

İŞÇİ SAĞLIĞI
VE
İŐ GÜVENLİĞİ ALANINDA
TEMEL BİLGİLER

Baskı: 500 adet, Ekim 2011

Yayımlayan: TMMOB adına TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu

Sekreteryaya: Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi

Adres: Yıldız Sarayı Dış Karakol Binası Beşiktaş İstanbul

Tel: 0212 327 87 68, Faks: 0212 327 13 61, Web: www.ikkistanbul.org

Mühendislikte, Mimarlıkta ve Planlamada ÖLÇÜ dergisi ekidir.

Basım Yeri: Özdil Basımevi, Galip Dede Cad. No: 77 Tünel, Beyoğlu 34420 İstanbul

Tel: 0212 251 83 13

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	vi
GİRİŞ	vii
I. GENEL BİLGİLENDİRME	9
1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Olarak Dünyadaki ve Türkiye'deki Durum Nedir?.....	9
1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Niçin Önemlidir?.....	10
1.3. İş Güvenliği Nedir?.....	10
1.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedir?.....	10
1.5. İş ile İlgili Kaza ve Hastalıkların Maliyeti Nedir?.....	11
1.6. Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Temel Düzenlemeler Nelerdir?.....	11
1.7. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşverenin Yükümlülüğü Nedir?.....	12
1.8. İşyerindeki Koruyucu ve Önleyici Hizmetler ile İlgili Yönetmelikler Nelerdir? TMMOB ve TTB'nin bu yönetmeliklere dair görüşü nedir?.....	12
II. İŞ KAZALARININ NEDENLERİ VE ÇALIŞMA ORTAMINDAKİ TEHLİKELERİN KONTROLÜ	14
2.1. Tehlike ve Risk Nedir?.....	14
2.2. İş Kazalarının Nedenleri Nelerdir?.....	14
2.2.1. Tehlikeli Çalışma Koşulları.....	15
2.2.2. Tehlikeli Davranışlar.....	16
III. ÇALIŞMA ORTAMI VE RİSKLER	17
3.1. İşçileri maddi ve manevi olarak kayba uğratan iş kazası ve meslek hastalıklarını meydana getiren nedenler nelerdir?.....	17
3.2. Tehlike Kontrol Yöntemleri Nelerdir?.....	19
3.3. Kimyasal Madde Nedir? Nasıl Sınıflandırılır?.....	20
3.4. Tehlike Bilgi Formları Nasıl Hazırlanmalıdır?.....	20
3.5. Etiketleme ve İşaretleme Gerekli midir?.....	20
3.6. Kimyasal Maddeler İnsanları Nasıl Etkiler? Nasıl Maruz Kalınır? Zararları Nelerdir?.....	21
3.7. Kimyasal Maddelerin M.A.K. Değeri Nedir?.....	21
3.8. Hangi Maddeler Tahrişe ve Allerjik Tepkilere Yol Açar?.....	21
3.9. Sanayide Kullanılan ve Kansere Neden Olan Maddelere Kimler Daha Çok Maruz Kalır? Bu Maddeler Vücuda Nasıl Girer?.....	21
3.10. İşyerinde Kansere Yol Açan Maddelerin Kullanılması Zorunlu mudur? Kanser Riski Nasıl Önlenebilir?.....	22

3.11. Gürültü İşçinin Sağlığını Nasıl Etkiler?.....	24
3.11.1. Gürültünün Güvenlik Sınırı (Eşik Değeri) Nedir?.....	24
3.11.2. Gürültü Nasıl Kontrol Edilebilir ve İşitme Kaybı Nasıl Önlenebilir?	24
3.12. Ergonomi Nedir?	25
3.12.1. Ergonomide Yükle İlgili Risk Faktörleri Nelerdir?.....	26
3.12.2. Ergonomide Yapılan İş ile İlgili Risk Faktörleri Nelerdir?.....	26
3.12.3. Ergonomide Çalışma Ortamından Kaynaklanan Risk Faktörleri Nelerdir?	26
3.12.4. Ergonomide İşin Gereğinden Kaynaklanan Risk Faktörleri Nelerdir?.....	27
3.12.5. Ergonomide Bireysel Risk Faktörleri Nelerdir?.....	27

IV. BİLGİLENDİRME VE EĞİTİM..... 27

4.1. İşçilerin Bilgilendirmesi ve Eğitimi Ne Zaman Verilmelidir?.....	27
4.2. İşçilerin Eğitimi Kapsamına Hangi Başlıklar Girmektedir?	27
4.3. İşyerinizde Tutulabilecek Temel Bilgi Dokümanları Nelerdir?.....	28
4.4. İşyeri Planları, İş Profili ve Üretim Şemaları Nasıl Kullanılır?.....	28
4.5. Makina ve Ekipman Kayıtları ve Kimyasal Kayıtları Nerelerde Kullanılır? ..	28
4.6. İSG Kurulları Malzeme Güvenlik Bilgi Formlarını Nasıl Edinebilir?.....	29

V. İŞYERİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ORGANİZASYONU 29

5.1. 50'den Az İşçi Çalıştıran İşyerleri İSİG çalışmalarından muaf mıdır?	29
5.2. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İlişkin Olarak Sendika Temsilcisi Ne Yapabilir?.....	29
5.3. İşyerinde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinden Sorumlu Olan Kişiler Kimlerdir?	30
5.4. İşçilerin İSG Konusunda Hakları Nelerdir?	30
5.5. İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Nedir? Hangi İşyerlerinde Kurulur? ..	30
5.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Çalışma Şekli Nedir?	31
5.7. İSG Kurulu Kimlerden Oluşur? Kurulun Görevleri Nelerdir?	32
5.8. İşyerinde İSİG Kurulu Kurmaktan Kaçınan Veya Kurup da Çalışmasına Engel Olan İşverene Uygulanacak Cezai Yaptırım Nedir?.....	34
5.9. Cezayı Vermeye Yetkili Kurum Neresidir ve Bu Cezaya Nasıl İtiraz Edilir?.....	34
5.10. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin Kurulmasının Zorunlu Olduğu Yerler Nerelerdir?	34
5.11. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin Görevleri Nelerdir?.....	34

5.12. İşyeri Hekimi.....	35
5.12.1. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri Nelerdir?	35
5.12.2. İşyeri Hekimin Görevleri Nelerdir?.....	36
5.12.3. İşyeri Hekiminin Yetkileri Nelerdir?.....	36
5.12.4. İşyeri Hekimin Yükümlülükleri Nelerdir?	36
5.13. İş Güvenliği Uzmanlığı	37
5.13.1. İş Güvenliği Uzmanı Kimdir?.....	37
5.13.2. İş Güvenliği Uzmanlarının A, B ve C Sınıfı Belgeye Sahip Olması Ne Demektir?.....	37
5.13.3. İş Güvenliği Uzmanının Görevleri Nelerdir?	38
5.13.4. İş Güvenliği Uzmanının Yetkileri Nelerdir?.....	38
5.13.5. İş Güvenliği Uzmanının Yükümlülükleri Nelerdir?.....	38
VI. HAKLAR VE YÜKÜMLÜLÜKLER.....	39
6.1. Yasalarımızda işçinin çalışması gereken süreler nelerdir? Ne kadar süre fazla çalışabilir?	39
6.2. Gece Çalışması Nedir ve Şartları Nelerdir?.....	39
6.3. Ülkemizde En Az Çalıştırılma Yaşı Nedir?.....	40
6.4. Hangi İşlerde Çocuk Çalıştırılması Yasaktır?	40
6.5. Kadın İşçiler Hangi İşlerde Çalıştırılmaz?.....	40
6.6. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Nitelikleri Nelerdir ve Bu İşlerde Çalışma Kaç Saat Olmalıdır?.....	40
6.7. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışacak Olan İşçilerin İşe Alınmadan Önce Eğitimi Zorunlu mudur?.....	41
6.8. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Nedir ve Kimlere Verilir? Nasıl Hesaplanır? Ne Zaman ve Nereden Alınır?.....	41
6.9. İş Kazası Sonucu Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oran Tespiti İçin Rapor Kimler Tarafından Düzenlenir?	42
6.10. Malul Sayılmaya İlişkin Sigortalının Çalışma Gücü Kaybı Tespiti Nasıl Yapılır?.....	42
6.11. Sürekli iş göremezlik geliri nasıl hesaplanır?.....	42
6.12. İş Kazası Veya Meslek Hastalığı Sonucu Yaşamını Kaybeden İşçinin Hak Sahiplerine Cenaze Yardımı Verilmesinin Koşulları Nelerdir?.....	42
6.13. İş Kazası veya Meslek Hastalığı Nedeniyle Yaşamını Kaybeden İşçinin Yakınlarına Bağlanacak Gelirin Miktarı Nedir?.....	43
6.14. İş Kazası Geçiren veya Meslek Hastalığına Yakalanan İşçi Hangi Hallerde Emekli Olabilir?.....	43

6.15. İşçinin Malullük Sigortasından Emekli Olabilmesi İçin Hangi Koşullar Gereklidir?	43
--	----

VII. MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT SİSTEMLERİ VE İŞGÜVENCESİ..... 44

7.1. İş Kazası ya da Meslek Hastalığı Sonucu Beden Bütünlüğü İhlal Olan İşçi, Hangi Zararlarının Tazmin Edilmesini İsteyebilir? Zararın Tazmininde Hangi Unsurlar Göz Önüne Alınır?.....	44
7.2. İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Yaşamını Kaybeden İşçi İçin Kimler Tazminat Davası Açabilir?.....	44
7.3. İş Kazası Nedeniyle Hangi Maddi-Manevi Tazminat Davaları Açılabilir?....	44
7.4. İşçiye İş Sözleşmesini Derhal Feshetme Olanağı Veren Sağlık Nedenleri Nelerdir?.....	44
7.5. İşveren Hangi Sağlık Nedenleriyle İşçinin İş Akdini Bildirimsiz; Yani Sadece Kıdem Tazminatını Ödeyerek Feshedebilir?	45

VIII. DENETLEME VE YAPTIRIMLAR..... 45

8.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Verilecek Cezalar Nelerdir?.....	45
8.2. İş Kazasına Neden Olmanın Cezası var mıdır?	46

IX. İLK YARDIM..... 46

9.1. Mevzuatta İlk Yardım ve İlk Müdahale Konusunda Ne Gibi İlkeler Getirilmiştir?	46
9.2. İlk Yardım Görevlilerinin Eğitimi Hangi Konuları İçermelidir?.....	46
9.3. İlk Yardım Araçları Nelerdir?.....	47
9.4. İşçinin Üzerinde Bulunması Gereken İlk Yardım Malzemeleri Nelerdir?....	47
9.5. İşyerlerinde Bulundurulması Gereken İlk Yardım ve İlk Müdahale Malzemeleri Nelerdir?.....	47

KISALTMALAR

ILO - Uluslararası Çalışma Örgütü

İK - İş Kanunu

SGK - Sosyal Güvenlik Kurumu

WHO - Dünya Sağlık Örgütü

SSGSS - Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası

ÇSGB - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

İSGB - İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi

OSGB - Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

GİRİŞ

Ülkemizdeki önemli sorunlarımızdan birisi iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle her yıl binlerce insanımızın ölmesi, onbinlerce insanımızın sakat kalması, sağlığını yitirmesi ve acı çekmesidir. Bu durumun en önemli nedenleri; işçi sağlığı ve iş güvenliğine yeterli önemin verilmemesi, yasalar-daki sorunlar, denetim eksikliği, sermayenin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını maliyet olarak görmesi ve kar hırsıdır.

Mühendisler, mimarlar ve şehir plancıları da bu süreçte çok yönlü olarak yer almaktadırlar. Bir çok meslektaşımız iş kazaları sonucunda yaşamını kaybetmiş veya çeşitli sağlık sorunlarına maruz kalmışlardır. Bir çok meslektaşımız da çalıştıkları işyerlerinde yaşanan kazalardan sorumlu tutularak hapis ve para cezalarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Öte yandan yaşanan acılar ve yol açtığı sonuçlar cezalar ve maddi bedellerden çok daha ağırdır.

