Yüklerin kaldırıldığı makineler, kaldırılacak maksimum yük kolayca görülebilecek biçimde işaretlenmeli, makinenin değişik biçimlerde kullanım sırasında da maksimum yükü belirten levhalar ya da işaretler bulunmalıdır. Kaldırma aksesuarları güvenli kullanım amacıyla gereken niteliklerini gösterecek biçimde işaretlenmelidir. İnsanın kaldırılması, taşınması amacıyla dizayn edilmemiş iş ekipmanları, maksadı dışında kullanılmaması için uygun bir biçimde ve açıkça işaretlenmelidir.

Yüksekte bulunan geçici çalışma alanlarına ulaşmada en uygun yollar, araçlar, geçişlerin sıklığı, ilgili alanın yüksekliği, kullanma süresine dikkat edilerek saptanmalıdır. Seçilen araç, yakın tehlike halinde çalışanların tahliyesini sağlayacak biçimde olmalıdır. Ulaşım yolu, araç, platformlar, katlar ya da ara geçitler arasındaki geçişlerde düşme olasılığı ortadan kaldırılmalıdır.

Yapı İşlerinde İSG Yönetmeliği

Yönetmeliğin ekleri arasında yer alan; “Yapı Alanlarındaki Özel Asgari Şartlar” başlığı içinde “Açık Mekanlardaki Çalışma Yerleri” başlığının “Tesis, makine, ekipman” alt başlığında ergonomiye değinilmiştir.

Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda İSG Tedbirleri Yönetmeliği

Yönetmeliğin ekleri arasında yer alan; “Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Aranacak Asgari Gereklere” başlığının “Operatör-Bilgisayar ara yüzü” alt başlığında ergonomiye değinilmiştir.

Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) Yönetmeliği

Yönetmeliğin ekleri arasında yer alan; “Tüm KKD’ler de Bulunması Gereken Genel Özellikler” başlığında ergonomi kavramına değinilmiştir. KKD’ler amaçlanan doğrultuda kullanımı esnasında karşılaşılan bütün risklere karşı yeterince koruma sağlamalıdır.

Çalışma, Sosyal Güvenlik Eğitim, Araştırma Merkezi Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliği

Yönetmeliğin, “Faaliyet Alanları” başlığında ergonomi kavramına değinilmiştir.

Çalışma, Sosyal Güvenlik Eğitim, Araştırma Merkezi Danışma Kurulu Çalışma Usul, Esaslarına Dair Yönetmelik

Yönetmeliğin, “Kurulun Görevleri” başlığında ergonomi kavramına değinilmiştir.

Çalışanların İş Sağlığı, Güvenliği Eğitimlerinin Usul, Esasları Hakkında Yönetmelik

Yönetmeliğin ekleri arasında yer alan; “Eğitim Konuları” başlığının, “Teknik Konular” alt başlığında ergonomi kavramına değinilmiştir.

Maden İşyerlerinde İş Sağlığı, Güvenliği Yönetmeliği

Yönetmeliğin ekleri arasında yer alan; “Sondajla Maden Çıkarılan İşlerin Yapıldığı İşyerleri ile Yeraltı ve Yerüstü Maden İşlerinin Yapıldığı İşyerlerinde Uygulanacak Asgari Genel Hükümler” başlığının, “Organizasyon ve gözetim” alt başlığında ergonomi kavramına değinilmiştir.

Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik

Yönetmeliğin, “Maruziyetin önlenmesi veya azaltılması” başlığında ergonomi kavramına değinilmiştir. Maruziyetin önlenmesi ya da azaltılması ile ilgili olarak yapılacaklar aşağıda verilmiştir.

Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği

Yönetmeliğin, “Elle taşıma işi” başlığında ergonomi kavramına değinilmiştir.

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

Yönetmeliğin, “İşyeri hekimlerinin görevleri” başlığının, “Rehberlik” alt başlığında ergonomi kavramına değinilmiştir.

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik

Yönetmeliğin, “İşverenin Yükümlülükleri” başlığının, “Genel hükümler” alt başlığında ergonomi kavramına değinilmiştir. İşyerinde kullanılan kişisel koruyucu donanımlar aşağıdaki maddelerde belirtilen özelliklere sahip olması gerekir. Kendisi ek risk teşkil etmeyecek bu riski önlemeye uygun olmalıdır. Çalışma alanında mevcut şartlarda uygun olmalıdır. Kullananın ergonomik ihtiyaçlara, sağlık durumuna uyumlu olmalıdır. Gerekli düzenlemeler yapıldığında kullanana tam uymalıdır. KKD Yönetmeliği kapsamındaki ürünlerde uygun şekilde CE işareti, Türkçe kullanım kılavuzu bulundurulmalıdır.

Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ

Yönetmeliğin ekinde yer alan; “Kişisel Koruyucu Donanımların Deney Metotları” kısmında KKD’lerin “TS EN 13921” standardında ve Ergonomik Prensipler’e sahip olmasının gerekliliği belirtilmiştir.

İSG Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik

Yönetmeliğin, “Sağlık bölümleri” başlığında ergonomi kavramına değinilmiştir.

