

İNSAN DEĞERLİDİR

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI DERNEĞİ YAYIN ORGANIDIR. 3 AYDA BİR YAYINLANIR YIL: 1 SAYI: 3 TEMMUZ-AĞUSTOS-EYLÜL 2018 FİYATI: 10 TL



DEĞER VE RİSK | YOL BAKIM ONARIM ÇALIŞMALARINDA İSG | İŞÇİLİK ALACAKLARI
RÖPORTAJ: DOÇ. DR. ALPASLAN HAMDİ KUZUCUOĞLU İLE ACİL DURUM YÖNETİMİ
İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ: YENİ İŞ BAŞI ORYANTASYON EĞİTİMİ | İŞ GÜVENLİĞİNİN MALİYETİ



GENÇ GRUP

DANIŞMANLIK - MÜHENDİSLİK ve EĞİTİM

MOBİL SAĞLIK TARAMA ARACIMIZ

Tüm Türkiye'ye
Hizmet Vermektedir



FİRMANIZA ÖZEL TÜM Mobil Sağlık Tetkikleri ile 7/24 Hizmetinizdeyiz

- Akciğer Grafisi
- Göz Muayenesi
- Odyometri
- Kan Tetkikleri
Biyokimya / Ağır Metal Kan Tetkikleri
- SFT Testi
- Aşılar
Tetanoz / Hepatit
- Göz Muayenesi

● EGE BÖLGESİ

VIP İLETİŞİM: 0.549 787 03 80

● MARMARA BÖLGESİ

VIP İLETİŞİM: 0.535 046 76 53

● İSTANBUL

VIP İLETİŞİM: 0.535 360 64 62

● İÇ ANADOLU BÖLGESİ

VIP İLETİŞİM: 0.549 787 04 02



Sektöründe Tek Adres



SAMTEKS®
İŞ ELBİSELERİ

mekap
Dräger

ESSAFE®

SEGURA

FirstPlus+
İLK YARDIM SETLERİ

Polly Boot

VIZWELL

3M

STARLINE

IZRASA
SAFETY&QUALITY

fora-san®
Ayakkabı

Beybi®



SAMTEKS MAK.İNŞ.TAAH.TEKS.İML.SAN.TİC.LTD.ŞTİ.

Hançerli Mh. Necipbey Cd. Abbasağa Sk. No:10 İlkadım/SAMSUN
Tel: 0362 432 71 46 - 432 60 22 Fax: 0362 435 06 47
e-mail: samteks@samteks.com.tr Web: www.samteks.com.tr



İÇİNDEKİLER

4- Dernek Faaliyetleri

11- İnşaatın İşletmeye Geçiş ve Güvenlik Dosyası
Ahmet YAZICI

17- Çalışanın Kişilik Özelliklerinden Biri Olan Dikatsizlik Sonucu İş Kazası Yaralanmalarının Nedeni Olamaz
Öğr. Gör. Oktay TAN

21- Otomotiv Şirketi İyi Uygulam: Yeni İş Başı Oryantasyon Programı: Gözde SÖNMEZ

25- Röportaj: Acil Durumlar ve Bunları Oluşturan Riskler: Doç. Dr. Alpaslan Hamdi KUZCUOĞLU

27- İş Sağlığı ve Güvenliğinin Maliyeti:
Öğr. Gör. Oktay TAN

29- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Planı: Onur ÖZBAY

31- Değer ve Risk: Halil Hacı Latif İŞCAN

35- Bir Grup Şirketlerinin Yıl Sonu İş Kazalarının Değerlendirilmesi: Onur SAYAR

47- Yol Çalışmalarında Trafik Güvenliği:
Mutlu Burak PAKSOY

53- Risk Analizi Mi? Risk Değerlendirmesi Mi?:
Abbas Musa GÖKBURUN

55- İş Güvenliği Kapsamında Özel Güvenlik Personeline Şüpheli Paketler Konusunda Farkındalık Kazandırılması: Yüksel MARAL

57- Kırmızı Düdük

59- İşçilik Alacakları



İMTİYAZ SAHİBİ
İSGDER adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Mahmut CİHAN

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Murat ALPAY

YAYIN KOORDİNATÖRÜ
Osman SAYAR

EDİTÖR
Cemal Gürol ÖZPALANLAR

İLETİŞİM ADRESİ
Yenişahin Mah.
Çiğdemli Sok. No:26/B
Tutunciftlik Körfez /Kocaeli
Tel: 0(555) 706 78 81
Web: www.isgder.com
E-posta: isgder@gmail.com

YAYINCILIK HİZMETLERİ

YAYIN KOORDİNATÖRÜ
Genç Grup Danışmanlık
info@gencdanismanlik.com.tr

GÖRSEL YÖNETMEN
Eyüp CİHAN

EDİTÖR
Cansu BALCI

L.H.P. Mh. Sanayi Cd.
İstikbal Sit. No:44/2
Merkez/KÜTAHYA
www.gencdanismanlik.com.tr
0.274 223 46 22
BASKI
Barış Matbaacılık
Defterdar Mh. Müezzinz Mehmet
Bey Sk. No:13/1 Eyüp/İSTANBUL
barismatbaacilik25@gmail.com

YAYIN TÜRÜ
Üç ayda bir yayınlanır.
Yerel Süreli Yayın

Yazı ve reklamların
içerik sorumluluğu
sahiplerine aittir.
Kaynak gösterilerek
alıntı yapılabilir.



Değerli İSG Profesyonelleri ve Paydaşları;

Öncelikle hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

Bu sayımızda sizlere nelerden bahsettik kısaca özetlersek; İnşaatlarda Sağlık güvenlik planlarının işletmeye geçiş döneminde önemini ve yapılması gerekenleri irdeledik. İyi uygulama örneği olarak Ford Otosan fabrikasındaki işbaşı oryantasyon eğitimini sizlerle paylaştık. Acil durumlar ile ilgili olarak değerli hocamız Alpaslan Hamdi Kuzucuoğlu ile röportaj gerçekleştirdik. Yine sahada uzmanlara faydalı olabilecek birçok farklı konuları irdeledik. Geçtiğimiz 3 ay içinde çeşitli faaliyetlerde de bulunduk Bir konu bir konuk olarak yine sahada tecrübeli uzmanlarımızdan faydalandık. Eylül ayı konuğumuz ise İSGGM Sayın Op Dr. Orhan Koç Bey oldular. Kendileri geçmişten günümüze İSG mevzuatı ve gelecek planları hakkında görüşlerini sundular. Patlamadan koruma dokümanı hazırlama, patlayıcı ortamlara ilişkin değerlendirmelerle acil durumlar öncesi hazırlıkları irdeledik. Sahadaki uygulamaları teknik açıdan değerlendiren yazılara yer verdik. Kısaca özetlediğimiz içeriğin tüm paydaşlara faydalı olmasını temenni ediyoruz.

İSGDER olarak 2018 ve 2019 yılını Acil Durumlar ve Farkındalık konularına ağırlık vermeyi düşündük ve bu kapsamda geçtiğimiz aylarda Trabzon ve Samsun illerinde bu illedeki paydaşlar ile beraber Sempozyumlar düzenledik. Bu konuda tüm ülke de sempozyumlar düzenlemeye devam edeceğiz. Sadece sempozyumlar değil başta PKD ve Yüksekte çalışma olmak üzere uzmanlara faydalı eğitimler düzenledik. Gelen taleplere göre de eğitimler vermeye devam edeceğiz.

Güvenlik kültürü; kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki sürekliliğine karar veren birey ve grupların değer, algı, tutum, düşünme alışkanlıkları, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir toplamı olarak ifade edebildiğimiz gibi çalışanların işyerinde tehlikelerle karşılaşma ve onlara maruz kalma olasılığını en aza indirmeye ile ilgili normlar, inançlar, roller, tutumlar ve uygulamalar biçiminde ifade edebiliriz. Dolayısıyla, iş güvenliği kültürü; çalışanların tutumları ve davranışları üzerinde odaklaşarak güvenli davranış motive etmekte ve böylelikle benzer davranışları içeren bir kimlik ve bağlılık kazandırmaktadır. Güvenlik kültürü, bir organizasyonun her bir aşamasında ve gruptaki her bir çalışanın güvenliği konusunda kalıcı bir kavram olarak oluşturulması ve bu değerın öncelikli olarak yerleşmesidir. Bir başka deyişle güvenlik kültürü; birey ve grupların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kişisel sorumluluk alması, koruyucu hareketlerin ve güvenlik ilgisinin artması, aktif olarak öğrenmeye çaba göstermek, hatalardan öğrenilen dersleri (hem bireysel hem de grup düzeyinde) davranış temelinde benimseme ve değiştirme, bu değerleri sürekli bir şekilde sürdürmeyi ifade etmektedir. Sadece İş güvenliğinde değil acil durum yönetiminde de bir kültürün oluşması gerekmektedir. Hele ki ülkemizde acil durumların sık sık yaşandığı düşünülrse daha fazla dikkat etmemiz gerektiği ortaya çıkmaktadır.

İSGDER olarak bu dergiyi 3 ayda bir yayınlarak sizlere ulaştırmayı düşünüyoruz. Sizlerden gelebilecek her türlü bilgi, belge, reklam, görüş ve önerileri de bekliyoruz.

Acil durumlarda daha bilinçli, sağlıklı ve kazasız günler diliyorum...

Mahmut CİHAN

İSGDER Genel Başkanı

1 KONU 1 KONUK TEMMUZ AYI

İSGDER'İN TEMMUZ AYI KONUĞU

CEYHUN GÜRPINAR OLDU



İSGDER'in her ay düzenlediği 1 Konu 1 Konuk programı 17 Temmuz 2018 Salı günü saat 18:30'da Üsküdar Üniversitesi Merkez yerleşkesinde MESKA Vakfı ve Üsküdar Üniversitesi İSG bölümü ile ortaklaşa düzenlendi. Petrol İş Sendikası İş Güvenliği Uzmanı Ceyhun GÜRPINAR'ın konuk olduğu programda "Sendikaların İSG'de ki rolü" konusunda konuklarımızla faydalı bilgiler paylaştı. Yaklaşık 2 saat süren program sonunda İSGDER Başkan yardımcısı Osman SAYAR ve MESKA Vakfı Başkanı Dr. Rüştü UÇAN tarafından Serkan AYKAŞ'a teşekkür plaketi takdim edildi.

1 KONU 1 KONUK AĞUSTOS AYI İSGDER'İN AĞUSTOS AYI KONUĞU NECMİ TÜRKER OLDU

İş Güvenliği Uzmanı
İş Yeri BSH Türkiye İSG Koordinatörü



İSGDER'in her ay düzenlediği 1 Konu 1 Konuk programı 17 Ağustos 2018 Salı günü saat 18:30'da Üsküdar Üniversitesi Merkez yerleşkesinde MESKA Vakfı ve Üsküdar Üniversitesi İSG bölümü ile ortaklaşa düzenlendi. İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri BSH Türkiye İSG Koordinatörü Necmi TÜRKER' in konuk olduğu programda 'Makine Eğitimi ve Kabul Kriterleri' konusunda konuklarımızla faydalı bilgiler paylaştı. Yaklaşık 2 saat süren program sonunda İSGDER Başkan yardımcısı Osman SAYAR ve MESKA Vakfı Başkanı Dr. Rüştü UÇAN tarafından Serkan AYKAŞ'a teşekkür plaketi takdim edildi.

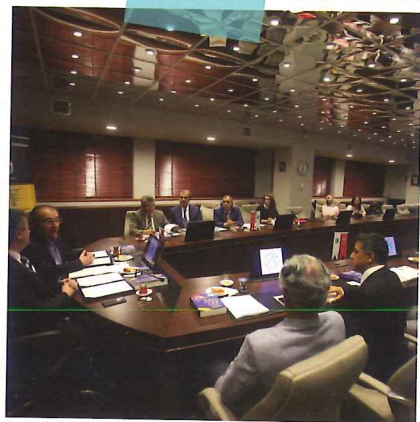
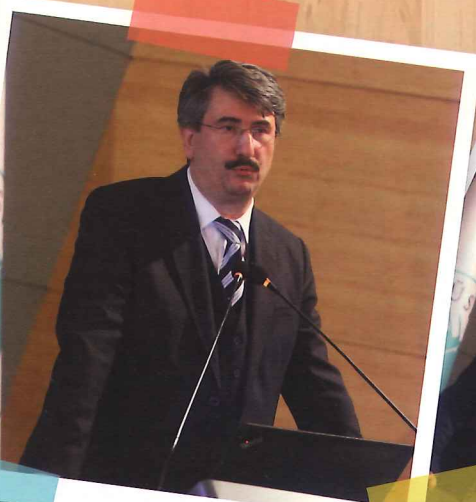


1 KONU 1 KONUK EYLÜL AYI İSGDER'İN EYLÜL AYI KONUĞU ORHAN KOÇ OLDU

İş Sağlığı ve Güvenliği
Genel Müdürü



İSGDER'in her ay düzenlediği 1 Konu 1 Konuk programı 26 Eylül 201 Çarşamba günü saat 18:30'da Üsküdar Üniversitesi Merkez yerleşkesinde MESKA Vakfı ve Üsküdar Üniversitesi İSG bölümü ile ortaklaşa düzenlendi. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Sn. Oprt. Dr. Orhan KOÇ'un konuk olduğu programda 'İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yaşanan Gelişmeler ve Gelecek Vizyonumuz' konusunda konuklarımızla faydalı bilgiler paylaştı.