Bilimsel bilgilerin üretime uygulanması konusunda kritik bir konumda bulunan mühendis, mimar ve şehir plancılarının bu konununun gereğini işyerlerinde yerine getirmesi gerekmektedir. Bu, en başta içinde yaşadığımız topluma, bize emek verenlere, birlikte çalıştığımız insanlara ve yakınlarımıza karşı sorumluluğumuzdur.

Mühendis, mimar ve şehir plancıları işyerlerinde bazen “İş Güvenliği Uzmanı” olarak, çoğunlukla da üretim, planlama, proje vb. çok farklı görevlerle yer almaktadırlar. Ancak, görevi her ne olursa olsun mühendis, mimar ve şehir plancıları süreçlerin bütün aşamalarında işçi sağlığı ve iş güvenliğini, çevre sağlığını ve toplumun çıkarlarını göz önünde tutmalıdır. Mesleklerimizin okul dönemi müfredatında ise işçi sağlığı ve iş güvenliği çok sınırlı ölçülerde

yer almaktadır. Meslektaşlarımızın çoğunluğu işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda hiçbir eğitim almamıştır.

TMMOB İstanbul İKK bünyesinde oluşturulan İSİG Komisyonu bu nedenle meslektaşlarımızı ve konuyla ilgili kişileri işçi sağlığı ve iş güvenliğinin temel yasal düzenlemeleri, bu konudaki haklar, yapılması gereken çalışmalar konusunda bilgilendirmek için elinizdeki broşürü hazırlamıştır.

TMMOB ve bağlı odaların işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin olarak yayınlanan mevzuata eleştirileri kamuoyuyla paylaşmakta, gerekli görülmesi durumunda bu mevzuatın kısmen veya tamamen iptali için davalar açılmaktadır. Bununla birlikte broşürümüzde mevcut durumda geçerli olan yasa, tüzük ve yönetmelikler objektif olarak sunulacaktır.

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yasa, tüzük ve yönetmelikler yerli yerine oturmuş değildir. Bundan dolayı sık sık yasa değişiklikleri, yönetmelik iptalleri, yeni yayınlanan yönetmelikler olabilmektedir. Bu nedenle broşürümüzde belirtilen düzenlemeler yol gösterici olmakla birlikte ayrıntılı bilgi için düzenlemelerin son şekline bakmakta yarar vardır. Broşürümüz, yayımlandığı tarihteki mevzuatı temel alarak hazırlanmıştır.

Son yıllarda mevzuatta ve bu konudaki literatürde kullanılan “İş Sağlığı ve Güvenliği” kavramının daha önceden kullanılan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramına göre eksikleri olduğu için TMMOB Genel Kurulu’nun “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramının kullanılması kararı vardır. Bu nedenle doğrudan alıntı ve mevzuat bölümleri dışında “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” tanımlaması kullanılacaktır.

Mühendislik, tıp, hukuk, organizasyon ve ekonomi boyutlarına sahip çok geniş ve disiplinler arası bir alan olan işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu küçük hacimli bir broşürde bütün başlıklarıyla ele alınamaz. Bu nedenle broşürümüzün bu alanı tanımayanlar için ilk giriş bilgilerini sağlayacak, bilgiye ulaşılacak kaynaklar için yol gösterici olacak şekilde mütevazı bir işlev görmesi hedeflenmiştir.

Yararlı olacağını umarız.

Ekim 2011

I. GENEL BİLGİLENDİRME

1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Olarak Dünyadaki ve Türkiye'deki Durum Nedir?

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) rakamlarına göre her yıl yaklaşık 2.200.000 kişi iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı hayatını kaybediyor. ILO rakamlarına göre;

Her gün yaklaşık 6000 kişi iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitiriyor. Yıllık toplamda 350.000 kişi iş kazası, 1.700.000 kişi ise meslek hastalıklarından yaşamını yitiriyor.

Her yıl 270.000.000 iş kazası meydana geliyor ve 160.000.000 kişi meslek hastalıklarına yakalanıyor.

Her yıl zehirli maddelerden dolayı 438.000 işçi yaşamını yitiriyor ve dünya da meydana gelen cilt kanserinin %10'unun işyerlerinde zehirli maddelerle temas yüzünden oluştuğu belirtiliyor. Her yıl asbest yüzünden 100.000 kişinin yaşamını yitirdiği tahmin ediliyor.

Her yıl silikozis hastalığının neden olduğu akciğer kanseri ve ölümcül hastalıklardan 10 milyonlarca insan hayatını kaybediyor. Latin Amerika'da maden işçilerinin %37'si, Hindistan'da taş kalem işçilerinin %50'si ve taş kırma işçilerinin %36'sı bu hastalığa yakalanmış durumdadır.

Özellikle sanayileşmiş ülkelerde gerçekleşen iş kazalarının %25 ile %40'ı inşaat sektöründe gerçekleşiyor.

Ülkemizde ise, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerine göre, her yedi dakikada bir iş kazası olmakta, her 10,8 saatte bir çalışan hayatını kaybetmekte ve her 5,5 saatte ise; bir işçi sürekli iş göremez şekilde sakat kalmaktadır. En yüksek iş kazası oranı ise; toplam işyeri sayısının %98'ini oluşturan ve 50'den daha az işçi çalıştırılması nedeniyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturma, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi veya sağlık memuru bulundurma gibi zorunlulukların bulunmadığı, küçük işletmelerde görülmektedir. Ancak Türkiye'de kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı, meslek hastalıkları hastanelerinin ve kayıtların yetersizliğinden dolayı gerçek sayıların bu sayılardan çok daha yüksek olduğu tahmin edilmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından temel amaç insanların sağlıklı bir yaşam sürmesi için uygun ortamın sağlanması olmalıdır. Yasal zorunluluklar bu nedenle kağıt üzerinde ve göstermelik olarak değil, insanların sağlık ve güvenliğini güvenceye almak amacı doğrultusunda ele alınmalı, uygulanmalı ve geliştirilmelidir.

1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Niçin Önemlidir?

İşçi sağlığı ve iş güvenliği yalnızca teknik ve tıbbi bir çalışma olarak ele alınamaz. İşçilerin beslenme, barınma olanakları, doğal çevrenin yaşanabilir olması, iş güvencesinin olması, sendikalaşma hakkı gibi pek çok konu işçilerin sağlığını ve güvenliğini doğrudan etkilemektedir. Burada “işçi sağlığı” denildiğinde mavi ve beyaz yakalı, kadrolu – taşeron, veya kamuda memur statüsünde bütün çalışanları kapsayacak şekilde ele alınmalıdır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine önem verilmesinin ana nedeni; yaş, cinsiyet, ırk ve meslek farkı gözetilmeksizin herkesin yaşama hakkının en yüksek düzeyde garanti altına alınması gerekliliğidir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği duyarlılığının ve çalışmalarının gelişmesinde, en başta işçilerin 200 yılı aşan mücadeleleri etkili olmuştur. Ayrıca ekonomik ve sosyal açıdan sanayileşmenin sonuçlarından biri olarak kentleşme, çekirdek aile yapısına geçiş sonucu iş kazası ve meslek hastalıklarından etkilenen insan sayısındaki artış, işçinin iş göremez hale gelmesi ile birlikte ailenin yoksulluğa düşmesi, iş göremez hale gelen insanların maddi ve manevi toplumsal etkileri, güvensiz çalışma koşullarının işyerinde yabancılaştırmaya ve iş veriminin düşmesine neden olması ve sosyal güvenlik ihtiyacının artması gibi faktörlerin etkisi olmuştur.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının yukarıdaki genel amaçlarının dışında; işyerlerinde yeterli güvenlik tedbirlerini alarak işçilerin korunması, işçileri tıbbi, fiziksel ve ruhsal açıdan en üst seviyeye çıkarılması, işyeri ortamında sağlığa zarar verebilecek unsurların hijyenik önlemlerle ortadan kaldırılması, işçiler ile iş arasındaki uyumun sağlanması, meydana gelen sağlık zararlarının ve meslek hastalıklarının tespit edilerek işçilerin tedavi olmalarını sağlaması, karşılaşılan zararların derecelerini objektif ve bilimsel yollarla belirleyip değerlendirmenin yanı sıra işyerinin güvenliğinin de sağlanması, olası kazaları engelleyerek verimliliğin artırılması hedefleri vardır.

1.3. İş Güvenliği Nedir?

İş güvenliği; işçilerin iş ortamında karşılaşabilecekleri tehlikelerin, yok edilmesi veya azaltılması için getirilen yükümlülüklerden oluşan teknik kuralların bütünüdür. İş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan bir bilim dalıdır.

1.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedir?

ILO iş kazasını “belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay” şeklinde tanımlamıştır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise **iş kazasını** şöyle tanımlamaktadır: “Önceden planlanmamış ve çoğu zaman, kişisel yaralanmalara, teçhizatın zarar görmesine, üretimin bir süre durmasına yol açan olaydır.”

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSS) 14. maddesine göre **meslek hastalığı**, “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllük halleridir.”

1.5. İş ile İlgili Kaza ve Hastalıkların Maliyeti Nedir?

İş kazaları ve meslek hastalıklarının temel mağdurları işçiler olmakla birlikte, işverenler ve toplum için de maliyetleri söz konusudur.

İşçilerin maruz kalacakları sonuçlar; işçinin hayatını kaybetmesi, fiziksel ve duygusal sıkıntılar yaşaması, yaşamının geri kalan kısmının zorlaşması yanında gelir kaybı, işini kaybetme olasılığı, sigortasız çalışma halinde tedavi giderleridir.

İşverenlerin karşılaşılabilecekleri maliyetler ise; iş gücü kaybı, tedavi ve tazminat giderleri, makina ve teçhizatın zarar görmesi, üretimin yavaşlaması veya duraklaması, verimlilik ve kalitenin düşmesi, yasal yükümlülüklerle karşılaşmadır. Bununla birlikte; müşteri memnuniyetsizliği, inceleme süresi, kilit işçinin kaybedilmesi, yerine yeni işçinin alınması ve eğitilmesi, ikame donanımının alınması, işçilerin motivasyonun azalması ve işletmenin imajının zarar görmesi de maliyetler arasında değerlendirilmektedir.

Ulusal ekonomi açısından maliyeti; sosyal güvenlik sistemi ile hastane, iyileştirme merkezi giderleri için harcamanlar söz konusudur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇŞGB) verilerine göre; ülkemizde iş kazalarının yıllık maliyetinin 35.000.000.000 TL olduğunun belirlenmiştir. SGK verilerine göre 2009 yılında 9.030.202 sigortalı işçiden 64.316'sı iş kazası geçirmiş, bunlardan 1.171'i hayatını kaybetmiştir. Bu kayıpların sonucu 1.589.116 iş günü kaybı söz konusudur. Ancak **ülkemizde işletmelerin yalnızca % 2'si işçi sağlığı ve iş güvenliği için harcamada bulunmaktadır.**

1.6. Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Temel Düzenlemeler Nelerdir?

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda Türkiye'nin imzaladığı uluslararası sözleşmelerde ve Anayasa'da hükümler vardır.

Anayasa'nın 50. maddesine göre “kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne

uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yeter-sizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.”

Anayasa'nın 56. maddesine göre ise “herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.”

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77-89. maddesi arasında kalan maddeler iş sözleşmesine göre çalışanlar için temel iş güvenliği düzenlemelerini getirmektedir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu iş kazaları ve meslek hastalıkları durumunda yapılacak yardım ve ödemelerin şartlarını düzenlemektedir.

1.7. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşverenin Yükümlülüğü Nedir?

4857 sayılı İş Kanunu madde 77'de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverenlerin yükümlülüklerine yer verilmiştir:

MADDE 77. – “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilen meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar. Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.”

1.8. İşyerindeki Koruyucu ve Önleyici Hizmetler ile İlgili Yönetmelikler Nelerdir? TMMOB ve TTB'nin bu yönetmeliklere dair görüşü nedir?