ÇALIŞAN EĞİTİMLERİ

Çalışanların İSG Eğitimleri İşverenin Yükümlülükleri İşveren, eğitim programlarını hazırlar, uygular, eğitim için uygun yeri, aracı, gereci temin eder, çalışanların eğitimlere katılımını sağlar, katılımların eğitim katılım formlarıyla kayıt altına alır, eğitim bitiminde katılanlara eğitim belgesi tanzim eder. Geçici süreyle çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak için devralan işveren, devraldığı çalışanların İSG eğitimlerinin düzenlenmesinde vazifelidir. Bunun yanında geçici süreyle çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak için devralan işveren, devraldığı çalışanları, işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirir. Mevzuatta tanımlanan asıl işveren-alt işveren bağı bulunan çalışma alanlarında, her işveren kendi çalışanlarının İSG eğitimlerinin düzenlenmesinden sorumludur. İSG Eğitimleri İşveren, çalışanlarına işe başladıktan sonra en kısa sürede en az aşağıda maddeler halinde belirtilen konuları barındıracak biçimde temel eğitimlerin çalışan verilmesini sağlamalıdır. Genel konular: Çalışma mevzuatına ait bilgiler, çalışanların yasal hakları, sorumlulukları, işyerinin temizlik ve düzeni, iş kazası, meslek hastalığı sonrası hukuki sonuçlar. Sağlık konuları: Meslek hastalıklarının nedenleri, hastalıktan korunma ilkeleri ve korunma tekniklerinin uygulanışı, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ilkyardım, tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkilenme. Teknik konular: Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve tedbirleri, iş kazalarının nedenleri ve korunma ilkeleriyle tekniklerinin uygulanışı, güvenlik ve sağlık işaretleri, Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı, İSG genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarma. Diğer konular: Çalışanın gerçekleştirdiği faaliyete has yüksekte çalışma, kapalı ortamda çalışma, radyasyon riskinin olduğu alanlarda çalışma, kaynakla çalışma, özel risk taşıyan ekipmanla çalışma, kanserojen maddelerin sebep olduğu olası sağlık riskleri vb. Eğitim Program Hazırlığı İşveren, yukarıda belirtilen düzenli aralıklar zarfında eğitim faaliyetlerini gösteren 1 yıl, 2 yıl ya da 3 yılda yapılacak olan eğitim programlarını hazırlar, onaylar. Eğitim programlarının hazırlık aşamasında çalışanların ya da temsilcilerinin fikirlerini alarak programa çalışan katkısını yansıtmış olur. Eğitimin Kapsamı Çalışanlara gerçekleştirilecek temel eğitimler, işin devam ettiği sürece; az tehlikeli işyerlerinde minimum 8 saat, tehlikeli işyerlerinde minimum 12 saat, çok tehlikeli işyerlerinde minimum 16 saat şeklinde tüm çalışanlara düzenlenir. Yukarıda belirtilen konulara göre dağıtımında işyerinde sürdürülen işlerin aksatılmadan devamı sağlanarak düzenlenir. Belirtilen eğitim sürelerinin tamamının birlikte yapılması temel olmak üzere 1 saatten az olmamak koşuluyla işyerindeki vardiya vb. iş programları da göz önünde bulundurularak başka zamanlarda da yapılabilir. Eğitimin Uygulanması ve Belgelendirilmesi Çalışanların İSG eğitimleri; işyerinde sağlık, güvenlik hizmetini sürdüren iş güvenliği uzmanlarıyla, işyeri hekimleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, üniversiteler ile kamu kurumlarının, kuruluşlarının eğitim birimleri, tarafından eğitimcilerin uzman olduğu alandaki temel eğitim konularına uygun olması koşuluyla verilir. İSG Eğitimlerinin Uzaktan Yapılması Uzaktan eğitim yönteminden yararlanarak yapılan Temel İSG Eğitim'lerinin yönetmelikte yer alan hükümlerin yanında aşağıda birkaçı belirtilen hükümlere de uyması gerekir. Faydalanılan UEYS uluslararası standartlara uyumlu, değişik kaynak ve değişik sistemlerde çalıştırılabilir, değişik eğitim setleriyle tekrar kullanılabilir, yönetilebilir ve izlenebilir, kullanıcıların ulaşmakta zorluk yaşamayacağı, sağlam, kullanıcı isteklerini karşılayabilir özellikte olmalıdır. Eğitim programıyla UEYS, eğitim sırasında kullanıcıların katılımına olanak sağlayacak ve etkileşimli yapıda olmalıdır. İSG Ekip Elemanları Eğitimi Çalışan Temsilcisi Eğitimi Çalışan temsilcileri "Çalışanların İş Sağlığı, Güvenliği Eğitimlerinin Usul, Esasları Hakkında Yönetmelik"e göre İSG konularında eğitilmelidir. Çalışan temsilcilerine İSG kurulu kurulan işyerlerinde kurul üyeleriyle beraber İSG konularında özel eğitim verilmesi sağlanmalıdır. İSG Kurul Eğitimi Kurul üyeleri, yedekleri İSG konularında işveren tarafından eğitime tabi tutulur. Asıl işveren, alt işveren ilişkilerinde beraber kurul tesisinde eğitimden her iki işveren beraber sorumludur. Acil Durum Ekip Eğitimi İşyerindeki bütün çalışanlar acil durum planları; söndürme, kurtarma, koruma, ilk yardım ekiplerinde görevli destek elemanları konusunda bilgilendirilir. İşe yeni başlayan çalışana, bir işverenden geçici bir süre için çalışmaya gelenler, İSG eğitimlerinin yanında acil durum planları konusunda da bilgilendirilir. Acil durum hakkında özel olarak görevlendirilenler, sürdürecekleri işlerle alakalı ayrıca eğitilir. Çalışanların Mesleki Eğitimleri Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıftaki İşlerde Çalışacakların Mesleki Eğitimleri Aşağıda maddeler halinde belirtilen tehlikeli ve çok tehlikeli

