DERS ADI İş Kazaları ve İSG'de Temel Önlemler
ÜNİTE ADI İŞ KAZALARINA GİRİŞ
ÜNİTE NO 1
YAZAR Prof.Dr. EBRU BOZKURT

İŞ KAZASININ TANIMI ve KAPSAMI

İş kazası için çeşitli kaynaklar tarafından çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Bunlar: • İş kazası; önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinalar ile araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır (Dünya Sağlık Örgütü (WHO). • İş kazası; önceden planlanmayan, beklenmeyen, belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan bir olay olarak tanımlamıştır (Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)). • İş kazası; iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olaydır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu). • İş kazası; a) Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle iş yeri dışında, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesi). İş Kazası Sayılan ve Sayılmayan Durumlar Sigortalının yaptığı işle alakasına bakılmadan, iş yerinde bulunduğu sırada meydana gelen olaylar iş kazası sayılmaktadır. Çalışanın; • Avluda yürürken düşmesi, • Dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, • Bahçedeki ağaçtan meyve toplarken düşmesi, • Yemek saatinde yemek yerken elinin kesilmesi, boğazına yemek takılması, eline çatal vs. batması, • Dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, • İş yerinde intihar etmesi, • İş yeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, • Molada, dinlenirken gölgesine yattığı ağaçtan üstüne bir şeyler düşmesi, • İş yerinden ücretli izinli olan çalışanın izin sırasında ziyaret amacıyla iş yerine geldiğinde meydana gelen kazalar, • Çalışanın iş yerinde kalp krizi geçirip ölmesi, • Çalıştığı araçlarda (forklift vb.)geçirecekleri kazalar gibi. Sigortalıların iş yeri dışında yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen; • Kasaphane iş yeri işleten sigortalının, getirilen etleri almak için iş yeri dışına çıktığında bir aracın kendisine çarpması, • Marangoz atölyesi işleten sigortalının iş yeri dışında mutfak dolabı monte ederken ayağına parçalardan birinin düşmesi sonucu yaralanması, • Kombi servisinde çalışan sigortalının kombi tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi gibi kazalar da iş kazası sayılacaktır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre emziren kadın sigortalının, süt izni için verilen zamanlarda meydana gelen; • Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda iş yerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza, • Çocuğun bulunduğu yere gidiş-gelişi esnasında geçirdiği trafik kazaları gibi kazalar iş kazasıdır. Birçok iş yerinde çalışanlar işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş-geliş yapmaktadırlar. Bu esnada da çalışanın başına herhangi bir kaza meydana gelmesi muhtemeldir. Bu durumlarda ise; • İşverenin kiraladığı bir minibüs veya iş yerine ait servis aracı ile sigortalıların sabah evlerinden iş yerine, işin bitiminde de iş yerlerinden evlerine getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen trafik kazalarının, • Tam olarak durmamış araçtan sigortalının inerken düşerek yaralanmasının, • Araç içinde herhangi bir nedenle meydana gelen olayın iş kazası olarak sayılması gerekmektedir. Ancak, sigortalının işe gitmek için bindiği servis aracından indikten sonra sigortalının getirilip götürülme hâli sona erdiğinden, yolun karşı tarafındaki iş yerine geçerken uğradığı trafik kazası, iş kazası sayılamayacaktır. Ayrıca çalışanın kendi özel aracıyla iş yerine ulaşım sağladığı durumlarda meydana gelen kazalar da iş kazası sınıfına girmemektedir. Şayet işveren, çalışana daha önceden yazılı olarak kendi aracı ile işe gelip-gidebileceğini tebliğ etmişse bu olayda iş kazası sayılacaktır. Çalışanın, işveren tarafından görevli olarak başka bir yere gönderildiğinde; çalışanın verilen görevi yapmadığı zamanlarda meydana gelen kazaların iş kazası sayılması gerekmektedir. Bu noktada dikkat edilecek husus meydana gelen kazanın, sigortalıya verilen görevle ilgisinin bulunup bulunmadığı, görevin yapılması için geçen süre içinde meydana gelip gelmediğidir. Ayrıca iş yerinde çalışan bir sigortalının, işveren tarafından işverenin evindeki bir malzemeyi almak üzere görevlendirildiği hâllerde, sigortalının işverenin evine gidip gelmesi esnasında uğradığı olaylar de iş kazası sayılmalıdır. İşveren tarafından görevlendirilen sigortalının görevi ile alakalı olmayan ve görevinin dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaz. Yani, görevlendirilen sigortalının kendisine verilen iş dışında sinema veya gece kulübü gibi herhangi bir yerde eğlenmeye gittiği esnada uğradığı kaza iş kazası olarak kabul edilemez. Çünkü bu olayda çalışan kendine verilen görevin dışında

bir eylemde bulunduğu sırada kaza başına gelmiştir. İş Kazasının Unsurları Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için; • Kazayı geçiren kişinin sigortalı olması, • Sigortalının iş yerinde veya iş yerinden sayılan yerlerde bulunması, • Olayın işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelmesi, • Kaza ile sonuç arasında uygun bir nedensellik bağının bulunması, • Kaza sonucu çalışanın bedence veya ruhça özre uğraması ve bu unsurların birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu maddeleri sırayla inleyecek olursak; sigortası olmayan kişiler kanunlar karşısında çalışan olarak görülmediğinden başlarına gelecek olay ne olursa olsun iş kazası niteliği taşımamaktadır. Bu yüzden çalışanın haklarına sahip olabilmesi için sigortalı olması oldukça önemlidir. Aynı zamanda sigortasız kişileri çalıştırmak yasal olarak suçtur. Kimlerin sigortalı sayılacağı 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinde belirlenmiştir. Çalışanın başına gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için belli bir süre çalışmış olmak veya belirli bir prim ödenmiş olması gibi bir şartlar aranmadığından, diğer unsurları da taşıdığı sürece kaza işe girdikten sonra on dakika içerisinde dahi meydana gelse iş kazası sayılacaktır. Olay şayet iş yerinde veya iş yerinden sayılan yerlerde meydana gelmişse iş kazası sayılır. Dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi alanlarda meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır. Özetle, bir çalışan iş yerine veya eklentilerine giriş yaptığı andan iş yerinden veya eklentilerinden ayrıldığı ana kadar, çalışır durumda olsun veya olmasın, işverenin otoritesi altında olsun veya olmasın meydana gelen olay iş kazasıdır. Kazaya neden olan olay işveren tarafından verilen işin yürütüldüğü sırada olmalıdır. Kaza iş yerinde meydana gelmese dahi, çalışanın işveren tarafından iş yeri dışında işinin gereği olarak görevlendirdiği sırada uğradığı kaza iş kazasıdır. Yani çalışanın iş yeri dışında kendi şahsi işini yaparken maruz kaldığı kaza iş kazası sayılmamaktadır. Bir olayın kaza ile sonuçlanması tek başına yeterli değildir. Çalışanın yaptığı iş ile meydana gelen kaza arasında ve kaza ile uğranılan özür arasında uygun bir nedensellik bağı bulunması gerekir. Yani, çalışanın başına gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için kazanın iş ile ilgili olması gerekir. Nedensellik bağı 3 durumda kesilebilir.

1. Mücbir sebep: İşverenin gerekli tüm sorumluluklarını yerine getirmesine rağmen elde olmayan ve aynı zamanda engelleyemeyeceği çeşitli nedenlerden dolayı (deprem, sel gibi) zararın meydana geldiği durumlardır.
2. Çalışanın ağır kusuru: İş sözleşmesinin tarafı olmasından dolayı çalışanların da yerine getirmesi gereken yükümlülükler bulunmaktadır. Çalışanların kendilerine verilen emir ve talimatları yerine getirmedikleri durumda yaşanan kazalarda nedensellik bağı kesilebilir. Çalışanın da emir ve talimatları yerine getirirken gerekli dikkat ve özeni göstermesi gerekir.
3. Üçüncü kişilerin ağır kusuru: İşverenin yükümlülüklerini yerine getirmesine rağmen üçüncü bir kişinin zarara neden olacak fiilini öngörmesi mümkün olamadığı hâllerde üçüncü kişilerin tam ve ağır kusuru da nedensellik bağının kesilmesine sebep olur.

İş yerinde meydana gelen bir olayın hukuk karşısında iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için gerekli bir başka unsur ise bu olaydan çalışanların herhangi bir zarar görmesidir. İş yerinde yangın, bir maddenin çarpması, düşmesi, zehirlenme, elektrik çarpması, yüksekten düşme gibi dışarıdan gelecek bir etkinin çalışanın vücut bütünlüğüne zarar vermesi durumunda olay iş kazası sınıfında yer alır. İş Kazası Sonrasında Çalışana Sağlanan Haklar Çalışanın başına gelen kaza iş kazası olarak kayıtlara geçtikten sonra kanunların sağladığı haklardan faydalanabilmektedir. Bu haklar kısaca özetlenecek olursa: Kısa vadeli sigorta kolları kapsamında; • Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, • Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, • İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması, • Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi, • Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hâllerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği, • Analık sigortası kapsamında emzirme ödeneği, • Cenaze ödeneği, • Askerlik ve doğum borçlanması hakları, verilmektedir. Uzun vadeli sigorta kolları kapsamında: • Malullük sigortası kapsamında malullük aylığı, • Yaşlılık sigortası kapsamında yaşlılık aylığı ve toptan ödeme, • Ölüm sigortası kapsamında ölüm aylığı, • Ölüm toptan ödemesi ve aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği ile cenaze ödeneği verilmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kanun'da belirtilen geçici iş göremezlik sürelerinde verilen ödenek olarak tanımlanmıştır. Çalışana geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için; • Geçici iş göremezlik hâli; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık veya analık durumlarından birinden kaynaklanmalıdır. • Sosyal Güvenlik Kurumunun yetkilendirdiği doktor ve sağlık kurullarından sağlık raporu alınması gerekmektedir. Sürekli iş göremezlik geliri, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlerden dolayı meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış ve bu durum kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlarla tespit edilmiş sigortalıya bağlanan gelirdir. İş kazası veya meslek hastalığından dolayı çalışma gücünün veya meslekte kazanma gücünün %60'ını kaybeden ve bu hâli Kurum Sağlık Kurullarınca tespit edilen sigortalı malul sayılır. Malul sayılan kişiye maluliyet aylığının bağlanabilmesi için; • Kişinin sigortasının malul olmadan önce, yani sağlıklıyken olması, •

Sigortalılık süresinin en az 10 yıllık ve 1800 gün prim ödemiş olması, • Çalıştığı işten ayrılmış olması, • Tahsis Talep ve Beyan Taahhüt Belgesini doldurarak Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuruda bulunması gerekmektedir. Kişi sigortalı çalışan olarak işe başlamadan önce hastalığa sahip fakat bu hastalık malul duruma düşmesine neden olmayacak derecede olup malul duruma düşmesi çalışmaya başlamasının ardından gerçekleşirse sigortalının bu hastalığa bağlı olarak maluliyeti kabul edilir. Sigortalının maluliyeti onu başka birinin bakımına muhtaç hâle getirmiş ise sigortalılık süresi aranmaksızın en az 1800 gün prim ödemiş olması durumunda maluliyet aylığı bağlanır. İş Kazası Olduğunda Yapılması Gerekenler İş yerinde herhangi bir iş kazası meydana geldiğinde; • Kaza, işletme içinde ilgili kişiye bildirilir. • Yaralı ya da yaralılara tıbbi bakım ve ilk yardım sağlanır. • Kazanın incelenmesi yapılır. • Bulgular rapor edilir. • İşveren tarafından 2 iş günü içinde, yazılı olarak Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne, 3 iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İl Müdürlüğüne bildirilir. • Kazanın tekrarını önleyici tedbirler için bir plan geliştirilir. • Bu planın uygulanmaya konulması sağlanır. • Kazanın tekrarını önleyici tedbirlerin alınması sağlanır. • Sürekli iyileştirmenin yapılması sağlanır.

KAZA TEORİLERİ

Kaza sebeplerini açıklamak için geliştirilen teoriler şunlardır: Domino teorisi: İş kazaları incelendiğinde beş temel nedenin arka arkaya dizilmesi sonucu kazanın meydana geldiği anlaşılmaktadır. Bu beş temel faktör domino teorisi olarak isimlendirilen kaza zinciri ile açıklanmaktadır. Bu faktörlerden biri var olmadıkça bir diğeri meydana gelmez ve zincir tamamlanmadıkça kaza ve yaralanma olmaz. Kaza zincirini oluşturan bu faktörler şöyle özetlenebilir:
1. Kalıtsal ve sosyal çevre: Olumsuz karakter özellikleri insanları sosyal çevrenin bir sonucu olarak miras kalmıştır ve edinilebilir güvenli olmayan biçimde hareket etmeye yönlendirebilir.
2. Kişinin hatası: Dikkatsizlik, pervasızlık, sinirlilik, önem vermeme ve ihmal gibi kişisel özürler kazaların ikinci nedenidir. İnsanların bu beşerî zaafları eğitim ve disiplinle belki kısmen düzeltilebilir.
3. Tehlikeli hareket ve durumlar: İnsanlar tarafından ortaya konan güvenli olmayan davranışlar ve mekanik veya fiziki tehlikeler kazaların doğrudan nedenleridir. İnsanın kişisel özürleri olması her zaman için kazaya uğramasını gerektirmez. Bir insanın, örneğin dikkatsizliği bir kazaya neden sayılabilmesi için, çalışması sırasında da dikkatsiz bir hareket yapmış olmasıyla kaza zincirini tamamlar. Tehlikeli hareketler: • Görev verilmeden veya uyarılara aldırmadan sorumsuz biçimde çalışmak • Tehlikeli hızda çalışmak ya da alet kullanmak • Güvenlik donanımını kullanılmaz duruma getirmek • Yükleme, kaldırma, yerleştirme vb. çalışmalarda güvenlik kurallarına uymamak Tehlikeli hareketlerin sebepleri incelendiğinde: • Eğitimsizlik / bilinç yetersizliği • Farkında olmama • Alışkanlıklar • Önemsememe • Mazeret bulma gibi durumlar karşımıza çıkmaktadır. Güvensiz koşullar (tehlikeli durumlar), bir çalışanın yaralanmasına veya ölümüne neden olabilecek tehlikelerdir. Bu tehlikelerden bazıları hatalı güvenlik prosedürleri, hatalı çalışan ekipman veya aletler veya gözlükler ve maskeler gibi gerekli güvenlik ekipmanlarının kullanılmamasıdır. Güvensiz koşullar çeşitli iş yerlerinde bulunabilir, ancak bunlar sanayi, imalat veya el işçiliği pozisyonlarındaki çalışanlar için özel bir tehlike oluşturur. Tek bir çalışanın güvensiz davranışlarda bulunması durumunda, aynı ortamda çalışan diğer çalışanlar güvensiz koşullara maruz kalacaktır. Tehlikeli durumlar; • Makinelerde koruyucu olmaması veya yetersiz olması • Kusurlu ve eskimiş aletler, takımlar • Ortamın düzensiz dağınık olması • Yetersiz aydınlatma • Uygun olmayan veya eskimiş koruyucu malzemeler (iş elbisesi, gözlük vb.) • Güvensiz çalışma yöntemleri • Yetersiz havalandırma şeklinde özetlenebilir.
4. Kaza: Kaza zincirin son halkasıdır. Tipik olarak yaralanmayla sonuçlanan kazalar düşmeyle veya hareket eden nesnelere çarpmayla meydana gelmektedir. Yaralanma ya da zararın meydana gelmesi, yani kazanın bütün unsurları ile gerçekleşebilmesi için bir kaza olayı da mevcut olmalıdır.
5.Yaralanma: Tipik olarak kazalardan meydana gelen yaralanmalara incinmeler ve kırıklar da dâhildir.
Epidemiyoloji teorisi: Epidemiyoloji, toplumdaki hastalık, kaza ve sağlıkla ilgili durumların dağılımını, görülme sıklıklarını ve bunları etkileyen faktörleri inceleyen bir çalışma alanıdır. Sağlık ile ilgili bilgileri toplayıp yorumlayarak sağlığı geliştirmeyi ve hastalıkları azaltmayı amaçlamaktadır. Bu teoride, iş sağlığını geliştirilmek ve iş kazalarını önlemek için yapılması gereken araştırmalar; • Sağlıkla ilgili olayları tanımlama ve görülme sıklığını ölçme, • Hastalık ya da kazanın neden ortaya çıktığını inceleme, • Uygulanan sağlık hizmetinin veya programlarının etkinliğini ölçme şeklinde üç grupta toplanmıştır. Sistem teorisi: Bir sistem, birlikte bir bütün oluşturan, düzenli bir biçimde karşılıklı ilişkide bulunan ve birbirlerini etkileyen bir bileşenler grubudur. Bu teori, meydana gelen kazanın insan, makine ve çevre bileşenlerinden oluşan bir sistemde gerçekleştiğini ifade etmektedir. Bu bileşenlerin birbirini etkileme durumlarının belirlenmesiyle kazaların oluşumdaki benzerlikler tanımlanır. Kombinasyon teorisi: Bu teoriye göre, bir kazanın sebebinin tek bir model ya da teori ile açıklanması mümkün değildir. Kazaların gerçek sebebi ancak iki ya da daha fazla modelin birleştirilmesi ile bulunabilir. Hem kazanın önlenmesinde hem de kazanın araştırılmasında uygun model ya da teoriler kullanılır. Böylece meydana gelen bir kazayı tek bir modelle açıklamaktan kaçınılmış olur. Kaza/olay teorisi: Dan Petersen tarafından geliştirilmiş bu teori, Petersen Kaza/olay teorisi olarak ta bilinmekle birlikte İnsan faktörü teorisinin genişletilmiş bir hâlidir. İnsan faktörü teorisine ek olarak Petersen, ergonomik tuzaklar, hataya karar verme ve sistem hataları gibi yeni elementleri ortaya koymuştur. Petersen teorisine göre; • Yönetim, makul bir güvenlik politikası oluşturmaz, • Güvenliği dikkate alan sorumluluk ve yetki açıkça tanımlanmaz, • Ölçüm, inceleme,