27/11/2010 tarihinde yayınlanan “İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”, “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” bu konudaki temel düzenlemelerdendir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 4. bölümünde yer alan İSGB ile OSGB Çalışma Usul ve Esasları kapsamındaki düzenleme şöyledir:

“Madde 12- (1) İSGB ve OSGB’ler işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla;

- a) İşyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayan çalışma ortamı gözetiminden,
- b) İşçilerin sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile işçilere verilecek sağlık gözetiminden,
- c) İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmelerinden,
- ç) İşyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ve ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasından,
- d) Çalışma ortamının gözetimine ve işçilerin sağlık gözetimine ait bütün bilgilerin kayıt altına alınmasından,
- e) İşçilerin yaptıkları işler, işyerinde yapılan risk değerlendirme sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş muayeneleri, periyodik sağlık muayeneleri sonuçları ve iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından, sorumludurlar”.

TMMOB ve TTB’nin bu yönetmeliklere itirazı söz konusudur. İtiraz edilen noktalar kısaca şu şekilde açıklanmaktadır;

“Bu yönetmelikle; işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmet sunumu ve eğitim hizmetleri taşeronla devredilmektedir. Taşeronluk İş Yasası’nda özel düzenlemesi bulunan; işçi haklarının kısıtlanmasından işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmamasına kadar birçok sakıncayı barındırdığından, mutlak zorunluluk hali dışında uygun görülmeyen bir çalışma biçimidir. Daha çok işçinin daha etkin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleriyle karşılaşmasına yönelik çaba içinde olunması gerekirken, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün taşeronlaştırmanın düzenleyicisi ve destekleyicisi olması doğru değildir. Bugün işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında ülkemizdeki en yaygın hizmet sunum modeli olan işyeri ortak sağlık birimlerinin tasfiyesiyle yerine, işyeri dışında özel şirketlerin kuracağı birimlerin geçirmeye çalışılması için gösterilen çaba kabul edilebilir değildir.

İş güvenliği mühendisleri ve işyeri hekimlerinin eğitim hizmetlerinin özel dershaneler aracılığıyla verilmesine yönelik ısrarı doğru bulmuyor ve kesinlik-

le kabul etmiyoruz. Sosyal tarafların yönetmeliklerden beklediği, çalışanların işyerindeki tehlikelerle karşılaşma ve onlara maruz kalma olasılığını en aza indirmek için oluşturulacak örgütlenme, normlar ve sürekli gözetimi mümkün kılan bir yapıyı ortaya çıkarmaktır. Bu yapının tarafları ise, devlet, işveren, işçiler ve sendikaları, iş güvenliği mühendisleri ve İşyeri hekimleridir. Bu unsurların doğru kurgulanması, güvenlik kültürünün gelişimine ve sistemin tesisine güçlü bir temel sağlayacaktır. Bu nedenle, iş güvenliği mühendisi, işyeri hekimi ve sendikaları düzenlemelerin içine, işlevine uygun ana unsurlar olarak koymak gerekir. Bu unsurları inkâra dönük bir yaklaşımın ürünü olan yönetmeliklerin amaca hizmet etmeyeceği açıktır.”

II. İŞ KAZALARININ NEDENLERİ VE ÇALIŞMA ORTAMINDAKİ TEHLİKELERİN KONTROLÜ

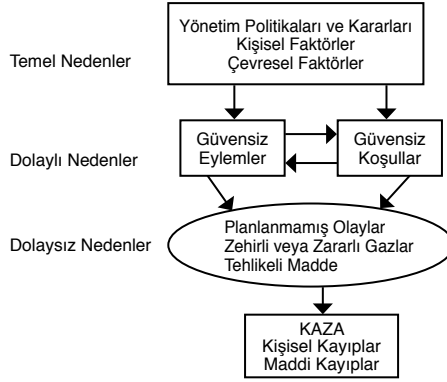
2.1. Tehlike ve Risk Nedir?

Tehlike, işçi sağlığını ve iş güvenliğini tehdit eden, zora sokan, büyük zarara yol açabilecek durumlardır. Tehlikeye yol açabilecek faktörleri; insani, çevresel ve teknik faktörler olarak ayırabiliriz. **İnsani faktörler**; yaş, cinsiyet, eğitim, deneyim, fizyolojik ve psikolojik nedenler v.b., **çevresel faktörler**; gürültü, ısı, ışık radyasyon, mikroorganizmalara tahriş edici ve boğucu gazlara, anestezi ve narkotik maddelere maruz kalma, vb. **teknik faktörler**; makinelerin periyodik bakımlarının yapılmaması, kapasitelerinin zorlanması, aletlerdeki aksaklıklar, malzeme ve İşyerindeki hatalar, kişisel korunma araçlarının kullanılmaması, makinelerin hatalı yerleşimi, ergonomik olmayan koşulları v.b. olarak söylenebilir.

Risk, bir tehlikenin ortaya çıkma ihtimali ve bu tehlikenin ortaya çıktığı anda sebep olacağı etkinin ciddiyeti arasındaki bağ olarak tanımlanabilir.

2.2. İş Kazalarının Nedenleri Nelerdir?

İş kazalarının nedenleri 3 ana başlık altında toplanabilir; tehlikeli çalışma koşulları, tehlikeli davranış ve denetimsizlik.



Şekil: 1.1. İş Kazalarının Nedenleri

2.2.1. Tehlikeli Çalışma Koşulları ve Önlemler

Tehlikeli çalışma koşulları, çalışma alanlarında bulunan ve kayıplı olaylara neden olabilecek tehlikelerdir. Bu tehlikeler, işçilerin yaptığı hatalar ya da üretim sisteminde görülen aksaklıklar sonucu ortaya çıkmaktadır. Güvensiz koşullar genellikle bakım, tertip-düzen, çevresel kontrol ve tasarım sistemlerinde oluşan aksaklıklardan meydana gelir.

Önleyici bakım: Önleyici bakım planı üreticilerin spesifikasyonlarına ya da işletmenin belirlediği esaslara göre hazırlanmalıdır. Günümüzde makinaların, malzemelerin ve enerji kaynaklarının mekanik ve yapısal limitleri tanımlanmıştır. Önleyici bakım sisteminin olmadığı ya da olup da uygulanmadığı ve düzeltici bakımların yapılmadığı işletmelerde işçiler için riskler oluşmaktadır.

Tertip-düzen: Üretimin sonucu oluşan değişikliklerin temizlik yapılarak, gerekli olmayan malzemelerin kullanım alanı dışında yerleştirilerek, malzemelerin ve ekipmanların tekrar düzenlenerek giderilmesi gerekmektedir.

Çalışma Alanı: Çalışma alanı ise; insan vücudunu, görme düzeyini, işitme düzeyini, nefes alma düzeyini ve vücut sıcaklığını etkileyen koşulları içermektedir. Çalışmaların verimli bir şekilde sürdürülebilmesi için hava kalitesi, aydınlatma, gürültü ve sıcaklıkla ilgili gerekliliklere uyulması gerekir.

Tasarım: Tasarım aşamasından sonra uygunsuz durumları tespit ederek gerekli düzeltmeleri yapmak ve uygulamak bazı durumlarda mümkün olabilmektedir. İş güvenliği ve sağlık konularındaki teknolojinin gelişmesiyle yeni projelere iş güvenliği açısından gerekli tasarımları eklemek mümkün olabilmektedir.

2.2.2. Tehlikeli Davranışlar

İşçiler zaman zaman koruyucuları devre dışı bırakabilmekte, kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımları kullanmayabilmekte, uyarılara rağmen tehlikeli bölgelere girebilmekte ve benzeri tehlikeli davranışlarda bulunabilmektedir. Ancak, bu hatalar tek başına işçilerin dikkatsizliğinden kaynaklanmamaktadır. İşyeri yönetiminin gerekli ve yeterli eğitimi vermemiş olması; KKD'lerin yapılan işe ve işçiye uygun olmaması, işletmenin idari ve ekonomik araçlarla işçileri hızlı tempoyla çalışmaya zorlaması, bilinçli veya bilinçsiz olarak yapılan hataların önlenmesi için yeterli gözetimin yapılmaması gibi nedenler temelde yatan nedenlerdir. Unutulmamalıdır ki hiç kimse yaptığı işi doğuştan bilmemektedir, ancak bir eğitim ve tecrübe sürecinde öğrenmektedir. İşletmenin üretim veya hizmet sunumunu yeterli nitelikte yapılması için gösterilen özeni, işin güvenli yapılması için de göstermesi zorunludur.

Kişilerin tehlikeli davranışlarının olası nedenlerini anlamak için kasıtlı ve kasıtsız davranışları incelemekte yarar vardır.

Tehlikeli davranışların birçoğunun **kasıtsız davranışlar** olduğu tespit edilmiştir. Bu tür tehlikeli davranışların kontrolü için aşağıdaki konular incelenmelidir:

Can Sıkıntısı: Sürekli tekrarlanan işler can sıkıntısına neden olabilir. Uyarı eksikliği, işçinin konsantrasyonunun ve ilgisinin azaltmasına neden olabilmektedir. Bu durumda da çalışan yaptığı güvensiz hareketlerin farkında olmayabilir.

Yorgunluk: Fiziksel olarak yorulan bir kişi zihinsel olarak da yorgunluk hissedebilir. Bu da ilginin ve konsantrasyonun dağılmasına neden olmaktadır.

Bilgi Eksikliği: Bazı durumlarda işçi, işin nasıl doğru yapılacağını bilemeyebilir. Bu sebeple tüm işçilere iş hakkında eksiksiz bilgi verilmelidir.

Aşırı Yakınlık: Belirli bir süre geçtikten sonra işçiler yaptıkları işe çok alışabilirler. Bu da işe çok yakın olduğu için "**İşletme körlüğü**" olarak da ifade edilebilen işçinin ortamdaki **tehlikelerin farkına varamamasına** neden olabilir.

İş Güvenliği Eğitimi Eksikliği: Eğitim eksikliği sonucunda işçiler, iş güvenliği prosedürlerini ve uyulması gereken kuralları bilmezler. İyi planlanmış tüm işçileri kapsayan bir eğitim programı ile bu problem aşılabilir.

Tehlikeli davranışların diğer kategorisi olan kasıtlı davranışlar daha karmaşıktır, açıklanması ve kontrol edilmesi güçtür. **Kasıtlı tehlikeli davranış-**

lar, işçilerin tehlikelerin farkında oldukları halde riski kabullendikleri ve her koşulda aynı davranışları gösterdikleri durumlardır.

Aşırı Güven: Kasıtlı tehlikeli davranışların en genel nedeni kişilerin kendilerine aşırı güven duymalarıdır. Tecrübeli işçiler, bilinen güvensiz hareketlere her şeye rağmen devam ederler çünkü yıllardır bu şekilde çalışmalarına rağmen bundan hiç zarar görmemişlerdir.

İşçilerin Tatmini: Bazı noktalarda işçiler tehlikeli davranışları yaparak diğer işçilerin ilgisini çekmekten mutlu olurlar.

İşle İlgili Avantaj Yakalama: Buradaki sebep direkt olarak işle ilintilidir. İşverenin tempolu çalışma taleplerini karşılamak, daha yüksek ücret almak, işi daha çabuk bitirerek daha fazla dinlenmek, daha fazla öğle tatili yapmak, işi daha az gayret harcayarak yapmak gibi.

İşçilerin Problemleri: İşçilerin işyeriyle olan problemleri, onların işletmeye karşı kin, öfke ve düşmanlık beslemesine neden olabilir. Böyle durumlarda da işçiler tepkilerini göstermek için tehlikeli davranışlara başvurabilirler.

III. ÇALIŞMA ORTAMI VE RİSKLER

3.1. İşçileri maddi ve manevi olarak kayba uğratan iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana getiren nedenler nelerdir?