işlerde çalışacak olan kişilerin, işe alınmadan önce, mesleki eğitim almaları gereken bazı işler ifade edilmiştir. Arama ve sondaj faaliyetleri; petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden, maden filizleri ve mineralleri arama ve her çeşit sondaj işleri. Metalurji endüstrisi faaliyetleri; metallerin, metal olmayanların filiz ve minerallerden itibaren pirometalurjisel, kimyasal, elektrolitik yöntemlerle üretim işleri vb. işler. İSG PROFESYONELLERİ EĞİTİMLERİ İSG hizmetlerinin sunumunda görev alan İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli İSG profesyonelleri olarak adlandırılmaktadır. Bu kısımda İSG profesyonellerinin eğitimlerinde bahsedilmiştir. İGU Eğitimleri İGU'ların eğitim programları teorik ve uygulamalı olarak 2 bölümden oluşur. Eğitim programının süresi, teorik bölüm 180 saatten, uygulama bölüm 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olmamalıdır; bu kısımlar yalnızca tek bir program da uygulanabilir. İH ve DSP Eğitimleri İH eğitim programları teorik, uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur. Eğitim program süresi, teorik 180 saat, uygulama 40 saat ve toplamda 220 saat olmalı, bu bölümler yalnızca tek bir programda uygulanabilir. Teorik eğitimin en çok yarısı uzaktan eğitimle verilebilir. İH ve İGU Eğitici Belgesi Eğiticilerin Görev ve Sorumluluklar İH ve İGU eğitici, müfredatta tanımlanan konuların tamamının derslerde anlatılmasını, öğrenim hedeflerine ulaşmaları sağlanmalıdır. Eğitim kurumlarında görev alan İH ve İGU eğiticileri, Bakanlığa iletilen sözleşmelerde tanımlanan sürelerden fazla görevlendirilemezler. Eğitim Kurumlarına Ait Hükümler Eğitim Kurumunun Fiziki Şartları Eğitim kurumunun bulunacağı binada; meyhane, kahvehane, kıraathane, bar, elektronik oyun merkezleri vb. genele açık alanlarla açık alkollü içki satılamaz. Eğitim kurumunun; faaliyet gösterilen yerde bulunan derslik, diğer tüm bölümlerdeki geçişlerin kurum içinden olması, eğitim kurumunun bir bütünlük içerecek biçimde düzenlenmesi; eğitici ya da sorumlu müdür odalarının diğer bölümlere geçişte kullanılmaması, tuvaletin, lavabonun derslik içinde bulunmaması; derslik kapılarının sadece koridora ya da dinlenme yerine açılacak biçimde tanzim edilmesi, dersliklerin diğer kısımlara geçişte kullanılmaması gerekir. Eğitim Kurumlarının Eğitici Kadrosu İH ve DSP eğitiminde; Yönetmelikte tanımlanan eğitici belgesine sahip olan biri İH olmak üzere minimum 2 eğitici ile 60 günden az olmamak koşuluyla tam zamanlı iş sözleşmesi tesis eder. Eğitim Programları Eğitim kurumlarının eğitime başlayabilmesi için; Komisyon tarafından belirlenen müfredata göre hazırlanan, eğitim verilecek konulara uygun eğiticilerle teorik eğitim programını, eğitime katılacakların listesini eğitimin başlangıç tarihinden minimum 3 iş günü önce Genel Müdürlüğe dijital ortamda bildirmeleri gerekir. Aday, teorik eğitimde mazeretli ya da mazeretsiz azami 6 ders saati devamsızlık yapabilir. Fakat uygulamalı eğitimin hepsine katılması gerekir. Katılım zorunluluğuna aykırılık tespit edildiği durumda ilgili kişi hakkında belge düzenlenmiş olsa belgeleri iptal edilir.

KKD KULLANIMI

KKD'lerin Risk Kategorileri KKD'leri kullanacak çalışanların korunması hedeflenen risklerin sınıflandırılmasında faydalanılacak olan kategoriler 3 tanedir. İşyerlerinde Kullanılabilecek KKD'ler İşverenler, işyerlerinde çalışanlarının sağlık ve güvenliği için kullanabilecekleri KKD'ler aşağıda belirtilmiştir. Baş koruyucular, kulak koruyucular, göz ve yüz koruyucular, solunum sistemi koruyucular, el ve kol koruyucular, ayak ve bacak koruyucular, cilt koruyucular, gövde ve karın bölgesi koruyucular, vücut koruyuculardır. KKD Kullanımı Gerektiren Faaliyetler ve İş Kolları "Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik"te belirtilen KKD kullanılması gereken faaliyetler ve iş kollarından bazıları aşağıda ifade edilmiştir. Baş Koruyucuları; inşaat faaliyetleri, iskelelerde çalışma, kalıp yapımı, sökümü, montaj, kurma, yıkım faaliyetleri; tüneller, maden ocağı girişleri, kuyular ve hendeklerde yapılan faaliyetler. Ayak Koruyucuları; karkas, temel, yol faaliyetleri; iskelelerde yapılan faaliyetler; çatı faaliyetleri; tadilat ve bakım faaliyetleri; seramik sanayisinde kalıp çalışmaları. Yüz ve Göz koruyucuları; kaynak yapma, öğütme, ayırma çalışmaları; taş yontma, şekillendirme çalışmaları; presle sıcak demir işleme çalışmaları; asit ve baz çözeltileriyle, dezenfektan, aşındırıcı temizlik maddeleriyle yapılan faaliyetler. Solunum Sistemi Koruyucuları; yüksek fırınlara yükleme yapılan yerlerdeki faaliyetler; toz oluşumunu engellemenin mümkün olmadığı sprey boyama çalışmaları; kuyular, kanalizasyon, kanalizasyonla ilgili diğer yer altı alanlarında gerçekleştirilen faaliyetler; sağlık, güvenlik riski oluşturabilecek seviyede toz meydana gelen işler; soğutucu gaz kaçağı tehlikesi bulunan soğutma tesislerinde yapılan faaliyetler; iyolojik ajanların bulunduğu faaliyetler. İtme Duyusunun Korunması; pnömatik matkapla çalışmalar; havalimanlarının yer işletmelerinde çalışanların gerçekleştirildiği faaliyetler; kazık çakma faaliyetleri. El, Kol, Vücut Korunması; sıcak malzemelerle ya da onların yakınında gerçekleştirilen ve ısı etkisinin fark edilebildiği alanlardaki faaliyetler; düz cam ürünleriyle çalışmalar; kumlama işleri; kapalı alanlarda kaynak çalışmaları; demir dövme faaliyetleri. İklima Dayanıklı ve Yansıtıcı Giysi; açıkta, soğuk ve yağmurlu havalarda çalışmalar; çalışanların açıkça görülmesinin gerekli olduğu alanlarda yapılan faaliyetler. Emniyet Kemeri; iskelelerde çalışmalar; prefabrik parçaların montaj işleri; direk veya sütunlarda çalışmalar; çatıda çalışmalar, Güvenlik Halatları; kule vinç, yüksek vinç kabinlerindeki çalışmalar; ambarlarda kullanılan istifleme, boşaltım ekipmanlarının yüksek kabinlerindeki çalışmalar; sondaj kulelerinin yüksek kısımlarındaki çalışmalar, kuyu, kanalizasyonlarda ifa edilen çalışmalar. Derinin Korunması; malzeme kaplama çalışmaları; dericilik faaliyetleri. İşverenin Yükümlülükleri KKD, risklerin toplu korunma sağlayacak teknik tedbirlerle ya da iş organizasyonu ve çalışma metodlarıyla engellenemediği, tamamen sınırlandırılmadığı hallerde kullanılır. KKD, iş kazası ve ya meslek hastalığının engellenmesi, çalışanların sağlık ve güvenlik risklerinden korunması, sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için kullanılır. İşveren, toplu koruma önlemlerine, kişisel koruma önlemlerine göre daha öncelik verir. İşyerinde kullanılacak olan bütün KKD'ler, "Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği" hükümlerine uygun şekilde tasarlanır ve üretilir. Bütün KKD'ler aşağıda bazıları maddeler halinde belirtilen özelliklerde olmalıdır. Kendisi ek risk teşkil etmeden ilgili riski engellemeye uygun olmalıdır. İşyerindeki mevcut şartlara uygun olmalıdır. Kullanan çalışanın ergonomik ihtiyaçlarına ve sağlığına uygun olmalıdır. Gereken ayarlar yapıldığı zaman kullanan çalışan için tam uyumlu olmalıdır. "Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği" kapsamındaki ürünlerde uygun biçimde "CE" işareti, Türkçe kullanım kılavuzu bulundurulmalıdır. İşverenin KKD Kullanımında Belirli Riskler için Dikkat Etmesi Gerekenler Mekanik Etmenlere Karşı Koruma: Düşen veya fırlayan parçaların çarpması, bir engelle çarpışma türündeki tehlikelerin olması durumunda uygun KKD, çarpma sonucu oluşabilecek yaralanmayı önleyebilmek için, özellikle koruma sağlanan bölümün zarar görmesini (kırılma, delinme, ezilme vb.) engelleyecek seviyede darbe soğurucu özellikte olmalıdır. Düşmeler: Kaymayı engellemek için tasarlanmış ayakkabı dış tabanı, basılacak zeminin durumu, yapısı dikkate alınarak yeterince tutunmanın sağlanabilmesi için dizayn edilmeli, üretilmeli veya ilave unsurlarla desteklenmelidir. Yüksekten Düşmenin Önlenmesi: Yüksekten düşme ya da yüksekten düşmenin etkilerini önlemek için KKD, güvenli bir dış ankraj noktasına bağlanabilen bağlantı sistemi, vücut emniyet kemeri bulundurulmalıdır. Frenleme kuvveti kullanıcı için fiziksel hasar ya da KKD unsurunun kopması ya da yırtılması halinde kullanıcının düşmesine sebep olacak sınır değere ulaşmazken, tahmini kullanım şartlarında, kullanıcıların engellere çarpmasını engellemek için dikey düşüş mesafesini minimuma indirecek biçimde