düzeltme ve soruşturma gibi güvenlik prosedürleri göz ardı edilir veya bunlara yeterince önem verilmez, • Çalışanlar, uygun bir oryantasyona tabi tutulmaz ve • Çalışanlara yeterli güvenlik eğitimi verilmez ise sistem başarısız olacaktır. İnsan faktörleri teorisi: Bu teoriye göre, kazalar enindesonunda insan hatasından kaynaklanan olaylar zincirine bağlanmaktadır. İnsan faktörleri teorisi, kazaların sonuç olarak bir insanın hatasından kaynaklandığını ifade eder. İnsan hatasına neden olan faktörler; 4. Aşırı yükleme 5. Uygun olmayan tepki 6. Uygun olmayan faaliyetler 1. Aşırı yükleme: Verilmiş herhangi bir süre içerisinde kişinin taşıdığı yük ile kapasitesi arasındaki dengesizlik aşırı yükleme olarak ifade edilmektedir. Kişilerin kapasiteleri doğal yeteneklerine, eğitimlerine, fiziki yapılarına, yorgunluk, stres gibi durumlarına bağlı olarak farklılık göstermektedir. 2. Uygun olmayan tepki: Kişilerin olaylar karşısında gösterdikleri tepkiler ya kazayı engelleyici ya da kazaya neden olan hareketlerdir. Ortamda tehlikeli durumun fark edilip düzeltilmesi için herhangi bir eylemin yapılmaması bir uygun olmayan tepkidir. Bununla birlikte kazaların meydana gelmemesi için alınan önlemlerin göz ardı edilmesi de yine uygun olmayan tepkiler içerisinde yer alır. Tüm bu durumlar kazalara neden olacaktır. 3. Uygun olmayan faaliyetler: İnsanların yaptıkları hatalar uygun olmayan faaliyetlerden kaynaklanabilir. İnsanların çalışma ortamlarındaki riskleri yok sayarak dikkatsizce iş yapmaları sonucu kazalar oluşmakta, yaralanmalar ve hatta ölümler meydana gelmektedir. Tek faktör teorisi: Bu teoriye göre kazalar sadece tek bir nedenden dolayı ortaya çıkmaktadır. Şayet bu neden tanımlanabilir ve ortadan kaldırılabilirse kaza meydana gelmeyecektir. Bu yaklaşımdan dolayı tek faktör teorisi günümüzde araştırmacılar tarafından eleştirilmektedir. Çok faktör teorisi: Tek faktör teorisinin aksine bu teoride birçok etkenin kazaya neden olduğu ifade edilmektedir. Standartların altındaki şartlarda ya da uygulamalarda bir dizi hatalar sonucunda kazalar oluşmaktadır. Birçok deneyimli sağlık ve güvenlik uzmanı, bu teori ve analiz yöntemlerini uygulamaktadır. Enerji teorisi: Bu teori William Haddon tarafından geliştirilmiş olup kazaların daha çok enerjinin transferi sırasında meydana geldiği belirtilmektedir. Kazanın verdiği hasarın boyutunun enerji boşalması ile orantılı olduğu enerji boşalması ne kadar büyükse, hasarın da o kadar büyük olacağı ifade edilmektedir. Kazaların Temel Nedenleri (4M) Hemen her kazada mutlaka insana bağlı bir hatanın yer aldığı görülmektedir. Ancak insana ilişkin bu hata, sadece kaza yapan kişi ile sınırlı değildir. Kazaların temel nedenleri 4M olarak bilinen faktörlerle açıklanmaktadır. Bu faktörler; İnsan (Man): hatalara neden olan insan faktörü. Makine (Machine): uygun olmayan, koruyucusuz ekipman, makine, tezgah, tesisi gibi fiziksel faktörler. Ortam-Çevre (Media): bilgi, bilgilendirme, çalışma metotları ve çevresel faktörler. Yönetim (Management): yönetimsel faktörler. İş kazalarının % 88'i tehlikeli hareketlerden, %10'u tehlikeli koşullardan, %2'si ise sebebi bilinmeyen durumlardan kaynaklanmaktadır. İş kazası sonucu iş yerlerinde dolaylı ve doğrudan maliyetler ortaya çıkmaktadır. İş kazalarının iş yerine maliyetlerini genel olarak şöyle özetlenebilir. Doğrudan kayıplar: • Kaza anında yapılan ilk yardım masrafları • Kazalıya ödenen geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri • Gerekli dinlenme süreleri için ödenen ücretin üçte ikisi • Kazalıya ya da ailesine ödenen tazminatlar • Mahkeme giderleri • Ölümlü kazalarda uygulanacak cezai hükümlerin bedelleri Dolaylı kayıplar: • İş gücü kaybı • Kazalının çalışamaması • Kazalının çalışma arkadaşlarının verdikleri aralar • Usta ve yöneticilerin kazayı incelemek için kaybettikleri zaman • Yaralı işçinin üzerindeki işi yeniden düzene koyması için geçen süre • Yasal işlemler için kaybedilen zaman • Üretim kaybı • Kaza sırasında üretime ara verilmesi • Üretimin aksaması nedeniyle iş akım ve programındaki aksamalar • Makinaların durması ya da hasara uğraması • Malzeme ve ham maddenin zarara uğraması • Kazaya uğrayan işçinin işe dönmesi hâlinde verimdeki düşmeler • Siparişlerin zamanında karşılanamamasından doğan kayıplar • Firmanın şöhret kaybı • Geç teslim nedeniyle ödenen para cezaları • Erken teslim hâlinde alınabilecek primden kayıplar • Üst makam ve hükümetçe yapılan soruşturma masrafları • Ulusal ekonomi açısından oluşan zararlar Kaza Piramitleri 1931 yılında Heinrich ve 1969 yılında ise Bird tarafından kazaların analizi yapılmış ve kaza piramitleri oluşturulmuştur. Bu teorilere göre kazaların sonucunda ortaya çıkabilecek durumlar oransal olarak karşılaştırılmıştır. Heinrich'in kaza piramidi teorisine göre ağır yaralanma ya da ölümle neticelenen her kazanın temelinde 29 maddi hasarlı ya da uzuv kayıplı, 300 yaralanma olmayan (ramak kala) olay vardır (Şekil 3.2). Bunun yanında 1 ölümlü ya da ağır yaralanmalı iş kazası meydana gelmektedir. Buna dayanarak ramak kala olaylar ve hafif atlatılmış iş kazaları daha büyük iş kazalarının habercisidir. Dolayısıyla işletme içerisinde yaşanan ramak kala olaylarının belirlenmesi, kayıt altına alınması ve yaşanabilecek kazaların önlenmesi için çalışmalar yapılmalıdır. Kuzey Amerika Sigorta Şirketi için çalışan Frank E. Bird ise, 297 şirket tarafından bildirilen 1,7 milyondan fazla kazayı analiz etmiştir. Bird, bildirilen hafif atlatılan kazaların sayısı ile büyük kazaların sayısı arasında bir ilişki olduğunu göstermiş ve kazaların büyük bir kısmının uygun bir müdahale ile tahmin edilip önlenebileceğini iddia etmiştir. Bird'ün kaza piramidi teorisine göre ise her 1 ciddi yaralanmalı kazaya karşılık, 10 hafif yaralanmalı (sadece ilk yardım ile giderilebilen), 30 maddi hasarlı kaza, 600 yaralanmasız ve hasarsız kaza (ramak kala) meydana gelmektedir. 2003 yılında ConocoPhillips Marine, ciddi ve ucuz atlatılan kazalar arasında büyük fark olduğunu gösteren benzer bir çalışma yürütmüştür. ConocoPhillips kaza piramidine göre; her 1 ölüm, her 30 küçük kişisel yaralanma, maddi hasar içeren her 300 kaza ve her 3000 ramak kala olayı 300.000 riskli davranıştan

kaynaklanmaktadır. (Şekil 3.4). Etkin makine koruma ve eğitim sayesinde, riskli davranışlar ve ramak kala olaylarının azaltılabileceğini ifade etmiştir. Böylece riskli davranışların sayısı azalacağından çalışanların ölüm riski de azalacaktır.

İŞ KAZALARININ SINIFLANDIRILMASI

İş kazaları; olayın meydana gelme şekline, olay sonucu oluşan zararın niteliğine, olayın sonuçlarına bağlı olarak değişik şekillerde sınıflandırılmaktadır. İş kazaları için yaralanmanın ağırlığına, cinsine ve kazanın cinsine bağlı yapılan bir sınıflandırılma türü aşağıda verilmiştir: Yaralanmanın ağırlığına göre; • Yaralanma ile sonuçlanan kazalar • Bir günden fazla işten uzaklaşmaya neden olacak tedavi gerektirmeyen kazalar • Bir günden fazla işten uzaklaşmayı gerektiren kazalar • Sürekli iş göremezliğe neden olan kazalar • Ölüm ile sonuçlanan kazalar Yaralanmanın cinsine göre; • Kafa yaralanmaları (baş, göz, yüz vb.) • Boyun omurga yaralanmaları • Göğüs kafesi ve solunum organları yaralanmaları • Kalça, diz kapağı, uyluk kemiği yaralanmaları • Omuz, üst kol, dirsek yaralanmaları • Ön kol, el bileği, el içi, parmak yaralanmaları • Diz kapağı, baldır, ayak yaralanmaları • İç organ yaralanmaları • Ruhsal ve sinirsel tahribat yapan kazalar Ülkemizde yaralanmanın türüne bağlı kazalar için Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) 2017 yılı istatistikleri incelendiğinde, iş kazalarında meydana gelen yaralanmaların yarısından fazlasının (% 58,78) yaralar ya da yüzeysel yaralanmalar şeklinde olduğu görülmektedir. Kazanın cinsine göre; • Düşme, incinme • Parça, malzeme düşmesi • Göze yabancı cisim kaçması • Yanma • Makinelerden olan kazalar • El aletlerinden olan kazalar • Elektrik kazaları • Taşıt kazaları • Ezilme, sıkışma • Patlamalar • Zararlı ve tehlikeli maddelere değme sonucu oluşan kazalar Araştırmalar, ülkemizde kazaların cinsine göre yapılan sınıflandırmada oransal olarak en büyük payın %37,10'lık dilimle cisimlerin ezmesi, batması ya da kesmesi ile meydana gelen kazalar olduğunu göstermektedir. En az görülen kazalar ise taşıtların sebep olduğu kazalar olarak karşımıza çıkmaktadır. İş kazalarını, verdiği zarara göre sınıflandırmak önerilen bir yoldur. Bu sınıflandırmaya göre kazalar, zararın şiddet derecesine göre üç grupta toplanmaktadır. Bunlar: Rapor edilebilen kazalar (Şiddet kategorisi 1): Her bir kazayı saymak, istatistiki verinin bilgi değerini arttırırken, bu yöntem veriyi raporlamak ve girmek için gereken kaynak ve zaman dikkate alındığında genellikle pratik değildir. Bu nedenle raporlanabilir kazalar için bir standart tanımlama önerilir. Araştırmalar, üç günden fazla işten uzak kalınmasına neden olan kazaların raporlanabilir kazalar sınıfında yer almasının doğru olacağını göstermiştir. Tazminat gerektiren ağır kazalar (Şiddet kategorisi 2): Bu kategorideki kazalar daha ciddi kazaları temsil eder. Kaza sonrasında çalışanın, ciddi yaralanmalara ve hatta sürekli iş görmezlik durumuna maruz kaldığı kazalardır. Ölümcül kazalar (Şiddet kategorisi 3) : Her zaman bir kazadan hemen sonra ölüm gerçekleşmez. Yaralanma derecesine bağlı olarak yaralı kişi bazen hastanede tıbbi bir tedavi süresinden sonra ölmektedir. Hangi durumlarda kaza sonrası ölümün sayılacağı, ülkeler arasında değişiklik göstermektedir. Bazı ülkeler kazadan bir yıl sonra ölümle sonuçlanan tüm vakaları ölümcül kaza olarak sınıflandırırken, bazılarında ise kazadan sonra 30 gün içinde meydana gelen ölümler ölümcül kaza olarak kabul edilmektedir. Bu ülkelerde ciddi bir iş kazasının ardından çalışan 30 günden fazla süre sonra ölürse, bu durumda ağır kazalar kategorisinde sayılmaktadır. Kazaları önleme amacıyla, şiddet seviyelerinin ayırt edilmesi önemli bir faktördür. Ayrıca iş kazaları; sonucuna, kayıp iş günü zamanına ve tıbbi müdahale türüne göre de daha detaylı olarak sınıflandırılmaktadır. Sonucuna göre iş kazaları; • Ölümlü, • Uzuv kayıplı • Kayıp iş günlü, • İlk yardım gerektiren, • Ramak kala şeklinde sınıflandırılır. Ölümlü kazalar, bir veya birden fazla kişinin ölümü ile sonuçlanan kazalardır. Bu kazalarda ölümün yanı sıra maddi kayıplar da olabilir. Uzuv kayıplı kazalarda, kaza sonrası çalışan bir uzvunu (organını) kaybetmektedir. Bu kayıp sonrası kişi ya geçici ya da sürekli iş göremez duruma gelmektedir. Kayıp iş günü; geçici ve sürekli iş göremezlik ve maluliyetle sonuçlanan kaza sırasında, olay gününden dinlenmenin sona erip çalışmaya başlanılan güne kadar geçen ve çalışılmayan iş günlerini de içine alan toplam gündür. Kayıp iş günlü kazalar, Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) kriterlerine göre hesaplanan, kayıt altına alınması yasal zorunluluk gerektiren 3 iş gününden fazla kayıpla sonuçlanan iş kazalarıdır. Ramak kala olayı; iş yerinde meydana gelen, çalışan, iş yeri ya da ekipmanı zarara uğratma potansiyeli olduğu hâlde zarara uğratmayan olaydır. Günlük hayatta "az kalsın" veya "kıl payı" tabirlerini kullandığımız durumları ifade etmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince; her türlü ramak kala olayların kayıt altına alınması gerekmektedir. Bu tip olaylar ileride sonuçları daha vahim bir olayın olabileceğinin habercisi olduğundan, ramak kala olaylarının kayıt altına alınarak raporlanması iş kazalarını önlemek için hayati önem taşımaktadır. Böylece yaşanabilecek bir iş kazası için önceden önlem alma ihtimali oluşacaktır. Kayıp iş günü zamanına göre; ölümcül bir kaza durumunda kaybedilen iş günlerinin nasıl sayılacağı konusundaki zorluk, çalışanın ortalama emeklilik yaşına

kadar çalıştığı günleri hesaplayarak veya sabit bir gün süreleriyle çözülebilir. ILO kurullarına göre, kayıp iş günü sayısı hesaplanırken, kazaya uğrayan çalışanın olay günü veya ertesi gün dinlenme alıp 3. gün işbaşı yapması hâlinde ilk 2 günü dikkate alınmaktadır. 3. İş günü ve sonrasında dinlenme sona ermiş ve çalışan işbaşı yapmışsa, kayıp iş günü sayısı, kazanın olduğu gün de dâhil edilerek işe başlanılana kadar geçen iş günü olarak dikkate alınmaktadır. Tıbbi müdahale türüne göre sınıflandırma insanlar için sağlık üzerindeki etkisi artan çeşitli tıbbi müdahale seviyelerini ve kazaların sonuçlarını göstermektedir. Bu yöntem önemli bilgiler sunarken, her zaman uygun değildir. Çünkü sonuçlar kaza sırasında her zaman belirgin olmayacaktır. Bu tür kazalar aşağıda özetlenmiştir: • Ölüm • Kalıcı sakatlık • Yatarak tedavi • Ayakta tedavi • İlk yardım yeterli olan • Tıbbi müdahaleye ihtiyaç duyulmayan İş Kazalarının Zararları İş kazalarının çalışanlara verdiği zararlar iş görmezlik ve ölüm olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. 1. İş görmezlik: Bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu bedensel veya ruhsal bir zararın sebep olduğu çalışamama durumu iş göremezlik olarak adlandırılır. İş görmezlik geçici ve sürekli olmak üzere ikiye ayrılır. a) Geçici iş görmezlik: Bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu bedensel veya ruhsal bir zarara uğrayan çalışanın geçici olarak çalışamamasıdır. b) Sürekli iş görmezlik: Çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu uğradığı bedensel veya ruhsal zarar sebebiyle meslekte kazanma ve çalışma gücünde sürekli nitelikte bir azalmanın doğması hâlidir. Çalışma gücünün veya iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün %60'ını kaybettiği, kurum sağlık kurullarınca tespit edilen sigortalı malul sayılır. 2. Ölüm: İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda çalışanın hayatını kaybetmesidir. Kaza sıklık oranı, kaza ağırlık oranı ve kaza olabilirlik oranı iş kazalarının sonuçlarının yorumlanmasında yapılan iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının başarı derecesinin ölçülmesinde ve alınacak önlemlere karar verme konusunda büyük öneme sahip parametrelerdir. Kaza Sıklık Oranı = Toplam Kaza Sayısı /Toplam İnsan Saat Çalışma Süresi x 1.000.000 Kaza Ağırlık Oranı = Kazalardan Dolayı Toplam Kayıp Gün Sayısı / Toplam İnsan Saat Çalışma Süresi x 1000 Bu oranın hesaplanması sırasında, eğer ölümlü iş kazası veya sürekli iş göremezlik durumu mevcutsa, kazalardan dolayı toplam kayıp gün sayısına, her ölümlü veya sürekli iş göremezlik olayı için, ayrı ayrı 7500 gün eklenmesi gerekmektedir. Geçici iş göremezlik olaylarında ise, tıbbi işlemlerin 1 günden daha az sürmesi durumları dikkate alınmamaktadır. Kaza Olabilirlik Oranı = Toplam İş Kazası Sayısı / Toplam İşçi Sayısı x 100.000

İş Kazalarını Önleme Yolları

1-Tehlikeli durumları ortadan kaldırmak: Tehlikeli durumların ortadan kaldırılması iş kazalarının önlenmesinde en etkili yoldur. Çalışma ortamını güvenli hâle getirebilmek için yapılacak uygulamalar hem daha kolay hem daha etkilidir. Çünkü yapılan faaliyetlerin sonuçları süreklilik göstermektedir. Tehlikeli durumları ortadan kaldırma çalışmaları iki kısımda yapılır. İlk olarak iş yerindeki tehlikeli durumlar ve kazaya sebebiyet verecek kaynaklar tespit edilmelidir. Ardından bu durumların ortadan kaldırılması için alınacak önlemler planlanır ve gerçekleştirilir. Alınan önlemlerin kesin çözüm odaklı ve sürekli olması esastır. Şayet önlemler sorunu çözemez ya da sorunun çözümünde devamlılık sağlayamaz ise iş yerindeki tehlikeli durumlardan kaynaklanan problemler yeniden karşımıza çıkacaktır. Tehlikeli durumları ortadan kaldırmak için aşağıdaki işlemler yapılabilir: • Makinelerin operasyonel bölgelerine muhafaza taktırmak • Tehlikeli bölgelere korkuluk yaptırmak • Kişisel koruyucu kullandırmak • Otomasyona geçmek • Risk analizi yaptırmak • Erken uyarı sistemi yaptırmak • Ergonomi ve termal konfor şartlarını iyileştirmek • Yangın, parlama, patlama, elektrik, nakliye, istif gibi diğer risklere karşı tedbir almak

2-Tehlikeli hareketleri önlemek: Tehlikeli hareketlerin kaynağı olduğundan bu hareketleri önlemek oldukça zordur. Çalışanların kültürel yapısı, alışkanlıkları, eğitim düzeyleri, psikolojik ve sosyoekonomik durumları bu konuda etkili olmaktadır. Çalışandan kaynaklı sorunları azaltmak için başvurulacak en temel yol kademeli olarak eğitimlerin verilmesidir. Eğitimlerin işveren dâhil olmak üzere tüm çalışanlara uygun olarak planlanması gerekir. Eğitimler verilirken; kitle iletişim araçlarından (gazete, televizyon, radyo vb. gibi), broşür, fotoğraf, film, slayt, kitap, afiş gibi malzemelerden yararlanılmalıdır. Tehlikeli hareketleri engellemek için; • Çalışanlara eğitim vermek (ikna etme-inandırma) • İş güvenliğine aykırı çalışmaları anında müdahale ederek önlemek için uygun kontrol ve denetimler yapmak • Çalışanlara doğru ve emniyetli çalışma alışkanlığı kazandırmak gibi faaliyetler yürütülmelidir.

3-Çalışmada iyi yöntemlerin uygulanması: İş yerinde kazaların önlenmesi ya da azaltılması için ergonomi biliminden yararlanılmalıdır. Ergonomi; insan, çevre ve makine ilişkisini düzenleyen ve bu konuda çalışmalar yapan bir bilimdir. Bu bilim dalına göre, işin çalışana, çalışanın da işe uygun olması önemli bir etkendir. Bu konu çalışma hayatında verimliliğin artırılmasında da öneme sahiptir. Çalışanın çalışma kapasitesi ve antropolojik özellikleri tespit edilerek, kendisine verilecek iş belirlenir ve çalışacağı makinelerin dizaynı kişiye uygun yapılır. Makinelerin çok yüksek veya çok alçak olması, üzerindeki kumanda panellerinin kolay erişilebilir yerlerde olmaması, sinyalizasyonların rahatça görülememesi, hatta çalışanın oturduğu sandalyenin vücut yapısına uygun olmaması gibi faktörler iş kazalarının artmasında rol oynamaktadır.

4-Otomasyona gitme: Otomasyon, iş yerinde kullanılan makinelerin uzaktan kumanda ile çalıştırılması

yani çalışanların elle müdahalesi olmadan işlerin yürütülmesidir. İnsan müdahalesi olmadığı için iş güvenliği açısından iyi bir yöntemdir. Basit ama tehlikeli işlerde robotların kullanılması ve çalışanların sadece aksaklık anında müdahale ettiği uzaktan kontrol ile işlerin yürütülmesi iş kazalarının önüne geçilmesini sağlamaktadır.