İSGDER olarak İSGGM Ziyaretinde Bulunduk



İSGDER Yönetimi olarak Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünü ve ÇASGEM'i ziyaret ettik. Başta Sn. Oprt. Dr. Orhan KOÇ olmak üzere değerli bürokratlarımıza teşekkür ediyoruz. Görüşmelerimizde bundan sonraki İSGDER tarafından yapılacak organizasyonlarla ilgili iletişim halinde olma kararı aldık.

Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimi



SKYWORKS ve İSGDER 18 temmuz 2018 tarihinde 1 günlük ücretsiz yüksekte güvenli çalışma eğitimi düzenledi. Uzmanlara önce teorik daha sonra partik yapma imkanı sunuldu.



TRABZON ACİL DURUM SEMPOZYUMU



Trabzon Makine mühendisleri odası ve İSGDER işbirliğiyle Acil Durum Farkındalık Sempozyumu düzenlendi. Sempozyuma Katılan ve katkı sunan herkese teşekkür ediyoruz.

SAMSUN ACİL DURUM SEMPOZYUMU



Samsun Makine mühendisleri odası ve İSGDER işbirliğiyle Acil Durum Farkındalık Sempozyumu düzenlendi. Sempozyuma Katılan ve katkı sunan herkese teşekkür ediyoruz.



Çeşitli İllerde İbys İle İlgili Bilgilendirme Toplantısı Düzenlendi



Adana'da İBYS
Bilgilendirme Toplantısı
Düzenlendi

İzmir'de PKD Eğitimi
Düzenlendi



Maraş'ta
Bilgilendirme
Düzenlendi



Antalya'da PKD Eğitimi
Düzenlendi



TURKCHEM

Uluslararası Kimya Sanayi Fuarları

Turkchem
**ChemShow
Eurasia**

8. Uluslararası Özel, Spesifik
Kimyasallar, Genel Kimyasallar,
Petrokimya ve Kimyasal Ara
Ürünler Fuarı

www.chemshoweurasia.com

Turkchem
**ChemLab
Eurasia**

8. Uluslararası Laboratuvar, Teknoloji,
Test & Ölçüm Cihazları, Yardımcı ve
Sarf Malzemeleri Fuarı

www.chemlabeurasia.com

Turkchem
**ChemTech
Eurasia**

8. Uluslararası Kimyasal Proses ve
Otomasyon Endüstrisi, Paketleme, Geri
Dönüşüm, Lojistik, İş Güvenliği ve Çevre
Teknolojileri Fuarı

www.chemtecheurasia.com

8- 9- 10 KASIM 2018
İSTANBUL FUAR MERKEZİ

• Medya Partneri

TURKCHEM
Magazine

• Destekleyen



• İş Birliği ile



• Organizatör





KAYHAN
A K A D E M İ

İŞ GÜVENLİĞİ, ÇEVRE VE MÜHENDİSLİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ



Güvenlik Raporu (Seveso) Danışmanlık Hizmeti



Yönetim Sistemleri Danışmanlık Hizmetleri



İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri



ADR Danışmanlık Hizmetleri



Patlamadan Korunma Dökümanının Hazırlanması



Eğitim Hizmetleri

Kayhan Akademi; İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre, Mühendislik , Eğitim, ADR ve Yönetim Sistemleri danışmanlığı gibi konularda çalışmalar yaparak ihtiyaç duyduğunuz rehberlik, destek ve eğitimlere profesyonel çözümler sağlar. Firmamız sahip olduğu geniş bilgi ve tecrübe birikimiyle yasaların güncel olarak gerekliliklerinden ödün vermeden hizmet sunarak, şirketinizin prestij ve itibarının korunmasını, iş gücüne bağlı olarak rekabet gücünüzün artışı ve ekonomik bakımdan tasarruf etmenizi sağlar.

“İş güvenliği, kalite ve planlama harcama değil yatırımdır...”



Mehmet Serhat AVCI
Hâkim

**İŞVERENİN
İŞ KAZASINDAN DOĞAN
CEZAI SORUMLULUĞU**

 Tekbel

KİTAP BİLGİLERİ

İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu

Mehmet Serhat AVCI

Baskı Tarihi: Eylül 2018 - İstanbul

Baskı Sayısı: Birinci Baskı

ISBN: 978-605-68717-0-2

Sayfa Sayısı: 304

Kağıt: Birinci Hamur

Boyut: 16,2 x 23,5

Dil: Türkçe

"İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu" isimli kitap; konu başlığı, içeriği ve kapsamı itibarıyla alanında ilk olma özelliği taşımaktadır. Öğreti görüşleri ve özellikle de uygulamaya yönelen yargı kararlarıyla zenginleştirilmiş olan kitap çalışması, uygulamada birçok konuda farklı sorulara cevap verdiği gibi, konuyla ilgili bilgi eksikliklerinin ve uygulamada yaşanan tereddütlerin giderilmesinde faydalı olacaktır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu ve ilgili diğer mevzuat hükümleri-

yle, işverenlere, iş kazalarının önlenmesi bakımından, birçok yükümlülük yüklenmiştir. İş kazasının meydana gelmesi halinde, yükümlülükleri yerine getirmeyen ve gerekli önlemleri almadığı için kusurlu bulunan işverenler hapis cezası yaptırımı ile karşılaşacaktır. İşverenler İSG hizmetlerini yöneticileri ve çalışanlarının yanı sıra Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri aracılığıyla yürütmektedir. Cezalar, zarar verici olayların önlenmesi bakımından caydırıcı niteliği nedeniyle önem arz etmektedir. Kitap çalışmasıyla, işverenin kusurlu olmasına ve iş kazası nedeniyle cezai yaptırımla karşılaşmasına neden olan İSG hizmetinin sunumunda görev alan kişileri de doğrudan ilgilendirmektedir. Bu yönüyle, teorik ve pratik bilgileriyle zengin içeriğe sahip olan kitap, işverenlerin ve ilgili diğer kişilerin bilinçlenmesine büyük katkılar sağlayacaktır. Kitabın işverenlerin yanı sıra uygulamada; yöneticilere, işveren vekillerine, iş güvenliği uzmanlarına, işyeri hekimlerine, işyeri hemşirelerine, şantiye şeflerine, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütümünde çalışan kişilere farklı yönleriyle faydalar sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri ve Yapı Denetim Firmalarının sahipleri, yönetici ve çalışanları da kitaptan oldukça önemli bilgiler elde edecektir. Hammadde, makine, cihaz, malzeme, kişisel koruyucu donanım vb. ürünleri üreten ve tedarik eden firmalar da kitaptan yararlanacaktır.

Kitap çalışması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde; ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora programlarının eğiticileri ve öğrencilere de yardımcı olacaktır. Kitabın uygulamada ilgili herkese faydalı olmasını dileriz...

KİTAP TALEBİ İÇİN İLETİŞİM BİLGİLERİ

Teknik Danışmanlık Eğitim ve Belgelendirme Ltd.Şti. / Kartaltepe

Mah. Limon Çiçeği Sok. No: 13/7 Bakırköy/İstanbul

0530 978 14 75- 0212963 33 41

www.tekbel.com - info@tekbel.com

İnşaattan İşletmeye Geçiş ve Sağlık Güvenlik Dosyası

Ahmet YAZICI

Eroğlu Holding SEÇ Müdürü
İstanbul Aydın Üniversitesi, İş Sağlığı ve
Güvenliği Bölümü Öğr. Gör.

ÖZET

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği gereği proje sorumlusu proje hazırlık aşamasında sağlık güvenlik koordinatörleri görevlendirmeli, koordinatörlerde projenin tasarım aşamasından işletme aşamasına kadar işletmeyi ilgilendirebilecek sağlık güven bilgilerini toplayarak sağlık güvenlik dosyası hazırlamalıdır.

Sağlık güvenlik koordinatörlerinin kimler olduğunun tartışıldığı bir ortamda, işletmeyi ilgilendirecek bu sağlık güvenlik bilgilerinin neler olduğu ile ilgili kaynak bir yayın ülkemizde maalesef yoktur.

“Bu yazıda sağlık güvenlik dosyasının içeriği uluslararası projelerdeki uygulamalar ve işletme aşamasında karşılaşılan sağlık güvenlik sorunları baz alınarak açıklanmaya çalışılmıştır.”

Sağlık Güvenlik Koordinatörü ve Sağlık Güvenlik Dosyası Mevzuatı

Sağlık güvenlik koordinatörü tanımı yönetmeliklerimize 2007 yılında İngiltere’de yayınlanan “The Construction (Design and Management) Regulations” mevzuatından girmiştir. Bu mevzuata göre proje sorumlusu sağlık güvenlik koordinatörü görevlendirerek sağlık güvenlik dosyası hazırlanmasını sağlamalıdır. Fakat bu mevzuat İngiltere’de 2015 yılında revize edilerek sağlık güvenlik koordinatörü tanımı kaldırılmıştır.

Sağlık güvenlik dosyasını hazırlama yükümlülüğü ise ana tasarımcıya verilmiş, ana tasarımcı işin bitimine kadar hizmet vermezse bu yükümlülüğünü işin yapımını üstlenen ana müteahhite devretmesi zorunlu kılınmıştır.

Bu değişikteki en önemli nokta, sağlık güvenlik dosyası hazırlama zorunluluğu kişisel yükümlülüğün çıkarılarak kurumsal yükümlülüğe çevrilmiştir.

Tasarım, mekanik, elektrik, mimari, teknik ofis, satın alma...vb gibi bir çok disiplinin sorumluluğunun tek kişiye toplanması yanlışlığı tecrübe edilmiş ve bu düzenlemeye gidilmiştir.



Sağlık Güvenlik Dosyası İçeriği ve Uygulaması

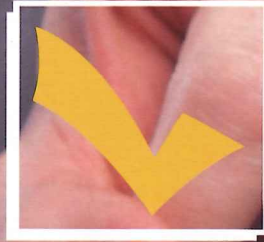
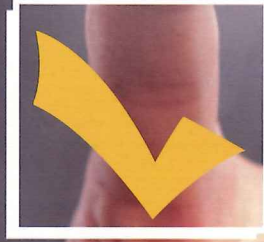
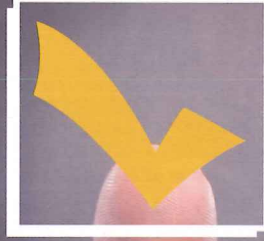
İngiltere'de sağlık güvenlik dosyaları endüstriyel yapılarda genellikle İşletme ve Bakım El Kitabı, konutlarda ise Daire Kullanım El Kitabı içerisine dahil edilmektedir. Dosyalar tasarım sürecinden başlayarak, uygulama aşamalarında kapsayacak şekilde proje içerisinde yapılmış tüm iş ve işlemlerin işletmeyi ilgilendiren kısımlarının aktarımının sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu dosyadaki değişiklikler veya düzeltmeler yalnızca yetkili kişiler tarafından gerçekleştirilmelidir.

Sağlık güvenlik dosyası işletmeye verilmek üzere hazırlanır ve dosya içerisindeki bilgiler işletmeyi temizleyen, bakım yapan, değiştiren, yenileyen, onaran veya yıkan kişilere de aktarılmalıdır. Bu faaliyetleri gerçekleştirenlerin tehlikeleri doğru tanımlayabilmesi ve etkin bir risk analizi yapılabilmesi için yapı ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Bu bilgilerin ilgili kişilere aktarılması sağlık ve güvenlik dosyasının temel amacıdır. Gelecekte yapısal bir değişiklik yapılması durumunda buradaki bilgiler atanacak sağlık güvenlik koordinatörüne iletilmelidir.

Sağlık güvenlik dosyası içeren işletme ve bakım el kitabı temel olarak aşağıdaki bilgileri içermelidir;

- Poje hakkında genel bilgiler (proje müellifleri, yapı ruhsatı, itfaiye raporu, ÇED raporu, enerji kimlik belgeleri, elektirik, gaz, su sözleşmeleri..vb)
- Tasarım bilgileri (bina hizmetleri tasarım kriterleri, yangın stratejisi, bakım ve temizlik açıklamaları, engelli erişim açıklamaları, işletme atık yönetimi..vb)

- Tutulmuş kayıtlar (Araştırma, inceleme raporları, tasarım şartnameleri, iş programı listesi, plan ve yapım onayları..vb)
- Bakım ve genel bilgiler (Alt yüklenici bilgileri, tüm teknik çizimler, iş yapım metodları, inşaat aşamasından sonra ortaya çıkabilecek tehlikeli madde veya malzemeler, tüm makina ve ekipmanların teknik bilgileri ve bakım bilgileri, üretci garanti ve sertifikaları, test ve devreye alma raporları, periyodik muayene gerektiren ekipmanlar..vb)
- Malzeme Bilgileri (Alınmış tüm malzemelerin tedarikçi listesi ve bilgileri, tehlikeli yada tehlikeli olabilecek madde ve malzemelerin bilgileri..vb)
- Servis bilgileri (Servislerin iletişim bilgileri, İğdaş, Bedaş, Telekom gibi şebeke hizmetleri hakkında bilgi)
- Teknik çizim ve şartnameler (mimari ve mühendislik çizimleri, as build projeler, inşaat teknik şartnameleri..vb)
- Bağımsız çalışan mekanik ve elektirik sistemleri hakkında bilgiler (Jenratör, UPS gibi sistemler, manlift, forklift gibi ekipman ihtiyacı olan sistemler..vb)



GENÇ GRUP

ÇEVRE DANIŞMANLIĞI

**VIP İLETİŞİM:
0.533 398 2013**



PROJENİN • BAŞLAMASI •

İNŞAAT ÖNCESİ BİLGİLER

Müşteri ve ana tasarımcı aşağıdaki konularda birlikte çalışmalıdır;

- Mevcut bilgilerin yeterliliğini değerlendirmek,
Örn: Önceki projenin sağlık güvenlik dosyası yada Asbest araştırması.
- Tasarımcılara ve müteahhitlere yeterli bilgi sağlanmalı.