tasarlanmalı, üretilmelidir. Mekanik Titreşim: Mekanik titreşimin olumsuz etkilerini önleme amacıyla tasarlanmış KKD, vücudun riskli kısmında, zararlı titreşimi tesis eden unsurlarda yeterli seviyede azalmayı mümkün kılacak özellikte olmalıdır. Sıvı Ortam İçinde Korunma: Boğulmayı engelleme amacıyla tasarlanan KKD; sıvı ortama düştükten sonra bilinçsiz, çok yorgun olan kullanıcıyı mümkün olduğu kadar kısa sürede, sağlığa zarar vermeden yüzeye dönmesini, üstünde nefes almasına izin verebilecek konumda olmasını temin etmelidir. KKD, tamamen ya da kısmen, kendiliğinden yüzen, batmayan malzemeden üretilmeli ya da elle veya otomatik olarak gazla veya nefesle şişirilebilir nitelikte olmalıdır. Gürültünün Zararlı Etkilerinden Korunma: Gürültünün zarar veren etkilerini engellemek amacıyla dizayn edilmiş KKD'ler, kullanıcının maruz kaldığı gürültüyü, “Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik”te tanımlanan sınır değerleri, hiçbir durumda aşmayacak biçimde azaltılmalıdır. Termal Etmenlere Karşı Koruma: Termal etmenlere karşı vücudun hepsini ya da bir bölümünü korumak için tasarlanan KKD, tahmini kullanma şartlarına elverişli ısı izolasyonu, mekanik dayanıklılığı olmalıdır. Radyant ısıya, konvektif ısıya karşı koruma sağlayan KKD'ler, yeterli ısı iletim katsayısına sahip olmalı, bunun yanında ani alev almaya, yanmaya sebep olmayacak yeterli dayanıklılıktaki malzemeden imal edilmiş olmalıdır. Elektrik Çarpmasına Karşı Koruma: Elektrik akımı sebebiyle çalışanların karşılaşabilecekleri olumsuz etkilerin bertarafında, vücudun tamamını ya da bir kısmını koruma amacıyla dizayn edilmiş KKD'ler, kullanımı düşünülen en kötü şartlarda kullanacak çalışanın maruz kalması muhtemel gerilime karşı yeterince yalıtımlı olmalıdır. Bu amaç için, bu tür KKD'lerin üretildiği malzemeler, gerçek çalışma alanlarında karşılaşılabilecek gerilimlere uygun şartlarda test edilmeli, koruyucu yüzeyden geçen kaçak akım değeri belirlenmelidir. Radyasyondan Koruma: İyonlaştırıcı özelliği bulunmayan radyasyon kaynaklı akut ya da kronik zararlardan gözün korunması için dizayn edilen KKD'ler, zararlı dalga boylarında yayılan ışık enerjisinin büyük çoğunluğunu soğurabilecek ya da yansıtabilecek türde olmalıdır. Fakat planlanan kullanım şartlarının gerektirdiği, renklerin ayırımını, ayrıntıların algılanabilmesini, görme aralığındaki zararsız ışığın geçişini olumsuz olarak etkilememelidir. Solunum Koruması: Solunum sistemini koruma amacıyla dizayn edilen KKD'ler kirli ortam havasına maruz kalınması ya da ortamda yeterince oksijen bulunmaması halinde, kullanıcıya solunabilir hava sağlayabilecek nitelikte olmalıdır. KKD'den kullanıcıya sağlanan solunabilir hava; kirli havanın koruyucu alet ya da cihazlarla filtre edilmesi ya da temiz havanın bir kaynaktan sağlanması gibi uygun metotlarla elde edilmelidir. Cilt ve Göz Koruması: Vücudun dış yüzey kesiminin tamamını ya da bir kısmını tehlikeli maddeler, karışımlar ya da zararlı biyolojik ajanlarla temas etmesinden koruma için imal edilen KKD'lerin koruyucu yüzeyleri planlanan kullanım koşullarında, bu tip maddelerin kullanıcıya geçmesini, sızmasını önleyebilmelidir. Bu sınıftaki KKD'lerin imal edildiği malzemeler, gerektiğinde gün boyunca kullanım için, mümkün olduğu kadar tam bir sızdırmazlık sağlayacak biçimde seçilmeli, tasarlanmalı, birleştirilmelidir. Dalma Donanımları: Solunum cihazı, azami dalma derinliği göz önünde bulundurularak, planlanan kullanım şartlarında, kullanıcıya soluyabileceği gaz karışımının sağlanmasını mümkün kılmalıdır. KKD'NİN TEMİNİNDEKİ AKTÖRLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ KKD Üreticisinin Yükümlülükleri KKD üreticisi, temel sağlık, güvenlik gereklerine uyumlu şekilde dizayn edilen, üretilen KKD'leri satışa sunar. Üretici teknik dosyayı hazırlar; “KKD Yönetmeliği”nde tanımlanan uygunluk değerlendirme faaliyetlerinde uygun olanını ya da olanlarını yapar ya da yaptırır. Uygun metotlarla KKD'nin uygulanabilir temel sağlık ve güvenlik gereklerine uygunluğunun ispatlandığı halde üretici AB Uygunluk Beyanını hazırlar ve “CE” işaretini KKD'yi ürünün üzerine yerleştirir. KKD İthalatçısının Yükümlülükleri İthalatçı, piyasaya sadece “KKD Yönetmeliği” maddelerine uyumlu KKD'yi sunar. İthalatçı, KKD'yi satışa sunmadan önce uygunluk değerlendirme işlemlerinin üretici tarafından ifa edilmiş olduğunu teyit eder. İthalatçı, üreticinin KKD'ye ait teknik dosyayı hazırladığını, KKD'nin “CE” işaretini taşıdığını, gerekli belgelerin KKD'ye bulunduğunu teyit eder. KKD Dağıtıcısının Yükümlülükleri Dağıtıcı, satışa sunduğu KKD'nin, “KKD Yönetmeliği” ne uygun olmasını sağlar. Dağıtıcı, piyasaya sunumdan önce KKD'nin “CE” işareti taşıdığını, gerekli belgelerle Türkçe kullanım kılavuzunun KKD ile beraber arz edildiğini, üreticinin yönetmelik gerekliliklerini sağladığını teyit eder.