5-Kişisel koruyucu donanım kullanma: İş kazalarının önlemenin yollarından en sonuncusu kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanmaktır. İş kazalarının önlenmesinde esas, problemi kaynağında çözmek olduğundan KKD başvurulacak en son çaredir. Bununla birlikte kişisel koruyucuların kullanmanın zor olması ve bazı durumlarda kaza olasılığını artırmasından dolayı, tüm önlemler alınmasına rağmen hâlâ kaza riskinin olduğu ya da makine, teçhizat ve malzemede yeterli güvenlik önlemlerinin alınmasının mümkün olmadığı durumlarda ancak KKD kullanılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

Kişisel koruyucu donanımlar aşağıdaki özellikleri taşımalıdır: • Çalışanın vücut yapısına uygun olmalı, • Gerek kendisi, gerekse yapıldığı malzeme tehlike yaratmamalı, • İşe ve amaca uygun olmalı, • Hijyenik şartlara uygun olmalı, • Çalışmayı ve çalışanın hareketlerini engellememeli, • Kolay temizlenebilir malzemeden yapılmış olmalı.

İşletmede yaşanan iş kazaları yalnızca kaza geçiren çalışanı etkilemekle kalmayıp çalışanın ailesini, yakınlarını, iş yerindeki çalışma arkadaşlarını, işletmenin çevresindeki işletmelerde çalışanları, aynı iş kolunda çalışan diğer işçileri, işverenleri, devleti dolayısıyla tüm toplumu etkilemektedir. Bu nedenle iş kazaları kazayı geçiren çalışandan, kazanın meydana geldiği işletmeden, işletmenin bulunduğu çevreden başlayan zincirleme etkilerle büyüyerek tüm toplumu etkileyen "sosyal bir olay" hâline dönüşmektedir. Dolayısıyla artan iş kazalarının toplumda oluşturacağı psikolojik ve ekonomik etkiler çalışma hayatında ciddi sorunlara yol açacaktır. Kitabın bu bölümünde iş kazaları işçi, işveren-işletme ve ulusal ekonomiye etkisi yönüyle ele alınacaktır.

1. İŞ KAZALARININ İŞÇİLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) verilerine göre iş kazası veya meslek hastalıklarından dolayı her yıl 2,3 milyondan fazla insan hayatını kaybetmektedir. Ülkemizde ise Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre 2017 yılında 1.633 kişinin iş kazaları sonucunda öldüğü görülmektedir. Ancak sigortasız ve kayıt dışı çalışmalar, bildirilmeyen iş kazaları vb. nedenlerden dolayı gerçek sayının belirtilenin çok daha üzerinde olduğu bilinmektedir. Verilerden görüldüğü üzere iş kazaları aslında engellenmesi mümkün olduğu hâlde çok sayıda insan bu nedenle yaşamını yitirmekte veya sakat kalmaktadır. İş kazasında yaşamını yitirenlerin aileleri ise bir yandan kaybettiklerinin acısını yaşarken diğer yandan ailelerin aylık gelirindeki azalma veya kaza geçiren işçi sosyal güvenlik sisteminden yoksun ise ailesi herhangi bir ödenek alamayacağı için gelirinin tümden bitmesi nedeniyle geçim sorunlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. İş kazalarının çalışan açısından bir diğer sonucu çalışanın sakatlanması veya yaralanmasıdır. Böyle bir durumda işçiye sosyal güvenlik kapsamında olması hâlinde sürekli iş göremezlik geliri veya geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilir. Yukarıda da belirtildiği gibi bu durum çalışanın sigortalı olması hâlinde geçerlidir. Ülkemizde çalışanların %40' ının kayıt dışı olduğu dikkate alındığında iş kazalarının çalışan ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından büyük zorlukları beraberinde getireceği görülmektedir. Bunun yanı sıra işini kaybetmesi sonucu gelir kaybına uğrayan çalışan ilerideki terfi olanağını yitirmekte, buna ek olarak, deneyim kazandıkça gelirinde ek artış sağlama imkânını kaybetmekte ve çalışırken fazla mesaiden dolayı elde ettiği gelirden de yararlanamamaktadır. Ancak iş kazalarının bireyler üzerindeki etkileri sadece maddiyatla sınırlı değildir. İş kazası sonrası hem çalışanın sağlığını yitirmesi, bir veya birkaç doku ve/veya organının kullanımının kısıtlanması veya kaybetmesinden dolayı hem de statü, çevre ve arkadaş kaybı gibi yaşam tarzında oluşan değişiklikler dolayısıyla ruhsal ve psikolojik yönden bazı rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır.

2. İŞ KAZALARININ İŞVEREN VE İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

İş kazalarının görünen mağdurları çalışanlar olmakla birlikte işveren ve topluma da zarar verdiği bilinmektedir. İş yerinde meydana gelen bir iş kazası işçi için olduğu kadar işveren için de büyük önem taşımaktadır. Çalışanın, yaşadığı bir iş kazası yüzünden sakat kalması veya ölmesi, işvereni manevi yönden etkilediği gibi işletme açıdan da önemli maliyetlere neden olabilmektedir. Bu noktada öncelikle işletmelerin verimliliği ve üretim etkinliği üzerinde durulacaktır. Verimlilik, üretim etkinliği ve güvenlik birbirlerinden ayrı düşünülmemesi gereken kavramlardır. İş kazalarının işletmeler üzerindeki verim kaybı, üretim etkinliği ve diğer etkilerini aşağıdaki şekilde maddelendirebiliriz: • Kazada hayatını kaybeden veya yaralanan işçinin iş kaybı, • Kaza geçiren işçinin tekrar işe başladıktan sonra veriminin düşmesi, • Yaşanan kazanın iş yerindeki diğer işçiler üzerinde meydana getirdiği olumsuz psikolojik sonuçlar nedeniyle üretimde meydana gelen verim kaybı, • Şayet kaza geçiren işçi hayatını kaybetmişse veya tekrar çalışamayacak durumda ise yerine alınan işçinin işe uyum sağlaması, iş için eğitilmesi aşamasında oluşan verim kaybı, • İş kazası oluştuktan sonra işin kesintiye uğraması ve bundan kaynaklı üretim kaybı, bunun yanı sıra işçilere çalışamadıkları bu sürelerde ödenen ücretler, • Çok pahalı ve gerekli bir üretim aracı olan makinaların iş kazası nedeniyle zarara uğraması \ tamamen çalışamaz hâle gelmesi ve yeni bir makina alınması durumunda, bu makinanın ücreti ve yeni makinanın getirilmesine kadar geçen sürede zaman ve maliyet kaybı veya tesisin kazadan dolayı hasara uğraması sonucu üretimin duraksamasından kaynaklı üretim kaybı, bu onarım ve hasarın giderilerek iş yerinin yeniden çalışabilir şekle dönüştürülmesi için fazla mesai ücreti verilerek işçi çalıştırılması, • Kazadan kaynaklı üretimde oluşabilecek kalite bozukluğu, • İş yerinde kullanılan ham maddenin zarar görmesi veya kullanılamayacak duruma gelmesinden dolayı kayıp, • İş kazasından dolayı yapılması gereken düzenlemeler için yöneticilerin harcadığı zamanın

ücretlerine yansıyan maliyeti, • Sigortalanmamış tedavi giderlerinin maliyeti • Yaşanan iş kazasının ölümle veya sakatlanma \ ciddi bir yaralanma ile sonuçlanması durumunda olayın akabinde resmî makamlar (polis, müfettiş, hâkim, savcı, bilirkişiler vb.) olay yerinde bazı incelemelerde bulunurlar. Bu sürenin iş yeri yetkililerine kaybettirdiği zamanın maliyeti, • İş kazasının işverenin kusurundan kaynaklanması hâlinde kaza geçiren kişi için tedavi masrafları, kazada hayatını kaybedenlerin yakınlarına ve yaralanan işçilere ödenen tazminatlar, • Açılan davalarda avukatlara ödenen ücretler ve mahkeme giderleri. İş kazalarının yol açtığı tüm bu olumsuz etkiler sadece işletmeleri değil devlet ve ülke ekonomisini de kapsamaktadır.

3. İŞ KAZALARININ EKONOMİK AÇIDAN ETKİLERİ

Bilindiği üzere iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları işçi, işveren ve devlet iş birliğiyle gerçekleştirilebilecek çalışmalardır. Yaşanan iş kazalarının istatistiksel verilerde açıkça görülen önemli sonuçlarından biri sosyal güvenlik giderlerinde ciddi oranda artışa neden olmasıdır. İş kazaları çoğunlukla çalışanın hayatını kaybetmesi, sakatlanması veya yaralanması ile sonuçlanır. Böyle bir durumda karşılaşılan maddi kayıplar sadece ölümlü kazalarda yapılan tazminat ödemeleri veya hak sahiplerine bağlanan gelirlerle sınırlı değildir. Bunun yanında sürekli iş göremezlik raporu alanlar ve geçici iş göremezlik raporu alanlarda maddi yönden büyük bir yük getirmektedir. SGK yıllık istatistiklerinden alınan verilere göre sürekli iş göremezlik geliri bağlananlar 2013'de 1.660, 2014'te 1.421, 2015'te 3.433, 2016'da 4.447 ve 2017 yılında 3.987 kişidir. Toplam geçici iş göremezlik süresi (ayakta+yatarak) 2017 yılı için 3.996.873 gündür. Toplam iş günü kaybı ile o yılki çalışanların günlük kazançları üzerinden hesaplanan görünür ekonomik kayıplar incelendiğinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomisine olan ekonomik yükünün ciddi boyutlara ulaştığı görülmektedir. Belirtildiği gibi görünür ekonomik kayıp olarak da adlandırılan bu kayıp işletmeler, çalışanlar ve devlet organlarının farkında olduğu ve hesaplanabilen maliyetlerdir. Dolaylı ve görünmeyen maliyetler olarak adlandırılan işletmeler ve devlet organlarının rakamsal olarak hesaplayamadığı harcamalar, doğrudan harcamaların 4 ile 10 katı arasında gerçekleşmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin, bu ülkelerin gayrisafi yurt içi hasılalarının (GSYİH) %1'i ila %3'ü oranında değiştiği belirtilmektedir. Gelişmekte olan ülkeler için ise bu kayıplarının GSYİH'larının yüzde 4'ü kadar olduğu tahmin edilmektedir.

İŞ KAZALARINDA KAYIT VE BİLDİRİMLER

İş kazalarının önlenmesine hizmet eden ve mevzuat ile öngörülen işveren yükümlülüklerinden biri de iş kazalarının kayıt ve bildirimidir. İş kazalarının bildirimi sadece işverenler için öngörülen bir yükümlülük olmayıp sağlık hizmet sunucularının da bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu ünitede öncelikle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan iş kazası kavramının unsur ve şartları ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer bulan iş kazası kavramının tanım ve unsurları açıklanacaktır. Son olarak her iki Kanun'da da düzenlenmesi bakımından iş kazalarının bildirimi ile 6331 sayılı Kanun'da düzenlenen iş kazalarının kayıt altına alınması yükümlülüğü açıklanacaktır.

GENEL OLARAK İŞ KAZASI KAVRAMI

Ölümle sonuçlanan iş kazaları ve ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasında sıkı bir ilişki bulunduğunu yapılan çalışmalar göstermektedir. Nitekim gelişmişlik düzeyi yükseldikçe, kazaların ölüm ile sonuçlanma oranı azalmakta, gelişmişlik düzeyi düştükçe ölümlü kaza sayılarında artış gözlemlenmektedir. Kullanılan teknolojide çağın gereklerine uyum sağlanamaması, güvenlik önlemlerinin yetersiz oluşu, mevzuatın çalışanların tümünü kapsamaması, kayıt dışı ekonominin yaygınlığı, kırsal alandan kentlere göçün artışı, çalışanların düşük eğitim düzeyi, işveren ve çalışanların güvenlik kültürü eksikliği gibi etmenler az gelişmiş ülkelerde ölüm ile sonuçlanan iş kazalarının gerçekleşme nedenlerindendir. Hukuken kaza kavramı, geniş ve dar olmak üzere iki farklı anlam taşımaktadır. Dar anlamda kaza ise dışarıdan gelen, insan vücuduna olumsuz etkide bulunan ve ani olarak gerçekleşen zarar verici olaydır. Dar anlamda kaza, sadece kişiye verilen zararlarda söz konusudur. İş kazaları, dar anlamda kaza kavramı kapsamında yer almakta olup eşyaya ilişkin zararlar iş kazası olarak nitelendirilemez. İş kazaları, Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerinde zararın ağırlığına göre, kazanın türüne göre ve yaralanmanın türüne göre sınıflandırmıştır. İş kazası kavramı farklı disiplinler tarafından farklı yaklaşımlar doğrultusunda tanımlanmaktadır. Hukuksal açıdan konuya yaklaşıldığında iş kazasının, çalışanların korunmasından hareketle hukuki düzenlemeler çerçevesinde iş ile ilgili olan ve sadece kişileri zarara uğratan olayları ifade ettiği söylenebilir. İş kazası, bazı uluslararası örgütler tarafından daha genel bir biçimde tanımlanmıştır. Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazasını; işte veya işin yürütümü sırasında gerçekleşen ölüm, yaralanma ya da hastalık ile sonuçlanabilen kazalar olarak tanımlamaktadır. 5510 Sayılı Kanun'a Göre İş Kazası Kavramı İş sağlığı ve güvenliği alanının temel kavramlarından biri olan iş kazası, hukuki düzenlemelerde de yer almaktadır. Ülkemizde yakın zamana kadar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile unsur ve şartları belirlenen bu kavram, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile tanımlanmıştır. 5510 sayılı Kanun'a göre iş kazasının unsurları şunlardır; iş kazası sayılabilecek bir olayın gerçekleşmesi, kazaya uğrayan kişinin sigortalı olması, sigortalının zarara uğraması ve gerçekleşen olay ile ortaya çıkan zarar arasında nedensellik bağının bulunması. Gerçekleşen olayın iş kazası sayılması için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hazırlanan iş sağlığı ve meslek hastalığı bildirgesinin işveren tarafından usulüne uygun olarak doldurulup e-sigorta yolu ile Kuruma bildirilmesi yeterli değildir. Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurum'un denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Uygulamada bir olayın iş kazası olup olmadığı her zaman kolayca tespit edilememektedir. Bu nedenle çoğu zaman "iş kazasının tespiti davası" açılmakta ve sorun yargı yoluyla çözüme kavuşturulmaktadır. Bir olayın sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası sayılması, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalıya veya hak sahiplerine sağlanacak parasal yardımlar, genel sağlık sigortası kapsamında finanse edilecek sağlık hizmetleri vb. açısından önem arz eder. İş sağlığı ve güvenliği hukukunun temel düzenlemesi olan 6331 sayılı Kanun ile iş kazası kavramı tanımlanmıştır. Bu tanım ise iş kazalarını önleme bakımından ve iş kazası neticesinde doğabilecek sorumluluklar (tazminat sorumluluğu, cezai sorumluluk, idari sorumluluk) açısından önem arz eder. 6331 Sayılı Kanun'a göre İş Kazası Kavramı 6331 sayılı Kanun'un 3/1 (g) maddesinde yer alan tanıma göre iş kazası; iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren ya da vücut bütünlüğünü ruhen veya bedenen engelli hâle getiren olaydır. İş sağlığı güvenliği hukuku bakımından iş kazası kavramının unsurları şunlardır; bir olayın meydana gelmesi, olayın iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle gerçekleşmesi (1. nedensellik bağı), olayın kazaya uğrayan kişiyi

zarara uğratması ve olay ile zarar arasında nedensellik bağının bulunması (2. nedensellik bağı). İş sağlığı ve güvenliği bakımından iş kazası tanımından hareketle işverenin ya da diğer kişilerin (çalışanın – üçüncü kişilerin) kusuru, iş kazasının bir unsuru olmayıp tazminata etki eden bir faktördür.

İŞ KAZALARININ KAYIT VE BİLDİRİMİ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda iş kazalarının bildirimi düzenlenmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ise iş kazalarının kayıt ve bildirimi ayrıca öngörülmüştür. 5510 sayılı Kanun'un 4/1 (a) maddesi kapsamında sigortalı olanlar (genel olarak iş sözleşmesi ile istihdam edilenler) ile 5. maddesi kapsamında sigortalı olanları (kısmi sigortalılar) çalıştıran işveren tarafından kazanın gerçekleştiği yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhâl bildirilmelidir. Ayrıca işveren, gerçekleşen iş kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirmelidir. Eğer iş kazası, işverenin kontrolü dışındaki bir yerde gerçekleşmiş ise bildirim yükümlülüğü iş kazasının gerçekleştiği tarihten değil, öğrenildiği tarihten itibaren başlayacaktır. 5510 sayılı Kanun'un 4/1 (b) maddesi kapsamında sigortalı olanlar (kendi adına ve hesabına çalışanlar) ise bizzat kendileri, bir ayı geçmemek koşuluyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonraki üç iş günü içinde bildirmelidir. 5510 sayılı Kanun'a göre iş kazası bildirimlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan yapılması veya taahhütlü posta yolu ile yapılması zorunludur (5510 sayılı Kanun 13/3. m). 5510 sayılı Kanun'a göre iş kazası bildiriminde belirtilen hususların gerçeğe uymaması ya da bildirimde bulunulan olayın bu Kanun bakımından iş kazası sayılmaması hâli yaptırıma bağlanmıştır. 5510 sayılı Kanun'a göre iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında yer almamakla birlikte bu Kanun bakımından 4/1 – c statüsünde sigortalı olanların maruz kaldığı vazife malullüğü, harp malullüğü ve görev malullüğünün de Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir. 6331 sayılı Kanun'un 14/1 (a) maddesine göre işveren, gerçekleşen bütün iş kazalarının kaydını tutmalı, gerekli incelemeleri yaparak rapor düzenlemelidir. Ayrıca işveren sadece gerçekleşen iş kazalarını değil, aynı zamanda iş yerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı hâlde iş yeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, iş yeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları da inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlemelidir (İSGK 14/1 (b) m). Bununla birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 14/2. maddesi gereğince işveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmelidir. Sağlık hizmeti sunucuları da kendilerine intikal eden iş kazalarını, en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmelidir (İSGK 14/4. m). 6331 sayılı Kanun'da sadece iş kazalarının bildirilmesi değil aynı zamanda kayıt tutma ve raporlama yükümlülüğünün işverence yerine getirilmemesi de yaptırıma bağlanmıştır.

İŞ KAZALARININ HUKUKSAL BOYUTU

Bu ünitede iş kazalarının önlenmesinde işveren için öngörülmüş bulunan yükümlülüklerin neler olduğu ve bu yükümlülüklere aykırı davranılması hâlinde ortaya çıkabilecek sonuçlar genel hatları ile ele alınmıştır.

İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİNE YÖNELİK İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Ülkemizde bir süre önce iş sağlığı ve güvenliği alanında gerçekleştirilen mevzuat değişikliklerinde Avrupa Birliği modeli esas alınmıştır. 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif, Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği hukukunun en temel belgeleri arasında yer almaktadır. 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif, iş sağlığı ve güvenliği alanına "önleyicilik" yanında "ortak sorumluluk" ilkesini de getirmiştir. Ortak sorumluluk ilkesi, başta iş sağlığı ve güvenliği hukukunun temel düzenlemesi olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında yer alan diğer bazı düzenlemelerde de benimsenmiştir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik işveren yükümlülükleri ise 6331 sayılı Kanun'un 4. maddesinde düzenlenmektedir. Düzenlemede yer alan bu genel yükümlülükleri, Çerçeve Direktif ile uyumlu olarak önleme yükümlülüğü, denetleme yükümlülüğü ve uyarlama yükümlülüğü olmak üzere üç temel başlık altında açıklamak mümkündür. Aslına bakılırsa önleme, denetleme ve uyarlama başlıkları, işverenin genel yükümlülükleri ile dikey ve yatay düzlemde kesişen ve bütünleşen kavramlardır. Önleme Yükümlülüğü Önleme; iş yerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak ya da azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü ifade eder (6331 sayılı Kanun 3. m). İşverenin önleme yükümlülüğü kapsamında korunan değer, çalışanın fizikî ve ruhi vücut bütünlüğü ile yaşamı ve mal varlığı değerleridir. Her ne kadar genel hatları mevzuat ile düzenlenmiş olsa da işverenlerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması ve sürdürülebilirliği açısından alması gerekli önlemlerin neler olduğu; bilim, teknik ve tecrübenin o esnada eriştiği durum ve düzeye göre belirlenecektir. İşverenin önlem alma yükümlülüğü, nitelik itibarıyla bu kapsamda değerlendirilebilecek alt yükümlülükler içerir. 6331 sayılı Kanun'da ve ilgili yönetmeliklerde düzenlenen ve önleme yükümlülüğü kapsamında ele alınabilecek yükümlülükler ise şunlardır: iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma, çalışanları bilgilendirme ve eğitim verme, risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama, çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama, sağlık gözetimi yapma, acil durum planlarının hazırlanması, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını bildirme ve kayıt tutma. İş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma yükümlülüğü İş sağlığı ve güvenliği organizasyonu, iş sağlığı ve güvenliği usul ve tedbirlerinin toplamından oluşan bir süreç yönetim sistemidir. İşvereninin İSG yönetim sürecinin ilk adımı olan iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu oluşturma yükümlülüğü; iş güvenliği uzmanı görevlendirme, iş yeri hekimi görevlendirme, diğer sağlık personelini görevlendirme, çalışan temsilcisi ve destek elemanı görevlendirme, iş yeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturma, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma, ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alma alt yükümlülüklerini içermektedir. İş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü İşveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını OSGB'den (ortak sağlık ve güvenlik birimi) hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilir (İSGK 6/1 (a) m, İSGHY 5/1. m, 5/2. m). İş yeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3/1 (ı) maddesinde belirtildiği üzere iş yeri hekimi; iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş ve iş yeri hekimliği belgesine sahip olan hekimdir (İHDSPHY 4/1 (g) m). İşveren, çalışanları arasından iş yeri hekimi görevlendirecektir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını OSGB'den hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilir (İSGK 6/1 (a) m). Diğer sağlık personelini görevlendirme yükümlülüğü İşverenler, on ve daha fazla çalışanı olan ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde iş yeri hekimi dışında diğer sağlık personelini de görevlendirmekle yükümlüdür (İSGK 6/1 (a). m). Ancak tam süreli iş yeri hekimi görevlendirilen iş yerlerinde diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi zorunlu değildir (İSGK 6/3. m). Çalışan

temsilcisi ve destek elemanı görevlendirme yükümlülüğü İşverenler, iş yerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek şartı ile çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçim ile belirlenemediği durumda atama yolu ile çalışan temsilcisi görevlendirmelidir. Destek elemanı, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişidir (İSGK 3/1 (ç) m). Destek elemanının görevleri daha çok acil durumlara ilişkindir. İş sağlığı ve güvenliği birimi oluşturma yükümlülüğü 6331 sayılı Kanun'un 8/6. maddesi gereğince işveren; iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak görevlendirilmesi gereken durumlarda iş sağlığı ve güvenliği birimi (İSGB) kurmakla yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesine göre elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar yapmak üzere işveren tarafından oluşturulan kurula iş sağlığı ve güvenliği kurulu (İSGK) denir. Düzenleme gereğince işveren, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kararlarına uymak zorundadır. Faaliyet alanı ne olursa olsun özel ve kamu sektörü iş yerlerinin işverenleri, İSGK oluşturmakla yükümlüdür. Ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alma 6331 sayılı Kanun'un 6/1 (a) maddesinde belirtildiği üzere işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirerek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasını sağlar. Ancak çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personelin bulunmaması durumunda, iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin tamamını veya bir kısmını OSGB'den hizmet alarak yerine getirebilecektir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alabileceği OSGB'nin kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 12/1. maddesi ile bazı şartlara bağlanmıştır. Buna göre ortak sağlık ve güvenlik birimi kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan en az bir iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli istihdam etmesi zorunludur. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama yükümlülüğü İş sağlığı ve güvenliği yönetim sürecinde dikey ve yatay bütünleşme gereği, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu oluşturan işveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmekle yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kapsamında sunulacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ise iş yerinde görülen işin ve iş yerinin niteliklerine göre ve mevzuatla uyumlu olacak biçimde işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak alınması gereken tedbirlerin, işveren denetiminin ve mevcut tedbirlerin bilim, teknik ve tecrübe ışığında uyarlanması faaliyetlerinin tümünü ifade eder. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere iş yerinden personel görevlendiren veya OSGB'den hizmet almak suretiyle bu konudaki görevini devreden işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülükleri devam eder (İSGHY 5/6. m). Risk değerlendirmesi yapma/yaptırma yükümlülüğü İş yerindeki İSG risk değerlendirmesi, işverence oluşturulan bir ekip tarafından gerçekleştirir. Bu ekipte işverenin kendisi veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri, çalışan temsilcileri, destek elemanları, hastanedeki tüm birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar yer almalıdır (İSGRDY 6/1. m). Çalışanların bilgilendirilmesi – görüşlerinin alınması ve sürece katılımlarının sağlanması ile İSG eğitimi sağlama yükümlülüğü İş yerinde tahliye gerektiren ciddi, yakın ve önlenemeyen bir tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren; ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan tüm çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhâl bilgilendirmelidir (İSGK 16/2 (a) m). 6331 sayılı Kanun'un 17/1. maddesine göre işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamakla yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ise özellikle çalışan işe başlamadan önce, çalışanın çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi durumunda veya yeni bir teknolojinin uygulanması hâlinde verilir. Sağlık gözetimi yükümlülüğü Sağlık gözetimi, sadece çalışanların işe girişlerinde değil, iş değişikliğinde, çalışanın talep etmesi hâlinde iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile iş yerinin tehlike sınıfına göre Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından belirlenen düzenli aralıklarla gerçekleştirilmelidir. Afet ve acil durumlara dair yükümlülükler 6331 sayılı Kanun'un 11. maddesine göre işveren; çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemeli ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almalıdır. Ayrıca acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmalı ve acil durum planlarını hazırlamalıdır. Denetleme Yükümlülüğü 6331 sayılı Kanun, işverenleri sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü kılmamış işverenleri aynı zamanda iş yerinde alınan sağlık ve güvenlik tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme ve denetleme yükümlülüğüyle de donatmıştır (İSGK 4/1 (a) m). Uyarlama Yükümlülüğü İşverenin önlem alma yükümlülüğünün sınırını belirleyen bilim, teknik ve tecrübenin o esnada ulaştığı düzey, esasen hangi önlemlerin alınacağının sınırını belirlediği gibi alınan önlemlerin uygulanmasının denetlenmesi ve mevcut önlemlerin uyarlanması aşamasının da sınırını oluşturur.

İSG YÜKÜMLÜLÜKLERİNE AYKIRILIĞIN İŞVEREN BAKIMINDAN SONUÇLARI

İşverenin İSG yükümlülüklerine aykırı davranması, sorumluğunun doğmasına yol açar. Kaynağı ve sonuçları bakımından farklılaşan bu sorumluluk türleri, işverene çeşitli yaptırımların uygulanmasını gerektirir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlali, şartlarının varlığı hâlinde oluşacak zararın tazminini gerektireceğinden, tazminat sorumluluğunu doğuracaktır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranış, aynı zamanda ceza hukuku hükümlerine aykırılık teşkil edebileceğinden, işverenin cezai sorumluluğu da söz konusu olabilecek ve hukuka aykırı bu davranış için öngörülmüş olan cezai yaptırımın uygulanması gerekecektir. Kaldı ki işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin gereğini yerine getirmemesi, idari sorumluluğunu da doğurabilir. Bu durumda idari yaptırımın/yaptırımların uygulanması söz konusu olacaktır. Dolayısıyla işverenin İSG yükümlülüklerine aykırı davranışı; tazminat sorumluluğu, cezai sorumluluk ve idari sorumluluk ile neticelenebilir.

Uluslararası Çalışma Örgütünün verilerine göre her yıl yaşanan milyonlarca iş kazasından dolayı çalışanlar hayatını kaybetmekte, sakat kalmakta veya hastalanmaktadır. Ülkemizde ise SGK yıllık istatistiklerine göre iş kazalarının sayısı ve iş kazalarından kaynaklı ölümlerin, sürekli iş göremezlik geliri bağlananların ve geçici iş göremezlik gün sayılarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ülkemizdeki kayıt dışı istihdam da dikkate alındığında rakamların görünenden çok daha fazla olduğu bilinmektedir. Yaşanan iş kazalarının işçiler, işletmeler ve ülke ekonomisi üzerindeki etkileri göz önüne alınarak kazaları azaltmaya yönelik etkili önlemlerin alınması gerekmektedir. 2012 yılında yasalaşan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş güvenliği ve işçi sağlığı hizmetleri ilk kez müstakil bir yasanın konusu hâline gelerek geniş bir çerçevede ele alınma imkânı bulmuştur. Kurallar ve tedbirler dizisinden oluşan, kanun ve yönetmeliklerle de desteklenen iş sağlığı ve güvenliği konusu ülkemizde her geçen gün daha da önemli hâle gelmektedir. Geçtiğimiz yıllarda meydana gelen iş kazaları sayıları dikkate alındığında iş yerlerinin çalışma koşulları açısından uygunsuzluğu ve iş güvenliğine yönelik eksiklikleri ortaya çıkmaktadır. İş kazalarının oluşmasında üretim teknolojisi, üretim araçları, çevre koşullarının yanında çalışanın sosyolojik, psikolojik ve fizyolojik durumu gibi birçok etken bulunmaktadır. 2017 yılı SGK yıllık istatistikleri dikkate alındığında elektrik akımı, ısı, tehlikeli maddelerle temas, boğulma, gömülme, sabit bir nesneye yatay veya düşey darbe, hareket hâlindeki bir nesnenin çarpması, çarpışma, sivri uçlu, sert veya kaba bir materyal ile temas, kısılmak, ezilmek, fiziksel veya ruhsal baskı, ısırılma, tekme iş kazalarında yaralanmaya neden olan başlıca olaylardır. SGK verilerine göre ülkemizde 2017 yılında 34.952 iş kazası geçiren sayısı ile "bina inşaatı " faaliyet grubu ilk sırada yer almaktadır. Bunu 23.627 kaza geçiren sayısı ile "makine ve teçhizatı hariç fabrikasyon metal ürünleri imalatı" faaliyet grubu izlemiştir. 2017 yılında iş kazaları sonucu ölenlerin iş yerinin faaliyet gruplarına göre dağılımına göre 2017 yılında iş kazası sonucu ölen 1633 kişiden 340'ının (% 20.82) "bina inşaatı" faaliyet grubunda yer aldığı görülmektedir. Ardından 211 (% 12.92) ile "kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı" faaliyet grubu ikinci sırada yer almaktadır. İş kazaları sonucu sürekli iş göremezlik geliri bağlananların iş yerinin faaliyet gruplarına göre dağılımı incelendiğinde yine "bina inşaatı", "makine ve teçhizatı hariç fabrikasyon metal ürünleri imalatı" faaliyet gruplarının ön planda yer aldığı görülmektedir. 2017 yılına ait iş kazası geçirenlerin iş yerinin faaliyet grubuna göre dağılımı incelendiğinde iş kazası geçirenlerin yüksek oranda "bina inşaatı" ve " makine ve teçhizatı hariç fabrikasyon metal ürünleri imalatı" faaliyet gruplarına ait olduğu görülmektedir. Bu nedenle ilk iki sırada yer alan bu faaliyet gruplarının bulunduğu inşaat sektörü ve metal sektöründe yaşanan iş kazalarına detaylı olarak yer verilmiştir.

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ KAZALARI

Büyük bütçeli inşaat projeleri ve istihdam olanakları ile inşaat sektörü dünya ekonomisini değiştiren önemli sektörlerdendir. Yurt içi ve yurt dışı pazarlardaki faaliyetlerden dolayı ülkemiz ekonomisinde de önemli bir yere sahip olan sektör ülkemiz açısından da büyük bir istihdam kaynağı oluşturmaktadır. Ülkemizde barajlar, enerji üretim tesisleri, yollar, havaalanları, kentsel mekânlar, fabrikalar, hastaneler ve diğer tüm yaşamsal mekânlar ile o mekânları yaşanılır hâle getiren tüm altyapının ilk adımı inşaatla atılmaktadır. Çalışma alanı oldukça geniş olan inşaat sektöründe yaşanan iş kazaları maalesef çok sayıda ölüm ve yaralanmalara sebep olmaktadır. Kendine özgü çalışma şartları bulunan inşaat sektöründe birbirinden farklı projeler farklı çalışma şartlarını beraberinde getirmekte bu da farklı risklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Geniş ve riskli bir çalışma alanına sahip olan inşaat sektöründe sıklıkla karşılaşılan iş kazaları şunlardır: • Yüksekten düşme • Elektrik çarpması • Malzeme düşmesi ve sıçraması • Yapı makineleri kazaları • Trafik kazaları • Yapı kısmının çökmesi • Uzuv kaptırma, uzuv sıkışması • Diğer tip kazalar METAL SEKTÖRÜNDE İŞ KAZALARI Dünyada ve ülkemizde çalışma şartları bakımından en riskli sektörlerden biri olan metal sektörü yapısı gereği birçok alt sektör grubunu da içinde barındırmaktadır. Ülkemizde lokomotif sektör olma özelliği ile bilinen metal sanayi; demir-çelik, döküm, beyaz eşya imalatı, otomotiv sanayi ve bunların yan sanayileri gibi çok geniş bir alanı kapsamaktadır. Sektörde cevher ve hurda eritme ve arıtma, döküm, sıcak veya soğuk dövme ve presleme, kaynakçılık ve metal kesme, sinterleme, tornacılık gibi temel metal işleme teknikleri uygulanmaktadır. Son ürünü elde edinceye kadar da taşlama, parlatma, zımparalama, yüzey işleme ve çeşitli kaplama işlemleri yapılır. Metal sektöründe çoğunlukla makine ve tezgâhlarla çalışılmakta, üretim sürecinde çok çeşitli kesici, delici ve sert aletler kullanılmaktadır. Sektörde iş sağlığı ve güvenliği alanında mekanik tehlikeler (makine ve ekipman kaynaklı), fiziksel

tehlikeler (gürültü, yetersiz havalandırma, yetersiz veya aşırı aydınlatma), tehlikeli yöntem ve işlem kaynaklı tehlikeler gibi unsurlar ön plana çıkmaktadır. Metal sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde, ortak tehlikeler dışında işletmeye özgü tehlikeler de bulunmakta olup bunların tespiti, analizi ve alınacak önlemler işletmeye özel yapılmaktadır. Çünkü, sektörde aynı ürünün üretildiği iş yerlerinde dahi kullanılan farklı üretim yöntem ve şekilleri, makine ve ekipman ile yapısal farklılıklar nedeniyle karşılaşılan riskler de değişiklik gösterebilmektedir. Sektörde sıklıkla karşılaşılan iş kazaları şunlardır: • Ergimiş metal sıçraması • İşçilerin düşmesi • Yüksekten malzeme düşmesi • Elektrik çarpması • Basınçlı kapların patlaması • Yangın • Buhar patlaması • Göze çapak kaçması • Hareketli malzeme veya cisim çarpması • El veya ayak üzerine malzeme düşmesi

İŞ KAZASI İSTATİSTİKLERİ

İş sağlığı ve güvenliği istatistikleri, iş kazaları, işle ilgili sağlık sorunları ve risk faktörlerine maruz kalma hakkında veri sağlar. Bu istatistikler uluslararası ve ulusal istatistik büroları, sosyal güvenlik kurumları ve çalışma bakanlıkları tarafından geliştirilir. 155 no.lu İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi' ne göre; üye devletlerin yönetim organları, işveren ve işçi örgütleri ile istişare ederek iş sırasında meydana gelen ya da işten kaynaklanan kazaları ve yaralanmaları önlemeyi amaçlayan tutarlı bir ulusal politika oluşturmalı ve sürekli iyileştirme yaklaşımı ile politikasını gözden geçirmelidir. Bu politikanın etkili bir şekilde yürütülebilmesi için, ülkenin yetkili mercileri; işveren, sigorta kurumları ve diğer ilgili kurumlar tarafından iş kazası ve meslek hastalığı bildirimiyle ilgili prosedürleri oluşturarak iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin yıllık istatistikleri geliştirmelidir. İş Kazası İstatistikleri Veri Kaynakları Ülkemizde iş kazası istatistikleri, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından sağlanmaktadır. Dünyada ise uluslararası düzeyde üye devletlerden alınan verileri organize eden ILO İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı (ILOSTAT) ve Avrupa İş Kazaları İstatistikleri(European Statistics on Accidents at Work -ESAW) veri tabanlarından faydalanılmaktadır. Ayrıca ABD ve İngiltere'de ulusal istatistik bürolarından iş kazası istatistikleri yayımlanmaktadır. Veri kaynaklarının yayımlamış olduğu istatistik raporları; verilerin çalışan kapsamının dar olduğunu ve ülkelere göre farklılaştığını ortaya koymaktadır. Verilerin kapsamı için iki önemli boyut ortaya çıkmaktadır. Birincisi, verilerin bir ülkedeki tüm çalışanları, işverenleri ve serbest çalışan çalışanları kapsaması, ikincisi ise veri toplama sisteminin yaralanma olaylarıyla ilgili olarak sahip olduğu yakalamanın bütünlüğü, yani çalışan nüfusun %100'ünü kapsayan bir sistem olmasıdır. Şimdide bu veri tabanlarını inceleyelim. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıklarının resmî olarak kayıtlarını tutan kurumdur. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na (SSGSS) göre işçiler ve bağımsız çalışanların geçirdiği iş kazası veya meslek hastalıkları olayın olmasından, işveren tarafından öğrenilmesinden veya teşhis konulmasından sonraki 3 iş günü içinde SGK'ya bildirilmek zorundadır. Bu veriler SGK tarafından yıllık istatistikler şeklinde her yılın sonunda yayımlanmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları verileri; yaş, cinsiyet, iş yeri büyüklüğü, çalışan nüfus, meslek, faaliyet alanı gibi değişkenler açısından değerlendirilerek yayımlanmaktadır. ILO İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı (ILOSTAT) ILO, yaklaşık yüz ülkeden iş kazalarına ilişkin yıllık istatistikleri toplayan ve bunları yayımlayan istatistik kurumudur. Bu veriler ILO'ya üye devletlerden, yeni ya da güncellenmiş sayıların alınmasıyla toplanmaktadır. ILO, mevcut iş kazalarına yönelik topladığı bu verilerden ve Dünya Sağlık Örgütünün (WHO) küresel hastalık yükünden alınan mevcut iş kazaları verilerinden yola çıkarak iş kazaları ile ilgili küresel tahminlerini yayımlamaktadır. ILOSTAT, geniş gösterge yelpazesinden dolayı temel göstergeler için daha ayrıntılı analizler sağlayan veri tabanları alt kümelerini içerir. ILOSTAT veri tabanının İSG ile ilgili; ekonomik yaralanma, ülkelere göre iş kazası oranları, kaybedilen günler ve iş günlerinde kaybedilen yaralanma vakaları hakkında veri sağlar (https://www.ilo.org). Avrupa İş Kazaları İstatistikleri(European Statistics on Accidents at Work -ESAW)- Eurostat Veri Tabanı Avrupa'daki İş Kazaları İstatistikleri (ESAW) verileri yıllık olarak Eurostat'ın internet sitesinde toplanmakta ve yayımlanmaktadır. Mutlak kaza ve yüzdelik sayılara ek olarak insidans oranları ve standart insidans oranları Eurostat tarafından hesaplanmaktadır. İnsidans oranları; kaza sayısı (belirli bir yıl için ölümcül olmayan veya ölümcül olmayan, ülke, sektör, cinsiyet, yaş grubu veya diğer arızalar) ve 100.000 ile çarpılmış istihdam edilen kişi sayısı arasındaki oran olarak aşağıdaki gibi hesaplanır. Denklemde X ülkeyi k ise sektörü tanımlamaktadır. İnsidans oranları, bazı çalışanları daha yüksek kaza risklerine maruz bırakan ekonomik faaliyet alanları olduğu için sektörlere göre değişiklik göstermektedir. Daha riskli ekonomik faaliyetlerden daha fazla pay alan ülkelerin, kazaları önleme önlemleri eşit olsa bile, daha yüksek insidans oranlarına sahip olma olasılıkları yüksektir. Farklı boyutlardaki ekonomik sektörlerin ülkeler arasındaki etkisini ortadan kaldırmak ve ülkeler arasındaki karşılaştırmayı desteklemek için, bir standardizasyon yöntemi geliştirilmiştir. Bu yöntemle ' standartlaştırılmış insidans oranları' oluşturulmuştur (https://ec.europa.eu/eurostat). Veri tabanlarını öğrendikten sonra dünyada ve Türkiye'deki iş kazası istatistiklerini karşılaştırabiliriz. Öncesinde neden bu karşılaştırmaya ihtiyaç duyduğumuza bakalım.