Tasarımcılar inşaat öncesi bilgileri aşağıdakiler için dikkate almalıdır;

- Tasarımda öngörülebilir riskleri azaltmak, ortadan kaldırmak,
- Ortadan kaldırılamayan riskleri azaltmak,
- Ortadan kaldırılamayan riskleri Ana Yükleyiciye bildirerek Sağlık Güvenlik Dosyası ve Sağlık Güvenlik Planında dikkate almak.

TASARIM SÜRECİ

İNŞAAT SAĞLIK GÜVENLİK PLANI

İnşaata başlamadan önce müşteri planı hazırlandığından emin olunmalıdır.

Ana yükleyici aşağıdakiler temelinde planı hazırlar;

- İnşaat öncesi bilgiler,
 - Tasarımla sağlanan bilgiler.
- Ana Tasarımcı Ana Yükleyiciye;
Planın uygunluğunun gözden geçirilmesi ve güncellenmesi,
- Risklerle ilgili önemli değişiklikleri bildirmeli

SAĞLIK GÜVENLİK DOSYASI

- Müşteri S-G Dosyasının hazır olduğundan emin olmalıdır,
- Dosya hazırlanırken ana tasarımcı ile ana yüklenici dayanışma içerisinde olmalıdır,
- Ana tasarımcı dosyanın gözden geçirilmesi ve güncellenmesini sağlamalıdır,
- Ana yüklenici gerekli bilgileri ana tasarımcıya sağlamalıdır,
- Projenin sonunda dosya müşteriye iletilmelidir.

PROJENİN BİTİMİ

- Müşteri Sağlık Güvenlik Dosyasını muhafaza etmeli ve bina üzerindeki yapısal değişikliklerde hazır bulunmalıdır,
- Müşteri diğer kullanıcılara da dosyayı ulaştırmalıdır.

Şekil.1 İnşaat Akışında Sağlık Güvenlik Planlaması

Olma Sağık Güvenlik Dosyası maması? Hangi Sorunlara Neden Oluyor

Tesis içerisinde alt yapı sorunu olduğunda alt yapı ve peyzaj projeleri olmadan elektrik, su, doğal gaz...vb yer altı hatlarının nereden ve ne derinlikten geçtiğini bilmemiz mümkün mü?

Kazı işi ile ilgili doğru bir risk analizi yapabilir miyiz?

Tasarım aşamasında hazırlanmış yangın stratejisi olmadan işletme aşamasında acil durum planını doğru hazırlamamız mümkün olabilir mi?

Duman algılama ve alarm sisteminin çalışma esasları, bakım ve servis bilgileri, binada kullanılan malzemelerin yangın sınıfları, gaz algılama ve alarm sistemleri bilgilerine risk analizi ve acil durum planında ihtiyacımız yok mu?

Busbar(enerji iletim sistemi) üreticisi kataloğunda "Busbar sistemleri tesis işletmeye alındıktan ortalama 6 ay sonra (özellikle sistem yüklenip akım çekilmeye başladıktan ve bina oturumu tamamlandıktan sonra) busbar ek noktalarındaki civatalar tork anahtarları ile (83 Nm kuvvet) kontrol edilmeli ve var ise gevşek civatalar sıkılmalıdır. Bu işlem yılda 1 tekrarlanmalıdır." demektedir. İşletme sırasında busbar ek yerindeki gevşemeden kaynaklı yangında bu bilgiyi işletmeye aktarmayan inşaat firmasının ve sağık güvenlik koordinatörünün sorumluluğu var mıdır?

Sağık güvenlik dosyası olmadan işletmede kullanılan makine, ekipmanların garanti durumları ve süreleri, servis ve bakım bilgileri hakkında sağıklı bilgiye ulaşabilir miyiz?

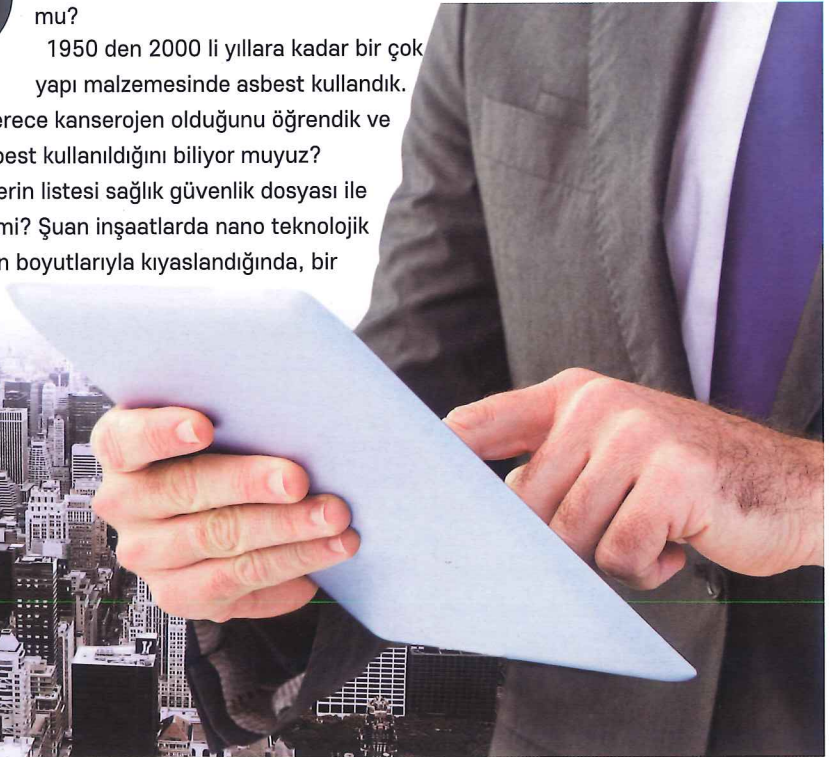
Mekanik ve elektrik tesisat projeleri olmadan işletme içerisinde yapacağımız yapısal değişikliklerde elektrik, su tesisatının nereden geçtiğini nasıl bileceğiz? Yada tesisatı geçirmek için deldiğimiz kapalı shaft boşluğu yangın kompartmanına mı denk geliyor?

Bina yapılırken uyguladığımız statik proje binayı yıkarken elimizde olması gerekmiyor mu? Önce hangi kolon/kirişi keseceğiz, ana taşıyıcıların hangileri olduğu..vb bilgiler yıkım planı için gerekmiyor mu?

1950 den 2000 li yıllara kadar bir çok yapı malzemesinde asbest kullandık.

Fakat 2000 li yıllardan sonra asbestin 1. Derece kanserojen olduğunu öğrendik ve yasakladık. Fakat şu an hangi yapılarda asbest kullanıldığını biliyor muyuz?

Tehlikeli yada tehlikeli olabilecek malzemelerin listesi sağık güvenlik dosyası ile inşaatın işletmeye aktarılması gerekmez mi? Şuan inşaatlarda nano teknolojik malzemeler kullanılmaya başlandı. Hücrenin boyutlarıyla kıyaslandığında, bir nano parçacık, bir aracın içinde konulmuş karınca gibi tanımlanıyor ve bu parçalar hücre içerisine rahatlıkla girebiliyor.



Yapılarda kullanmaya başladığımız bu nano parçacıklar solunduğunda yada deri yolu ile alındığında insan üzerindeki zararlı etkiler halen büyük bir soru işareti.

Yıllar sonra nano teknolojilerin sağlığa olan zararlı etkileri ortaya çıktığında, asbestte olduğu gibi yapılarda bu malzemelerin oldu bilgisi bize gerekemeyecek mi?

İş Ekipmanları Yönetmeliği yangın tesisatı, klima ve havalandırma tesisatı, elektrik tesisatı kontrolleri "Projede belirtilen kriterlere uygun olup olmadığının belirlenmesine yönelik olarak yapılır." diyor.

Ülkemizde kaç işletmenin elinde bu projeler mevcut? Şu an yapılan tesisat kontrolleri neye göre yapılıyor?

Ayrıca Yapı İşlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliğinde;

"Yapı işleri sırasında ve yapı işleri bitirilip yapı kullanıma geçtikten sonra yüksekte yapılacak çalışmalarda kullanılmak üzere oluşturulacak yatay ve dikey yaşam hatları için gerekli olan bağlantı noktaları ve yapısal düzenlemeler, projenin hazırlık aşamasında belirlenerek sağlık ve güvenlik planı ve sağlık ve güvenlik dosyasında yer alır." hükmü bulunmaktadır.

Yüksekte yapılacak çalışmalarda kullanabileceğimiz bağlantı ve ankraj noktaları ve bunların dayanım hesapları tasarım ve inşaat aşamasında planlanıp işletmeye aktarılması gerekmez mi?

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık güvenlik dosyası yapının ömrü boyunca tutulmalıdır. Yapı müteahhidi sağlık güvenlik dosyasını endüstriyel yapılarda İşletme ve Bakım El Kitabı, konutlarda ise Daire Kullanım El Kitabı içerisinde hazırlamalıdır. Endüstriyel bir yapı satın alındığı yada kiralandığı zaman işletmeciler sağlık güvenlik dosyasını müteahhitten yada yapı sahibinden teslim almalıdır. Aynı şekilde bireysel bir konut satın alındığı/kiralandığı zaman da sağlık güvenlik dosyası istenmelidir.

Çalışma Bakanlığı taslak bir sağlık güvenlik dosyası hazırlayarak işletmeye aktarılması gereken azami bilgileri belirlemelidir. İnşaat tamamlandıktan sonra iskan alımı için sağlık güvenlik dosyasının tesliminin müteahhitlere şart koşulması, dosyanın dijital bir kopyasının belediyelerde saklanması, işletmenin el değiştirdiği yada işletmecinin değiştiği durumlarda, hatta yıllar sonra bile bu bilgilere belediye arşivlerinden ulaşılabilmesini sağlayacaktır.

Ülkemizde sağlık güvenlik tasarımı ve planlama konusunda ciddi eksiklikler vardır. Özellikle inşaatlarda planlamaya yeterli özenin gösterilmemesi bir çok sağlık güvenlik sorununun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yapı işlerinde görev yapan mimar, inşaat, makine, elektrik mühendisliği gibi teknik bölümlerin ders içeriklerinde sağlık güvenlik planlamasına daha fazla yer verilmelidir.

Kaynak;

<http://www.hse.gov.uk/construction/cdm/2015/index.htm>

http://www.legislation.gov.uk/nisr/2016/146/pdfs/nisr_20160146_en.pdf

<http://www.safety-consultancy.com/cdm-coordinators/what-is-a-cdm-coordinator.html>

<https://www.veritas-consulting.co.uk/Documents/Health-and-Safety-File-Template.pdf>

https://www.designingbuildings.co.uk/wiki/Health_and_safety_file

<http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslekhastaliklari/nanoteknolojikKanserMeslekHastaliklari200215.pdf>

Yapı İşlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği - 2013

Eroğlu Yapı İnşaat- Kiracı El Kitabı / İşletme Yönetmeliği

Enka İnşaat - OASIS İşletme Kitabı



ERATAŞ
Tecrübenin 42.yılı

*Güvenliğinizi ve Yaşamınızı
Önemsiyoruz*

• **Kişisel Koruyucu Donanımlar**

- Kafa Koruma
- Göz&Yüz Koruma
- Kulak Koruma
- Solunum Koruma
- El Koruma
- Vücut Koruma
- Ayak Koruma
- Yüksekte Çalışma Ekipmanları

- **MSA Türkiye Distribütörü**
-Gaz Ölçüm Cihazları
- **Atık Yönetimi**
- **Yol ve Çevre Güvenliği**
- **Emniyet Kilit Sistemleri**
- **Sabit Sistem Yaşam Hatları**
- **Endüstriyel Temizlik Bezleri**



Merkez: Cumhuriyet Mh. Fatih Cd. Mermer Sk. No:20 Kartal / İstanbul / TR
T: +90 216 377 31 31 pbx - F: +90 216 309 95 98

Karaköy Bölge: Karaköy / İstanbul / TR
T: +90 212 237 67 24 pbx - F: +90 212 250 84 06 - server@eratas.com.tr

Ankara Bölge: Grup İş Güvenlik Ltd. Şti.
T: +90 312 418 32 35 pbx - F: +90 312 418 32 76 - info@grupisguv.com.tr

Çukurova Bölge: İSMER İş Güv. Ltd. Şti.
T: +90 324 320 14 96 pbx - F: +90 324 320 14 97 - info@ismerlid.com.tr

www.eratas.com.tr / info@eratas.com.tr



ÇALIŞANIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNDEN BİRİ OLAN **'DİKKATSİZLİK'** İŞ KAZASI SONUCU YARALANMALARIN NEDENİ OLAMAZ!