TEMEL KAVRAMLAR

İşletmelerde çalışanların karşılaşılabilecekleri risklerin analizi aşamasında mevzuat bakıldığında, ilgili mevzuatlarda kullanılan bazı kavramlar aşağıda ifade edilmiştir. Tehlike; çalışma alanında bulunan veya dış kaynaklardan, çalışanı ya da çalışma alanını etkileyebilecek zarar ya da hasar verme potansiyelidir. Risk; tehlike kaynaklı kayıp, yaralanma veya diğer zararlı sonuç oluşma olasılığıdır. Risk değerlendirmesi; çalışma alanında mevcut veya dış kaynaklı tehlikelerin tespiti, bu tehlikelerin riske dönüşmesini sağlayan unsurlarla tehlike kaynaklı risklerin incelenerek derecelendirilmesi, kontrol önlemlerinin kararlaştırılması için gerçekleştirilmesi gereken çalışmalardır. Kabul edilebilir risk seviyesi; mevzuata, çalışma alanının tedbir vizyonuna uyumlu, kayıp ya da yaralanma meydana getirmeyecek risk düzeyidir. Ramak kala olay; çalışma alanında oluşan, çalışan, çalışma alanı veya iş ekipmanını zarar verebilme potansiyeli olmasına rağmen zarar vermeyen olaydır.