İŞ KAZASI İSTATİSTİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

İş kazaları sonucunda meydana gelen zarar, hem toplumsal hem de ekonomik boyutta karşımıza

çıkmaktadır. Meydana gelen zararı toplumsal boyutta ele alacak olursak çalışan iş kazası geçirmesi durumunda geçici veya sürekli iş göremez hâle gelebilir ya da ölebilir. Bu durum sonucunda çalışanın manevi kayıpları olacaktır. Çalışan iş göremez duruma geldiğinde aile de bu durumdan olumsuz etkilenebilir. Çalışanın geçindirmekle yükümlü olduğu ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda, aile içi huzursuzluklar başlayabilir. Meydana gelen zararı ekonomik boyutta değerlendirdiğimizde de yine bir ihmal söz konusudur ve sonucunda ekonomik krizle karşı karşıya kalınmaktadır. Gelişmekte olan ekonomilerde sanayi geliştirme politika ve stratejilerinde iş sağlığı ve güvenliği ihmal edilmiş ve daha çok üretimin büyüklüğü ve yüksek kâr oranlarına odaklanılmıştır. Ancak; iş kazaları sonucunda ortaya çıkan maliyetler, politika ve kâr oranlarını olumsuz yönde etkilemektedir. İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (HSE), iş sağlığı ve güvenliği ile kârlılık arasında bir bağlantı olduğunu savunmaktadır. Peki, iş kazası sonrasında ortaya çıkan maliyetler hesaplanıyor mu? İş kazaları sonucunda oluşan maliyetler; direkt (doğrudan) ve indrekt (dolaylı) maliyetler olmak üzere iki ana grupta toplanmaktadır. Burada özellikle indirekt maliyetlerin hesaplanması zor olmaktadır. İndirekt maliyetler de hesaplanmış olsaydı iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamalar önem kazanmış olurdu. Nitekim; ILO verilerine göre endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin, bu ülkelerin gayrı safi yurt içi hasılalarının (GSYİH) % 1'i ila %3'ü oranında değiştiği belirtilmektedir. Gelişmekte olan ülkeler için ise bu kayıplarının gayri safi yurt içi hasılalarının yüzde 4'ü kadar olduğu tahmin edilmektedir. İş kazası sonucunda oluşan zararın hem ekonomik hem de toplumsal boyutlarına yönelik istatistik verilerinin bilinmesi ve işverenler tarafından bu bilincin oluşması iş kazası oranlarını azaltacaktır. Neden iş kazası istatistiklerinin araştırılması gerekliliğini ortaya koyduktan sonra iş kazası istatistiklerinde kullanılan ölçütleri inceleyelim. Ülkeler arasındaki farklılıklardan dolayı sadece iş kazası sayısına bakarak karşılaştırma yapmak sağlıklı olmamaktadır. Çünkü önemli olan iş kazası sayısı değil belli bir grup içinde geçirilen iş kazası oranıdır. Bu sebepten iş kazası karşılaştırmalarında farklı ölçütler kullanılmaktadır. İş kazası istatistik verileri elde edilirken değerlendirilen ölçütlerden en önemlisi kaza sıklık oranıdır. 100.000 çalışan başına düşen iş kazası sayısı olarak belirlenen kaza sıklık oranı; iş kazası karşılaştırmalarında durumun daha net ortaya konulmasını sağlamaktadır. Ayrıca; ülkelerin toplam nüfusuna göre sigortalı çalışan sayısı, iş yerlerinin büyüklüğüne göre sigortalı çalışan sayısı, iş yeri faaliyet alanlarına göre ise geçirilen; ölümlü olmayan iş kazası sayısı, iş kazası sonucu oluşan sürekli iş göremezlik sayısı ve ölümcül iş kazası sayısı, iş kazalarının en sık yaşandığı saatler ve günler gibi veriler, veri tabanları tarafından sağlanmaktadır. İş Kazası İstatistiklerine Göre Dünyadaki Durum Günümüz dünyasında her saniye başına üç işçinin iş kazası sonucunda yaralandığını, her üç dakikada ise; bir işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda hayatını kaybettiği bildirilmektedir. ILO tarafından yayımlanan raporlara göre; iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle her yıl ortalama 2.7 milyon üzerinde insanın öldüğü, ortalama 2 milyon kişinin meslek hastalığına yakalandığı, dünya üzerinde her gün 1000 çalışanın iş kazası sonucunda hayatını kaybettiği, her yıl 313 milyon iş kazası yaşandığı ve bu kazalardan dolayı oluşan ortalama maliyetin yıllık 1,25 trilyon dolar civarında olduğu bildirilmektedir. İş kazalarında dünyadaki durumu incelerken gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler incelenebilir. Gelişmiş ülkelerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği iyi seviyelerdeyken gelişmekte olan ülkelerde çalışanların sağlığı ve güvenliği ulusal öncelikler listesinde düşük seviyelerdedir. İstatistik verilere göre; gelişmekte olan ülkelerde, işle ilgili yaralanma riski, gelişmiş ülkelerdekinden 10 ila 20 kat daha yüksektir. Çünkü gelişmekte olan ülkeler; sosyal, ekonomik ve siyasi anlamda zorluklar yaşamakta ve iş gücü çoğunluğunu, ILO gibi kuruluşlarca belirlenen standartlara uygun olmayan küçük ve orta ölçekli iş yerlerinde kullanmaktadırlar. Ancak gelişmiş ülkeler, siyasi mekanizmalarında, bilimsel verilere dayalı düzenlemeler yapma ve uygulanabilirliğini sağlamada güçlüdürler. İstatistik verilerine göre; iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirme uygulamalarına yönelik Avrupa ülkelerinin durumu değerlendirilmiş ve risk değerlendirmelerinde % 95'le İtalya'nın önde olduğu ve arkasından % 92'i ile İngiltere'nin geldiği görülmüştür. İş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmelerine verdiği önemden dolayı İngiltere, Avrupa Birliği ülkelerinde en düşük standart ölümcül yaralanma oranlarından birine sahiptir. İş Kazası İstatistiklerine Göre Türkiye'deki Durum Her yıl bir önceki yılın verilerini yayımlayan SGK verilerine göre ülkemizde iş kazalarında maalesef artışlar yaşanmaktadır. Yaşanan facialardan sonra iş kazaları kamuoyunun dikkatini çekiyor ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yenilikler yapılmaya çalışılıyor. Ancak bir süre sonra bu dikkatin hemen azaldığı ve İSG'nin önemsenmediği istatistik sonuçlarından görülebiliyor. 2012-2016 yılları arasındaki iş kazalarının sayısına bakıldığında ülkemizde iş kazası sayısının arttığını görebiliyoruz. Bu durumda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların gözden geçirilmesi gerektiğini söyleyebiliriz. 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanabilirliği gözden geçirilmelidir. Kanun'un yürürlüğe girdiği yıldan bugüne kadar iş kazalarında azalmanın yerine artışın olması düşündürücüdür. Ülkemizde iş kazası sonucu ortaya çıkan ölümlerle ilgili SGK verileri incelendiğinde, ölümlü iş kazası sayısının yıllara göre farklılık gösterdiğini ancak azalma eğiliminde olmadığı görülmektedir. İstatistikler incelendiğinde Türkiye'de 2016 yılında 286.086 iş kazası meydana gelmiş bu kazalar sonucunda 1405 çalışan hayatını

kaybetmiştir. İş kazalarına bağlı ölümlerin artışına neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler; çalışanların eğitim seviyesinin düşük olması, yetersiz denetim, mevzuattaki çalışan kapsamı, mevzuattaki iş yeri kapsamı, taşeronlaşma olarak sıralanabilir. İş kazası sonucu ortaya çıkan ölümlerde yine en etkili faktörlerden biri ülkenin ekonomik durumudur. Türkiye'de ekonomik büyüme için çalışılırken İSG ile ilgili önlemlerin yeterli seviyeye getirilmesi ihmal edilmiştir. Faaliyet türlerine göre iş kazası sayılarının ve ölümlü iş kazası sayılarının bilinmesi, ülkedeki çok tehlikeli faaliyet alanlarında İSG uygulamaları ve önlemlerine yönelik çalışmalara yön verecektir. SGK istatistiklerinin önceki yıllarında yayımlanan verilerine bakıldığında iş kazalarında bina inşaatı, inşaat, metal sanayi ve madenciliğin ön sıralarda olduğu görülmektedir. Bazen bu iş kollarından biri ön sıraları alabilir. Toplu ölümlü iş kazalarının yaşandığı yıl alınan istatistiklerde maden işleri ön sıraları alabilmektedir. Çeşitli ülkelerle Türkiye'yi karşılaştırdığımızda hem kaza sayısı hem de kaza sonucu meydana gelen ölümlerin sayısı, iş güvenliğinde hâlâ geride olduğumuzu göstermektedir. İş kazası istatistikleri değerlendirilmeli ve özellikle iş kazası sıklık oranı fazla olan faaliyet alanlarına yönelik iyileştirmeler yapılmalı, mevzuatın kapsamı genişletilerek İSG denetimleri artırılmalı ve en önemlisi güvenlik kültürü geliştirilerek iş kazası vakalarının azaltılması sağlanmalıdır. Unutmayalım ki bu istatistik verileri ülkemizin İSG konusundaki hangi durumda olduğunun göstergesidir. Dolayısı ile doğru bildirimlerin yapılması ve verilerin sağlıklı toplanması konusunda da girişimlerde bulunulmalıdır.

YAZAR Doç.Dr. FATMA BAYRAKÇEKEN NİŞANCI

TEMEL KAVRAMLAR

İşletmelerin iş güvenliği kültürü, temelde "kültür" kavramı ile ve dolayısıyla "güvenlik kültürü" ile ilişkili bir kavram olduğundan iş güvenliği ile ilgili konulara geçmeden önce "iş sağlığı ve güvenliği", "kültür" ve "güvenlik kültürü" kavramlarından bahsedilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, yalnızca işyeri sınırları içerisindeki önlemlerin yeterli koruma sağlamayacağını kabul ederek, çalışanların sağlığını ve güvenliğini etkileyen işyeri dışı riskleri de kapsamaktadır. Yaygın bir şekilde İSG olarak da ifade edilen "iş sağlığı ve güvenliği" işin yürütülmesi sırasında oluşan tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek durumlarda iş yerlerinde korunmak ve daha iyi çalışma ortamı meydana getirmek için her türlü çalışmayı içeren şartların iyileştirilmesi için 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işletmelerde işverenlerin ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülükleri düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği, iş yerinin güvenliği, işçinin güvenliği ve üretim güvenliğinin sağlanması olarak gruplandırılmaktadır. Hangi grubun korunmasının öncelikli olması gerektiği işveren-işçi-devlet üçgeninde tartışma konusu olmuş ve bazı kesimler iş güvenliğinin ön planda tutulması gerektiğini savunurken başka bir kesim de işçi güvenliğinin daha önemli olduğunu belirtilmiş ve devletin işveren ve işçi arasında uzlaştırıcı bir görev izlemekle birlikte işçi tarafına biraz daha fazla destek vermesi gerektiğini vurgulamıştır. İş sağlığı ve güvenliği problemlerinin aktif taraflar sayesinde çözülmesi, çalışanların haklarının korunması çok önemlidir. Bu bağlamda Türkiye, ILO'nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'ni kabul etmiş ve Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2005 yılında işçi-memur sendikaları, meslek birlik odaları ve bir sivil toplum temsilcisi, bakanlık ve kamu temsilcilerinden oluşan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği çalışanlara ait sosyal haklardan olup çalışanların sağlık hakkı ile beraber yaşam, vücut ve ruh bütünlüğünü içermektedir. Hem işveren hem de işçiyi gözeterek çalışma yaşamındaki herkesin fiziksel, ekonomik ve psikolojik etkilerden korunmasını hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği kavramına verilen ihtimam toplumlar ve toplumları oluşturan insanların eğitim, ülkelerin kalkınma düzeyi, kültür ve bilinç seviyeleri ile bağlantılıdır.

Kültür

Günlük hayatta çok kullanılan kültür kavramı için birçok farklı tanımlama yapılmıştır. Türk Dil Kurumu tarafından "kültür": 'Tarihsel, toplumsal gelişmelerde oluşturulan bütün maddi ve manevi değerlerin sonraki nesillere aktarmada kullanılan, bireylerin doğal ve toplumsal ortamında egemenliğinin ölçüsünü yansıtan araçların bütünü' anlamın da ifade eden "kültür" kelimesi 'kişinin kazandığı bilgi' manasında da kullanılabilmektedir. Gelenekler ve değerler kültürün temelini meydana getirir ve geçmişten günümüze gelen tarihsel bir süreci ifade etmektedir. Kültürün iki önemli özelliği vardır. İlki koruyuculuk, ikincisi gelişme ve yenilenmedir. Bu kapsamda bireylerde mevcut olan ya da sonradan kazanılan kültür sabit kalmaz, sürekli yeniliklere ve değişimlere açıktır. Fakat kültürü oluşturan bireyler ya da toplumlar bu yenilik ve değişimlere adapte olmakta zorluk yaşayabilmektedir.

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, çalışanların davranışlarını yönlendiren alışkanlıklar, inanışlar, değerler, davranışlar, normlar ve kurallardan oluşan bir sistemdir. Örgüt kültürünün güçsüz olduğu kurumlarda şirketler nasıl hareket edeceklerini bilmedikleri için rekabet bakımından dezavantajlı duruma düşeceklerdir. Örgüt kültürünün oluşmasında çok önemli yere sahip olan 3 etken vardır. Örgütün kurucuları, örgütün çevre ile olan etkileşimi ve deneyimi, örgüt üyelerinin ve onların grupları tarafından kurulan etkileşimler bu etkenleri oluşturmaktadır. Bunun yanında oluşturulan örgüt kültürünün sürekliliğini sağlayan üç önemli faktör mevcuttur ve bunlar çalışan seçimi, üst yöneticilerin tutum ve davranışları ile örgütsel sosyalleşmedir. Çeşitli araştırmalarda "örgüt iklimi" kavramına da rastlanmaktadır. "Örgüt iklimi" ile "örgüt kültürü" kavramları birbirlerine benzeyen fakat farklı anlamlar taşıyan terimlerdir. Örgüt kültürünün etkinlikleri içerisinde oluşturduğu atmosfer örgüt iklimi olarak ifade edilir ve çalışan insanların kurumda çeşitli uygulamalarına ve yönetici tavırlarına bağlı algılamalarının meydana geldiği psikolojik ortamı gösterir. Bir etkinlikte bireylerin davranış şekli, örgüt ikliminin içeriğini oluştururken etkinlikte ne türde insanların çalıştırıldığı örgüt kültürünün içeriğidir.

Güvenlik Kültürü

Güvenlik Kültürü Kavramının Ortaya Çıkma Süreci

Bütün toplumların kendilerine has bir kültürü vardır ve kültürün toplumlar arasında farklılık göstermesi

göz önüne alınarak sağlık ve güvenlik problemlerine ilişkin "güvenlik kültürü" kavramı farklılık göstermektedir. 1986 yılında Çernobil'de oluşan nükleer kazadan sonra yapılan analizler sonucunda hazırlanan raporlarda ilk kez güvenlik kültürü kavramı görülmüştür. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenerek güvenli bir çalışma ortamı meydana getirilmesi güvenlik kültürünün temelini oluşturur.

Güvenlik Kültürünün Tanımı ve Önemi

Güvenlik kültürü, işletmenin sağlık ve güvenlik organizasyonlarının yeterliliğine, özelliklerine ve uygulamalardaki devamlılığı sağlayan kişi ve toplulukların değer, algı, davranış, yetkinlik, alışkanlıkların bir bütünü olarak tanımlanabildiği gibi çalışanların iş yeri ortamında risklerle yüz yüze gelme ve bu tehlikelere maruz kalma olasılığını en aza çekilmesi ile bağlantılı olarak inançlar, roller, tutumlar ve uygulamalar şeklinde de tanımlanabilmektedir. Güvenlik kültürünün amacı, işçilerin bilinçlenmesi sağlanarak iş kazalarının ve olabilecek tehlikelerin bulunduğunu bilmek ve devamlı gözetim altında bir güvenlik sistemi meydana getirmektir. Güvenlik kültürü, her bir etkinliğin her bir basamağında her bir bireyin ve toplumun iş güvenliği konularında sorumluluklarını yapmaları durumunda meydana gelir. Bu kapsamda güvenlik kültürüne olan inanç yükseltildikçe, değer ve davranışlar iyileştikçe iş kazalarında azalma meydana gelecek, güvenlik kültürü geliştirilecek böylece işletme kârı artacaktır. İşletmelerdeki güvenlik kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesinde devlet, işveren ve işçi sendikalarının önemli etkileri olduğu düşünülmektedir. Devletin Rolü: Güvenlik kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesinde en önemli yere sahip olan devlet, bağlayıcı, arabulucu, çözüm bulucu, aydınlatıcı, teşvik edici, gözlemci niteliktedir ve gerekli standartları mevzuatla düzenlemek ve daha sonra da denetimi yapmak görevleri arasındadır. Bunun dışında sosyal güvenliğin desteklenmesi, cinsiyet ayrımcığının yapılmaması sağlamak, çocuk işçiliğe son verilmesi, kayıt dışı istihdamın engellenmesi, bireylerin yaşayabilmesi için asgari ücretlerin ayarlanması, iş kazaların detaylı analiz edilmesi, kamu sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi, iş sağlığı enstitülerinin açılması, hekim müfettişi barındırma, çalışanların İSG imkânlarından faydalanmasını sağlanması, güvenli bir kayıt sisteminin kurulması, gelir dağılımın düzenlenmesi yer almaktadır. İşverenin Rolü: İşveren güvenlik kültürü kavramının çalışanlar tarafından özümsenmesinde uygulayıcıdır ve olumlu, güçlü bir iş güvenlik kültürünün yerleştirildiği işletmede iş güvenliği kuralları uygulanarak çalışma yapılması sağlanmalıdır. Bu anlamda yapılması gereken konular arasında çalışanların eğitimi, veri akışının yapılması, iş kazalarının bilimsel analizinin yapılması, ilk ve acil yardım organizasyonlarının sağlanması, risk değerlendirilmesi ve risk yönetim yaklaşımlarının benimsenmesi, üretim aşamasında önceliğin birey sağlığına ve güvenliğine verilmesi, iş yerindeki işçi sayısı göz önüne alınmadan her çalışanın İSG imkânlarından yararlanması, çalışanları psikolojik olarak rahatlatacak etkinliklerin düzenlenmesi yer almaktadır. İşçi Sendikalarının Rolü: Güvenlik kültürünün gelişmesinde üçüncü etkin rolü, işçilerin haklarını ve sorumluluklarını temsil eden işçi sendikaları almaktadır. Ve işçi sendikalarına bu kapsamda; risk değerlendirme ve risk yönetim süreçlerinde bulunulması, iş yeri, iş kolu, üretim süreci hakkında bilgi sahibi olmak, iş kazalarının bilimsel analizinin yapılması, kişisel koruyucu donanımın kurallara uygun bir şekilde kullanılmasının sağlanması, iş güvenliği konusunda eğitim, örgütleme ve katılım gibi organizasyonların yapılması gibi görevler düşmektedir.