Öğr. Gör. Oktay TAN (MSC)
İş (Halk) Sağlığı Bilim Uzmanı



Bugün birçok işveren, işyerinde meydana gelen iş kazasında kendisinin yarattığı tehlikeli iş koşullarına bağlı olduğunu kabul etmesi yerine işçileri dikkatsiz çalışmakla suçlamaktadır. Yıllardan beri işverenlerin bu görüşü, işçileri genellikle açık bir şekilde aptal, cahil, dikkatsiz ve kazaya eğilimli olarak adlandırıldı ve yaralanmalarının nedeni olarak çalışanlar hep suçlandırıldı. Bu yaklaşımla, çoğu iş kazasının soruşturulmasının sonucu, iş kazasında yaralanan işçiyi suçlama ve çözüm olarak, çalışanın daha dikkatli olmasının gerektiğini söylemekle geçiştirildi. Genellikle, bir iş kazası meydana geldiğinde, genellikle kişiye ve yaptığı hatalara dikkat çekilir. Ancak, iş kazalarında insan hatasına bakmanın tek yolu bu değildir. İş kazalarına yol açan kişinin kişisel özelliklerine dayalı hatalarına iki şekilde bakılmaktadır. Birincisi işverenin yaklaşımıdır.



Buna göre; unutkanlık, dikkatsizlik, zayıf motivasyon, ihmal ve umursamazlık gibi çalışanın kişisel özelliklerine dayalı başarısızlıkları ile ilgili, kazalara neden olan hatalarını sorumlu tutar. Diğer ise sistem (kurumsal) yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, kişinin hangi koşullarda çalıştığını ve hataları önlemek veya etkilerini hafifletmek için önlemeye çalıştığı koşullar üzerinde yoğunlaşır. Kurumsal sistemde insan hatalarının düzeltilmesine çalışılmaz aksine, çalışma koşullarının değiştirilmesine çalışılır.

Nitekim hep işveren yaklaşımı ile düşünüldüğünden, örneğin gelişmiş ileri ülkelerden A.B.D'de; işyerinde meydana gelen kazaların % 88'i insani faktörlere atfedilmektedir. İnsani faktörler ise; öncelikle unutkanlık, zayıf motivasyon, dikkatsizlik, ihmalkarlık ve bana bir şey olmaz gibi anormal zihinsel süreçlerden oluşmaktadır. Geri kalan % 12'nin % 6'sı iş kazalarının sadece makinelere ve düzeneklerinden kaynaklanmakta, 4'ü tehlikeli işyeri ortamı, ısı, gürültü, toz ve ıslak koşullar gibi çevresel faktörleri oluşturmaktadır. Kazaların diğer % 2'si, Allah'tan geldiği bilinen kaçınılmaz doğal olaylara atfedilmektedir. Ülkemizde bile, MESS üyesi işyerindeki toplam 142 bin 933 çalışanın katıldığı ve 2016 yılında yapılan bir araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, iş kazasına neden olan etkenler içinde % 82 ile "güvensiz hareketler" in yer aldığı ve en sık görülen güvensiz hareket ise "dikkatsiz çalışma" olduğu işverenlerce iddia edilmektedir.



GENÇ GRUP

ISO BELGELENDİRME

**VİP İLETİŞİM:
0.533 398 2013**

Böyle bir yaklaşım, işverenlerin ve işveren vekili olan yöneticilerin kendi kontrolünde olan işyerinde çalışanların sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli kararları almadaki rollerini ve zorunluluklarını göz ardı etmesine neden olmaktadır. Diğer bir anlatımla, iş kazalarının çoğunluğu, iş ekipmanlarının neden olduğu kazalardan ziyade insan faktörleri ile ilgili işyerlerinde güvenlik bilincinin sağlanmamasından, eğitim ve yöntem prosedürlerinin eksik ya da yetersiz oluşundan kaynaklanmaktadır.

Tüm bunlara rağmen, gelişmiş ülkelerdeki işverenlerin iş kazalarının % 88'inin insan hatasından kaynaklandığını iddia eden bu görüş, bazı iş güvenliği uzmanları tarafından desteklenen ve işverenler tarafından da tekrarlanan "dikkatsiz işçi" deyimleri daha ziyade Herbert William Heinrich'in çalışmalarından sonra ortaya çıktığı bilinmektedir. 1930'larda büyük bir sigorta şirketi tarafından toplanan kaza verilerinin analizine dayanan öncü bir iş güvenliği araştırmacısı olan H.W. Heinrich'in yaralanmaya yol açan nedenlerle ilgili bu araştırması, iş kazası raporlarının gözden geçirilmesinden oluşuyordu. Bu araştırmayı benimseyen eleştirmenler, doğal olarak dikkatsiz, unutkan ve güvensiz işçilerin kazaya ve yaralanmalara neden olduklarını iddia ediyorlar ve iş kazalarının ve işçi yaralanmalarının yüzde 88'inin işçilerin güvensiz eylemlerinden kaynaklandığını, bu oranın bugünün davranışsal güvenlik programlarına yansdığını belirtiyorlardı. Bu görüşten artık uzaklaşmış durumdadır.





Günümüzde artık insan hatalarını önlemek için insanı değiştirmeye değil, insan hatalarını kabullenip işyerinde çalışma koşullarını düzeltmeye dayalı proaktif güvenlik programlar ile yer değiştirmiş durumdadır.

Zira günümüzde kişi, yoğun ve hareketli ortamda yaşamak zorunda kaldığından herhangi bir konuda konsantre olması gerçekten zordur. Konsantrasyon dediğimiz konu, tüm enerjinin bir noktaya yöneltilmesi, diğer bir söyleyimle tüm dikkatin sadece tek bir konuya verilmesidir.

Dikkat deyimi; düşünme, algılama ve kavrama gibi kişinin akli yetenekleri, dıştan gelen başka uyaranları dışlayarak yalnızca belirli uyaranlar üzerinde yoğunlaştırma gücüdür. Dikkat, bir şeyi öğrenme, anlama veya kavrama amacıyla gösterilen zihinsel çaba olduğu için dikkat olmadan da öğrenme olmaz. O halde, kişinin dikkatini toplamadan yeni bir bilgiyi öğrenmesi veya normal işini yapabilmesi olanaksızdır.

Oysa, bilincimiz ve aklımız kısa zaman aralıkları içerisinde pek çok konuyla birden ilgilenmek zorunda kalmakta ve doğal olarak da kişinin dikkati belli bir konu üzerinde odaklanabilmesi zorlaşmaktadır. Bilimsel araştırmalar insanların bir konu üzerinde 6 ila 11 saniye civarında odaklanabildiğini göstermektedir. Sonrasında "dikkat" çevredeki diğer nesnelere ya da seslere kayarak dikkati dağılmaktadır. Bu kadar kısa sürede dikkatin dağılması ise kişinin çalışmasını olumsuz etkilemektedir.

Dikkatin Sık Sık Dağılması

Diğer bir anlatımla konsantrasyon eksikliği, kişiye örneğin şantiyede çalışıyorsa iş kazasını yaptırabilir. Bu konuda yapılan bilimsel araştırmalara göre iş akışındaki kesintiler bir işgününün yaklaşık iki saatini kaybettirmektedir.

Dikkatin sık sık dağılması diğer bir anlatımla konsantrasyon eksikliği, kişiye örneğin şantiye-
de çalışıyorsa iş kazasını yaptırabilir. Bu konuda yapılan bilimsel araştırmalara göre iş akışındaki kesintiler bir işgününün yaklaşık iki saatini kaybettirmektedir. Örneğin, ofislerde kişinin "dikkatini" dağıtan unsurların başında e-posta uyarıları, o kişinin masasının yanından gelip geçenler, diğer çalışanların ilgi çeken konuşmaları ve davranışları gibi görsel dikkat dağıtıcıları gelir.

Masa başı işi yapanlar için insanı işinden alıkoyan bu unsurlar sadece insanda rahatsızlık yaratır ve işin verimini azaltır. Ancak, fabrikada veya inşaat şantiyesinde çalışan işçilerde çevrede bulunan çok sayıdaki (fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenler gibi) dikkat dağıtıcılar bir iş kazası ile ölümcül sonuçlara yol açabilir. Bir işyerindeki dikkat dağıtıcı unsurların hiçbir zaman tamamen ortadan kaldırılması mümkün değildir. İnsanların doğası gereği, özellikle hoş gitmeyen bir işle dikkatini dağıtacak bir şey bulur. Ancak, en büyük riskleri oluşturan işyerindeki dikkat dağıtıcı unsurların doğru adımlarla minimize edilebilir hatta ortadan kaldırılabilir.

Dikkat dağıtıcı riskleri azaltmaya yönelik çabaları güvence altına almanın bir yolu da, çalışanların sağlığını iyileştirmektir. Çalışanlar sağlıklıysa (beslenmesine özen gösteriyorsa, uyku bozukluğu yoksa), işinde acelecilik yapmıyorsa ve dolayısıyla kendisini daha iyi hissediyorsa, iş stresini daha iyi ele almaya ve işin risklerine daha fazla odaklanmaya eğilimli olurlar. Diğer bir yolu da çalışanların iş güvenliğinin sağlanmasıdır. Yani, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü önlemin alınması, bunlara ilişkin organizasyon yapılması, çalışanlarına gerekli araç ve gereçlerin verilmesi, görev verilirken, kişinin sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumu iyileştirilmesi için çalışmalar yapılmasıdır. Bu nedenle, kişinin dikkatinin dağılması yani konsantrasyon eksikliği bir iş yerinde en çok tehdit oluşturan faktörlerden biridir. İşverenlerin istatistiklerinde iş kazası nedeni olarak yer bulan ve büyük oranlarda kaza nedeni olarak gösterilen "dikkatsizlik", kazalara neden olsa dahi dikkatsizliği ortadan kaldıracak bir proaktif bir çalışma yapılmamışsa, iş güvenliği çalışmalarının kapsamına giremez.



O halde, dikkatsizliğin tek başına kaza nedeni olarak gösterilmesi, bu kazaların iş güvenliği çalışmaları ile engellenemeyeceği anlamına gelir ve kök nedenleri araştırıldığında önleyici çalışma yapılabilecek birçok kaza önlenemez kazalar gibi görünür.

OTOMOTİV ŞİRKETİ İYİ UYGULAMA: YENİ İŞ BAŞI ORYANTASYON PROGRAMI

Gözde SÖNMEZ
Endüstri Mühendisi
İş Güvenliği Uzmanı
Ford Otosan Eskişehir İnönü Fabrikası
gsonmez2@ford.com.tr



Bu çalışmada; bir otomotiv şirketinde yeni iş başı yapmış operatörlere uygulanan iş güvenliği iyileştirme çalışması anlatılmıştır. Yeni işe başlayan operatörlerin kaza geçirme olasılığı yüksek olduğundan, iş güvenliği kültürünü arttırarak kaza oranlarını azaltmaya yönelik çalışma başlatılmıştır. Çalışma; iş güvenliği kültürü ile mevcut durum, proje adımları ve iyileşme sonrası durum olarak 3 ana başlıkta anlatılmıştır.

İş kazaları, çalışma hayatında karşılaşılan en önemli sorunlardan biri olup sektörlerin de en önem vermesi gereken alanlardan biridir. Dünya genelinde her yıl ortalama 1,5 milyon insan iş kazaları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. İş kazaları, Türkiye’de de önemli bir sorun olarak belirtilmekte ve farklı sektörlerde çalışan binlerce kişi her yıl hayatını kaybetmektedir. İş kazalarının önlenmesi için pek çok yasal ve kurumsal düzenleme yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Ancak yapılan bu düzenlemelerin yetersiz kaldığı iş kazası istatistiklerinden anlaşılmaktadır. Bu durum, sorunun yalnızca güvensiz durum, teknik, idari, sistemsel vb. ile sınırlı olmadığını göstermektedir. Çalışma hayatında en çok “insan” faktörünün dikkate alınması kaçınılmazdır. İş kazalarına genellikle güvenli olmayan davranışların yol açtığı, pek çok çalışma ve istatistikle ortaya konmuştur. Meydana gelen iş kazalarının %85-95’i çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Bu sebeple, iş kazalarının önlenmesinde, “güvenlik kültür”nün önemi yadsınamaz.



(1)Wiegmann vd. (2002)'ne göre her ne kadar sektörel düzeyde farklılıklar olsa bile, güvenlik kültürü özellikleri şunlardır:

- Grup veya daha üst seviyelerde, örgütün bütün üyeleri veya bütün grup tarafından paylaşılan değerleri ifade eden bir kavramdır.
- Bir örgütteki, formel güvenlik sorunlarıyla da ilgilidir, ancak sadece yönetim ve denetim sistemleriyle de sınırlı değildir.
 - Bir organizasyondaki her seviyeden çalışanların katılımı üzerinde durmaktadır.
 - Örgüt üyelerinin işteki davranışlarını etkilemektedir.
 - Ödül sistemleri ile güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi de yansıtmaktadır.
- Bir organizasyonda olaylardan, kazalardan ve hatalardan öğrenme ve gelişmeyle ilgili gönüllülüğü yansıtır.
 - Değişime karşı oldukça dayanıklı, sabit ve dirençlidir.