RİSK ANALİZİ

İşveren Yükümlülüğü İşveren; işyerinin ve çalışanların sağlık ve güvenliğini temin etme, devam ettirme, geliştirme için İSG bakımından risk analizi yapar ya da yaptırır. Risk analizinin yapılması; işverenin, işyerinde İSG'nin temin edilmesi sorumluluğunu bertaraf etmez. Risk analizi çalışmalarında görevlilere risk analiziyle alakalı gereksinim duyulan tüm bilgiyi, belgeyi sağlama görevi işveren tarafından gerçekleştirilir. Aynı Sahayı Paylaşan İşverenlerin Risk Analizi Çalışmaları Birlikte çalışılan sahayı birçok işveren paylaştığı durumda, sürdürülen faaliyetler için diğer işverenlerin sürdürdüğü faaliyetlerde dikkate alınarak ayrı ayrı risk analizi yapar. İşletme yöneticileri, risk analizi çalışmalarını, koordineli bir şekilde sürdürür, birbirlerini, çalışan temsilcilerini belirlenen riskler hususunda bilgilendirir. Birden çok işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri ya da siteleri vb. yerlerde, işyerlerinde ayrı ayrı gerçekleştirilen risk analizi çalışmalarının koordinasyonu yönetimce yürütülür. Asıl İşveren-Alt İşveren Birlikteliğindeki İşyerlerinde Risk Analizi Risk analizi yapılacak işyerinde, bir ya da daha fazla alt işveren bulunduğu durumlarda analiz çalışmalarında aşağıdaki konulara dikkat edilir. Alt işverenlerin yürüttükleri faaliyetlerde, "İSG Risk Değerlendirme Yönetmeliği" gereği, risk analizi çalışmalarını yapar ya da yaptırır. Alt işveren risk analizi çalışmaları hususunda asıl işverenin sorumluluk alanlarıyla ilgili gereksinim duyduğu bilgiler, belgeler asıl işverence sağlanır. Asıl işveren ve alt işverenler tarafından sürdürülen risk analizi çalışmalarının denetimini yapar, çalışmaların koordinasyonunu sağlar. Alt işveren hazırladığı risk analizinin bir suretini asıl işverene iletir. Asıl işveren; alt işverenin risk analizi çalışmasını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol önlemlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler, uygunsuzlukların giderilmesine katkı sağlar. Risk Analizi Rehberleri İşverene, risk analiziyle alakalı mevzuattan kaynaklanan zorunlulukları açısından destek olmak ya da rehberlik etmek maksadıyla risk analizi rehberleri oluşturulabilir. Rehberler işyerindeki çalışan sayısı, işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı dikkate alınarak; sektör, meslek ya da gerçekleştirilen faaliyetlere özgü olabilir. Kamu kurumları, kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, işçi/işveren, memur sendikaları ile kamu faydasına çalışan sivil toplum kuruluşları çalıştıkları sektörde rehber hazırlama faaliyetleri yapabilirler. Risk Analizi Aşamaları Risk analizi; bütün işyerlerinde tasarım ya da kuruluş aşamasından başlanılarak tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme, analiz etme, risk kontrol önlemlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan faaliyetlerin güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları takip edilerek gerçekleştirilir. Tehlikelere ait veriler toplanırken aynı üretim, yöntem ve teknikleriyle üretim gerçekleştiren benzer işyerlerinde oluşmuş olan iş kazaları ve meslek hastalıkları da değerlendirmeye alınmalıdır. Toplanan veriler ışığında; iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili mevzuatta bulunan hükümler de göz önüne alınarak, çalışma ortamında var olan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik vb. tehlike kaynaklı meydana gelen ya da bunların etkileşimi neticesinde oluşabilecek tehlikeler belirlenir ve kayıt altına alınır. Risklerin Tespiti, Analizi Belirlenen tehlikelerin tamamı bağımsız olarak, bu tehlikelerden kaynaklanabilen risklerin ne sıklıkta meydana gelebileceğiyle ilgili risklerden kimlerin, nelerin, ne şekilde, hangi şiddette zarar görebileceği tespit edilir. Tespit gerçekleştirilirken var olan kontrol önlemlerinin etkileri de dikkate alınır. Elde edilen veriler aracılığıyla tespit edilen riskler; işyeri faaliyetine ait özellikleri, işyerindeki tehlike ya da risklerin özellikleri ve çalışma alanının kısıtları vb. unsurlar, ulusal, uluslararası standartlar temel alınarak seçilen metotlardan birinden ya da birkaçından yararlanılarak analiz işlemleri gerçekleştirilir. Risk Kontrol Adımları Tespit edilen risklerin kontrol aşamasında;

planlama, risk kontrol önlemlerinin kararlaştırılması, risk kontrol önlemlerinin uygulanması uygulamaların izlenmesi şeklinde olur. Gerçekleştirilmiş olan risk analizi; tehlike sınıfına bağlı olarak az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç 6, 4 ve 2 yılda yenilenmelidir.

BÜYÜK ENDÜSTRİYEL KAZALARIN OLUŞABİLECEĞİ İŞYERLERİNDE RISK ANALİZİ

Tehlikeli madde bulunduran işyerlerinde büyük endüstriyel kazaların önlenmesi, olası kazaların insanlara, çevreye olan zararlarının minimuma düşürülmesi için yüksek seviyeli, etkili, sürekli korumayı sağlayabilmek için risk analizi çalışmalarında ilave faaliyetler gerçekleştirilmesi gerekir. Bunun için “Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi” ve “Güvenlik Raporu” gibi belgeler hazırlanarak çalışanların güvenliği temin edilmeye çalışılır. Tehlikeli madde bulunduran işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanabilmesi için zararlı maddelerin ya da bunların karışımlarının sınıflandırmaları yapılır; bu maddelerin üzerine veya ambalajlarına maddenin içerdiği zararlılığın çalışanlar tarafından kolayca anlaşılabilmesi amacıyla uyarı etiketlemeleri yapılır. Zararlı Maddelerin Sınıflandırılması Zararlı maddelerin, karışımların zararlılık sınıflarının tespitinde, sınıflandırılmasında; fiziki zarara, insan sağlığına yönelik, çevreye yönelik zararlara ait ölçütleri karşılayan zararlı madde ya da karışım ilgili zararlılık sınıflarına bağlı olarak sınıflandırılır. Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi İşveren, büyük kazaları önlemek, büyük bir kazanın oluştuğu halde, bunların etkilerini insana, çevreye minimum seviyede zarar verecek biçimde sınırlandırmak için güvenlik yönetim sistemindeki ilgili mevzuatta belirtilen yükümlülüklerle ait gereken bütün önlemleri alması gerekmektedir. İşveren, büyük endüstriyel kaza olma olasılığına karşı, kuruluştaki bulunan, büyük kaza senaryo dokümanındaki senaryolarda bulunan her bir tehlikeli maddeye özgü müdahale metoduyla koruyucu donanım bilgilerini barındıran bir kart hazırlar. Büyük Kaza Senaryo Dokümanı Bu Yönetmelik kapsamındaki alt seviyeli, üst seviyeli kuruluşların işverenince büyük endüstriyel kaza tehlikelerinin tespiti, bu tehlikelerden kaynaklanacak risklerin analizi için “Büyük Kaza Senaryo Dokümanı (BKSD)” hazırlanır ya da hazırlatılır. Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Alt seviyeli kuruluşun işvereni; büyük kaza önleme politika belgesiyle alakalı tebliğde talep edilen bilgileri, güvenlik yönetim sistemini göz önünde bulundurarak büyük kaza önleme politika belgesini hazırlar ya da hazırlatır. Güvenlik Raporu Üst seviyeli bir kuruluşun işvereni, en az aşağıda belirtilen bilgileri içerecek güvenlik raporu ile ilgili tebliğde ifade edilen konuları göz önüne alarak güvenlik raporu hazırlar, hazırlatır, kuruluştaki muhafaza eder. Güvenlik raporu; kuruluşun, kuruluştaki sürdürülen çalışmaların, iş akışlarının tanıtımının yapıldığı, kuruluştaki uygulanan güvenlik yönetimiyle alakalı bilgilerin bulunduğu bir belgedir. Faaliyete yeni açılacak kuruluş çalışmaya başlamadan önce güvenlik raporunu hazırlar, güvenlik raporunu hazırladığına dair “Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı”na yazılı olarak bildirir. Acil Durum Planları Üst seviyeli bir kuruluşun işvereni, acil durum planıyla alakalı tebliğde ifade edilen konuları göz önünde bulundurarak bir acil durum planı hazırlar ya da hazırlatır, sonrasında da kuruluştaki muhafaza eder. İşveren, acil durum planını; kuruluşun bulundurduğu tehlikeli maddelerin cinsi ya da miktarındaki değişiklik sebebiyle üst seviyeli bir kuruluş dönüşüğünde kapsama dâhil olduğu tarihi takiben 1 yıl içinde hazırlar. Faaliyete yeni açılacak kuruluş çalışmaya başlamadan önce acil durum planını hazırlar.