1. Fiziksel Tehlikeler:

- Titreşim
- Gürültü
- Yetersiz havalandırma
- Aşırı ısı, nem ve hava hareketleri
- Yetersiz veya aşırı aydınlatma

2. Kimyasal Tehlikeler:

- Toksik gazlar, organik sıvıların buharları, ergimiş haldeki metal gazları
- Radyasyona maruz kalma (X ışınları, doğal ve yapay radyoaktif maddeler, kızılötesi ve mor ötesi ışınlar)
- Asitler, Bazlar nedeniyle yanma
- İnert tozlar, fibrojenik tozlar, toksik tozlar, kanserojen tozlar, alerjik tozlar

3. Elektrikle Çalışma İle Meydana Gelen Tehlikeler:

- Topraklaması yapılmamış tezgahlar veya el aletleri
- Topraklamanın belli periyodlarla kontrolünün yapılmaması
- Elektrik ve aydınlatma tesisatının periyodik kontrolünün yaptırılmaması
- Yıpranmış ve hatalı onarılmış el aletleri
- Yetkisiz kişilerin müdahale etmek istemesi
- Kırık yıpranmış el aletleri
- Koruyucu baret, eldiven, çizme, ıstaka veya tabure gibi kişisel koruyucuların bulunmaması
- Zeminin yalıtılmaması
- Yüksek gerilim ile çalışmada gerekli kurallara uyulmaması

4. Mekanik Tehlikeler:

- Makina ve tezgahın ezen, delen, kesen, dönen operasyon koruyucusunun bulunmaması,
- Preslerde çift el kumanda kullanılmaması,
- Preslerde ayak pedalı koruyucusu olmaması,
- Transmisyon kayışlarının koruyucusunun takılmamış olması,
- Makina ve tezgahı tehlike anında durduracak stop butonun ya da kesicinin bulunmaması,
- Yetersiz ve uygun olmayan makina ve koruyucu teçhizat,
- Yetersiz uyarı sistemleri,
- Düzensiz ve dağınık işyeri ortamı,
- Makinaların, kaldırma aletlerinin, kazanların, kompresörlerin vb. gerekli bakım ve periyodik kontrollerinin yapılmaması.

5. Tehlikeli Yöntem ve İşlemler:

- Makina veya tezgahlarda çalışırken koruyucu teçhizatın devre dışı bırakılması
- Baret, gözlük, siper, maske vb. kişisel koruyucuların kullanılmaması
- Aşırı yük kaldırma
- 3 m'den yüksek malzeme istifleme
- Etiketlenmemiş veya yetersiz etiketlenmiş malzeme
- Gereken uyarı, ikaz işaret ve yazılarının konmaması olması
- Güvenlik kartı olmayan kimyasalla çalışma

- İşe yeni başlayan işçiye çalıştığı işle ve iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim vermeden çalıştırma
- Belli aralıklarla işçilere iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmemesi
- Yeterli ikaz vermeden araçların çalıştırılması veya durdurulması
- Elektrik kesilmeden teçhizat üzerinde onarım
- Onarım esnasında şalter veya beklenmedik bir harekete karşı güç düşmesinin emniyete alınmamış olması
- Çalışır haldeki teçhizatın yağlanması, temizlenmesi, ayarlanması,
- Depo ve konteynerlerin tam olarak boşaltılıp temizlenmeden üzerinde onarım ve kaynak yapılması
- Yüksekten atlama
- Parlama, patlama ve yangın ihtimali olan yerlerde elektrik tesisatının exproof olmaması
- Parlama patlama ve yangın tehlikesi olan yerlerde sigara içilmesi
- Yükleme ve boşaltma işlemlerinin uygun yöntemle yapılmaması
- Malzemelerin, makinaların ve teçhizatın uygun yerleştirilmemesi

6. İşyeri Ortamından Kaynaklanan Tehlikeler:

- İşyeri zemini
- Yetersiz geçitler
- Yetersiz çıkış yerleri
- Yetersiz iş alanı
- Düzensiz işyeri
- Merdivenlerde korkuluk olmaması
- Duşların ve tuvaletlerin çalışır durumda veya temiz olmaması

3.2. Tehlike Kontrol Yöntemleri Nelerdir?

İşyerinde sağlık ve güvenliği tehdit eden maddelerin ve öteki tehlikelerin kontrol yöntemlerinde, iki önemli nokta göz önünde bulundurulmalıdır: Kontrol yöntemleri çok etkili olandan, en az etkili olana kadar geniş bir yelpazeyi içerir. Tehlikenin tümüyle ortadan kaldırılması dışında hiçbir yöntem tek başına yüzde yüz etkili değildir.

Eliminasyon: Tehlikeyi oluşturan maddenin, yöntemin ya da makinenin terk edilmesidir, tehlikeyi önlemek için en iyi çözümdür.

İzolasyon: Tehlikeyi elimine etmeden işçiyi tehlikeden uzaklaştırmaya yönelik yöntemlerdir.

3.3. Kimyasal madde nedir? Nasıl Sınıflandırılır?

Kimyasal madde, doğal halde bulunan veya üretilen veya herhangi bir işlem sırasında veya atık olarak ortaya çıkan veya kazara oluşan her türlü element, bileşik veya karışımlardır.

Patlayıcı, oksitleyici, çok kolay alevlenir, kolay alevlenir, alevlenir, toksik, çok toksik, zararlı, aşındırıcı, tahriş edici, alerjik, kanserojen, mutajen, üreme için toksik ve çevre için tehlikeli özelliklerden bir veya birkaçına sahip maddeler; sözü edilen sınıflamalara girmemekle beraber kimyasal, fiziko-kimyasal veya toksikolojik özellikleri ve kullanılma veya işyerinde bulundurulma şekli nedeni ile işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden risk oluşturabilecek maddeler; mesleki maruziyet sınır değeri belirlenmiş maddeler **tehlikeli kimyasal madde** olarak adlandırılır.

3.4. Tehlike Bilgi Formları Nasıl Hazırlanmalıdır?

Tehlike bilgi formları şu bilgileri içermelidir; kimyasalın tanımı, kimyasalın kullanımı, firmanın tanıtımı, içindeki tehlikeli kimyasalların bileşimi, fiziksel ve kimyasal özellikleri, yangın ve patlama bilgileri, sağlık için yarattığı tehlike bilgileri, kullanımı sırasında alınması gereken önlemler, ilk yardım bilgileri ve kontrol önlemleri.

3.5. Etiketleme ve İşaretleme Gerekli midir?

Güvenli ya da tehlikeli olsun, her kimyasal madde kabı, radyoaktif madde veya makina, aşağıdaki bilgileri içeren etiketlerle işaretlenmelidir.

İçeriği (hem ticari markası, hem de bilimsel ismi, ayrıca bileşenleri) uzun ve kısa vadeli sağlık ve güvenlik riskleri, kullanımı, saklanması, taşınması ve atılması ile ilgili uygun yöntemler, üreticisi, üretici adresi ve kayıt numarası v.b. bilgiler olmalıdır. Bu bilgiler kimyasal madde kabının, radyoaktif maddenin ya da makinenin açıkça görülebilir bir yerinde ve işçinin ana dilinde olmalıdır. Özel dikkat isteyen malzemeler için ise; dünyada belli bir standardı olan değişik renkler kullanılmalıdır. İşyerinde kullanılan tüm güvenlik ve sağlık işaretlerinin yasa ve yönetmeliklere uygun olup olmadığı, yerinde kullanılıp kullanılmadığı kontrol edilmelidir.

3.6. Kimyasal maddeler insanları nasıl etkiler? Nasıl maruz kalınır? Zararları nelerdir?

Kimyasallara maruziyet dört şekilde gerçekleşir. Solunum, sindirim, cilt teması ve enjeksiyon şeklinde.

Yetişkin bir insanın akciğeri 55-75 m²'lik hava ile temas yüzeyine sahiptir. Bu büyük değerden dolayı solunan madde çok hızlı bir şekilde organizmaya etki eder. Sindirim yoluyla etkilenme, yiyecek ve içeceklerin zararlı ve zehirli maddelerle bulaşması veya kaza sonucu yutulması ile gerçekleşir. Cilt yoluyla temasta deri maddeyi absorblar veya madde deriyi tahriş edebilir. Enjeksiyon ise; bir maddenin vücuda doğrudan derinin delinerek verilmesidir.

3.7. Kimyasal maddelerin M.A K. değeri nedir?

M.A.K. "müsaade edilen azami konsantrasyon" demektir. Başka şekilde belirtilmedikçe, 8 saatlik sürede, işçilerin solunum bölgesindeki havada bulunan kimyasal madde konsantrasyonunun zaman ağırlıklı ortalamasının üst sınırındadır.

Bir kimyasalın vereceği zarar, miktarına ve maruz kalınan süreye bağlıdır. Sanayide çalışılan bazı kimyasallar için kabul edilebilir sınırlar belirlenmiştir. Bu değer her kimyasal madde için farklıdır. Kimyasalların MAK değerleri güvenlik bilgi formlarında bulunmalıdır. Bu azami limitlere uygun olarak işçilerin çalışma saatleri düzenlenmeli, kişisel koruyucu donanımları temin edilmeli ve ortam havalandırılması uygun hale getirilmelidir.

3.8. Hangi maddeler tahrişe ve allerjik tepkilere yol açar?

Tahriş edici madde: Mukoza veya cilt ile direkt olarak ani, uzun süreli veya tekrarlanan temasında lokal eritem, eskar veya ödem oluşumuna neden olabilen, aşındırıcı olarak sınıflandırılmayan maddelerdir.

Alerjik madde: Solunduğunda, cilde nüfuz ettiğinde aşırı derecede hassasiyet meydana getirme özelliği olan ve daha sonra maruz kalınması durumunda karakteristik olumsuz etkilerin ortaya çıkmasına neden olan maddelerdir.

3.9. Sanayide kullanılan ve kansere neden olan maddelere kimler daha çok maruz kalır? Bu maddeler vücuda nasıl girer?

Yönetmelikte kanserojen madde tanımlamasında belirtilen işlerde çalışanlar bu maddelere maruz kalmaktadır:

Üreamin üretimi, kömür kurumu, kömür katranı ve ziftinde bulunan polisiklik hidrokarbonlara maruziyete neden olan işler, bakır-nikel cevherinin kavrulması ve elektro rafinasyonu işleminde açığa çıkan toz, duman ve mistlere maruziyete neden olan işler, kuvvetli asit prosesi ile isopropil alkol üretimi, sert odun tozuna maruziyete neden olan işlerde çalışanlar maruz kalmaktadır. Solunma, ağız yoluyla veya deriye nüfuz ile vücuda girmektedir.

3.10. İşyerinde kansere yol açan maddelerin kullanılması zorunlu mudur? Kansere riski nasıl önlenir?

İşveren, teknik olarak mümkün olduğu hallerde, işçilerin sağlığı ve güvenliği açısından kullanım koşullarında tehlikesiz veya daha az tehlikeli madde, karışım veya proses kullanarak işyerindeki kanserojen veya mutajen maddelerin (*Mutajen madde: Solunduğunda, ağız yoluyla alındığında, deriye nüfuz ettiğinde kalıtsal genetik hasarlara yol açabilen veya bu etkinin oluşumunu hızlandıran maddeler. (Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hk. Yönetmelik, Madde:4)*) kullanımını azaltacaktır. İşveren; kanserojen veya mutajen maddelerin değiştirilmesi konusunda yapılan araştırma sonuçlarını, istenmesi halinde Bakanlığa vermek zorundadır.

Kanserojen veya mutajen maddelerle yapılan çalışmalarda maruziyetin önlenmesi ve azaltılması için:

- a) Yapılan risk değerlendirmesi sonucunda çalışanların sağlığı ve güvenliği yönünden risk bulunduğu ortaya çıkması halinde çalışanların tehlikeli maddelere maruziyeti önlenecektir.
- b) Kanserojen veya mutajen madde veya karışımların veya bu maddelerin kullanıldığı prosesin değiştirilmesinin teknik olarak mümkün olmadığı hallerde, bu maddelerin üretiminde ve kullanılmasında teknik imkanlara göre tam kapalı sistemler kullanılacaktır.
- c) Kapalı sistemle çalışmanın teknik olarak mümkün olmadığı hallerde çalışanların maruziyeti mümkün olan en az düzeye indirilecektir.
- d) Çalışanların kanserojen veya mutajen maddelere maruziyeti, mesleki maruziyet sınır değerlerini aşmayacaktır.
- e) İşveren kanserojen veya mutajen maddelerin kullanıldığı işlerde aşağıdaki önlemleri alacaktır.