İstatistikler, kazaların özellikle yeni iş başı yapmış operatörler tarafından kaynaklandığını göstermektedir. Çalışma, yeni iş başı yapan operatörlerle birebir yüzyüze iletişim sağlayarak iş güvenliği kültürünü artırma ve bununla birlikte kazalanma oranını azaltmaya yöneliktir.



SAFETY & HEALTH

7. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI
VE İŞ GÜVENLİĞİ FUARI



11-14 EKİM 2018

İstanbul Fuar Merkezi (İFM)

www.isaffuari.com



MARMARA
TANITIM FUARCILIK

www.marmarafuar.com.tr Tel: +90 212 503 32 32 marmara@marmarafuar.com.tr



BU FUAR 5174 SAYILI KANUN GEREĞİNCE TOBB (TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ) DENETİMİNDE DÜZENLENMEKTEDİR.

MESLEĞİME DOKUNMA!

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI
BİR İŞ DEĞİL MESLEKTİR.**

HEM DEVLETİN, HEM İŞVERENİN

HEM DE ÇALIŞANIN VİCDAN SESİDİR

O SESE KULAK VER!





MEVCUT DURUM

Otomativ şirketinde, üretim artışından dolayı Haziran 2015’de toplu alım yapılmıştır. Yeni işe başlayan operatörlerin işe girdiğinden itibaren ilk 6 aylık çalışma süreci içerisinde yaşadıkları kazalar incelenmiş olup, toplam iş kazası oranının 58% ini yeni iş başı yapmış operatörler oluşturmaktadır. 2015 yılı içerisindeki toplam kaza oranı 6,87 olup; yeni iş başı yapmış operatörün kaza oranı 4,0 olarak ölçülmüştür. 2016 yılı içerisinde 2 yeni operatör işe alınmış, 2016 yılı içerisinde 2 yeni operatör kaza yaşamamıştır.

Haziran 2017’de tekrar toplu alım yapılmış olup 2015’deki kaza oranıyla tekrar karşılaşmamak için oryantasyon programına iş güvenliği kültürünü arttırmaya yönelik, birebir yüzyüze iletişimi kuvvetlendirecek adımlar eklenerek «Yeni İş Başı İSG Oryantasyon Programı» devreye alınmıştır.



PROJE ADIMLARI

Yeni iş başı yapan operatörlere 3 adımdan oluşan oryantasyon programı uygulanmaktaydı. Mevcut oryantasyon programı içerisinde yer alan 3 adım; yasal İSG eğitiminin verilmesi, işe özel/mesleki eğitiminin verilmesi ve operatörlerin hatlara atanması şeklindeydi.

Yeni iş başı yapan operatörlerin oryantasyon programına 10 yeni adım eklenerek 13 adıma çıkarılmıştır. Operatör herhangi bir adımdan başarısız olursa, başarısız olduğu adımda eğitimine devam etmektedir. Operatörün prosesi 3 ay içerisinde değişirse «Yeni İş Başı İSG Oryantasyonu Programı» 6. Adım (alan müdürünün yaptığı hoşgeldin konuşması) itibariyle operatöre tekrar uygulanarak, operatörün yeni prosese alışması sağlanmaya çalışılmıştır.

Adım 1: Alternatif iş listesi

Yeni operatörlerin çalışabileceği alternatif bir iş listesi iş güvenliği birimi tarafından hazırlanır. Alternatif bir iş listesi; kaza oranı düşük, ergonomik olarak daha uygun ve risk analizi sonuçlarına göre hazırlanmıştır.

Adım 2: Yasal İSG eğitiminin verilmesi

Yeni operatörler üretim alanına girmeden önce 12 saatlik (tehlikeli sınıfta yer alan otomativ şirketi) yasal eğitimi tamamlarlar. Eğitim sonrasında yapılan sınavda başarı puanını alamayan operatörün işe başlama onayı verilmez.

Adım 3: İşe özel/mesleki eğitiminin verilmesi

Yeni operatörler üretim alanına girmeden önce 16 saatlik işe özel mesleki eğitimlerini tamamlarlar. Eğitimler sınıf eğitimi şeklinde verilir.

Adım 4: Operatörlerin hatlara atanması

Operatörler yasal İSG ve işe özel/mesleki eğitimlerini başarı ile tamamladıktan sonra alternatif iş listesinde belirlenen hatlara atanırlar.

Adım 5: İSG logosu (Oryantasyon Eli)

Yeni işe başlayan operatörlerin görünürlüklerini arttırarak daha güvende ve iş kazası yaşamadan çalışmaları amaçlanmıştır. «Oryantasyon Eli» sembolünü taşıyan operatörlere tüm çalışanlar destek olarak işe alışma süresi azaltılmıştır. «Oryantasyon Eli» kapsamında iletişim süreci aşağıdaki gibidir:

- Merhaba, ben işe yeni başladım. Sizin yaptığınız iş ve yetkiniz hakkında bilgi sahibi olmayabilirim. Lütfen bana kendinizi tanıtır.
- Yapacağım iş hakkında henüz yeterlilik sahibi değilim, bu yüzden çok soru sorabilirim. Lütfen bana anlayış ve sabır gösterin.
- Yapacağım iş ile alakalı riskleri sizin kadar net göremeyebilirim. Risk analizinde bulunan riskler hakkında beni sık sık uyarın.
- Yetkim ve yeteneğim dışında iş vermeyin. Size yetki sahibi olmadığımı söylemek yerine verdiğiniz işi yapmak isteyebilirim ve bu yüzden bir iş kazası yaşayabilirim.

Adım 6: Hoşgeldin konuşması

Her alan müdürü, alanında yeni iş başı yapmış olan operatörlere «Hoşgeldin Konuşması» yapar. Konuşma sırasında alan müdürleri, yeni operatörlerle çalışmaktan memnuniyet duyduğunu ve alana özel risklerden bahsedip İSG kurallarını öncelik vermeleri gerektiğini söyler.

Adım 7: Güvenlik konuşması

Her üretim şefi sorumlu olduğu yeni iş başı yapmış olan operatörlere «Güvenlik Konuşması» yapar. Güvenlik konuşması sırasında proseslere özel risklerden bahsedilir ve İSG kurallarını öncelik vermeleri gerektiği söylenir. Güvenlik konuşmaları 6 ay boyunca aylık olarak 6-8 kişilik gruplara yapılır.

Adım 8: Hatta iş proses sayfaları/risk analizi eğitimi

Yeni operatörler 2 gün boyunca hattın dinlenme masasında iş proses sayfası, risk analizi, üretim sistemi, acil durum v.b. özel eğitimler alırlar. Operatörler atandığı proseslere özgü iş proses sayfası ve risk analizi sayfalarını okuyarak ve yazarak bilgilerini pekiştirirler. Bu süre zarfında operatörler hatlarda çalıştırılmaz.

Adım 9: İSG uzmanları tarafından operatörün iş proses sayfaları/risk analizi bilgisinin ölçülmesi

İSG uzmanları iş proses sayfalarındaki adımları, kritik noktaları ve risk analizindeki risleri operatöre sorarak, operatörün proses bilgi seviyesini ölçer.

Operatör herhangi bir soruya cevap veremez yada yanlış cevap verirse operatörün işe başlamasına izin verilmez ve eğitimi devam eder.

Adım 10: İSG gözlem formu

Operatör bir önceki adımları başarıyla tamamlarsa, İSG uzmanları «İSG Gözlem Formu» nu kullanarak operatörün İSG bilgisini ölçer. Operatör herhangi bir soruya cevap veremez yada yanlış cevap verirse operatörün işe başlamasına izin verilmez ve eğitimi devam eder. Bu adımla birlikte her bir yeni iş başı yapmış operatörlerle birebir yüzyüze iletişim sağlanarak İSG kültürünün oluşturulması sağlanır.

Adım 11: İSG uzmanlar tarafından operatörün 1 çevrim süresi boyunca proseste gözlemlenmesi

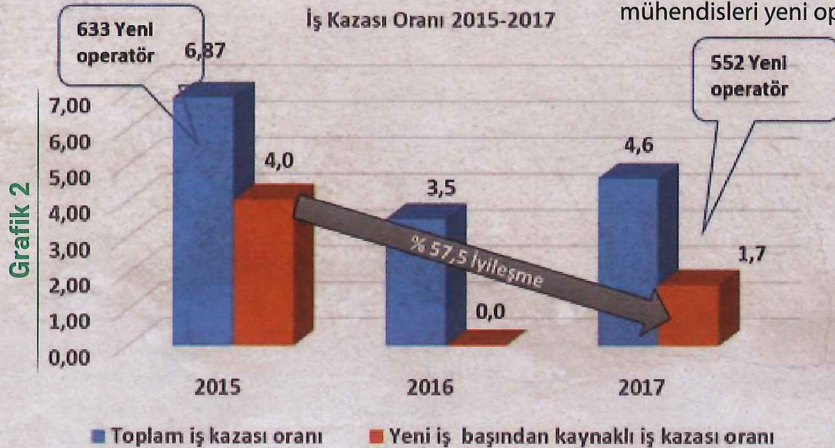
Operatör bir önceki adımları başarıyla tamamlarsa, İSG uzmanları operatörleri minimum 1 çevrim süresi izleyerek iş proses sayfasına uygun çalıştığını ve risk yaratmadığını kontrol eder.

Adım 12: Operatörün hatta çalışma onayının verilmesi

Yeni operatör tüm adımları başarı ile tamamlarsa, operatöre hatta çalışma onayı verilir.

Adım 13: Proses mühendisi tarafından operatörün 1 çevrim süresi boyunca proseste gözlemlenmesi

Proses mühendisleri operatörleri minimum 1 çevrim süresi izleyerek iş proses sayfasına uygun çalıştığını ve risk yaratmadığını kontrol eder. Proses mühendisleri yeni operatörleri 6 ay boyunca izler.



SONUÇ

Uygulamaya alınan yeni metod ile yapılan çalışma sonucunda yeni işbaşı kaza oranında farkedilir boyutta iyileşme sağlandığı görülmüştür. Aynı periyotlarda elde edilen sonuçlara göre, 2015 yılında %4 olan yeni işbaşı kaza oranının yeni metod ile %1,7 ye gerilediği görülmüştür (%57,5

iyileşme). İstatistiklerin alındığı periyod operatörlerin işbaşı başlangıcından itibaren ilk 6 ayını kapsamaktadır. 2015 yılında %13,9 olan yeni iş başı kaza yapanların tüm yeni iş başı yapan operatörlere oranının yeni metod ile %4,9 a gerilediği görülmüştür (%65 iyileşme).

2015 yılında %6,87 olan toplam iş kazası oranının yeni metod ile %4,6 ya gerilediği görülmüştür (%33 iyileşme).

2015 ve 2017 yıllarına ait yeni iş başından kaynaklı iş kazası istatistikleri ve iyileşme oranları Grafik-02 de verilmiştir.

Röportaj

DOÇ. DR. ALPASLAN HAMDİ KUZUCUOĞLU İLE ACİL DURUMLAR VE BUNLARI OLUŞTURAN RİSKLERİ KONUŞTUK

-Sayın Kuzucuoğlu, sizi acil durumların önlenmesi ve risk azaltma çalışmalarıyla tanıyoruz. Bu çalışmalara olan ilginiz nereden geliyor?

-Tüm İSGDER İnsan Değerlidir Dergimizin okuyucularını selamlıyorum. 2003-2005 yılları arasında İTÜ de konut ve deprem programı master eğitimim sırasında dünya üzerinde daha önce yapılmış olan risk azaltma metodolojilerini inceleme imkanım oldu. Özellikle Japonya örneğinden çok etkilenmiştim. Hocalarımız ders esnasında Japon halkının afetler ve acil durumlar karşısında aldıkları ortak tavrı ve önlemleri anlattıkça oraya gidip yerinde incelemek için büyük bir istek oluştu. hemen ardından Kobe Üniversitesi ve Japonya Uluslararası İşbirliği Ajansı (JICA) tarafından düzenlenen "Uluslararası Afet Risklerinin Azaltılma Stratejileri Eğitimi"ne Türkiye katılımcısı olarak katılma imkanı buldum. Orada edindiğim tecrübe, sahadaki teknik incelemeler, acil durum tatbikatları, plan / rapor hazırlama çalışmaları ben de gerçekten geniş ufuklar açtı. Ülkeme döndükten sonra bununla ilgili iki kitap yayınladım. Japonlar risk iletişimine çok önem veriyorlar. Afet Yönetiminde zaman önemli bir faktördür. Gelecekte bu ve bu tür bilgilerin toplanması, sisteme entegrasyonun kolaylaştırılması, daha kısa sürede bilgiye ulaşılması, tüm bilgilerin uygulayıcı birimlere ulaşabilmesi, güncelleştirmenin yapılabilmesi, sistemin yaşatılması ve devamlılığının sağlanması amacıyla bilgi teknolojilerinden faydalanılmaktadır. Kamuya acil durum bilgisinin süratle açıklanması gerekiyor ki; gerekli önlemler alınabilsin. Japon Meteoroloji Ajansı (JMA) da sismik aktiviteleri tsunami, deprem erken uyarı ve bilgi sistemleriyle sürekli gözlemlemektedir. Bu bilgileri önemli bir afet durumunda hızla NHK televizyonu ile paylaşarak halkın aydınlanması sağlanıyor. Elbette depremi önceden haber alamayız ancak bu yöntem tsunamide çok etkili.