Pozitif (Olumlu) ve Negatif (Zayıf) Güvenlik Kültürü

Bir örgütte güvenlik kültürü bulunmaması gibi bir şey söz konusu değilken bu güvenlik kültürünün de güvenlik önlemleri açısından olumlu ve olumsuz özellikler göstermesine göre güvenlik kültürü 'pozitif' ve 'negatif' olarak ikiye ayrılmıştır. Pozitif güvenlik kültürü, çalışanların iş yerlerindeki tehlikelerin varlığının bilincinde olduğu, bu risklere karşı dikkatli olduğu ve güvensiz davranışlar sergilemediği çalışma koşullarının oluşturulmasıdır. Pozitif güvenlik kültürünün oluşturulabilmesi tutum ve davranışlardaki değişim, yönetimin sorumluluklarını yerine getirmesi, çalışanın ilgisi ve desteği, promosyon süreci ve eğitimler ile mümkündür. İyi bir güvenlik kültürünün varlığı, güvenlik politikaları, yönetimin tehlikelere karşı çeşitli tamamlayıcı tedbirleri alması, güvenlik için davranışlar, güvenlik ve üretim arasındaki bağlantı, tecrübeli çalışanlar ve eğitim, motivasyon, yönetim ile çalışanlar arasında karşılıklı güven, kalite, talimat ve düzenleme güncellemesi, periyodik ekipman bakımı, oluşan kazaların raporlanması ve değerlendirilmesi, güvenlik için kaynak ve zaman tahsisi, iş ilişkileri, çevre yönetim sistemleri ve personel sağlığı, hijyen, iş stresi, grup toplantıları konusunda çalışanların eğitilmesi, sürekli iyileştirme yapma, iyi bir pozitif güvenlik kültürü uygulaması için bulunması gereken etkenlerdir. Negatif güvenlik kültürü ise, çalışanların ortamlarda bulunan riskleri önemsememesi ve önemsemedikleri riskler karşısında kendilerine güvendikleri bir kültürü ifade eder.

İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürü

İş yerinde çalışma ortamlarındaki iş sağlığı ve güvenliğinin eksiklikleri, iş kazaları ve meslek hastalıkları için tehlikeli duruma neden olmakta ve çalışanlardan kaynaklanan eksiklikler de tehlikeli davranışlara sebep olmakta ve bunun sonucunda iş kazaları meydana gelmektedir. Tehlikeli durumlar, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla giderilebilmekte, tehlikeli davranışlar ise eğitim vasıtası ile çalışanların tehlikeli davranışları tehlikesiz davranışlarla değiştirilmesi ve iş yerlerinde güvenlik kültürü oluşturulması ile mümkün olabilir ve çalışanların durum ve davranışları

olumlu bir şekilde değiştirmenin en önemli yolu çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim almasıdır. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile kazandıkları bilgi ve becerileri, çalıştıkları kurumlarda işlerine yansıtmaları ile güvenli davranışlar göstermiş olmaktadırlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kültüründe Eğitimin Önemi

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi ve becerilerini arttırmakta, güvensiz davranışlarını güvenli davranışlara çevirmesine destek olan, çalışanların yaptıkları işlere ilişkin riskleri görmelerini sağlamakta ve sonuç olarak işlerini daha sağlıklı ve güvenli bir şekilde yapmalarına imkan sağlamaktadır. Böylece iş kazaları ve meslek hastalıkları azalmakta ve kaybedilen maliyetlerde azalma vuku bulmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğin'de güvenlik kültürünün meydana gelmesinde ve geliştirilmesinde işveren bilinci, iletişim ve eğitim uygulamaları olmak üzere üç etken etkilidir. İşyerinde çalışanlara güvenli çalışma koşulları hazırlayan ve iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması işverenin sorumluluklarının arasında olduğundan işveren bilinci bu kapsamda önemli bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenin, çalışma koşullarında tehlike oluşturabilecek faktörlere karşı gerekli tedbirleri alması, bu tedbirlerin sürekliliğini sağlaması ve çalışanlarda güvenli çalışma ortamı algısı oluşturması gerekmektedir. Güvenlik kültürünün gelişme sürecinin en önemli basamağını oluşturan ise eğitimlerdir. Çalışanların işyerinde tehlikeli tavır ve davranışlarından kaçınmasında en etkili yöntem amacına uygun eğitimlerin verilmesiyle mümkün olmaktadır.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği kültürü, geleneksel iş kazalarının önlenmesinin ötesinde iklim değişikliği kaynaklı riskler, psikososyal tehlikeler ve yeni çalışma biçimlerinin oluşturduğu tehditleri de kapsayan bütüncül bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Uluslararası kuruluşlar tarafından yayımlanan güncel raporlar, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulmasında önleyici yaklaşımın, çalışan katılımının ve sürekli eğitimin temel unsurlar olduğunu vurgulamaktadır.

KAZANILAN HAKLAR

Çalışanların kazandığı haklar; İş yerlerindeki sağlık ve güvenlik tehlikelerini bilme hakkı, Katılma hakkı ve Reddetme hakkıdır.

İş Yerlerindeki Sağlık ve Güvenlik Tehlikelerini Bilme Hakkı

İlk defa ABD'de yasa hâline gelmiş olan sağlık ve güvenlik tehlikelerini bilme hakkı; işverenin çalışanlarına ve ilgili kurullarına iş yerindeki tehlikeler hakkında bilgi vermek zorunluluğudur. Acil durumlarda görevlendirilecek kişilerin çeşitli bilgilere sahip olması gereklidir. Kişilerin sağlık ve güvenliğine ilişkin bilgiler de güncel tutulmalıdır.

Katılma Hakkı

Katılma hakkı, çalışanlara tanınmış temel bir haktır ve çalışanlar meydana getirilen kurullar ile sürekli bilgi alışverişinde bulunarak sağlık ve güvenlikle ilgili programların ve stratejilerin izlenmesi ve değerlendirilmesine yardımcı olmak zorundadır. Çalışanlar arasında çeşitli donanıma sahip olan çalışan temsilcilerinin tehlikeli olayları inceleme hakkı vardır. Kurul işverene, koşulların daha iyileştirilmesi için öneride bulunma hakkına sahiptir. İşveren de bu önerilere en uygun cevapları vermek durumundadır.

Reddetme Hakkı

Tehlikeli şartlarda çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı vardır. Çalışanın bu hakkı kullanması nedeni ile işçinin işten çıkartılma, hakkında disiplin soruşturulması yapılması gibi durumlarda işçinin başvurusu üzerine, kurulun da aynı durumu belirlemiş olması gerekir.

AB DİREKTİFLERİ

Avrupa Ekonomik Topluluğunun 1989 yılında yayınladığı Çerçeve Direktif ile ülkemizde en yakın tarihli ve geniş kapsamlı düzenleme yapılmıştır. İSG'ye yönelik diğer direktifler Çerçeve Direktiflerini takip etmektedir.

Çalışma koşullarının insanlığa uygun düzeye getirilmesi, ILO'nun kuruluş amacı ve ILO Anayasası'nın temel ilkesidir. Fakat İSG'ye ilişkin mevzuatın uyumlaştırma çalışmalarının altında haksız rekabete engel olunması yatmaktadır. Ayrıca çalışanların esenliği konusunda tüm ülkelerin özveriyle çalışması gereklidir. AB ve AB üyesi ülkelerde uyumlaştırma çabaları kapsamında çalışanların meslek hastalığına yakalanması veya kazalara maruz kalması da uyumlaştırmanın sebeplerindendir. Uyumlaştırma, ilgili AB Direktifini benimseyen ülkelerin bunları kendi yönetmeliği olarak yayınlamasıdır

AB, iş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça detaylı düzenlemeler yaparak 80/1170/EEC ve 89/391/EEC sayılı AB Çerçeve Direktiflerini oluşturmuştur. Bu çerçeve direktiflerde, şimdiye kadar ortaya konan 19 direktif somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Avrupa Birliği direktifleri ile işçinin iş güvenliği ile sosyal çerçeve, iş organizasyonu, stres ve benzeri psikolojik rahatsızlıklar engellenmeye çalışılmaktadır. İş güvenliği önlemlerinin alınması ve uygulanması sürecinde işverene, işçilere ve bu kişilerin oluşturduğu örgütlere bilgi vermek ve bu örgütlerin görüşlerini alma yükümlülüğünü gerektirerek, iş sağlığı ve güvenliği alanında işçilerin katılımı sağlanmalıdır. 89/391 sayılı AET Çerçeve Direktifler ile uygulama basamaklarına odaklanan kuralları içererek işverene iş yeri ile ilgili kendi iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini belirleme hak ve yükümlülüğü verilmiştir. Çerçeve Direktif, işverene iş yerinin yönetimine ilişkin belirli yetkiler tanımakta; ancak bu yetkilerin çalışanların güvenliği ve sağlığı açısından hukuki sınırlar ile çerçevelenmesini öngörmektedir. Ayrıca devletin denetim rolü ve bazı durumlarda bu alanlara müdahale ederek uygun gördüğü önlemlerin alınmasını sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ORGANİZASYONU VE YÖNETİMİ

İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonunun Oluşturulması

AB 89/391 AET sayılı Çerçeve Direktifinde işveren iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, denetlenmesi ve gerek duyulduğu zaman değişim ve uyarlama prosedürlerini içine alan bir iş güvenliği organizasyonu oluşturmak ile yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun oluşturulması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. maddesi uyarınca AB Direktifleri esas alınarak çıkarılan yönetmeliklerin birçoğunda işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu kurma yükümlülüğü kapsamında ele alınmıştır. Bu yönetmelikler, Çerçeve Direktif ile uyumlu olarak geliştirilen ve diğer ilgili direktiflere dayanan düzenlemeler olup, iş sağlığı ve güvenliği anlayışının temel bir parçasını oluşturmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Koruma Aşamaları

İş sağlığı ve güvenliği esaslarını içeren Çerçeve Direktifin 6/3 hükmü, gerekli görülen tedbirlerin alınması için işveren tarafından karşılanması gereken koruyucu önlemleri kapsamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği organizasyonu ile işverenin yönetim süreci; öncelikle gerekli önlemlerin alınması ile başlar. Tehlikeler ortadan kaldırılamadığı zaman bunlarla kaynağından mücadeleyi sağlayan teknik koruma önlemlerinin alınması gerekir. İkinci aşamada ise işverence alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulamalardaki etkinliğinin ve iş yerinin şartları itibarıyla iş sağlığı ve güvenliğini sağlamadaki yeterliliği kontrol edilecektir. Üçüncü aşama ise iş yerindeki değişen şartlar sebebi ile gereken durumlarda uyarlama önlemlerin alınmasıdır. Bu kapsamda kişisel koruma yöntemlerine bu aşamada başvurulur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun yönetim sürecinde yer alan bu üç aşamanın kesintisiz bir döngü hâlinde işletilmesini sağlamak durumundadır.

İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu Oluşturma Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği sisteminin kurulması ile meydana gelen organizasyon için işveren, iş yerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbir ve denetimlerinin yapılması için büyük bir yükümlülüğe sahiptir. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hukuki düzenlemeler ile işçilerin sağlık ve güvenliklerinin güvence altına alınması ve iyileştirilmesi doğrudan işvereni ve işverenin oluşturduğu iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu yönlendirir ve sınırlarını çizer

MEVZUATA İLİŞKİN GELİŞMELER

Düzenleyici mevzuatın kendine özgü aksaklıkları ve boşluklarından dolayı, 1970'den sonraki düzenlemeler bütünleştirici bir mevzuat sisteminin benimsenmesine neden olmuştur. Buna en iyi örneklerden biri; İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'dir. Örneğin eski mevzuatta değişik tüzüklere dağıtılmış olan birçok konu veya uygulamaya, bu Yönetmelikte; "İşin yapılmasında kullanılan her türlü makine, araç, alet, tesis, tezgâh vb." içine alacak şekilde, güvenliğin sağlanması için genel kurallar getirilmiştir. Yeni mevzuatın eski mevzuattan en önemli farkı; bu tür tümleyici düzenlemelerin büyük özellik arz etmedikçe, tüm iş yerlerini ve çalışanları kapsaması ve "şunu yap, bunu yapma" tarzındaki bir reçeteye dayalı anlayışı terk ederek sonuca yönelik genel ilkeler getirmesidir.

Çalışanların Bilgilendirilmesi

Çalışanların yapmakta oldukları işin tehlikeleri ve işverence bu kapsamda alınmış olan tedbirler hakkında bilgilendirilmesi ve işverenin bu konudaki yükümlülüğüne 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde yer verilmiştir. 6331 sayılı İSG Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile işverenin çalışanları bilgilendirmesi yükümlülüğü söz konusu Kanun'un 16. maddesinde çok daha kapsamlı bir şekilde tanımlanmıştır.

Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Katılımcılık; çalışanların ihtiyaç duyulan bilgilere ulaşabilmesi ve yapılacak iyileştirmelerde söz sahibi olması durumudur. Ulusal seviyede, işveren temsilcileri, işçi temsilcileri ve ilgili bakanlıklar olmak üzere üçlü katılımcılık, iş yerlerinde ise işveren temsilcisi ve sendika veya işçiler olmak üzere ikili katılımcılık oluşturulur.

Birçok ülkede olmak üzere ülkemizde de İSG'nin ve çevre korunmasının toplum üzerindeki etkileri nedeni ile katılımcılığın çerçevesi, toplum kuruluşlarını, kurullar ve resmi olmayan kuruluşları da içerecek şekilde genişlemiştir. Bu oluşan kurulların amacı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak, öncelik, politika ve stratejiler için öneriler geliştirerek, kişilerin görüş ve düşüncelerini açıklamalarını sağlayacak bir ortam oluşturmak, tavsiyelerde bulunmaktır.

Eğitim Zorunluluğu

İşverenin bilgilendirme yükümlülüğünün devamı niteliğindeki eğitim zorunluluğu da önemlidir. İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeni ile işçinin eğitimi, uygulamalı olarak bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığını ve uygulandığının denetlenmesidir (Yg Hukuk Genel Kurulu E 2004/21-265 K 2004/269). Çalışanların eğitilme zorunluluğu 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 17 maddesindeki; 1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar hükmü ile mevzuatın gerekleri arasında yer almıştır. İş güvenliği uzmanları rehberlik, danışmanlık ve eğitim görevlerini yerine getirmekle yükümlüdür.

Çalışanların Yükümlülükleri

Çalışanların yükümlülüklerine ilişkin en genel hüküm İSG Kanununun 19. maddesidir.

Bu maddede yaptırılan işin arz edebileceği tehlikeler açısından, o işi yapan çalışanların yeterliliğe sahip olması da önemli bir noktadır. Yeterlilik kazanma, işverenin yaptırılan işe uygun olarak vereceği eğitim ile sağlanabilir veya geçerli diploma –belge ile kazandırılmış olabilir.

Devletin Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, sağlıklı yaşam hakkının iş ilişkisinde ve iş yerlerinde hayata geçirilmesinin gereği olarak devlet, kişilere sağlıklı ve güvenlikli bir iş yerinde huzurlu çalışma fırsatı sağlamalıdır ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlama da devletin temel görevleri arasında bulunmaktadır. Çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliği haklarının korunması: Devletin yasal

düzenlemeleri ve denetim yolu ile iş yerini gözetim altına alarak, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranış gösteren işverenlere idari yaptırım uygulanması ile mümkün olacaktır. Herkesin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun iş yerlerinde çalışabilmesi, küçüklerin, kadınların ve özürlülerin çalışma yaşamında korunması herkesin dinlenme ve sosyal güvenlik hakkına sahip olması ilkelerini düzenleyen anayasa hükümleri, iş güvenliği hakkının anayasal temel hak olma niteliğini ortaya koymaktadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEMEL KAVRAMLAR

• Tehlike: Zarar verme potansiyeli.
• Risk: Tehlikeden kaynaklanan zararlı sonuçların meydana gelme ihtimali.
• Risk değerlendirmesi: Tehlikelerin belirlenmesi, risklerin analiz edilip derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılmasıdır.
Proaktif yaklaşım: Olay olmadan önlem almak (örneğin çukurun kapatılması).
Reaktif yaklaşım: Olay olduktan sonra müdahale etmek.
İSG'nin amacı: sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sağlamak, çalışanları korumak, üretimin devamlılığını ve verimi artırmak.

İŞ KAZALARININ NEDENLERİ

İş kazası (5510 sayılı Kanun'a göre):
Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,
İşverenin işi nedeniyle,
Görevli olarak iş yeri dışına gönderilmesi nedeniyle,
Süt izninde,
İşverence sağlanan taşıtla işe gidiş gelişte meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.
Örnek: Duran makinede bakım yapılmaması sonucu parmak kopması. Alınması gereken önlemler: kilitli-etiketleme, KKD (gözlük, yalıtkan ayakkabı, sağlam el aletleri). İşveren KKD'leri sağlamalı, uyarı işaretleri ve talimatlar asılmalı; iş yeri hekimi ve İSG uzmanı eğitim ve danışmanlık yapmalıdır.
Örnek: Çinko havuzu (450°C). Alınması gereken önlemler: korkuluk, cebri havalandırma, KKD (gaz maskesi, baret, ısıya dayanıklı eldiven, ayakkabı, gözlük), eğitim.

MESLEK HASTALIKLARININ NEDENLERİ

Meslek hastalığı (5510 sayılı Kanun):
Sigortalının çalıştığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan sebeplerle veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici/sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik hâlidir.
Meslek hastalığının tespiti: Sağlık kurulu raporu ve tıbbi belgeler, gerekirse iş yeri denetim raporları. İşten ayrıldıktan sonra ortaya çıkan hastalıklar için belirli süre şartı vardır; ancak liste süresi aşılsa bile Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.
Sınıflandırma (etkilenen organa göre): Solunum, sindirim, hematopoetik, kas iskelet, boşaltım, işitme, çoklu organ.
Sınıflandırma (etkene göre): Kimyasal, fiziksel, biyolojik, tozlar.
Önleme: Eğitim, periyodik muayeneler, biyolojik-çevresel ölçümler; mühendislik önlemleri (yerine koyma, ayırma, havalandırma, kapalı çalışma vb.).

SAĞLIĞIMIZI ETKİLEYEN RİSK FAKTÖRLERİ

Fiziksel Risk Etmenleri

Toz: Solunabilir toz (0,1–5,0 mikron) akciğerde birikerek Pnömokonyoz yapar. Tozlar organik (bitkisel, hayvansal, sentetik) ve inorganik (metalik, metalik olmayan, kimyasal bileşikler, doğal bileşikler).
Hastalıklar: Pnömokonyoz (asbestoz, bisinoz, silikoz, talkoz), Pnömoni, Akciğer kanseri. Zaman ağırlıklı ortalama değer (ZAOD/TWA) analizi ile proaktif yaklaşım belirlenir.
Gürültü: 85 dB üzerinde kulak koruyucu şart, aksi halde işitme kaybı. Psikolojik etkiler (korku, öfke) ve fizyolojik etkiler (bulantı, kas gerilmesi, kan basıncı artışı). Önlem: kaynağı değiştirme, rotasyon, KKD.
Titreşim: El-kol titreşimi (sınır: 5 m/s^2) → beyaz parmak hastalığı. Bütün vücut titreşimi (sınır: 1,15 m/s^2) → bel rahatsızlığı, omurga travması. Önlem: titreşimsiz hâle getirme, maruziyet süresini kısaltma.
Aydınlatma: Birim lüx. Kalite kontrol için ~1000 lüx. Yetersiz aydınlatmada göz yorgunluğu, kamaşma, konsantrasyon eksikliği. Standartlar: TS EN 12464-1.
Radyasyon: Radyoaktif atomların enerji yayması. İyonize ve non-iyonize. Etkiler: deride kızarıklık, katarakt, saç dökülmesi, kanser. Önlem: maruziyet süresini kısaltma, mesafeyi artırma.
Termal konfor: Sıcaklık (ideal 20-24°C), nem (ideal %30-80), hava akımı (anemometre ile ölçülür, cebri havalandırma), radyan ısı (glop termometre, yansıtıcı yüzeylerle korunma).