1) İşyerinde kullanılacak kanserojen veya mutajen madde miktarı be-

lirlenecek ve yapılan iş için gereken miktardan fazla madde bulunması önlenecektir.

2) Kanserojen veya mutajen maddelere maruz kalan veya kalabilecek işçi sayısı mümkün olan en az sayıda olacaktır.

3) Kanserojen veya mutajen maddelerin çalışma ortamına yayılmasını önlemek veya en aza indirmek için proses tasarımı uygun şekilde yapılacak ve gerekli mühendislik kontrol önlemleri alınacaktır.

4) Kanserojen veya mutajen maddelerin kaynağından lokal veya genel havalandırma sistemi veya diğer yöntemlerle çalışılan ortamdan dışarı atılması, halk sağlığı ve çevreye zarar vermeyecek şekilde yapılacaktır.

5) Herhangi bir kaza sonucunda veya beklenmeyen bir şekilde kanserojen veya mutajen maddelerin ortama yayılması halinde, bu durumun erken tespiti için uygun ölçüm sistemleri bulunacaktır.

6) Uygun çalışma yöntemleri ve işlemler kullanılacaktır.

7) Alınan diğer önlemlerle toplu korumanın sağlanamadığı ve/veya maruziyetin önlenemediği durumlarda uygun kişisel koruma yöntemleri kullanılacaktır.

8) Özellikle işyeri tabanı, duvarlar ve diğer yüzeyler düzenli olarak temizlenecek ve hijyen şartları sağlanacaktır.

9) Çalışanlar bilgilendirilecektir.

10) Kanserojen veya mutajen maddelere maruz kalınan veya maruz kalma ihtimali bulunan yerler uygun ikaz levhaları ve güvenlik işaretleri ile belirlenecektir. Bu yerlerde sigara kullanılmasının ve yeme, içmenin yasak olduğunu belirten ikaz levhaları bulunacaktır.

11) Yüksek düzeyde maruziyete neden olabilecek acil durumlar için plan yapılacaktır.

12) Kanserojen veya mutajen maddelerin güvenli şekilde depolanması, taşınması veya işlem görmesi için bu maddeler açıkça ve görünür şekilde etiketlenmiş, sızdırmaz kapalı kaplarda bulundurulacaktır.

13) Atıkların işçiler tarafından güvenli bir şekilde toplanması, depolanması ve uzaklaştırılıp zararsız hale getirilmesinde açıkça ve görünür şekilde etiketlenmiş, sızdırmaz kapalı kaplar kullanılacaktır.

3.11. Gürültü işçinin sağlığını nasıl etkiler?

Özellikle işitme kaybı gibi sağlık ve güvenlik sorunlarına sebep olabilir.

3.11.1. Gürültünün güvenlik sınırı (Eşik Değeri) nedir?

23 Aralık 2003 tarihli Gürültü Yönetmeliğinin 5. Maddesinde günlük gürültü maruziyet düzeyleri ve en yüksek ses basıncı yönünden maruziyet sınırı değerleri ve maruziyet etkin değerleri verilmiştir. (En yüksek ses basıncı = P_{peak});

1) Maruziyet sınır değerleri:

LEX, 8h = 87 dB (A) ve $P_{peak} = 200 \mu Pa^i$

2) En yüksek maruziyet etkin değerleri:

LEX, 8h = 85 dB (A) ve $P_{peak} = 140 \mu Pa^{ii}$

3) En düşük maruziyet etkin değerleri:

LEX, 8h = 80 dB (A) ve $P_{peak} = 112 \mu Pa^{iii}$

i 140 dB (C) ile ilgili olarak $20 \mu Pa$

ii 137 dB (C) ile ilgili olarak $20 \mu Pa$.

iii 135 dB (C) ile ilgili olarak $20 \mu Pa$.

3.11.2. Gürültü nasıl kontrol edilebilir ve işitme kaybı nasıl önlenebilir?

Gürültüden kaynaklanan maruziyetin önlenmesi veya azaltılması için;

a) Teknik gelişmelere uygun önlemler alınarak gürültüye maruziyetten kaynaklanan riskler kaynağında yok edilecek veya en aza indirilecektir. Gürültüden kaynaklanan risklerin azaltılmasında, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde¹ belirtilen genel prensiplere uyulacak ve özellikle;

1) Gürültüye maruziyetin daha az olduğu başka çalışma yöntemleri seçmek,

2) Yapılan işi göz önünde bulundurarak, mümkün olan en düşük düzeyde gürültü yayan uygun iş ekipmanını seçmek,

3) İşyerinin ve çalışılan yerlerin tasarımı ve düzenlenmesi,

4) İşçilere, iş ekipmanını gürültüye en az maruz kalacakları doğru ve güvenli bir şekilde kullanmaları için gerekli bilgiyi ve eğitimi vermek,

1 Gürültü Yönetmeliği'nde atıf yapılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" Danıştay Onuncu Dairesi tarafından 16.05.2006 tarihili kararla iptal edilmiştir. Ancak broşürümüzde yönetmeliklerde atıf yapılan yerlerde bu yönetmeliğin adı geçmektedir.

- 5) Gürültüyü teknik yollarla azaltmak için;
- Hava yoluyla yayılan gürültüyü, perdeleme, kapatma, gürültü emici örtülerle ve benzeri yöntemlerle azaltmak,
 - Yapıdan kaynaklanan gürültüyü, yalıtım ve benzeri yöntemlerle azaltmak,
- 6) İşyeri, çalışma sistemleri ve iş ekipmanları için uygun bakım programlarının uygulanması,
- 7) Gürültüyü azaltacak bir iş organizasyonu ile;
- Maruziyet süresini ve gürültü düzeyini sınırlamak,
 - Yeterli dinlenme araları verilerek çalışma sürelerinin düzenlenmesi gibi önlemler alınacaktır.
- b) Yapılan risk değerlendirmesinde, en yüksek maruziyet etkin değerlerinin aşıldığının tespiti halinde, işveren, özellikle yukarıda belirtilen önlemleri de dikkate alarak, gürültüye maruziyeti azaltmak için teknik ve/veya organizasyona yönelik bir önlem programı oluşturacak ve uygulayacaktır.
- c) Yapılan risk değerlendirmesine göre, işçilerin etkin değerleri aşan gürültüye maruz kalabileceği çalışma yerleri uygun şekilde işaretlenecektir. Ayrıca, bu alanların sınırları belirlenecek ve teknik olarak mümkün ise, bu alanlara girişler kontrollü olacaktır.
- d) İşçilerin dinlenmesi için ayrılan yerlerdeki gürültü düzeyi, bu yerlerin kullanım amacına uygun olacaktır.
- e) İşveren, kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürllüler gibi hassas risk gruplarının korunması için gerekli önlemleri alacaktır.

Gürültüye maruziyetten kaynaklanan riskler başka yollarla önlenemiyor ise; işçilere, kişiye tam olarak uyan kulak koruyucuları verilecek ve bu koruyucular işçiler tarafından kullanılacaktır.

3.12. Ergonomi Nedir?

Yunanca “ergon = iş, çalışma”, “nomos = yasa” anlamına gelen sözcüklerin birleştirilmesiyle “Ergonomi” sözcüğü elde edilmiştir. Günümüzde ise “iş bilimi olarak bilinmektedir. İş yükü ve çalışma gücünün en iyi şekilde dengelenip, hem çalışanın sağlığını koruyan, hem de üretimin artmasını sağlayan insan – makine – çevre sisteminin başarılması için biyolojik bilginin anatomi, fizyoloji ve deneysel psikoloji alanlarında uygulanmasına ergonomi denir.

3.12.1. Ergonomide yük ile ilgili risk faktörleri nelerdir?

Olumsuz ergonomik koşullar ve nitelikleri bakımından işçilerin bel ve sırt incinmelerine neden olabilecek yüklerin, bir veya daha fazla işçi tarafından elle veya beden gücü kullanılarak kaldırılması, indirilmesi, itilmesi, çekilmesi, başka bir yere götürülmesi veya hareket ettirilmesi gibi işlerin yapılması veya bu işlerin yapılması için fiziki olarak destek olunmasını ifade eder.

Aşağıda belirtilen özelliklere sahip yüklerin elle taşınması sırt ve bel incinmesi riski oluşturabilir;

- Çok ağır veya çok büyükse,
- Kaba veya kavranılması zor ise,
- Dengesiz veya içindekiler yer değiştiriyorsa,
- Vücuttan uzakta tutulmasını veya vücudun eğilmesini veya bükülmesini gerektiren bir konumda ise,
- Özellikle bir çarpma halinde yaralanmaya neden olabilecek yoğunluk ve şekilde ise.

3.12.2. Ergonomide yapılan iş ile ilgili risk faktörleri nelerdir?

İş;

- Çok yorucu ise,
- Mutlaka vücudun bükülmesi ile yapılabiliyorsa,
- Yükün ani hareketi ile sonuçlanıyorsa,
- Vücut dengesiz bir pozisyonda iken yapılıyorsa,

bedenen çalışma şekli ve harcanan güç, özellikle sırt ve bel incinmelerine neden olabilir.

3.12.3. Ergonomide çalışma ortamından kaynaklanan risk faktörleri nelerdir?

Çalışma ortamı aşağıdaki özelliklerde ise, özellikle sırt incinmesi riskini artırabilir;

- Çalışılan yer işi yapmak için yeterli genişlik ve yükseklikte değil ise,
- Zemin düz değilse, engeller bulunuyorsa veya düşme veya kayma tehlikesi varsa,
- Çalışma ortam ve şartları, işçilerin yükleri güvenli bir yükseklikte veya uygun bir vücut pozisyonunda taşınmasına uygun değilse,
- İşyeri tabanında veya çalışılan zeminlerde yüklerin indirilip kaldırılması-

nı gerektiren seviye farklılıkları varsa,

- Zemin veya üzerinde durulan yer dengesizse,
- Sıcaklık, nem veya havalandırma uygun değilse.

3.12.4. Ergonomide işin gereğinden kaynaklanan risk faktörleri nelerdir?

Aşağıda belirtilen çalışma şekillerinden bir veya daha fazlasını gerektiren işler sırt ve bel incinmesi riski oluşturabilir.

- Özellikle vücudun belden dönmesini gerektiren aşırı sık veya aşırı uzun süreli bedensel çalışmalar,
- Yetersiz ara ve dinlenme süresi,
- Aşırı kaldırma, indirme veya taşıma mesafeleri,
- İşlemin gerektirdiği, işçi tarafından değiştirilemeyen çalışma temposu.

3.12.5. Ergonomide bireysel risk faktörleri nelerdir?

İşveren tarafından;

- Fiziki yapısı yapılacak işi yürütmeye uygun işçi seçmemesi,
- Uygun olmayan giysi, ayakkabı veya diğer kişisel eşyalar kullandırması,
- Yeterli ve uygun bilgi ve eğitime verilmemesi, durumunda işçiler risk altında olabilirler.

IV. BİLGİLENDİRME ve EĞİTİM

4.1. İşçilerin Bilgilendirmesi ve Eğitimi Ne Zaman Verilmelidir?

İşyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve sürdürülebilmesi için; işveren, her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorundadır. Bu eğitim özellikle; işe başlanmadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde, yeni teknoloji uygulanması halinde yapılır. Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır.

4.2. İşçilerin Eğitimi Kapsamına Hangi Başlıklar Girmektedir?

İşveren işçilere veya temsilcilerine, özellikle risk değerlendirmesi sonucunda elde edilen bilgiler ve çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olması

halinde gerekli yeni bilgiler, işyerinde bulunan veya ortaya çıkabilecek tehlikeli kimyasal maddelerle ilgili, bu maddelerin tanınması, sağlık ve güvenlik riskleri, mesleki maruziyet sınır değerleri ve diğer yasal düzenlemeler, işçilerin kendilerini ve diğer işçileri korumaları için alınması gerekli önlemler ve yapılması gerekli işler ve tehlikeli kimyasal maddeler için tedarikçiden sağlanan malzeme bilgi formları hakkında bilgi sağlamak ve eğitim vermekle yükümlüdür

4.3. İşyerinizde Tutulabilecek Temel Bilgi Dokümanları Nelerdir?