Zira okyanusta meydana gelen depremin etkisiyle oluşabilecek dalgalar hemen kıyıya vuruyor. Bu süre zarfında insanların tahliye edilmesi sağlanıyor. Yine aynı şekilde yangın alarm sistemleri de tahliye imkanı sağlıyor. Tabi ki tüm bunlar için erken uyarı sistem teknolojilerinden faydalanıyor. "Afet Zararlarının Azaltılması İçin Kent İzliyor" sloganı "Town Watching For Disaster" ile hazırlanan toplum tabanlı afet haritalama metodunda halkın da katılımı mantığı ile yerel kamu görevlileri, uzmanlar, bölge sakinleri afet zararlarının azaltılması için haritaların anlaşılması ve halkın bu konudaki duyarlılığının artırılması amaçlanmaktadır. Zaten Hyogo ve Sendai Çerçeve Kararlarında da risk azaltılması ve uluslararası işbirliğinin önemi vurgulanırken, mutlaka teknoloji de faydalanılması hususu belirtiliyor. Hep işbirliği gerektiren çalışmalar.

-Peki ya iş güvenliği uygulamaları?

-İş güvenliğine yönelik tedbirleri, uyarı levhalarını her yerde görebiliyorsunuz. Engellilere varıncaya kadar toplumun hiç bir katmanı unutulmamış. Kişisel koruyucu donanımlara çok önem veriliyor. Kent içinde bir ağaç kesme uygulaması yapılacak. Önce trafikte risk oluşturmayacak tedbirler alınıyor. Çalışanlar ise bağlama aparatları, baretleri, fosforlu yelekleri, uygun iş elbiseleri ve ayakkabılarıyla örnek bir çalışma sergiliyor. Konaklama tesislerinde bile acil durum aydınlatma ekipmanı, baretler her odada bulunuyor. İş ortamlarında ise her sabah adeta bir tool box diyebileceğimiz kısa bir brifing ve durum değerlendirmesinden sonra işe başlanıyor. Aslında iş güvenliği uygulamaları multi disipliner bir yaklaşımdır. Her meslek dalına mensup uzmanların birlikte çalışıp kafa yorması gereken ve ekip çalışmasını zorunlu kılan çalışmalardır. Japonlar da bu işi bir ekip çalışmasıyla götürüyor. Hepimizin bildiği acil durum yönetiminin dört önemli aşaması var. Bunlar bir acil durum meydana gelmeden önce hazırlık ve zarar azaltma çalışmalarını içeriyor acil durum meydana geldikten sonra müdahale ve iyileştirmeleri aşamaları var. Japonlar ilk aşamalar olan risk yönetimi kısmına odaklanıyor. Eğer bu kısımlara odaklanırsak acil durumların olumsuz etkilerini de minimize etmiş oluyoruz. 5 yıllık planlar yaparak iş güvenliği uygulamalarında hedefler koyuyorlar ve 5 yılın sonunda iş kazalarını, yaralanma ve ölümleri hedeflenen oranlarda azaltmayı; farkındalığı da belirli oranlarda artırmayı planlıyorlar. Acil durum planlarının kağıt üzerinde değil, yaşayan planlar olması gerekir. Ekip çalışmalarını içerir. Ancak bizde sekreteryayı bile, risk değerlendirmelerini, acil durum planlarını iş güvenliği uzmanına yüklemişiz. Ekip çalışması bunun neresinde? Türkiye'de tüm yük iş güvenliği uzmanının omuzlarında maalesef. İş güvenliği uzmanları planın bir parçası olmalı ama tamamını oluşturamamalı. Bir de acil durumlar çok aniden geliştiği için işyerlerinin bu duruma hızlı bir şekilde yanıt vermesini sağlayacak direnç kapasitelerine ihtiyaç duyar. Japonlara zaten hızla toparlanabilir toplum derler. Bu hızlı reaksiyon için erken uyarı sistemlerinin kurulması, çalışanların ve ekipmanın müdahale kapasitesinin geliştirilmesi, binaların müdahale kabiliyetine yönelik sistemlerle donatılması hayati önem taşımaktadır. Japonya Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Kuruluşu'nun (JISHA) Yönetim Felsefesinde hedef, tüm çalışanlar için güvenli çalışma ve güvenli yaşamdır. Zaten bu da iş güvenliği felsefesinin temelini oluşturmaktadır. Bu kuruluş, Sıfır Kaza Katılım Kampanyası, Asya İş Güvenliği ve Sağlığı SAKURA Projesi gibi proje çalışmaları yürütmekte, yıllık ISG istatistikleri yayınlamaktadır. Hedef her yıl daha az kaza, daha az acil durum ile işyerlerinde güvenli yaşam alanlarının oluşturulmasıdır.

Türkiye ve Japonya'da yapılan tatbikatlar arasında hangi farklılıkları görüyorsunuz?

-Öncelikli olarak ciddiyet ve disiplin farkını ortaya koyup tartışabiliriz. Orada doktorundan hemşiresinden arama kurtarma personelinin itfaiyecisine kadar herkes büyük işbirliği ve kararlılıkla bu tatbikatları sürdürüyor. Herkes sanki gerçek bir olaymış gibi tatbikata odaklanıyor ve büyük bir ciddiyet içerisinde tatbikatlar ifa ediliyor.

Zaman zaman devlet üst düzey yöneticileri de bu tatbikatlara katılıyor. Ülkemizdeki tatbikatlarda gördüğüm eksiklikler acil durum planlama ve tatbikat çalışmalarında tüm çalışanların katılımı sağlanmıyor. Bu nedenle bir kısım çalışan grupları çok istekli davranırken, çoğu da isteksiz ya da umursamaz bir tavır içinde tatbikatlara katılıyor. Bu da tatbikatların verimini düşürüyor. Her sene en az bir kere yapılması zorunlu olmasına rağmen halen pek çok işletmede sadece kağıt üzerinde göstermelik yapılan bir uygulamaya dönüşüyor. Acil durum planları da maalesef kopyala yapıştır yöntemiyle her işyeri için neredeyse aynı oluyor. Oysa her işyeri için ayrı riskler söz konusu olabilir. Bu risklerin bütüncül bir bakış açısıyla bir ekip tarafından değerlendirilip kapsamlı risk değerlendirme ve acil durum planlarının hazırlanması esastır.

-Ülkemizdeki acil durum planlamaları ve risk azaltma tedbirleri açısından son olarak neleri eklemek istersiniz?

-Tüm çalışanların bu çalışmalara katılımının sağlanması gerekiyor. Bunun için çalışanların internet üzerinde kurulacak kurumsal platformlar, uygulamalar, sosyal medya grupları, e-mailler, toplantılar, işbaşı emniyetli çalışma bilgilendirmeleri yoluyla bu yapılabilir. Yine daha önce bahsettiğim gibi "Town Watching Uygulamaları" işyerlerine kolaylıkla adapte edilebilir. Burada tüm çalışanların katılımıyla riskler ve meydana gelebilecek acil durumlar belirlenebilir. Ortak çalışmalar her zaman değerlidir ve kuruma katkı sağlar. Türkiye'de en beğendiğim uygulamalardan biri DOJO Eğitim Alanıdır. Biliyorsunuz Dojo uzakdoğu sporlarında eğitim ve mücadele alanıdır. Bazı işletmelerde yakından inceleme fırsatı buldum. Bunların yaygınlaşması lazım. Eğitim ve risklerle mücadele kültürü oluşturulması için dojo alanlarından faydalanarak acil durum kültüründe davranış değişikliklerine gitmemiz gerekiyor. Bursa Afet Eğitim Merkezi Japonya'daki "Bosaikan" denilen eğitim merkezlerinin bire bir aynısıdır. Her kente lazım. Bu eğitim merkezleri işyerlerine uyarlanabilir. İşyerlerinde en çok meydana gelen iş kazaları, acil durumlara yönelik uygulamalı eğitimlerin düzenlenmesi gerekiyor. Her şeyin teoride kalmaması lazım. bunların pratiğe de dökülmesi lazım. Üniversitedeki eğitimlerden iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerine kadar her aşamada tatbiki uygulamaların olması elzemdir. Son olarak, İş Güvenliği Uzmanları Derneğimiz gibi bu iş canı gönülden hiç bir maddi menfaat beklemeden yapan sivil toplum örgütlerinin çabalarını çok kıymetli buluyorum. Bu önemli STK ların bakanlıklarla ve halkın tüm katmanlarıyla bir köprü vazifesi görerek çalışmalarını artırarak sürdürmelerini destekliyoruz. Acil durum kültürünün oluşması için buna mecburuz.



Öğr. Gör. Oktay TAN

G.G Sağlığı Bilim Uzmanı (MSC) İstanbul Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN MALİYETİ

Bu makalede işyerlerinde meydana gelen kazaların, firmaların ekonomik maliyetlerine olumsuz etkisi nedeniyle etkili sağlık ve güvenlik yönetimi politikaları geliştirip uyguladıklarında işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının önlenmesinin mümkün olacağına ışık tutmayı amaçlamaktadır.

İş kazalarının şirketler için maliyet ve faydaların hesaplanması, önleyici faaliyetlerin başlatılmasını teşvik edecek yönetim düzeyindeki farkındalığı artırabilir. Bu taktirde, kazaların ve iş sağlığı ile ilgili sağlık sorunlarının azaltılmasına neden olacağı düşünülmektedir. Bu makalede çoklu vakalardan değil gerçekten yaşanmış tek vakadan hareket edilerek önlenabilir bir kazanın hem kolayca ve ucuz bir maliyetle kaza olmadan işverenin nasıl güvenli çalışılabileceği gösterilmeye çalışılmıştır. Özetle bu makalede; işverenlerin şirket yönetim uygulamalarına katma değer sağlayan bir yönetim sorunu olarak maliyet ve fayda hesaplamasını dikkate alarak iş sağlığına ve güvenliğine yatırım yapmanın iyi bir iş anlayışı oluşturduğunu göstermek amacıyla mesaj verilmeye çalışılmıştır.



29 yaşında bir işçi, İzmit'te bulunan U.. Deniz Tersanesi'nde alt işveren firmanın (taşeron firmanın) Genel İnşaat ve Tesisat A.Ş.'nin işçisi olarak çalışırken 13 Mayıs 2006 tarihinde, tersane inşaatına hazır beton sağlayan firmanın beton pompası hortumunun patlaması sonucu inşaatta 7 metre yüksekliğindeki çalıştığı yerden zemine düşmüştür. Bu sonucu, omurliliği kırılmış ve % 100 malul kalarak kendi bakımını yapamaması nedeniyle sürekli başkalarının bakımına muhtaç hale gelmiştir. Açılan dava sonucunda; mahkeme tarafından 727.530,12 TL. maddi ve 100.000 TL. manevi olmak üzere toplam 827.530,12 TL'nin kaza tarihi olan 13/05/2006 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan asıl işveren U... Deniz San. AŞ. ve kazalı işçinin işvereni Genel İnşaat ve Tesisat A.Ş. ile hazır beton mikserinin sahibi N... Beton AŞ'den müştereken ve müteselsilen alınarak tazminat olarak davacıya verilmesine karar verilmiştir. Yerel Mahkeme tarafından verilen bu karar Yargıtay tarafından da onanmıştır. Yargıtay'ın onama kararından sonra mahkeme giderleri ve ücretleri dahil faizleri ile birlikte kazalanan işçiye toplam 1 milyon 650 bin TL. tazminat ödenmiştir.

Betonun dökülmesi sırasında meydana gelen boru patlamasının; asıl işveren şirketin (U Deniz San. AŞ.'nin) beton döküm sırasında ön kontrolleri yapmaması, N... Beton A.Ş. 'ne ait beton mikseri boru kelepçelerinde emniyet piminin bulunmaması, boruların zemine sabitlenmemesi, belirli aralıklarla periyodik olarak gözle ve cihazla çatlak kontrolü yapılması gerekirken yapılmaması , ayrıca operatörlerin pompa kullanımı ile ilgili eğitimlerinin bulunmaması, alt işveren Genel İnşaat ve Tesisat A.Ş.'nin işçisine gerekli eğitimin ve kişisel koruyucu malzeme kullandırmaması, bu kazanın meydana gelmesinde başlıca nedenlerin arasında olduğu mahkemece tayin edilen bilirkişilerce tespit olunmuştur.

Oysa, bu önlenabilir bir iş kazası idi. Zira, yukarıda sayılan uygunsuzlukların giderilmesi için yani beton firması ve inşaat firması, döküm öncesi yapılması gerekli kontrollerin (akredite edilmiş bir firmaya periyodik kontrollerin ve çatlak kontrollerinin) yapılmasına, boruların zemine sabitlenmesine ve operatörlere ve işçilere eğitimlerinin sağlanmasına, kazalanan işçiye gerekli kişisel koruyucu malzeme teslimine ilişkin toplam 6.250.00 TL. para harcasaydı hem kazaya uğrayan işçi ömür boyu sakat kalmayacak hem de adı geçen işverenler tazminat olarak 1.650.000.00 TL ödenmeyecekti.