Basınç: Birim bar. Yüksekte basınç azalır, deniz seviyesinde artar. Kalp, dolaşım, solunum sorunları. Genç ve tecrübeli kişiler tercih edilmeli; aşırı kilolu, sigara kullanan, solunum hastalığı olanlar çalıştırılmamalı.

Kimyasal Risk Etmenleri

Kimyasal maddeler: element, bileşik veya karışımlar. Sınıflandırma: alerjik, alevlenir, aşındırıcı, çok kolay alevlenir, çok toksik, kanserojen, mutajen, oksitleyici, patlayıcı, tahriş edici, toksik, üreme için toksik vb.

Vücuda giriş: solunum, sindirim, deri, enjeksiyon. Kanserojen etki mümkün.

MGBF (Malzeme Güvenlik Bilgi Formları) Türkçe temin edilmeli. İçermesi gerekenler: madde kimliği, zararlılık, bileşim, ilk yardım, yangınla mücadele, kaza sonucu yayılma, depolama, kişisel korunma, fiziksel/kimyasal özellikler, kararlılık, toksikoloji, ekoloji, bertaraf, taşımacılık, mevzuat, diğer. Risk (R) ve güvenlik (S) cümlecikleri içerir.

Önlemler:

İş organizasyonu, az sayıda çalışan,

Maruziyet süresini ve madde miktarını azaltma,

Temizlik, kişisel temizlik,

Atık yönetimi,

İkame (daha az tehlikeli madde kullanımı),

Kontrol, denetim, ölçüm ve analiz,

Kimyasalları reaksiyona girecek şekilde depolamama (örneğin yanıcılar ile oksitleyiciler ayrı),

Taşma havuzları, etiketleme, havalandırma.

Biyolojik Risk Etmenleri

Mikroorganizmalar, hücre kültürleri, endoparazitler. 4 risk grubu (1: düşük birey ve toplum riski, 4: yüksek birey ve toplum riski).

Riskli işler: gıda fabrikaları, tarım, hayvanlarla çalışma, sağlık hizmetleri, morglar, laboratuvarlar, atık tesisleri, kanalizasyon.

Korunma: Eğitim, güvenlik kültürü. Grup 3 ve 4 etkenlere maruz kalanların listesi 15 yıl (özel durumlarda 40 yıl) saklanır.

Sağlık gözetimi: İş yeri hekimi gözetiminde, tıbbi öz geçmiş, biyolojik ölçüm, gerekirse aşı, enfeksiyon durumunda diğer çalışanların da gözetimi, kayıtların saklanması.

İşveren, çalışanları meslek hastalığından ve işle ilgili hastalıklardan korumakla yükümlüdür (örneğin obez çalışanlarda kaloriye uygun yemek).

Psikososyal Risk Etmenleri

Yoğun iş temposu, vardiyalı çalışma, adaletsizlik, iş yükü, zaman baskısı psikolojik rahatsızlıklara yol açar. Sonuçta biyolojik ve fizyolojik olumsuzluklar da eklenir.

PRIMA-EF Konsorsiyumu (EU-OSHA, DSÖ iştiraki) psikososyal riskleri 10 grupta toplamıştır:

İşin içeriği

İş yükü ve temposu

İş programları

Kontrol

Ortam ve ekipman

Kurum kültürü

Bireyler arası ilişkiler

İşletmedeki görev

Kariyer gelişimi

İş ve iş dışı hayat etkileşimi

Sonuçlar: depresyon, anksiyete, travma sonrası stres bozukluğu, tükenmişlik sendromu. Sosyal aktiviteler ve motivasyon ile stresten uzak tutma hedeflenir.

Ergonomik Risk Etmenleri

Ergonomi: işi ve çevreyi insana uygun hâle getirme. Biyoloji, fizik, psikoloji, mühendislik, tıp vb. bilimlerden yararlanır.

Fiziksel ergonomi: çalışma pozisyonları, malzeme kullanımı, tekrarlanan hareketler, kas iskelet sistemi, iş yeri düzeni, gürültü, aydınlatma, titreşim, ısıtma, havalandırma, kimyasallar, koruyucu araç gereç.

Bilişsel ergonomi: algılama, bellek, akıl yürütme, zihinsel iş yükü, karar verme, insan-bilgisayar etkileşimi, eğitim.

Örgütsel ergonomi: iletişim, ekip kaynak yönetimi, iş tasarımı, vardiya tasarımı, tele-çalışma, kalite yönetimi, proje yönetimi.

Ergonominin sağlanamaması durumunda kas iskelet sistemi, kalp ve damar hastalıkları ortaya çıkar.

ACİL DURUMLAR

Acil durum: Yangın, patlama, kimyasal yayılım, doğal afet gibi müdahale, ilkyardım veya tahliye gerektiren olaylar.

Acil durum eylem planı: Bu olaylarda yapılacak iş ve işlemleri içeren plan.
Toplanma bölgesi: Tehlikeden uzak güvenli bölge.
İşverenin yükümlülükleri:
Doğal (deprem, sel) ve insan kaynaklı (sabotaj) acil durumları önceden belirleme,
Sınırlayıcı/önleyici tedbirler alma,
Arama-kurtarma-tahliye, yangınla mücadele ve ilkyardım için eğitimli personel görevlendirme,
Planları hazırlama ve tatbikat yaptırma,
Alt işveren, müşteri, ziyaretçileri bilgilendirme.
Çalışanların yükümlülükleri:
Acil durum planına uyma,
Tehlike durumunda sorumluya haber verme,
Dış acil yardım ekiplerinin talimatlarına uyma.
Tahliye önlemleri: Acil kaçış yolları işaretlenmeli, krokiler görünür yerde asılmalı, yangın söndürücülere rahat ulaşılmalı. Doğalgaz ve duman yukarıda birikeceği için acil kaçış işaretleri zemine yakın asılmalıdır.

DERS ADI İş Kazaları ve İSG'de Temel Önlemler
ÜNİTE ADI TOPLU KORUMA UYGULAMALARI
ÜNİTE NO 12
YAZAR Doç.Dr. ZEYNEP AYDOĞAN

TEMEL KAVRAMLAR

Günlük hayatımızın üçte birini oluşturan çalışma hayatı fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk etmenlerini barındırması nedeniyle çalışanın sağlık ve güvenliğini tehdit edebilmektedir. Çalışma ortamı ve çalışanın rahatını en üst düzeye çıkarabilmek için bu risklerin belirlenmesi ve önlenmesi için çok disiplinli bir yaklaşım ve ekip çalışmasını önemseyen iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının öncelikli amacı çalışma ortamının ve çalışanlarının toplu olarak korumasını sağlamaktır. Bunu sağlamak için mevzuatta, toplu koruma önlemlerine kişisel koruma önlemlerine göre öncelik verilmesi gerektiği belirtilmektedir. İş yerlerinde toplu koruma uygulamalarında sıklıkla kullanılan iş sağlığı ve güvenliği kavramları şunlardır; Temel eğitim: İş sağlığı güvenliği ile ilgili çalışma mevzuatı ile ilgili bilgileri, sağlık konularını ve teknik konuları içeren ve düzenli aralıklarla tekrar edilen eğitimi, İşe başlama eğitimi: Çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı işe, varsa kullanacağı iş ekipmanına ve iş yerine özgü iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini içeren konularda uygulamalı olarak verilen eğitimi, Önleme: İş yerinde yürütülen işlerin bütün aşamalarında mesleki riskleri önlemek veya azaltmak için planlanmış veya alınmış tedbirlerin tümünü, Tehlike: İş yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya iş yerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini, Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini, Risk değerlendirmesi: İş yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları, Çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı, Destek elemanı: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi, İş kazası: İş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı, Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade etmektedir.

İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür ve iş yeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması işverenin bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. İşveren; • İş yeri tasarımını, çalışma şekli, üretim metotları, kullanılacak iş ekipmanı, kimyasal madde ve diğer malzemelerin seçimini, taşınmasını, depolanması, iş yeri alanı civarındaki diğer faaliyetleri, • Atık yönetimi ve tehlikeli malzemelerin uzaklaştırma durumunu, • Psikososyal riskler dâhil olmak üzere risklerden etkilenebilecek çalışanların ve iş yerinde bulunan diğer kişilerin durumunu, • Çalışma alanlarının uzak olması durumunda ulaşımın nasıl sağlanacağını, • İş yerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeleri, yapılan işin niteliğini, • Özel politika gerektiren çalışanların (genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren) ve kadın çalışanların durumunu, • Çalışma yerlerinin ve ekipmanın güvenli şekilde düzenlenmesi, hijyen, tertip ve bakımını, • Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikelerin meydana gelmesi hâlinde çalışanların güvenli bir yere gidebilme durumunu, dikkate alarak genel anlamda önleyici ve koruyucu çalışmaların organizasyonunu yapar ve tedbirler alır, bu çalışmaların ne zaman ve kim tarafından yapılması gerektiğini belirler, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun eğitime sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, bu konularla ilgili iş yeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlar, uyarıcı işaretler dâhil yeterli araç ve gereci temin eder, eğitim ve tatbikatlarını yaptırır, alınan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetler ve tüm bu işlemleri yazılı olarak belgelendirir.

ÇALIŞANLARIN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışanların görüşlerinin alınmasını sağlayarak ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda yer vererek onların görev yetki ve yükümlülüklerini ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Çalışanlar; • İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği eğitimine tabi tutulan çalışanlar aldıkları eğitim neticesinde ve işverenin talimatları doğrultusunda • Kendilerini ve iş yerindeki diğer çalışanların ve kişilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle, • İş yerinde kullanılan makine, cihaz, iş ve taşıma ekipmanı gibi tüm araç ve gereçleri kurallarına uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını keyfî olarak çıkarmamak ve değiştirmemekle, • Kendilerine sağlanan

kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymakla, • İş yerlerinde sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında, önleme ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde işverene veya vekillerine derhâl haber vermekle, • İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdürler.

KORUYUCU VE ÖNLEYİCİ ÇALIŞMALAR

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınacak tedbirlerin uygulanması için çalışma alanında yer alan tüm taraf ve kişilerin sorumlulukları açık ve net bir şekilde belirtilmeli ve kontrol önlemleri hiyerarşisi uygulanmalıdır. Yok Etme (Eliminasyon) Tehlikenin ya da tehlikeli çalışma ortamının iş yerinden tamamen kaldırılması önleme çalışmalarının en etkin kontrol adımıdır. Bu adım, iş yeri içerisinde yüksek risk taşıyan makine, materyal veya prosesin elemine edilmesidir. İkame Yöntemi (Yerine koyma) Tehlikeli maddenin ortadan kaldırılamadığı durumlarda tehlike kaynağı (materyal, makine, ekipman, proses vb.) çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden tehlikesiz veya daha az tehlikeli olan ile değiştirilmesidir. İzole Etme (Tecrit) Tehlike elemine edilemiyor ya da ikame edilemiyorsa izolasyon yapılmalıdır. Tehlike kaynağını (materyal, makine, ekipman, proses vb.) çalışanların bulunduğu ortamdan ayırma ya da tehlike kaynağını çevreleme yoluyla yapılan işlemidir. Mühendislik Önlemleri İş yerindeki tehlikeler yok edilemiyorsa, ikame edilemiyorsa ya da izole edilemiyorsa bir sonraki en iyi yaklaşım mühendislik önlemlerini kullanmaktır. İşin kişilere uygun hâle getirilmesi için tehlike kaynağının tasarımında değişiklikler yapmak suretiyle, ortam ölçümleri ve teknik bakımlarla koruma gerçekleştirilir. İdari Önlemler Alınan tüm önlemlere rağmen iş yeri ortamında bulunan riski kabul edilebilir seviyeye indirilemediği durumlarda idari veya yönetimsel düzenlemelere gidilir ve riski ortadan kaldırmak için belirlenen sağlık güvenlik yöntemleri çalışanlara duyurulmak suretiyle ilan edilir. Yine bu ilan edilen çalışmaların uygulanması ve güvenlik kontrollerinin yapılması sağlanır. Kişiye Yönelik Önlemler İşe uygun çalışan seçilmesi, kişisel dozimetrelerin kullandırılması, sağlık muayenesi, sağlık eğitimi, işten kaynaklanan risklere ve standartlara uygun kişisel koruyucu donanımlar ile korunması gibi önlemlerdir. Kişisel koruyucu donanım (KKD) hiçbir zaman toplu koruma önlemlerinin yerine geçemez ancak bunları tümler. Toplu koruma önlemlerine yönelik iş yeri dizaynı ve ortamda bulunabilecek riskler, mevzuat doğrultusunda aşağıdaki gibi derlenmiştir: Sağlık ve Güvenlik İşaretleri İş yerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesi sonuçlarına göre; iş yerindeki risklerin ortadan kaldırılamadığı, toplu korumaya yönelik teknikler veya işin organizasyonunda kullanılan önlem, yöntem veya süreçlerle yeterince azaltılamadığı durumlarda, Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'nde yer alan şekliyle sağlık ve güvenlik işaretleri bulundurulur ve uygun yerlerde kullanılması sağlanır, bu işaretler hakkında çalışanlar veya temsilcileri bilgilendirilir. Acil çıkış yolları ve kapıları Acil çıkış yolları ve kapıları herhangi bir tehlike durumunda, bütün çalışanların iş yerini derhâl ve güvenli bir şekilde terk etmelerine imkân sağlar. Acil çıkış yolları ve kapıları doğrudan dışarıya veya güvenli bir alana açılır ve çıkışı zorlaştıracak hiçbir engel bulunmaz. Acil çıkış kapısı olarak raylı veya döner kapılar kullanılmaz, kilitli veya bağlı bulunmaz. Acil durum Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlenir ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirler alınır. Yangın Yapı alanının özelliklerine, çalışan barakalarının ve diğer tesislerin boyutlarına ve kullanım şekline, alandaki ekipmana, alanda bulunan maddelerin fiziksel ve kimyasal özelliklerine, bulunabilecek azami kişi sayısına bağlı olarak uygun nitelikte ve yeterli sayıda yangınla mücadele araç ve gereci ile gerekli yerlerde yangın dedektörleri ve alarm sistemleri bulundurulur. Yangın söndürme ekipmanları kolay kullanılabilir nitelikte olup Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'ne göre işaretlenir. İlk yardım İş yerinde İş yerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'e uygun sayıda, ilk yardım yapabilen eğitilmiş çalışanların her an hazır bulundurulması sağlanır. İlk yardım ekipmanları, çalışma şartlarının gerektirdiği her yerde bulundurulur ve yapılan işin özelliğine uygun olur ve Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'ne uygun şekilde işaretlenir. Tahliye Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren, çalışanların işi bırakarak derhâl çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir. Pencereler ve çatı pencereleri Pencerelerin, çatı pencerelerinin ve havalandırma sistemlerinin, çalışanlar tarafından kolay ve güvenli bir şekilde açılmasının, kapatılmasının, ayarlanmasının ve güvenlik altına alınmasının mümkün olması ve açık durumdayken çalışanlar için herhangi bir tehlike oluşturmayacak nitelikte olması sağlanır. Kapılar ve geçitler Buz, kar, yağmur gibi nedenlerle risk oluşturabilecek geçitlerde herhangi bir riskin oluşmasını önleyici tedbirler alınır. Raylı kapılarda, raydan çıkmayı ve devrilmeyi önleyecek güvenlik tertibatı bulundurulur. Yukarı doğru açılan kapılarda, aşağı düşmeyi önleyecek güvenlik tertibatı bulundurulur. Kaçış yollarında bulunan kapılar ve geçitler uygun şekilde işaretlenir. Yürüyen merdivenler ve yürüyen bantlar Yürüyen merdivenler ve yürüyen bantlar gerekli güvenlik araçları ile teçhiz edilir, kolayca görülebilecek ve ulaşılabilecek acil durdurma sistemleri bulunur. Düşen cisimler Çalışanlar, düşen cisimlere karşı öncelikle toplu olarak

korunur. Düzen, temizlik, istif ve depolama Çalışma alanlarında kullanılan veya bulunan sivri uçlu, keskin kenarlı malzeme ve atıklar düzenli aralıklarla çalışma alanlarından uzaklaştırılır. Sağlamlık ve dayanıklılık Beklenmeyen herhangi bir hareketi nedeniyle çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek her türlü malzeme, ekipman ile bunların parçaları güvenli ve uygun bir şekilde sabitlenir. Çalışma yerlerinin sağlamlık ve dayanıklılığı özellikle de çalışma yerinin yükseklik veya derinliğinde değişiklik olduğunda kontrol edilir. Elektrik Elektrikle çalışan iş ekipmanlarının gövde güvenlik topraklaması yapılır. Bakım, onarım ve yenileme nedeniyle işlem altındaki elektrik tesisatı kişilerin teması sonucu elektrik çarpma riskine karşı uyarıcı ve koruyucu işaretlemeler gibi gerekli tedbirler alınır. Özel politika gerektiren çalışanlar İş yerinde on beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli düzenlemeler ve eğitimler verilir. Son olarak; çalışanların zararlı düzeyde titreşim, gürültü, gaz, buhar veya toz gibi zararlı dış etkenlere maruz kalmaları önlenir. İş yerlerinde girilmesi yasak bölgelere yetkisiz kişilerin girişi uygun araç ve gereç kullanılarak engellenir. Tehlikeli bölgeler açıkça işaretlenir, buralara görünür şekilde uyarı levhaları konulur.

KKD, tedbirler hiyerarşisinin son halkasıdır ve sadece kişiye aittir. Kişisel koruyucu donanımdan etkin faydalanabilmek için iş yeri ortamında var olan risklerin belirlenmesi, bu risklere uygun kişisel koruyucuların doğru seçilmesi, kullanan çalışanların onaylarının alınması, eğitiminin verilmesi, denetlenmesi, ek risk yaratmaması, ergonomiyi sağlaması, standartlara uygunluğu gibi bir dizi işlemi gerektiren önemli bir konudur. Bu bölümde, iş yerinde risk değerlendirmesi sonucu belirlenen risklerin önlenmesinin veya yeterli derecede azaltılmasının, teknik ve idari tedbirlere dayalı toplu koruma yöntemleri ile sağlanamadığı durumlarda kullanılacak kişisel koruyucuların neler olduğu ve haiz olması gereken özellikler mevzuat doğrultusunda genel olarak ele alınmıştır.

KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLARIN KULLANIMINDA YÜKÜMLÜLÜKLER

İşveren; Birden fazla riskin bulunduğu ve çalışanın bu risklere karşı aynı anda birden fazla kişisel koruyucu donanımı kullanmasını gerektiren durumlarda, bir arada kullanılmaya uygun olan ve bir arada kullanıldığında söz konusu risklere karşı koruyuculuğu etkilenmeyen kişisel koruyucu donanımlar seçilir. Kişisel koruyucu donanımların kullanım şartları ve özellikle kullanılma süreleri; riskin derecesi, maruziyet sıklığı, her bir çalışanın iş yaptığı yerin özellikleri ve kişisel koruyucu donanımın performansı dikkate alınarak belirlenir. Tek kişi tarafından kullanılması esas olan kişisel koruyucu donanımların, zorunlu hâllerde birden fazla kişi tarafından kullanılmasını gerektiren durumlarda, bu kullanımdan dolayı sağlık ve hijyen problemi doğmaması için her türlü önlem alınır. Kişisel koruyucu donanımlar, işveren tarafından ücretsiz verilir, imalatçı tarafından sağlanacak kullanım kılavuzuna uygun olarak bakım, onarım ve periyodik kontrolleri yapılır, ihtiyaç duyulan parçaları değiştirilir, hijyenik şartlarda muhafaza edilir ve kullanıma hazır bulundurulur. İşveren, kişisel koruyucu donanımları hangi risklere karşı kullanacağı konusunda çalışanı bilgilendirir. İşveren, kişisel koruyucu donanımların kullanımı konusunda uygulamalı olarak eğitim verilmesini sağlar. Kişisel koruyucu donanımlar çalışanların kolayca erişebilecekleri yerlerde ve yeterli miktarlarda bulundurulur. Kişisel koruyucu donanımlar talimatlara uygun olarak kullanılır, bakımı ve temizliği yapılır. Talimatlar çalışanlar tarafından anlaşılır olmak zorundadır. Çalışanlar; Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmakla, korumakla, uygun yerlerde ve uygun şekilde muhafaza etmekle yükümlüdür. Çalışanlar kişisel koruyucu donanımda gördükleri herhangi bir arıza veya eksikliği işverene bildirirler. Arızalı bulunan kişisel koruyucu donanımlar arızalar giderilmeden ve gerekli kontrolleri yapılmadan kullanılmaz. Çalışanlara verilen kişisel koruyucu donanımlar her zaman etkili şekilde çalışır durumda olur, temizlik ve bakımı yapılır ve gerektiğinde yenileri ile değiştirilir. Kişisel koruyucu donanımlar her kullanımdan önce kontrol edilir.