1- İşyeri planları, 2- Sağlık ve güvenlik konusunda işletme politikaları, 3- İş profilleri, 4- Üretim şemaları, 5- Kimyasal ve radyoaktif madde kayıtları, 6- Makine ve ekipman kayıtları.

4.4. İşyeri Planları, İş Profili ve Üretim Şemaları Nasıl Kullanılır?

İş profili, yeni işçileri yapacağı işle ilgili tehlikeler konusunda eğitmekte kullanılır. İşyerinde yapılacak çeşitli nitelikteki araştırmalarda da kullanılabilir. Örneğin; herhangi bir işte kullanılan maddelerin zehirliliği, öteki işlerde kullanılan maddelerle karşılaştırılarak işyerindeki hangi işlerin daha tehlikeli olduğu konusunda bir FİKİR edinilebilir.

İşyeri planı, fabrika ya da işyerinin haritası gibi değerlendirilir. İşyeri planları, durumun kuşbakışı görülebilmesini, tehlikelerin işaretlenebilmesini ve izlenmesini sağlar. Böylece işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yapılması gereken işçi eğitimlerinin ve daha birçok konunun hedeflerin belirlenmesinde yardımcı olur.

Üretim şemaları, bütün üretim hatlarını ve her bölümde ne olup bittiğini tanımlayan basit diyagramlardır. Üretim şemaları, işçilerin takım olarak birbirleriyle nasıl ilişkide bulduklarını göstermek ve paylaştıkları sağlık riskleri konusunda eğitim yapmak bakımından çok yararlıdır.

4.5. Makina ve Ekipman Kayıtları ve Kimyasal Kayıtları Nerelerde Kullanılır?

Makina ve ekipman kayıtları, işyerinde belirli bölgelerdeki sağlık ve güvenlik tehlikelerini anlatmakta olup işçileri ve çevreyi korumak için ne tür teknik kontroller uygulanması gerektiğini belirlemekte kullanılır.

Kimyasal kayıtlar ise; fabrika ya da atölyelerde kullanılan tüm kimyasal ve radyoaktif maddelerin tam listesidir. Her maddenin bilimsel ismi, içeriği,

satıcı ve üreticilerinin isim ve adresleri, kullanıldığı işler ve saklandığı yerler bu kayıtlarda yer almalıdır.

4.6. İSG Kurulları Malzeme Güvenlik Bilgi Formlarını Nasıl Edinebilir?

Bu güvenlik bilgi formlarının edinilmesi öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işveren tarafından verilmesi gerekmektedir. İşveren tarafından bilgiler verilmez ise; kimyasal maddenin üzerindeki etiket de bilgi formu da yoksa, firmaların etiket bilgilerinden iletişim bilgilerine yönelerek firma ile İSG Kurullarından yetkili birisinin temasa geçerek rica edilmesi ile ulaşılmalıdır. Eğer kimyasal malzemenin etiket üzerinde firmanın iletişim bilgileri bulunmazsa, kimyasal maddeyi satın alan kişi ya da kişiler ya da satın alma sipariş formlarına yönelerek kimyasal madde satıcısının bulunması sağlanır. Kimyasal madde satıcısı belirlendiğinde, satıcıdan kataloglar istenerek ilgili kimyasal maddenin üreticisi ya da ilgili güvenlik bilgi formları bulunabilir.

V. İŞYERİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ORGANİZASYONU

5.1. 50'den Az İşçi Çalıştıran İşyerleri İSİG çalışmalarından muaf mıdır?

En küçük işyerinden en büyüklerine kadar tüm işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli önlemler alınmak zorundadır. İş Kanununun bazı kurullar ve görevlendirmeler için 50 kişi çalıştırmak, sanayiden sayılan işyeri olmak gibi şartlar getirmiş olması diğer işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinden muaf olduğu anlamına gelmez.

5.2. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İlişkin Olarak Sendika Temsilcisi Ne Yapabilir?

İSG Kurulu bulunan işyerlerinde (50 kişiden fazla işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işyerleri) sendika temsilcilerinden birisi bu kurulda yer alır. İSG Kurulu zorunluluğu bulunmayan işyerlerinde de (50 kişiden az içi çalıştıran, hizmet veya tarım sektöründe olan) sendika temsilcileri İş Kanunu'nun, mevzuatın ve toplu iş sözleşmesinin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin maddelerinin uygulanmasını sağlamak için gerekli girişimlerde bulunabilir. İşçilerin bilgilendirilmesinin sağlanması, ortaya çıkan sorunların sendikaya taşınması,

gerekli durumlarda işveren temsilcileriyle görüşülmesi sendika temsilcilerinin yapabileceği çalışmalardandır. Ayrıca işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu toplu iş sözleşme görüşmeleri sürecinde uyuşmazlık ve grev konusu olabilir.

5.3. İşyerinde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinden Sorumlu Olan Kişiler Kimlerdir?

En başta işveren veya vekilleridir. İşveren veya vekilinin yanında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı yasa ve yönetmeliklerle bu konuda sorumluluk üstlenmiş olan çalışanlardır. Ancak bunların görevlendirilmesi işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

5.4. İşçilerin İSG Konusunda Hakları Nelerdir?

Tüm işyerlerindeki işçiler “yakın, acil ve hayati bir tehlike” görmeleri durumunda İş Kanunu’nun 83. maddesine dayanarak İSG Kurulu’na veya İSG Kurulu yok ise işveren veya vekiline başvurarak durumun tespit edilmesini isteyebilir. İSG Kurulu’nun işçinin talebi yönünde karar vermesi durumunda işçi, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Bu süre içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. Kurulun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli önlemler alınmaz ise 6 iş günü içinde işçinin haklı nedenle sözleşmesini derhal fesih hakkı vardır (4857/Md. 83 ve 4857/Md. 24).

İşçiler, başka konularda olduğu gibi İSİG konusunda da yetkili mercilere başvurabilir ve bu yüzden kendilerine herhangi bir yaptırım uygulanamaz (4857/Md. 96). İşçilerin yetkili mercilere başvurmaları, ifade vermeleri gibi nedenlerle işveren veya vekilinin işçiye karşı kötü davranışlarda bulunmaları durumunda 8.000 TL para cezası öngörülmüştür (4857/Md. 96).

Ayrıca işverenlerin işyerindeki tehlikeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları konularında işçileri bilgilendirmek, eğitimler almalarını sağlamak, fikir ve önerilerini almak zorunluluğu vardır.

5.5. İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Nedir? Hangi İşyerlerinde Kurulur?

İş Kanununa göre sanayiden sayılan, en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işverenlerin İSG Kurulu kurma yükümlülüğü vardır (4857 / Md.80). İşverenler İSG Kurulu’nun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verdiği kararları uygulamakla yükümlü tutulmuşlardır. Hangi işyerlerinin sanayiden sayılacağı İş Kanunu’nun 111. maddesi çerçevesinde “Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan

İşlere İlişkin Yönetmelik” ile belirlenmiştir. Aynı işverene bağlı birden fazla işyeri var ise; elliden fazla işçi çalıştıran her bir işyerinde ayrı ayrı birer İSG Kurulu oluşturulması gerekir.

İşverene ait birden fazla işyerinde İSG Kurulu oluşturulmuş ise; bunların arasında eşgüdümü ve işbirliğini sağlamak üzere en az altı ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanları toplayarak raporlar incelenmeli, gereken tedbirler belirlemeli ve uygulanması sağlanmalıdır.

5.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Çalışma Şekli Nedir?

İSG Kurulları inceleme, izleme ve uyarmayı öngören bir düzende çalışır.

En az ayda bir kere toplanır. Toplantı gündemi, yeri, günü ve saati en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir. Üyeler gündemde değişiklik önerme hakkına sahiptir.

Ağır iş kazaları veya önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Toplantı çağırısının kurul başkanı veya sekreterine yapılması gerekir.

İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden kendisinin sağlığı ve güvenliğine ilişkin yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, İSG Kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Kurul, bu durumda aynı gün toplanarak kararını verir, bu durumu tutanakla tespit eder ve karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

Kurulun olağan toplantılarının süresi toplam olarak ayda yirmi dört saati geçemez. Bu toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Kurul üyeleri yaptıkları görev dolayısıyla maddi-manevi zarara uğratılmaz.

Kurul, üyelerin çoğunluğu ile toplanır, kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanmadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir.

Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır ve gereği yapılmak üzere işverene bildirilir. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır.

Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.

Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir.

Toplantı için gerekli yeri, araç ve gereçleri işveren veya vekili sağlamakla yükümlüdür. İşveren, toplantı tutanakları, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını ve kurulca işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak üzere işyerinde bulundurmakla yükümlüdür.

İSG kurulları, yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundururlar.

Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle öğrendikleri mesleki tekniklere ve çalışma metotlarına ilişkin sırları gizli tutmak zorundadırlar.

Kurullar, iş sağlığı ve güvenliğini denetime yetkili iş müfettişlerinin işyerlerinde yapacakları çalışmalarını kolaylaştırmak ve onlara yardımcı olmakla yükümlüdür.

İşçiler, sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurullar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar. İşçiler, işyerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda iş sağlığı ve güvenliği kurullarıyla işbirliği yaparlar. İşçiler, uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında kurula bilgi verirler.

5.7. İSG Kurulu Kimlerden Oluşur? Kurulun Görevleri Nelerdir?

İSG Kurulu aşağıdaki kişilerden oluşur:

- a) İşveren veya işveren vekili: Kurulun başkanıdır.
- b) İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman: Kurulun sekreteridir.
- c) İşyeri hekimi
- d) İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi: İşveren veya vekili tarafından belirlenir.
- e) Varsa sivil savunma uzmanı: İşveren veya vekili tarafından belirlenir.
- f) İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta: Bu pozisyondakilerin yarısından fazlasının katıldığı toplantıda açık oyla seçilir.

g) İşyerinde yetkili sendika varsa sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi,

h) Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi.

İSG Kurulu'nun görev ve yetkileri şöyledir:

a) İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

d) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli vaka veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

e) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek,

f) Tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

g) İşyerinde yangınla, doğal afetlerle, sabotaj ve benzeri ile ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

h) İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yıllık çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmek,

i) 4857 sayılı İş Kanununun 83. maddesinde belirtildiği şekilde işçi tarafından tehlikeli durumlara ilişkin taleplerin olması durumunda acilen toplanmak ve karar vermek.

5.8. İşyerinde İSİG Kurulu Kurmaktan Kaçınan Veya Kurup da Çalışmasına Engel Olan İşverene Uygulanacak Cezai Yaptırım Nedir?

İşveren veya vekiline 2011 yılı itibarıyla 1.233 TL idari para cezası uygulanır. (4857/ Md.105) Bu para cezaları her yıl yeniden değerlendirilme oranında artırılmaktadır.

5.9. Cezayı Vermeye Yetkili Kurum Neresidir ve Bu Cezaya Nasıl İtiraz Edilir?

Ceza verme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüdür. Tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde yetkili Sulh Ceza Mahkemesine itiraz edilebilir.

5.10. İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri ve ortak sağlık güvenlik birimlerinin kurulmasının zorunlu olduğu yerler nerelerdir?

İşverenler devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla yükümlüdür (4857/Md. 81). Bu çerçevede işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği, işin tehlike sınıfı ve derecesine göre en az bir işyeri hekimi ve gereğine göre diğer sağlık personeli görevlendirmek zorundadır. Elli devamlı işçi şartının yanında sanayiden sayılan işyerleri ise iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

Yasada işverenlerin, bu yükümlülüklerini bünyesinde çalıştırdığı ve ilgili yönetmeliklerde belirtilen vasıflardaki personel ile yerine getirebileceği veya işletme dışında kurulu olan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden hizmet alabileceği belirtilmektedir. Bu konuda son olarak 27 Kasım 2010 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak 3 yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

5.11. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin Görevleri Nelerdir?