Sonuç olarak, kaza geçiren tarafından alınmış olunan 1 milyon 650 bin TL. tazminatın, kazalanan bu işçinin sağlığını geri getirmeyeceği açıktır. İşyerlerinde iş kazalarının olmaması, dolayısıyla işçilerin ölmemesi veya sürekli işgöremez hale gelmemeleri için işverenlerin önlem almada daha özen göstermeleri gerekir.

Para cezalarından kaçınma ve yasal zorunluluklarını yerine getirme, iş sağlığı ve güvenliği programlarını uygulamada bir çok işvereni motive eder. Bunlar, geçerli nedenler olmakla birlikte, esasen işverenler işyeri güvenliği programlarını oluşturmaları gerekir. Çünkü yapılması gereken ve doğru olan da budur. İşverenler, çalışanlarına ahlaki bir yükümlülük hissetmeli ve güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sağladıklarından emin olmalıdır.

Çünkü önlemek, hem daha kolay hem de kazalardan kaynaklanan zararlardan çok daha ucuzdur. Buna ilaveten daha insancıldır. İşverenlerin önlem almanın maliyetinin fazla olduğunu iddia edenleri çoğunluktadır.

Bu nedenle iş güvenliği önlemlerini almaktan kaçınmaktadırlar. Bazı iyi niyetli araştırmacılar sermayeyi ikna etmek, sonuçta bir kaç kişi dahi olsa insanların yaşamını kurtarmak açısından işin ekonomik boyutunun gösterilmesi gerektiğini savunurlar. Olayın "önleme" boyutuyla ele alınması demek, sadece işyeri bazında risklerin tespitini yapıp alınması gerekli önlemlerin maliyetlerini ele almada başka bir bakış açısidir. Bu bakış açısıyla ilgili gözden kaçırılmaması gereken husus, iş sağlığı ve güvenliğinin proaktif yaklaşımla uygulanması ile işverene sağlayacağı ekonomidir. Diğer bir anlamda, bu bir rasyonelitedir. Bu esasen kapitalizmin de doğasıdır.

Çağımızda teknolojiye ileri ülkelerde bile işverenler, genellikle işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerini uygulamanın çok pahalı olduğunu ve yatırım geri dönüşüme ilişkin maliyeti haklı çıkarmak için yeterli olmadığını savunurlar. Oysa, İş Güvenlik Uzmanları ve İşyeri Hekimleri, bunun yanlış bir argüman olduğunu bilmektedirler. ABD "National Safety Council" Ulusal Güvenlik Konseyi'ne göre, tüm endüstrileri ulusal olarak değerlendirirken, bir iş günü kaybı yaratan yaralanmalar için doğrudan ve dolaylı ortalama maliyeti 28.000 \$'ın, ölümlü bir kazada ise ortalama 910.000 \$'ın üzerindedir. Açıkça, işyerinde meydana gelen ölümlü iş kazaları finansal olarak işverene maliyeti yüksektir. Bununla birlikte ölümcül kaza

geçiren işçinin ailesinin ve iş arkadaşlarının manevi kayıplarının gerçek maliyeti daha yüksektir.



Kurumsal nitelikli işyerlerindeki çoğu yöneticiler, iş sağlığı ve güvenliği politikalarını tartışma konusu yapmazlar. Çünkü yukarıda açıklandığı gibi proaktif yaklaşım gereği önlem almanın daha kolay olduğunu ve maliyetinin daha düşük olduğunu bilirler. İş sağlığı ve güvenliği bütün çalışanlarla beraber tüm ülkeyi ilgilendiren en önemli unsurlarından biridir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm bileşenler, temel insan hakları, çalışma yaşamı ve ülkelerin gelişmişliklerini gösteren en önemli unsurlardan biridir.

Özet olarak, işyerlerinde görev ve sorumlulukların açıkça tanımlandığı bir sistem içerisinde, kaza ve hastalık şeklinde ortaya çıkan tehlikelerden çalışanları korumak için proaktif yaklaşımı içeren iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulmalıdır.

Bu makalede esas amacımız, işverenlerin ve işçi örgütlerinin ve temsilcilerinin, politika yapımcılarının, firma yöneticilerinin ve yetkililerinin sağlık ve güvenlik yönetiminin ekonomik yönlerini gözden geçirmelerini sağlamaktır. Özetle, İş kazaları ve işle ilgili hastalıklarının maliyetleri, topluma, şirketlere ve bireylere önemli bir yük getirmektedir. Kaza ve işle ilgili hastalıkları maliyetlerinin eşit olarak dağıtılmayacağına, büyük bir kısmının şirketlere olmak üzere şirketlerden topluma ve bireylere kaydırıldığına inanıyoruz. Yine de, bu şekilde kaybolan tüm kaynaklar ve üretken kapasite daha da önem kazanmakta, ayrıca İş kazaları ve işle ilgili çalışanın sağlığının bozulması, ekonomik büyümeyi de engellemektedir.

Onur ÖZBAY

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Planı

Öz: Amaç: İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması, uygulanmaması veya nelerin yapılacağına bilinmemesi sonucu WHO (Dünya Sağlık Örgütü) ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) verilerine göre ülkemiz, iş kazalarında dünyada ilk sıralarda yer almaktadır. Her gün karşılaştığımız iş kazaları haberleri iş sağlığı ve güvenliğinin önemini gözler önüne sermektedir. Yaşayan her işletme potansiyel tehlike kaynağı olarak düşünülebilir. Çalışmada, iş sağlığı ve güvenliğinin sektör profesyonelleri ve işverenler tarafından profesyonel bir bakış kazanılması hedeflenmiş, uygulamanın yol haritaları örnekleriyle anlatılmıştır. Sadece yasal gerekleri yerine getirip sorumluluktan kurtulmak adına yapılan çalışmaların amacına ulaşmadığı örnekleriyle mevcuttur. Çalışmanın zenginleştirilmesi çalışanlar düzeyine indirilmesi gerekli ve zorunludur. İş sağlığı ve güvenliği yönetim planı, tüm disiplinlerin aktif katılımıyla beslenmeli ve yönetilmelidir.

Yöntem: Çalışmada dünyada ve ülkemizde uygulanan yönetim sistemleri dikkate alınmıştır. Uygulamalı araştırma yöntemi ile çalışma yapılmıştır. Uygulamada yaşanan sorunları çözmeyi amaçlamıştır. WHO (Dünya Sağlık Örgütü), ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında mevcut durumun analizi yapılmıştır.

Bulgular: İş kazaları, meslek hastalıkları incelendiği zaman önemli bir kısmının uygulamada yapılan hatalardan, eğitim eksikliklerinden, yönetimin sınırlı desteğinden, kişisel hatalardan, kullanılan uygun olmayan ekipmanlardan kaynaklandığı gözlemlenmiştir.

Sonuç: İş sağlığı ve güvenliği alanında bilinçli, sistemli ve planlı bir yaklaşım ile istenmeyen olaylar en aza indirilebilir, takip kontrol ve denetim mekanizmaları sayesinde ülke geneline kitlesel bir bakış açısı kazandırılabilir.



GİRİŞ

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ilk standart, dünyanın ilk ulusal standardizasyon kurumu olduğunu iddia eden ve 1901 yılında kurulan İngiliz Standart Kurumu (BSI) tarafından BS 8800 olarak 1996 yılında yayımlanmıştır. Kılavuz niteliği taşıyan ilk İş Sağlığı ve Güvenliği standardı olan "BS 8800 Mesleki İş Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi" İngiliz Standartlar Enstitüsü (British Standardization Ins. BSI) tarafından hazırlanmıştır (BS 8800, 1996).

Kılavuz niteliği taşıyan bu ilk standart kurumların belgelendirilmesine yönelik bir temel teşkil etmemekteydi. Yani, BS 8800, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine yönelik şartları içermeyen ancak, bazı kılavuz bilgiler ve tavsiyeleri içeren bir standart olarak hazırlanmıştır. Bu yüzden BS 8800 standardının belgelendirme amacıyla kullanımı tavsiye edilmemektedir (Serin G., Çuhadar T, 2015: 11).

Günümüzde ülkemizde kullanılan "TS (OHSAS) 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, "OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Management Systems" in dilimize ve standartlarımıza kazandırılmış hâlidir (TS 18001, 2008).

İş sağlığı ve güvenliği alanında temel yol haritaları içeren ve bir çok defa uygulanmış ve başarıya ulaşmış bu kaynak sayesinde çalışmalara ışık tutulabileceklerdir. Bu kaynak standart ve genel prosedür bilgiden tamamen farklı olup, uygulama, takip ve denetim mekanizmaları tam anlamıyla uygulandığı takdirde ülke genelinde yaşanan iş kazalarını önlemeye yardımcı olacaktır.

AMAÇ

İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri için aktif saha uygulamaları içeren bu kaynakla ülkemizde yaşanan iş kazalarının önlenmesi, farkındalığın artırılması, çalışmaların multidisipliner yapılması amaçlanmıştır.

KAPSAM

Tehlike grubu veya faaliyet alanı ne olursa olsun tüm işletmeler için uygulanabilecek/ uyarlanabilecek bir kaynaktır. Bu çalışmanın iş sağlığı ve güvenliği alanında rehber olması hedeflenmiştir.

DEĞER VE RİSK

Halil Hacı Latif İŞCAN

Endüstri Mühendisi- A Sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı

İnsan güvenliği kavramı kültürümüz içinde olmayan küresel olarak da yeni olmakla birlikte dünyada son üç yılda dallara ayrılmış ulusal politikalar bağlamında gündeme gelmektedir. Batı ülkelerinde yapılan çalışmalarda insan güvenliği yaş, cinsiyet yada sınıf şekilleri ile ele alınmıştır. Kültürel yaşamın değişim evreleri bir biri ile entegre ve senkronize düşünerek kurulduğundan minimize edilmiş olan risk tanımı değer olarak kayıp türleri halinde incelenmektedir.

Organizasyonların kişi, iş, kapital gereklilikler ya da beklentilerin karşılanması endeksinden çıkarılarak sistem gerekliliği savunulmuştur. Sistemler bilimsel gerekliliklere uygun olması istenir iken bilimlerin birbiri ile tezat olmaması için entegre yönetim sistemleri kurularak kültürel etkilerin kayıp analizleri yapılmaktadır.

Sürdürülebilirlik tanımı olarak kayıpların incelenmesi ile risklerin yalnızca Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, Kalite gibi alanlarda değil bütünün tamamında ön görülmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Salt Kültürlerin Oluşabilmesi için;

- Risk = Birim zaman içinde bütünsel kayıp olarak görülmektedir.
- İşletme değeri = Her bir riskin kabulü ile değersizleştiği kabul edilmelidir.
- Kültürel değişimler kayıp etkileri olarak alınan gelişmişlik katsayıları olarak görülmelidir.
- Davranış merkezli uygulamaların kültürü geliştirmek için harcadıkları çabanın etkinliğini, İnsan güvenliği programının istenilen etkinlikte olup olmadığının ve yıllar içerisinde güvenlik kültürü ölçümleri yapılmalıdır.

- Kurumlarda insan güvenliği kültürünün gelişebilmesi gerekli olan kalite yönetimi, risk yönetimi ve iletişim kültürü kavramları ve birbirleri ile olan ilişkileri incelenmelidir.

- Soy yapısı ve Demografik yapıların değişkenliği incelenerek kültürleşme reaksiyonları sağlanmalıdır.

- Kültürel dağılım değişkenliğinin incelenmemiş toplumlarda ortak kültürleşme planları oluşturularak İnsan Güvenliği kültürünün dönemsel değişimlerine uygun kültürel aşılama yapılmalıdır.

- Kültürel planları hazırlayan bilim erkleri politik yapıların etkilerinden uzak bilimsel yönelimleri tercih etmelidir.

Gündelik ihtiyaç, olay ve istemlerle İnsan Güvenliğini oluşturan kurumların yapmış olduğu planlar kültürleşme hareketini başlatmak yerine yerdenliği arttığı toplumsal yapılara neden olacaktır. Ülkemizin Ticari ve Siyasi erklerinin odaklanmış olduğu konuların tek düzey ihtiyaca göre karar vermesinin yegane nedeni sistemsal yaklaşımın tercih edilerek oluşturulmamış olmasıdır.

”

Baskın tercih ile tutum oluşturma çalışmaları kontrolün olmadığı zamanlarda davranışın tekrar edilmesine neden olacaktır.



Kolluk kuvvetlerine benzer oluşturulmuş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi kavramsal karmaşaya neden olmasının temel nedeni ülkemizin sosyo ekonomik şartlarına uygun olan yöntemin tercih edilmiş olmasıdır.

Enstitü yapısı içinde geleceğe yönelik oluşturulacak sistem ile kısa vadede tüm kesimleri hedefleyen kültürel planlar oluşturularak kültürel kayıplar azaltılabilir

Kurum yapılarının çağı yakalayan ve geliştiren iç yapılanmalarının oluşturulması ile gereksiz kaynak sarfiyatları ortadan kaldırılabılır.