TEMEL KAVRAMLAR

İşyerlerinde çalışanların, acil durumlara maruz kalmaları halinde gerçekleştirilecek faaliyetleri belirten mevzuatta geçen bazı kavramlar aşağıda ifade edilmiştir. Acil durum; işyerinin tamamında ya da bir bölümünde oluşabilecek ya da işyerinin dışından ilgili alana tesir edebilecek zararlı kimyasal salınımı, patlama yangın, radyoaktif salınım, zehirlenme, pandemi, doğal afet, sabotaj vb. hızlı bir şekilde müdahale edilmesi gereken olaylardır. Acil durum planı; işyerlerinde oluşabilecek acil durumlarda gerçekleştirilecek faaliyetler ile uygulamaya yönelik fiillerin bulunduğu plandır. Toplanma yeri; acil durumların olumsuz sonuçlarından çalışanların etkilenmeyeceği uzaklıkta ya da korunakta belirlenmiş güvenli yerdir. Afet; toplumun tamamını ya da bir kısmı için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar oluşturan, normal yaşamı ve insan faaliyetlerini durduran ya da kesintiye uğratan, etkilenen toplumun baş etme potansiyelinin yetersiz kaldığı doğal, teknolojik, insan kaynaklı olaylardır. Acil yardım; acil durum ve afetlerde; ilk yardım, tedavi, defin, pandemiyi önleme, kurtarma, arama, cenaze defni, acil iade ve ibate, ısınma, aydınlanma, ulaşım, enkazın kaldırılması, altyapının işlerliğinin sağlanması, yakıt temini vb. acil hizmetlerin, ihtiyaçların karşılanması ve bu hususlarda gerçekleştirilecek tüm faaliyetlerin en uygun biçimde koordinasyonu ve minimum sorunla idaresi işlemleridir.

İŞYERLERİNDE ACİL DURUM YÖNETİMİ

İşveren Yükümlülüğü Acil durumlara karşılaşılan işyerlerinde, işverenin konu ile ilgili yükümlülüklerinden bazıları aşağıda belirtilmiştir. İşyeri alanı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre koşullarını göz önünde bulundurarak oluşabilecek ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek acil durumları önceden değerlendirerek olası acil durumları belirler. Acil hallerin olumsuzluklarını engelleyici ve sınırlandırıcı önlemleri alır. Acil hallerin olumsuzluklarından korunmak için gereken tahlilleri, analizleri gerçekleştirir. Çalışanların Yükümlülükleri Acil durum eylem planındaki konular ile alakalı olarak tasarlanan engelleyici, sınırlayıcı önlemlere uyar. İşyerinde bulunan makine, araç-gereç, tesislerde, binalarda çalışanın kendisine, diğer bireyin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atacak acil halle yüzleştiklerinde; derhal en yakın amirine, acil halle alakalı vazifelenirilen sorumlu ya da çalışan temsilcilerine bildirir. Acil Durum Plan Hazırlığı Acil durum eylem planı, bütün çalışma alanı dizaynında ya da başlangıç aşamasından başlanarak acil hallerin tespiti, bu hallerin olumsuzluklarını engelleyici ve sınırlayıcı önlemlerin planlanması, görevlilerin tespiti, acil hal uygulama, tahliye metotlarının tesisi, ilgili evrakların hazırlığı, tatbikat, acil durum eylem planının yenilenme basamakları takip edilerek düzenlenir. Acil Durum Müdahale ve Tahliye Metotları: İşveren tarafından acil hallerin oluşması durumunda haberleşme, tahliye, uyarma, kurtarma, arama, ilk yardım, yangınla mücadele vb. uyulması gerekli olan acil hallerde müdahale metotları tespit edilir, dokümanite edilir. Tahliyeden sonra, çalışma alanında kalmış olabilecek çalışanların tespiti için yapılacaklarda içinde sayımında olduğu gereken kontroller yapılır. Acil Durum Ekipleri ve Görevleri: İşveren; işyerlerinde acil durum ekiplerini oluşturur. Söndürme ekibi; çalışma alanında meydana gelebilecek yangına hemen girişimde bulunarak mümkün olduğunca yangını kontrol eder, yangının büyümesine engel olur, söndürme faaliyetlerini yürütür. Kurtarma ekibi; çalışma alanlarında acil hallerin ardından; çalışan, ziyaretçi, diğer bireylerin arama, kurtarma faaliyetlerini gerçekleştirir. Koruma ekibi; acil halden dolayı ortaya çıkabilecek paniği, kargaşayı önlemek, acil durum ekiplerinin koordinasyon faaliyetlerini sağlamak, sayım faaliyetlerini sürdürmek, gerekli olması halinde ilgili ulusal, yerel paydaşların müdahale ekiplerini bilgilendirmek. İlk yardım ekibi; acil halin olumsuzluklarına maruz kalan bireylerin ilk yardım faaliyetlerini gerçekleştirir. 10 çalışandan az çalışanı bulunan işyerlerinde; acil durumlarla alakalı ulusal, yerel paydaşlarla iletişimi sağlamak, söndürme, kurtarma, koruma ekiplerinin hepsine uyan donanımlı, özel eğitimi olan en az bir çalışanı görevlendirilebilir. İşveren, ilk yardım ekibindeki çalışanların görevlendirilmesinde “İlkyardım Yönetmeliği” esaslarına göre hareket eder. Acil Durum Tatbikatı: Düzenlenen ADP’nin uygulanmasının düzenli bir şekilde izlenebilmesi için acil durum tatbikatları uygulanır, denetlenir, gereken düzeltici, engelleyici önlemler alınır. Denemesi sağlanan tatbikatın tarihi, tatbikatta görülen eksiklikleri, düzenlemeleri kapsayan tatbikat formu hazırlanır. ADP’nin Yenilenmesi: İşyerinde ya da yakın çevresinde, belirlenen acil halleri değiştirebilecek ya da ilk defa karşılaşılabilecek acil durumların oluşması halinde ADP tamamen ya da kısmen yenilenir. Hazırlanan ADP’ler, tehlike sınıflarına bağlı olarak; az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç 6, 4,2 yılda bir yenilenir. Çalışan Eğitimi: Tüm çalışanlara;