1- İSGB ve OSGB'ler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla;

- a) İşyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayan çalışma ortamı gözetiminden,
- b) İşçilerin sağlığını korumak ve geliştirmek amacıyla işçilere verilecek sağlık gözetiminden,

- c) İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmelerinden,
- ç) İşyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ve ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasından,
- d) Çalışma ortamının gözetimine ve işçilerin sağlık gözetimine ait bütün bilgilerin kayıt altına alınmasından,
- e) İşçilerin yaptıkları işler, işyerinde yapılan risk değerlendirme sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş muayeneleri, periyodik sağlık muayeneleri sonuçları ve iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından, sorumludurlar.

2- İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunmak üzere OSGB'lerce görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından muhafaza edilmesi gereken onaylı defter suretleri, OSGB arşivinde tutulur ve istenmesi halinde denetime yetkili memurlara sunulur. Kendilerinden talep edilmese dahi, sözleşme süresi sonunda bütün kayıt ve dosyalar OSGB'lerce işverene teslim edilir.

3- İSGB ve OSGB'ler bu hizmetlerin sağlanması sırasında işin normal akışını aksatmamaya özen gösterirler.

4- İSGB ve OSGB'ler, işverenin, işçilerin ve bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kayıt ve istatistiklere ulaşabilmesini sağlar.

5- OSGB'ler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruma devredemezler.

5.12. İşyeri Hekimi

5.12.1. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri Nelerdir?

İşyeri hekimlerinin işyerlerinde asgari çalışma süreleri İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 18. maddesinde tanımlanmaktadır. (R.G. Tarihi: 27.11.2010) Buna göre asgari çalışma süreleri işyerlerinin tehlike sınıfına göre sağlık gözetimi için ayda 10 saat ile 20 saat arasında değişmekle beraber, işe giriş ve periyodik muayeneler ile eğitim için işçi başına yılda 20 dakika ile 30 dakika arasındaki sürelerde görev

yaparlar. Ancak az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde her 1000, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde her 750 ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde ise her 500 kişi için tam zamanlı çalışan en az 1 işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu vardır.

5.12.2. İşyeri Hekimin Görevleri Nelerdir?

İşyeri hekimleri, yönetmeliğe göre iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında aşağıdaki başlıklarda belirtilen görevleri yapmakla yükümlüdür.

- a) Rehberlik ve danışmanlık
- b) Sağlık gözetimi
- c) Eğitim ve bilgilendirme
- d) İlgili birimlerle işbirliği

5.12.3. İşyeri Hekiminin Yetkileri Nelerdir?

İşyeri hekimlerinin yetkileri yönetmeliğin 15. maddesine göre aşağıdaki şekildedir.

(1) İşyeri hekiminin yetkileri aşağıda belirtilmiştir.

a) İşyeri bina ve eklentilerinde, çalışma metot ve şekillerinde veya iş ekipmanında işçiler açısından yakın ve hayati tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde işverene bildirmek, gerekli tedbirler işveren tarafından alınmadığı takdirde durumu Bakanlığa rapor etmek,

b) İşyerinde belirlendiği yakın ve hayati tehlike oluşturan hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla işi geçici olarak durdurmak,

c) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek,

ç) Görevinin gerektirdiği konularda işvereni bilgilendirerek ilgili kurum veya kuruluşlar ile iletişime geçmek ve işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmaktır.

5.12.4. İşyeri Hekimin Yükümlülükleri Nelerdir?

İşyeri hekimlerinin yükümlülükleri, yönetmeliğin 17'inci maddesinde belirtildiği üzere aşağıdaki şekildedir.

(1) İşyeri hekimleri , bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sır-

ları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile işçinin kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

(2) İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyelerini onaylı deftere yazmak ve bulunması halinde ve gerektiği durumlarda iş güvenliği uzmanı ile birlikte eş zamanlı imzalamak ve suretlerini saklamak zorundadır. İşyerinde yapılan denetimlerde, işyeri hekiminin bu zorunluluğu yerine getirmedeğinin tespiti halinde; işyeri hekimi Bakanlıkça yazılı olarak uyarılır. Uyarı gerektiren durumun tekrarı halinde işyeri hekimi belgesinin geçerliliği bir yıl süreyle askıya alınır. Belgesinin geçerliliği askıya alınanlar Genel Müdürlük internet sayfasında ilân edilir. Bir yıl sonunda işyeri hekiminin tekrar görev alabilmesi için Bakanlık onayının alınması zorunludur.

(3) İkinci fıkrada belirtilen onaylı defter; işyeri hekimi ile işveren veya işveren vekilince, bulunması halinde ve gerektiğinde iş güvenliği uzmanı ile eş zamanlı olarak imzalanır. Defterin imzalanmaması veya düzenli tutulmamasından işveren veya işveren vekili sorumludur.

5.13. İş Güvenliği Uzmanı

5.13.1. İş Güvenliği Uzmanı Kimdir?

İş güvenliği uzmanlığı konusundaki son düzenleme 27 Kasım 2010 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanmış olan “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik”tir. Bu yönetmeliğe göre; iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere ÇSGB’lğinca belgelendirilmiş mühendis, mimar veya teknik elemandır.

5.13.2. İş Güvenliği Uzmanlarının A, B ve C Sınıfı Belgeye Sahip Olması Ne Demektir?

İşletmelerde işverence iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek teknik personelin yönetmelikte geçen tehlike sınıflarına göre belirtilmiş işyerlerinde çalışabilmek için asgari sahip olması gereken belge sınıfını tanımlar. İş güvenliği uzmanlarından; (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler. Ancak söz konusu yönetmelikteki geçici 1. maddeye göre yönetmeliğin yayınından (27 Kasım 2010) itibaren C sınıfı belgeye sahip olanlar 3 yıl süreyle tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, B sınıfı belgeye sahip olanlar ise 4 yıl süreyle çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde görev yapabileceklerdir.

5.13.3. İş Güvenliği Uzmanının Görevleri Nelerdir?

İş güvenliği uzmanları, yönetmeliğin 7. maddesinde tanımlanan başlıklar altında aşağıdaki görevlerini yerine getirmekle yükümlüdür.

- a.) Rehberlik ve danışmanlık
- b.) Sağlık gözetimi
- c.) Eğitim ve bilgilendirme
- d.) İlgili birimlerle işbirliği

5.13.4. İş Güvenliği Uzmanının Yetkileri Nelerdir?

Yönetmeliğin 8. Maddesine göre iş güvenliği uzmanının yetkileri şöyledir.

(1) a) İşyeri bina ve eklentilerinde, çalışma metot ve şekillerinde veya iş ekipmanında çalışanlar açısından yakın ve hayati tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde işverene bildirmek, gerekli tedbirler işveren tarafından alınmadığı takdirde durumu Bakanlığa rapor etmek.

b) İşyerinde belirlediği yakın ve hayati tehlike oluşturan bir hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla geçici olarak işi durdurmak.

c) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.

ç) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dahilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla iletişime geçmek ve işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

(2) Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

5.13.5. İş Güvenliği Uzmanının Yükümlülükleri Nelerdir?

Yönetmeliğin 9. maddesine göre iş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri aşağıdaki gibidir;

(1) İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yapar-

ken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

(2) İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyelerini onaylı deftere yazmak ve işyeri hekimi ile beraber suretlerini saklamak zorundadır. İşyerinde yapılan denetimlerde, bu zorunluluğu yerine getirmedığının tespiti halinde; iş güvenliği uzmanı Bakanlıkça yazılı olarak uyarılır. Uyarı gerektiren durumun tekrarı halinde iş güvenliği uzmanlığı belgesinin geçerliliği bir yıl süreyle askıya alınır. Belgesinin geçerliliği askıya alınanlar, Genel Müdürlük internet sayfasında ilan edilir. Bir yıl sonunda iş güvenliği uzmanının tekrar görev alabilmesi için Bakanlığın onayının alınması zorunludur.

(3) İkinci fıkrada belirtilen onaylı defter; iş güvenliği uzmanı ile işveren veya işveren vekilince, gerektiğinde işyeri hekimi ile eş zamanlı olarak imzalanır. Defterin imzalanmaması veya düzenli tutulmamasından işveren veya işveren vekili sorumludur.

VI. HAKLAR VE YÜKÜMLÜLÜKLER

6.1. Yasalarımızda işçinin çalışması gereken süreler nelerdir? Ne kadar süre fazla çalışabilir?

(4857/63)'e göre genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirlenmiştir. Aksi kararlaştırılmamışsa 45 saat işyeri haftalık çalışma günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Ancak tarafların anlaşması ile bu süre günde 11 saati aşmamak üzere farklı şekillerde dağıtılabilir.

(4857/41)'e göre; haftalık 45 saatin üzerindeki çalışma fazla çalışma sayılır. Ancak yasada tanımlanan denkleştirme süresi uygulamasıyla 2 aylık sürede ortalama haftalık çalışma süresi 45 saati aşmamak koşuluyla, bazı haftalarda bu süre aşılsa da fazla çalışma sayılmayabilmektedir.

6.2. Gece Çalışması Nedir ve Şartları Nelerdir?

(4857/49)'a göre çalışma hayatında gece, en geç saat 20.00'da başlayarak en erken sabah 06.00'a kadar süren ve her durumda en fazla 11 saat süren çalışma dönemidir.

Gece çalışmaları 7,5 saati geçemez. Bu çalışmalara katılacak işçilerin sağlığının gece çalışmasına uygun olduğu sağlık raporunda belirtilir. Bu tarz çalışmalar sonucu sağlık raporuyla sağlık bozulması tespiti sonucu mümkünse işçiye gündüz postasında uygun iş verir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

6.3. Ülkemizde En Az Çalıştırılma Yaşı Nedir?

15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır

Ancak yasadaki düzenlemeye göre 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

6.4. Hangi İşlerde Çocuk Çalıştırılması Yasaktır?

Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya sualtında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkeklerin çalıştırılması yasaktır (4857/72).

16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuk işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalışamaz (4857/85).

Sanayiye ait işlerinde genç işçiler ve çocuk işçiler gece çalıştırılmazlar (4857/73).

6.5. Kadın İşçiler Hangi İşlerde Çalıştırılmaz?

Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya sualtında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır (4857/72).

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde yer alan cetvele göre kadınlar arama ve sondaj işlerinde, metalurji sanayi ile ilgili işlerde çalıştırılmaz ve diğer ağır ve tehlikeli işlerde de belirtilen cetvele göre çalışma alanı belirlenir.

6.6. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Nitelikleri Nelerdir ve Bu İşlerde Çalışma Kaç Saat Olmalıdır?

16 yaşını doldurmamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. İhtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu konudaki işi meslek edinmiş 16 yaşını doldurmuş genç işçiler, sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler (kadınlar dahil) ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi zorunludur.

7,5 saat veya daha az çalışılacak ve fazla mesai yapılamayacak ve günlük belirtilen iş saati dışında işte çalıştırılmanın yasak olduğu tehlikeli işler;

a- Sualtında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler. Derinlik veya basınç değerine göre 7 ile ½ saat arasında değişim gösterir,

b- Civa işleri izabe fırınlarındaki işler 6 saat, elementer civa bulunan ocaklarda 6 saat,

c- Kurşun işleri izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işleri 4 saat,

ç- Karbon sülfür'den etkilenme tehlikesi olan işler 4 saat,

d- Ensektisit ve pestisitler (böcek ve fâre zehirleri) işleri 6 saat.

6.7. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışacak Olan İşçilerin İşe Alınmadan Önce Eğitimi Zorunlu mudur?

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilere çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almış olma zorunluluğu vardır (4857/85).

6.8. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Nedir ve Kimlere Verilir? Nasıl Hesaplanır? Ne Zaman ve Nereden Alınır?

Geçici iş göremezlik ödeneği; kazası ve meslek hastalıkları dolayısıyla geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalının her gün için hak ettiği ödemeye denir.

SGK tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla;

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalı, hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğranılması halinde, sigortalı kadının analığı halinde, yasa ile belirtilen şartların yerine getirilmesi durumunda bu ödeneği alırlar (5510/18).