İŞ GÜVENLİĞİNDE KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMIN ÖNEMİ

Genel olarak KKD, çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazları ifade eder. Çalışma ortamlarında meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarında teknik tasarımında sorunları olan, işe ve kişiye uygun olmayan KKD 'nin kullanılmasının payı büyüktür. KKD amaca uygun kullanılmazsa, kapasitesi aşılırsa veya seçimi yanlış yapılırsa koruyucu özelliğinden bahsedemeyiz. Çalışanların KKD kullanımı, iş yerinde her bir KKD için talimat, uyarı, ikaz işaretleri gibi farkındalıklarla desteklenmelidir. Unutmamalıyız ki, KKD tehlikeyi yok etmez ancak oluşacak olumsuz etkilenmeyi en aza indirir veya önler.

GÜVENLİ KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM

4703 sayılı Ürünlerin Teknik Mevzuatının Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun'a dayandırılarak CE İşareti Yönetmeliği hazırlanmıştır. "CE" işareti bu yönetmelikte belirtilen şekle uygun olarak "CE" harflerinden oluşur. Bu işareti ürününe yerleştiren imalatçı, "CE" işaretini ürüne koymak veya konulmasını temin etmek suretiyle, ürünün bu işaretin konulmasını öngören ilgili teknik düzenleme veya düzenlemelere uygunluğunun kendi sorumluluğunda olduğunu, ürünün gerekli tüm uygunluk değerlendirme işlemlerine tabi tutulduğunu ve temel sağlık ve güvenlik gereklerini karşıladığını beyan etmiş sayılır. Aksi durumda ürünlerin güvenliğinden şüphe duyulmalıdır. Ayrıca CE işaretine ilave olarak TS EN ya da EN Standardı özelliğinin olması, tehlikelere karşı tam koruma sağlaması ile KKD'nin güvenilir olduğu ve temel sağlık güvenlik gereksinimlerini karşıladığı varsayılır. Bu yönetmeliğe dayandırılarak çıkarılan Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ'de KKD'nin CE belgelendirme işlemlerinin yapılabilmesi için hangi kategoriye dâhil oldukları belirlenmiştir. KKD'ler koruma sağladığı riske göre kategorize edilirler. Bu

tebliğe göre üç kategori yapılmıştır. Bunlar; Kategori-0: Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği kapsamına girmeyen kişisel koruyucu donanımlar kategori-0 olarak sınıflandırılır. Kategori-I (Minör Riskler): Tasarımcı tarafından, kullanıcının kendisinin değerlendirebileceği kabul edilen, tedrici olarak ortaya çıkan ve zamanında fark edilebilir derecede düşük düzeydeki risklere karşı koruma sağlayan basit yapıdaki kişisel koruyucu donanımlar kategori-I olarak sınıflandırılır. Kategori-II (Orta Riskler): Kategori-I ve kategori-III'ün dışında kalan tüm kişisel koruyucu donanımlar kategori-II olarak sınıflandırılır. Kategori-III: Tasarımcı tarafından, ani olarak ortaya çıkabilecek tehlikeleri, kullanıcının zamanında fark edemeyeceği düşünülen durumlarda ve hayati tehlike oluşturarak, sağlığa ciddi şekilde ve geriye dönüşü mümkün olmayacak derecede zarar verebilecek risklere karşı koruma sağlayan, karmaşık yapıdaki kişisel koruyucu donanımlar kategori-III olarak sınıflandırılır.

KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM TÜRLERİ

İş hayatında değeri genellikle iş kazası meydana geldikten sonra anlaşılan KKD, mevzuatta dokuz başlıkta incelenmiştir; 1. Baş koruyucuları: İnşaat, maden, metal ve orman sektörleri gibi başın bir yere çarpma riskinin bulunduğu, ergimiş metal sıçraması, başa bir cisim düşmesi veya elektrik çarpması gibi baş yaralanmalarının olabileceği çevresel risklerin bulunduğu iş ortamlarında olası iş kazaları sonucu oluşabilecek baş yaralanmalarını önlemek için baş koruyucu donanımın kullanılması gerekmektedir.

2. Kulak koruyucuları: Sürekli olarak yüksek düzeyde gürültüye maruziyet durumunda çalışanların işitme sistemini korumak, işitme kayıplarına engel olmak için kullanılan koruyucu ekipmandır.

3. Göz ve yüz koruyucuları: Bu koruyucu donanım, çalışma ortamından kaynaklanabilecek fiziksel (darbe, sıçrama, çarpma, toz, gaz, ışıma vb.), kimyasal ve biyolojik risklere karşı korumayı sağlayarak görme yetisinde azalma hatta tamamen kaybetme gibi durumların oluşmasını önler.

4. Solunum sistemi koruyucuları: Çalışma ortamında havadaki oksijenin %19.5'in altına düşmesi, havada toz, gaz, buhar, sprey, radyoaktif toz gibi kimyasal ya da fiziksel partiküllerin (katı veya sıvı aerosoller) bulunması, dalış yapma gibi çeşitli durumlara karşı tasarlanıp üretilmiş koruyucu donanımlardır.

5. El ve kol koruyucuları: Bu koruyucu donanım el, ön kol ve kol kısımlarını tehlikelerden koruyan kişisel koruma ekipmanıdır.

6. Ayak ve bacak koruyucuları: Kayma, düşme, delinme, yırtılma, ergimiş metal sıçraması, parça düşmesi, ayak sıkışması, gibi nedenlerle oluşabilecek ayak ve bacak yaralanmaları için kullanılan kişisel koruyucu donanımdır.

7. Cilt koruyucuları: koruyucu kremler / merhemler.

8. Gövde ve karın bölgesi koruyucuları: Yüksekten düşme ihtimalinin olduğu işler, metal sıçramaları, aşındırıcı maddeler, ışıma gibi bir veya daha fazla tehlikenin olduğu durumlarda gövde ve karın yaralanmalarını önlemek için kullanılmaktadır.

9. Vücut koruyucuları: Düşmelere karşı kullanılan koruyucu donanım ve koruyucu giysiler olmak üzere iki farklı türü vardır.

İSG HİZMETLERİNDE TEMEL KAVRAMLAR

İSG hizmetlerinin yazılı mevzuata uygun şekilde uygulanması gerekir. Bu süreçte çalışanlar; İSG eğitimi, acil durum tatbikatları, kurul/ekip görevleri gibi kavramlarla karşılaşır.
İş: Bir ürün veya hizmet için harcanan güç, enerji ve emek. İşçi: Ücret karşılığında beden/beyin gücüyle üretim yapan kişi. Çalışan: Kamu veya özel iş yerinde istihdam edilen gerçek kişi. Çalışan temsilcisi: İSG çalışmalarına katkı için çalışanları temsil eden kişi. İşveren: İş yeri sahibi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi. İşveren vekili: İşveren adına hareket eden yönetim yetkisine sahip gerçek kişi. İş yeri: Mal/hizmet üretimi için unsurların ve çalışanların örgütlendiği birim. İş güvenliği uzmanı: Bakanlıkça belgelendirilmiş mimar, mühendis veya teknik eleman. İş yeri hekimi: Bakanlıkça iş yeri hekimliği belgesi verilmiş hekim. Diğer sağlık personeli (DSP): Hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni vb. İSG profesyoneli: İş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve DSP. Tehlike sınıfı: İşin özelliğine göre az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli olarak sınıflandırma. Onaylı defter: İSG uzmanı ve iş yeri hekiminin tespit/önerilerini yazdığı, noter veya İŞKUR onaylı defter. İSG-KÂTİP: İSG hizmetlerinin kayıt, takip ve izlenmesi için kullanılan program. İSGB (İş yeri Sağlık ve Güvenlik Birimi): İş yerinde İSG hizmetlerini yürüten birim. OSGB (Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi): Birden fazla iş yerine İSG hizmeti sunmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilen birim. Sorumlu müdür: OSGB'de Bakanlığa karşı yetkili olan tam zamanlı İSG profesyoneli.
İSG hizmetleri, iş yerinde çalışanlardan sağlanabiliyorsa İSGB kurulur; değilse OSGB'den dışarıdan hizmet alımı yapılır.

ORTAK SAĞLIK GÜVENLİK BİRİMİ (OSGB)

İşveren, İSG önlemlerinin tespiti, iş kazalarının önlenmesi ve acil durum eğitimi için gerekli personeli ya kendi çalışanları arasından ya da OSGB'den hizmet alarak temin edebilir. İşveren gerekli niteliklere sahipse bu görevleri kendisi de üstlenebilir. Tam zamanlı görevlendirme gerektiğinde İSGB kurulmalıdır; tam zamanlı iş yeri hekimi varsa diğer sağlık personeli zorunlu değildir.

İşveren Yükümlülüğü

İşveren; yönetimsel organizasyonda uzman personele yardımcı olmak, fiziki olanakları sağlamak, uyum içinde çalışmayı sağlamak, talep edilen önlemleri yerine getirmek ve İSG profesyonellerinin yasal sürelerde görev yapmasını sağlamakla yükümlüdür.
İşveren yetkilerini devredebilir ancak sorumluluğu devam eder. Görevlendirilen kişi ve OSGB'lerin yetki belgesine sahip olmasını kontrol etmekle yükümlüdür.
İşveren ayrıca:
İSG profesyonellerinin kim olacağı konusunda çalışan temsilcilerinin görüşüne başvurur.
Çalışanları ve temsilcilerini faaliyetler hakkında bilgilendirir.
Sağlık ve güvenliği etkileyebilecek durumları bildirir.
Alt işveren çalışanlarının İSG hizmetine erişimini sağlar.
Kayıt ve bildirimlerin yetkili kurumlara iletilmesine katkı sağlar.

Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri

Çalışanlar riskli durumlarda önlem alınmasını talep edebilir, bilgilendirilir ve şu yükümlülüklere sahiptir:
İSG profesyonellerinin talimatlarına uymak,
Uyum içinde çalışmak,
Tüm çalışmalara eksiksiz katılmak,
Malzemeleri amacına uygun kullanmak,
Teftişlerde belirlenen eksikliklerin giderilmesi için işbirliği yapmak,
Tehlikeli durumları işverene veya temsilciye bildirmek.
İSG hizmetleri (eğitim, tatbikat, kişisel koruyucu donanım, periyodik muayene vb.) çalışanlara maliyet getirmez.

İSG Hizmetleri İçin Gerekli Şartlar

Tam zamanlı İSG profesyoneli zorunlu değilse işveren asgari koşulları sağlar.
50+ çalışanı olan işveren: İSG profesyonellerine en az 8'er m² iki oda ve acil durumlar için uygun araç bulundurur.
50'den az çalışan: Uygun mekân sağlanır.
İş merkezlerinde ortak alan kullanılabilir.

İSG hizmet alanları işaretlenmelidir.
Tam zamanlı zorunlu değilse oluşturulan birim İSGB sayılır.

OSGB Kuruluş Şartları

OSGB'de tam süreli sözleşmeyle en az bir iş yeri hekimi, bir iş güvenliği uzmanı ve bir diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur. Ayrıca:
Çalışanlar başka OSGB veya iş yerinde aynı görevle çalışamaz, eğitici olamaz.
Fiziki şartlar: 10 m² muayene odası, 15 m² acil müdahale odası, 10 m² uzman odası, 12 m² bekleme yeri, arşiv, tuvalet ve lavabo.
OSGB, yetkili olduğu il sınırları dışında hizmet verecekse şube açmak zorundadır (raylı sistem, yol inşaatı gibi işler hariç).
Yetki adresinde faaliyet göstermeli, mesai saatlerinde yetkili kişi bulunmalıdır.
Tapuda iş yeri olmayan binalarda veya bodrum katlarda kurulamaz; zemin kat veya müstakil bina esas.
Adres/unvan değişikliğinde 30 gün içinde yenileme başvurusu yapılır.
Şirket ortakları değişirse 30 gün içinde bildirilir; uygunsuzluk halinde 30 gün süre verilir.
Başvuru dosyası incelenir, eksiklikler için 30 günlük süreler (en fazla iki defa) verilir. Sürede giderilmezse dosya iade edilir ve bir yıl boyunca yeni başvurular askıya alınır.

Görevlendirmeler ve Sözleşmeler

İşveren, İSG profesyonelleri ile sözleşme ve görevlendirme belgesi düzenler. Esaslar:
Çalışanlar arasından görevlendirme varsa işveren-kişi arasında; OSGB'den alım varsa işveren-OSGB arasında sözleşme yapılır.
Zorunlu nedenlerle 30 günü aşan değişiklikler Genel Müdürlüğe bildirilir.
Sözleşme/görevlendirme belgesi üç nüsha düzenlenir; bir nüsha beş iş günü içinde Genel Müdürlüğe bildirilir.
İşverenin kendisinin görev yapması durumunda çalışma taahhütnamesi düzenlenir.
İSG-KÂTİP ile bildirilenler üç iş günü, yazılı bildirimler 15 iş günü içinde onaylanır.
Onaylanmayanlar görev yapamaz.
Görev süresince başka görev verilemez.
Fesih durumunda beş iş günü içinde bildirim yapılır.
Ayrılan personel yerine 30 gün içinde yenisi görevlendirilir.

Tespit Öneri Defteri (Onaylı Defter)

İSG uzmanı ve iş yeri hekimi sahada periyodik muayene, ortam ölçümleri, risk tespiti, eğitim ve tatbikat yapar. Bulgular onaylı defter ile işverene tebliğ edilir. İşveren:
Tüm İSG kayıtlarını ve işten ayrılan çalışanların sağlık kayıtlarını en az 15 yıl saklar.
Yeni işveren talebinde eski çalışanın sağlık dosyasını bir ay içinde gönderir.
Onaylı defterin düzenli tutulmasından sorumludur; müfettişlere göstermek zorundadır.

OSGB Sorumlu Müdürlüğü

Sorumlu müdür; görevlendirmelerin takibi, kayıtların arşivlenmesi, evrak hazırlığı ve vize işlemlerinden sorumludur. Tam süreli iş yeri hekimi veya İSG uzmanı bu görevi üstlenebilir. Genel Müdürlüğe karşı tek muhatap sorumlu müdürdür. Değişiklik halinde 30 iş günü içinde yeni müdür atanır ve bildirilir.

OSGB Faaliyetleri

OSGB'ler sadece yetki belgesindeki adres ve planda belirtilen alanlarda faaliyet gösterir. İzin ve onay alarak hizmet verdikleri firmaların çalışanlarına yönelik sağlık taraması, gürültü, titreşim, aydınlatma, gaz, toz ölçümleri, yangın, elektrik, paratoner, basınçlı kap kontrolleri, patlamadan korunma dokümanı, büyük kaza önleme belgesi, TMGD gibi hizmetleri sunabilir.

OSGB Yetkilerinin Askıya Alınması ve İptali

Yetki belgesi beş yılda bir vize edilir. Aşağıdaki durumlarda yetki altı ay askıya alınır:
İhtar puanlarının 200'e ulaşması,
Verilen 30 günlük sürede eksikliklerin giderilmemesi.
Doğrudan iptal halleri:
Yetki dışında şube açmak veya il sınırları dışında hizmet vermek,
Hizmetleri devretmek,
Ortak değişikliğini bildirmemek veya düzeltmemek,
Aynı vize döneminde askıyı gerektiren durumun tekrarı,
Yetki belgesini amacı dışında kullanmak,
Askı sırasında sözleşme yapmak veya hizmet vermek,
Evrakta gerçeğe aykırılık.
İptal edilen OSGB'nin kurucu veya ortakları iki yıl boyunca yeni başvuru yapamaz. Kendi isteği ile iptal edenler altı ay içinde başvururlarsa başvuru askıya alınır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİRİMİ (İSGB)

İşveren, İSG tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanmasının izlenmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, ilk yardım ve koruyucu hizmetler için çalışanları arasından iş yeri hekimi

ve İSG uzmanı görevlendirir. On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıftaki iş yerlerinde ayrıca diğer sağlık personeli bulundurulur. İşveren nitelikliyse bu hizmeti kendisi üstlenebilir.
Tam süreli görevlendirme gerektiğinde İSGB kurulur. Tam süreli iş yeri hekimi varsa diğer sağlık personeli zorunlu değildir. Kamu, maden, inşaat gibi sektörlerde birden fazla uzman görevlendiriliyorsa sadece birinde uygun belge sınıfı aranır.
Az tehlikeli ve ondan az çalışanı olan iş yerlerinde işveren Bakanlık eğitimlerini tamamlayarak İSG hizmetlerini yürütebilir; sağlık hizmetlerini kamu sağlık kuruluşları veya aile sağlığı merkezlerinden temin edebilir.
Maden ve yapı sektörlerinde Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre sektörel İSG uzmanı görevlendirilmesi zorunludur.
İSGB, en az bir iş yeri hekimi ve tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir İSG uzmanı ile oluşur.
Fiziki şartlar:
Asıl işin yapıldığı giriş katta, uygun büyüklükte kurulur.
En az 8'er m² uzman odası ve muayene odası, en az 12 m² ilkyardım ve acil müdahale odası bulunur.
Tam zamanlı her görevli için ayrı oda tahsis edilir.
OSGB'lerdeki araç ve gereçler ile acil durumlarda kullanılacak uygun araç bulundurulur.
Bölümler aynı alanda ve işaretlenmiş olur.
Sağlık Bakanlığı ruhsatlı sağlık hizmeti sunucularında ilk yardım odası ve araç zorunluluğu aranmaz.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLGİ YÖNETİM SİSTEMİ (İBYS)

İBYS, Bakanlık ve ilgili kurumlara karar destek sistemi oluşturmak ve verileri anlamlandırmak için geliştirilmiştir. 6331 sayılı Kanun'un 27. maddesine dayanarak Bakanlık, 01.07.2018'den itibaren iş yerlerinden belirli verileri talep etmeye başlamıştır. Talep edilen veriler:
İş yeri doğrulama,
Çalışan doğrulama,
Çalışanların İSG eğitim bilgisi bildirimi ve sorgulaması.
Veriler işlemden sonraki 30 gün içinde sisteme yüklenir. İBYS, evrak düzenleme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Veri girişi Bakanlıkça yetkilendirilmiş entegratör firmalar aracılığıyla yapılır. İşveren onayıyla birden fazla firma yazılımı kullanılabilir.
Hizmetini OSGB'den alan işverenler İSG yazılımı almak zorunda değildir, ancak OSGB'nin yetkili yazılım kullandığını onaylamalıdır. Çalışanları arasından görevlendirme yapan işverenler ise yetkili bir yazılımı temin etmek zorundadır. İSG profesyonelleri veri gönderiminde e-imza veya mobil imza kullanmak zorundadır.
e-Reçete uygulaması ile 6331 sayılı Kanun'un 6. maddesindeki İSG hizmetlerinin elektronik ortamda yönetilmesi hedeflenmektedir. Elektronik iş yeri hekim uygulaması başlatılmış olup iş yeri hekimlerinin e-reçete düzenleyebilmesi için otomasyon sistemi 31.12.2017'de zorunlu hale gelmiştir. Hekimin Sağlık Bakanlığı Doktor Bilgi Bankası'na kayıtlı olması gerekir (kayıt işlemleri il sağlık müdürlüklerince yapılır).