ADP'lerle yangın söndürme, koruma kurtarma, ilk yardım ekiplerinde görevli çalışanlar konusunda bilgilendirme yapılır. Çalışmaya yeni başlayan, diğer bir işverenden kısa bir süreliğine çalıştırılmak için devralınan personellere, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) eğitimlerine ek olarak ADP ile alakalı olarak ayrıca bilgi verilir.

ULUSAL VE YEREL ACİL DURUM YÖNETİMİ

Ulusal ve yerel acil afet yönetimindeki usul ve esasların belirlenmesi için “Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği” çıkarılmıştır. İlgili yönetmelikle birlikte; afetlere, acil durumlara müdahale sırasında gereksinim duyulan bütün gücü, kaynağı ulusal ve yerel düzeyde planlanır, gücü ve kaynağı olay yerine hızla ulaştırır; müdahale hizmetleri, hizmetlerin koordinasyonundan sorumlu ana ve destek çözüm ortakları ve yerel seviyede sorumlu birimlerin görevleri, sorumluluklarıyla planlama esasları belirlenir. Planlama ve Hazırlık Çalışmaları: Acil durum, afet hizmetleri; hazırlık, müdahale, ön iyileştirme faaliyetlerini içerecek biçimde tasarlanır. Bu hizmetlerin tam, sorunsuz sağlanması, hizmet bütünlüğünü koruma, hizmetlerin etkileşimi konularında daha özenli davranılmalıdır. “Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı”na bakanlık ve paydaşların katılımıyla afetlere, acil durumlara ait uygulama faaliyetlerinde görevli hizmet grupları, koordinasyon birimlerine ilişkin görevleri, sorumlulukları tanımlamak için afet öncesinde, sırasında ve sonrasında müdahale planlamasının temel ilkelerini içeren “Türkiye Afet Müdahale Planı (TAMP)” hazırlanır. İl Afet Müdahale Planı: Vali himayesinde “İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü” koordinasyonunda bakanlık, kurum, kuruluşların taşra teşkilatların, mahalli idarelerin iştirakiyle afetlere, acil durumlara ait müdahale faaliyetlerinde vazifelendirilecek, hizmet grupları, koordinasyon birimlerine ilişkin görevleri, sorumlulukları tanımlamak için afet öncesinde, sırasında ve sonrasında müdahale planlamasının temel ilkelerini kapsayan TAMP ile entegre “İl Afet Müdahale Planı (İAMP)” hazırlanır. Yerel Seviye Hizmet Grubu Operasyon Planları: Yerel seviye hizmet grubu operasyon planları, ana çözüm paydaşı bakanlık, kurumların, kuruluşların taşra teşkilatı, bağlı ve ilgili birimlerince destek çözüm paydaşlarının da katılımıyla hazırlanır; il kurtarma, yardım komitesinin görevlerini de yapacak olan il afet, acil durum koordinasyon kurulunca onaylanarak yürürlüğe alınır. Acil Durum Planı: Kamu kurumları, kuruluşlarıyla özel kuruluşların binaları, tesisleri için ADP'ler “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik” kapsamına uygun biçimde hazırlanır. Medya İletişimi: Afetlerde, acil durumlarda; medya, halkla ilişkilerin sorunsuz bir şekilde sürdürülmesinde Başkanlıkça medya iletişim planları yapılır. Planların Güncellenmesi: Afetlere ve acil durumlara ait hazırlanacak planlarda, eklerinde bulunan personel, malzeme, araç, gereç vb. gereksinimler izlenir. Bu hususlarda noksanlık ya da farklılıklar oluştuğunda plan ve ekleri, planı hazırlayan kurumca revize edilir. Planda aktif rol almayan ekler planı hazırlayan kurumun en üst yöneticisince, plan değişiklikleriyle planda değişiklik yapan ek değişiklikleri planı onaylamaya yetkili makamca onaylanır. Ulusal Düzeyde Afet ve Acil Durum Hazırlık Çalışmaları Afetlere, acil durumlara müdahale edecek bakanlık, kurum ve kuruluşlar Başkanlıkla koordinasyon içinde afet, acil durum hazırlıklarını noksansız bir biçimde yapar, yeterli sayıda çalışanı görevlendirir, eğitir, hazır hale getirir. Ulus seviyesinde servislerin yönetimine Başkanlığın karar verdiği yöneticiler, yerel seviyede servislerin yönetimine İçişleri Bakanlığınca belirlenecek mülki idare yöneticileri görevlendirilir. Afet, acil durum hazırlıkları bakanlıklarda görevli bir müsteşar yardımcısı, diğer kurumlarda, kuruluşlarda ise görev verilecek üst düzey yönetici aracılığıyla Başkanlıkla koordineli şekilde bütün olanaklar göz önünde bulundurularak yapılır. Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezleri: Afetlere, acil durumlara müdahaleden sorumlu bakanlık, kurumlar, kuruluşlar, valilikler, valiler tarafından gerektiği durumlarda kaymakamlıkların, bünyelerinde kurulmuş afet, acil durum yönetim merkezlerince 7 gün 24 saat olarak afet, acil durum hizmetlerini devam ettirir. Yerel Seviyede Afet ve Acil Durum Hazırlık Çalışmaları: Yerel seviyede afet, acil durum hazırlıkları illerde valilerin, ilçelerdeyse kaymakamların koordinasyonunda bütün kurumların, kuruluşların desteğiyle gerçekleştirilir. Ana Çözüm Ortaklarının Görev ve Sorumlulukları Ortaklar; Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Türkiye Kızılay Derneği'dir.