Sigortalının hesaplanan günlük kazancının 2/3'ü geçici iş göremezlik ödeneği olarak ödenir. Geçici iş göremezlik ödeneğinin güncellenmemiş tutarı, hesap edilen döneme ilişkin kazanç üzerinden yapılan kesintiler sonrası hesaplanan günlük net kazancını geçemez. Bir sigortalıda iş kazası,

meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.

İş göremezlik ödeneği SGK üzerinden PTT kurumundan alınabilmektedir. Bu ödeneği kurum, bünyesinden borcuna mahsup da ödeyebilir.

Kuruma, rapor ve ilgili dokümanların ulaştırılmasından itibaren 7 işgünü geçmesi dâhilinde geçen günlerin bedeli ödenir. 10 günlük istirahatlarda ise asgari 10 günlük tutar kadar yapılır.

6.9. İş Kazası Sonucu Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oran Tespiti İçin Rapor Kimler Tarafından Düzenlenir?

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürler, kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlarla düzenlenir (5510/19).

6.10. Malul Sayılmaya İlişkin Sigortalının Çalışma Gücü Kaybı Tespiti Nasıl Yapılır?

Sigortalının veya işverenin isteği üzerine; kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca düzenlenen raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, çalışanın meslekte kazanma gücünü en az % 60 oranında kaybettiğinin kurum sağlık kurulunca tespit edilmesi durumunda malul sayılmaktadır.

6.11. Sürekli iş göremezlik geliri nasıl hesaplanır?

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanır.

Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, hesaplanan aylık kazancının % 70'i oranında gelir bağlanır. Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise; gelir bağlama oranı % 100 olarak uygulanır.

6.12. İş Kazası Veya Meslek Hastalığı Sonucu Yaşamını Kaybeden İşçinin Hak Sahiplerine Cenaze Yardımı Verilmesinin Koşulları Nelerdir?

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malûllük veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün

malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine, asgarî ücretin üç katı tutarında cenaze yardımı ödenir.

Cenaze yardımı, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir. Bu tutarı geçmemek kaydıyla ölüm yardımı hariç ilgili ödenek masrafları beyan eden özel ve tüzel kişilere de yapılır.

6.13. İş Kazası veya Meslek Hastalığı Nedeniyle Yaşamını Kaybeden İşçinin Yakınlarına Bağlanacak Gelirin Miktarı Nedir?

İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, tespit edilen aylık kazancının % 70'i ödenir.

6.14. İş Kazası Geçiren veya Meslek Hastalığına Yakalanan İşçi Hangi Hallerde Emekli Olabilir?

Malulen emekli olmadığı durumda çalışarak emekli olma hakkı saklıdır. Bu koşulda emeklilik yaşına bağlı olarak emekli olur.

6.15. İşçinin Malullük Sigortasından Emekli Olabilmesi İçin Hangi Koşullar Gereklidir?

İşçinin malul sayılması; çalışma gücünün en az 2/3'ünü iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda, meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını yitirmiş olması gerekir.

Malullüğün çalışmaya başladıktan sonra meydana gelmesi durumunda en az 10 yıl sigortalı olmak ve 1800 gün sigorta primi ödemiş olmak gerekir.

Başkasının sürekli bakımına muhtaç derecede malul sigortalılar içinse on yıl şartı aranmaz.

Sigortalı olmadan önce meydana gelmiş ise en az 15 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün prim ödemek koşuluyla aylık bağlanır.

VII. MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT SİSTEMLERİ VE İŞ GÜVENCESİ

7.1. İş Kazası ya da Meslek Hastalığı Sonucu Beden Bütünlüğü İhlal Olan İşçi, Hangi Zararlarının Tazmin Edilmesini İsteyebilir? Zararın Tazmininde Hangi Unsurlar Göz Önüne Alınır?

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin hâkim takdiri ile belirlenen Manevi Tazminat Davası açma hakkı saklıdır. Böylece işçi manevi kayıplarının tazminini ister.

(818/46)'a göre cismani zarara uğrayan kimsenin, iş göremezlik ölçüsünde maruz kalacağı zarar ve ziyanın kendisini çalıştırandan talep edebileceği hükmü vardır. Meslek hastalığı sonucu kusurluluk durumunda (kendisinin tam kusurlu olması dışında) işverenden zarar ve ziyanını talep etme hakkı vardır.

7.2. İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Yaşamını Kaybeden İşçi İçin Kimler Tazminat Davası Açabilir?

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu yaşamını yitiren işçinin yaşamında bakmakla yükümlü olduğu kişiler, işçinin kendilerine olan desteklerinden mahrum kaldıklarını beyan ederek (818/45)'e göre **Destekten Yoksunluk Tazminat Davası açabilirler.**

7.3. İş Kazası Nedeniyle Hangi Maddi-Manevi Tazminat Davaları Açılabilir?

(818/46)'a göre tazminat davası açılabilir. Bu davalar iş göremezlik davaları ve destekten yoksunluk tazminat davalarıdır. Bu davalarda işçinin ödemeleri ve hak ettiği ücretler sonucunda bir tazminat ödenir.

818'e göre manevi tazminat davası açma hakkı vardır. Burada belirlenen tazminat miktarı hâkimin takdiridir.

SGK, işverenin kusurundan kaynaklı olarak yaptığı masrafları işverene açtığı Geri Alma (Rücu) Davası ile talep eder.

7.4. İşçiye İş Sözleşmesini Derhal Feshetme Olanakları Veren Sağlık Nedenleri Nelerdir?

(4857/24)'e göre aşağıda sayılan durumlarda işçi sağlık nedenleriyle iş sözleşmesine derhal (ihbar süresini beklemeden) haklı nedenle feshedebilir:

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa,
- İşçinin devamlı olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi, bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulmuş ise.

7.5. İşveren Hangi Sağlık Nedenleriyle İşçinin İş Akdini Bildirimsiz; Yani Sadece Kıdem Tazminatını Ödeyerek Feshedebilir?

(4857/25)'e göre bu sebepler şöyledir:

İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından veya içki alışkanlığı sonucunda oluşan sakatlık ve hastalıklarından doğan devamsızlığının ardı ardına 3 işgünü veya ayda 5 günden fazla sürmesi durumunda. Ancak işçinin burada sayılan nedenler dışındaki hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi nedenlerle çalışmaması durumunda bildirim sürelerini (ihbar önelleri) 6 hafta aşmasından sonra başlar. Gebelik ve doğumda bu süre yasadada belirtilen ücretli (16 hafta) ve ücretsiz izin (6 aya kadar) sürelerinin bitiminden sonra başlar.

- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilebilir olmadığı ve İşyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu konusunda Sağlık Kurulu Raporu olması.

VIII. DENETLEME VE YAPTIRIMLAR

8.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenerle Verilecek Cezalar Nelerdir?

(4857/77)'e göre işçiyi koruma ve gözetme borcunu işverene yüklemiştir. İşveren bu borcu belirtilen kuralları uygulayarak yerine getirir.

Uygulamanın takibi; çalışma hayatını inceleme, düzenleme, denetleme yetkisi bulunan ÇSGB İş Müfettişleri'nin İş Teftişi Tüzüğü'ne dayanarak yaptıkları denetimlerle yerine getirilir.

Çalışma zamanlarına uyulmayan ve kayıtları düzenlemeyen işyerlerine para cezası uygulaması yapılır. Yine küçük yaşta eleman çalıştırmanın da para cezası uygulaması vardır.

İşyeri hekimi çalıştırılması gerektiği halde çalıştırılmaması, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının çalıştırılmaması, işçi özlük dosyalarının hazır tutulmaması, ilgili raporların yapılmaması da yine para cezası ile cezalandırılmaktadır.

İşverenin sorumluluğu, iş kazası, meslek hastalığı, işverenin kasti veya suç sayılabilen unsurları sonucu ortaya çıkmış ise, hak sahiplerine yapılacak olan veya yapılan her türlü gider işverenden talep edilir.

8.2. İş Kazasına Neden Olmanın Cezası var mıdır?

Dikkatsizlik ve özensizlik gibi nedenlerle istemeden yaralanma veya ölümlere neden olma durumunda Türk Ceza Kanunu'nda hapis cezaları düzenlenmiştir. İşyerlerinde yönetici durumunda bulunan veya yaptığı iş nedeniyle kazalar ile ilgisi bulunan mühendis, mimar ve şehir plancıları bu durumla karşılaşabilmektedir.

(5237/84)'e göre taksirle bir kişinin yaralanmasına neden olan kişi hakkında şikayet üzerine 3 aydan 1 yıla kadar hapis veya adli para cezasına çarptırılır. Bu ceza, mağduriyetin ağırlığına göre 1 kata kadar artırılabilir. Birden fazla kişinin yaralanması durumunda 6 aydan 3 yıla kadar uygulanır.

(5237/89)'a göre taksirle bir kişinin ölümüne neden olan kişi 3 yıldan 6 yıla kadar, birden fazla kişinin ölümü veya ölüm yanında yaralanmaya neden olması durumunda 3 yıldan 15 yıla kadar hapis cezasına çarptırılır.

IX. İLK YARDIM

9.1. Mevzuatta İlk Yardım ve İlk Müdahale Konusunda Ne Gibi İlkeler Getirilmiştir?

İlk yardım yönetmeliği kapsamında her 20 personel için 1; ağır ve tehlikeli işler sınıfı kapsamında ise her 10 personele 1 adet sertifikalı ilkyardımcı bulundurulması gerekmektedir.

9.2. İlk Yardım Görevlilerinin Eğitimi Hangi Konuları İçermelidir?

Genel ilk yardım bilgileri, hasta yaralının olay yerinin değerlendirilmesi, temel yaşam desteği, kanamalarda ilk yardım, yaralanmalarda ilk yardım, yanık- donma- sıcak çarpmalarında ilk yardım, kırık- çıkık- burkulmalarda ilk yardım, bilinç bozukluklarında ilk yardım, zehirlenmelerde ilk yardım, hayvan ısırıklarında, göz-kulak-burun yabancı cisim kaçmasında ilk yardım, boğulmalarda ilk yardım, hasta- yaralı taşıma teknikleri konuları eğitimin ana başlıklarını oluşturur. Bu konular, İlk Yardım Yönetmeliği kapsamında değiştirilerek Sağlık Bakanlığı'nca yayınlanır.

9.3. İlk Yardım Araçları Nelerdir?

İlk yardım araçları çalışan sayısına ve işyerinin bulunduğu bölgedeki sağlık kuruluşlarının faaliyetlerine göre farklılıklar gösterir.

9.4. İşçinin Üzerinde Bulunması Gereken İlk Yardım Malzemeleri Nelerdir?

Kişisel ilkyardım paketleri, maden, tünel, yer altı karayolları ve demiryolları işçileri gibi kaza ihtimali çok olan, dağınık ve münferit çalışmayı gerektiren işyerlerindeki işçilere verilir.

Bu paketler içerisinde Kullanma yönergesi, Pamuk (Küçük paket), Gazlı bez (Steril), Sargı bezi, Yapıştırıcı bant (Steril), Analjezik hap, Tentürdiyot (1 veya 2 ampul), Sülfamitli toz bulundurulmalıdır.

9.5. İşyerlerinde Bulundurulması Gereken İlk Yardım ve İlk Müdahale Malzemeleri Nelerdir?

İşverenler, işin niteliğine, özelliğine, çeşidine ve çalıştırdıkları işçi sayısına, hekim ve sağlık tesisleri ile olan ilişkilerine göre, zamanında gerekli tedbirleri almak amacıyla aşağıda belirtilen sağlık tesisleri ile ilkyardım ve tedavi levazımını, işyerlerinde bulundurmakla yükümlüdürler.

Bu tesisler ve levazım; kişisel ilk yardım paketlerini, ilk yardım kutularını veya çantalarını veya dolaplarını, ilk yardım ve ilk müdahale odalarını veya ilk yardım istasyonlarını kapsar. Bulundurulması gereken malzeme listesi çalışan eleman sayısına göre farklılıklar gösterir.