İNSAN GÜVENLİĞİNE YÖNELİK İLK GÖRÜNÜR KAYIP ÇIKTILARI;

İŞ KAZALARI - TRAFİK KAZALARI

Trafik kazalarında davranışları kontrol etmek için harcanan yatırım, işletim ve ileme sistemlerinin ortadan kaldırarak hızlı aksiyonlar;

Tüm trafik araçlarına GPRS zorunluluğu getirilerek hız limit aşımı yapan araçlara merkezi sistemden cezalandırma yapılmasıdır. Trafiğe çıkan tek şöforlü araçların vergileri artırılmalı toplu taşıma teşvik edilmelidir.

Şehir Merkezlerinde yollar daraltılarak araç park alanları şehir içinde oluşturulacak araç otoparkı zorunluluğu getirilmelidir. İş kazaları İndirgenmesi için; Sektörel iş hızları imalat türüne göre belirlenmelidir.

İşveren kriterleri oluşturularak işverenin sektör seçerek tek alanda uzmanlaşması sağlanmalıdır. Üretimde kullanılan makine ve ekipmanların standartları EN uygun olarak değişim yada revizyonlarının yapılması için düzenleme çıkarılmalıdır.

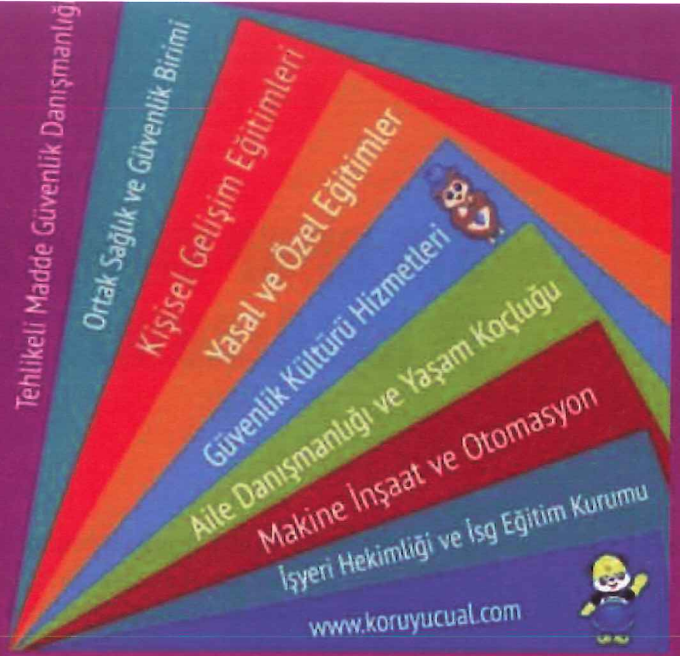
İş kazalarının en yoğun olduğu sektörlerde işveren kriterleri oluşturulmalı, temel iş yöntemleri insan güvenliği ile eşleştirilmiş rehberler oluşturulmalıdır.

İş Güvenliği Uzmanlığı Mesleği sektörel Uzmanlığın geliştirilmesi sağlanmalıdır. İş Yeri Hekimi Mesleği kaldırılarak Meslek Hastalığı İş Yeri Uzmanı sistemine geçilerek hasta tedavisi ile ilgilenen hekim yerine sahada meslek hastalığı önleme çalışmalarına katılan Meslek Hastalığı Uzmanlığına geçilmelidir. Kültürel İklim Analizleri yapılarak ülke güvenlik kültürünün nasıl algılandığını ortaya çıkartarak stabil olmayan kişisel analizlerle kültürel planlar oluşturulması engellenmelidir. Ülkemizin, insan güvenliği programlarında ulaşmak istedikleri amaç ve hedefler için kurguladıkları iyileştirme faaliyetleri toplumsal desteği sağlanarak planlanmalı ve duyurulmalıdır. Aktif İnsan güvenliği kültürü geliştirmek için tasarlanan aşamalar esnek olmamalı.. Vatandaşın algı ve tutumlarını değiştirmeye odaklanmaktadır.



**FSL GROUP
ŞİRKETLERİ**

www.fslgrup.com



**FSL Makine
İnşaat
Otomasyon Merkezi**

**0262 321 12 02
365 13 02**

PROJE YÖNETİMİ

- a) Teknik Danışmanlık
- b) Şantiye Yönetimi
- c) Proje Hizmetleri
 - Statik Hesap Raporları
 - İmalat Detay Projeleri
 - Metraj ve Malzeme Listeleri
 - Mimari Projeler
 - Sıhhi Tesisat Projeleri
 - Mekanik Tesisat Projeleri
 - Elektrik Tesisatı Projeleri
 - Haberleşme Tesisatı Projeleri
 - Yangın Tesisatı Projeleri
 - Yangın İhbar ve Alarm Projeleri
 - Yangın Tahliye Projeleri
 - Haritacılık Hizmetleri



MÜHENDİSLİK HİZMETLERİ

- Elektrik Elektronik Sistemler
- Otomasyon
- Çelik Konstrüksiyon
- Tank İmalatı
- Endüstriyel Borulama
- Bakım - Onarım Personel Destegi
- Bina Güçlendirme Uygulamaları
- Uzay Kafes Sistemleri



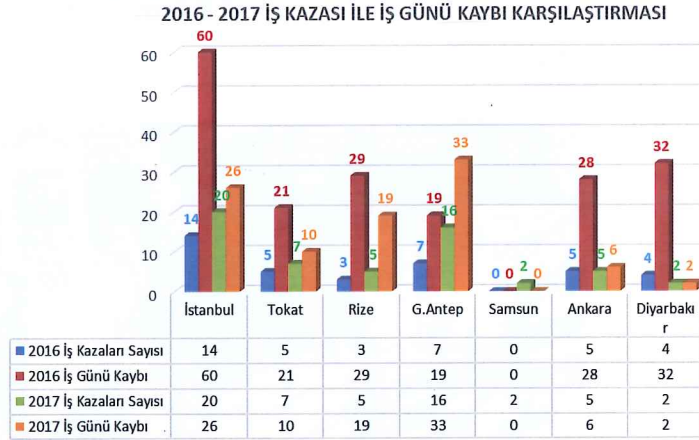
BİR GRUP ŞİRKETİNİN YIL SONU İŞ KAZALARININ DEĞERLENDİRMESİ

Osman SAYAR
İBB Metro İstanbul AŞ.
İş Güvenliği Uzmanı

İş Kazası İle İş Günü Kaybı Karşılaştırması

2017 yılında genel anlamda iş kazası sayılarının geçen yıla oranla arttığı, iş günü kayıplarının azaldığı gözlemlenmiştir. Yaşanan 32 iş kazasında gün kaybı yaşanmamıştır. En çok iş kazası, 2016 ve 2017 yılında İstanbul Şubesinde, iş günü kaybının 2016'da İstanbul Şubesinde, 2017'de Gaziantep şubesinde yaşandığı tespit edilmiştir.

Grafik 1' de 2016 - 2017 yılı Sayar Şirketler grubu bünyesinde meydana gelen iş kazalarının şubelere göre dağılımı ve iş günü kaybı grafik halinde verilmiştir.

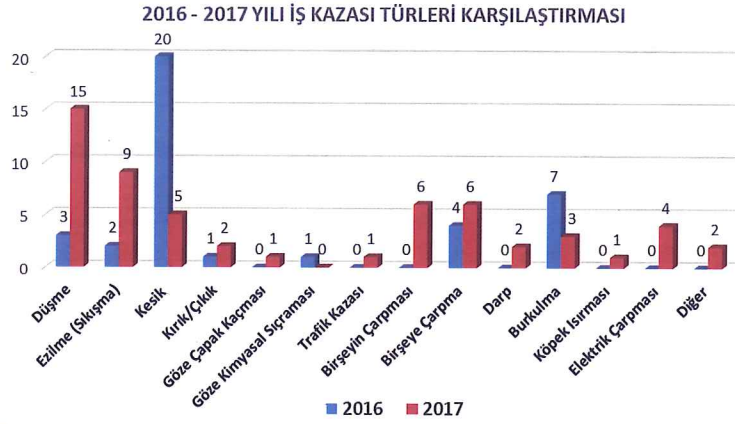


Grafik1: S.Ş.G. 2016 - 2017 İş Kazası İle İş Günü Kaybı Karşılaştırması

İş Kazası Türleri Karşılaştırması

2016 yılında en fazla Kesik ve Burkulma yaşandığı, 2017 yılında Düşme ve Ezilme (Sıkışma) yaşandığı tespit edilmiştir. Yaşanan 15 düşme kazasının 8'i araç iniş-binişlerinden, 6'sı bakım esansında merdivenden düşmelerden, diğer düşme olayı da takılmadan kaynaklanmıştır.

Grafik 2' de, S.Ş.G 2016 - 2017 Yılı İş Kazası Türleri Karşılaştırılmış grafik halinde sunulmuştur.



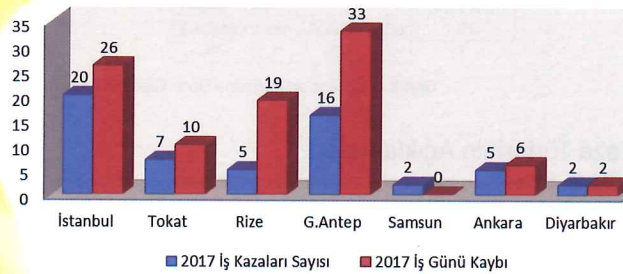
Grafik2: 2016 - 2017 Yılı İş Kazası Türleri Karşılaştırması

Tüm Şubelerinde Meydana Gelen İş Kazaları Sayıları

Sayar Şirketler Grubu bünyesindeki 7 ayrı il'de, 2017 yılı içerisinde 57 iş kazası, bu kazalardan dolayı 96 iş günü kaybı meydana gelmiştir.

Grafik 3' de 2017 yılı S.Ş.G bünyesinde meydana gelen iş kazalarının illere göre dağılımı ve iş günü kaybı grafik halinde verilmiştir.

İŞ KAZALARININ İL BAZLI DAĞILIMI VE İŞ GÜNÜ KAYIPLARI



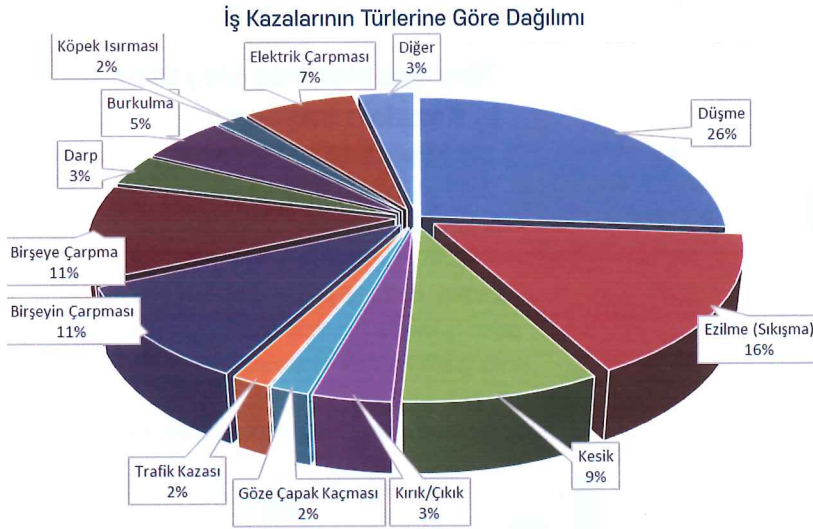
Grafik3: 2017 Yılı İş Kazalarının İl Bazlı Dağılımı ve İş Günü Kayıpları

Tüm İllerde Meydana Gelen İş Kazalarının Türlerine Göre Dağılımı

017 yılı içerisinde meydana gelen toplam 57 iş kazası, farklı türlerde sonuçlanmıştır.

Toplamda gerçekleşen 57 İş Kazası; 15 Düşme, 9 Ezilme (Sıkışma), 6 Bir şeye Çarpma, 6 Bir şeyin Çarpması, 5 Kesilme, 4 Elektrik Çarpması, 3 Burkulma, 2 Kırık/Çıkık, 2 Darp, 1 Göze Çapak Kaçma, 1 Köpek Isırması, 1 Trafik Kazası ve 2 diğer kaynaklı iş kazaları şeklinde sayısal dağılım göstermektedir.

Ağırlıklı olarak 2017 yılında en fazla gerçekleşen İş Kazalarında ilk sırayı %26'lık oranla Düşme (yüksekten ve hemzeminde takılıp), ikinci sırada %16'lık oranla Ezilme (Sıkışma), üçüncü sırada ise %11'lik oranla Bir şeye Çarpma ve Bir şeyin Çarpması olarak sınıflandırılmıştır. Grafik 4' de 2017 yılı S.Ş.G bünyesinde meydana gelen iş kazalarının türlerine göre dağılımı grafik halinde verilmiştir.



Grafik 4: İş Kazaları Türlerine Göre Yüzdelik Dağılımı

Kaza Türlerinin Açıklamaları

DÜŞME: Yüksekten, takılıp, merdivenden ve malzeme düşme gibi olayları kapsamaktadır.

BİRŞEYİN ÇARPMASI: Herhangi bir malzeme ya da ekipmanın çalışana çarpması olaylarını kapsar.

BİRŞEYE ÇARPMA: Çalışanın malzeme veya da ekipmana çarpması olaylarını kapsamaktadır.

EZİLME, SIKIŞMA: Malzeme ile insan organları arası sıkışma olaylarını kapsamaktadır.

KESİLME: Tüm uzuv kesilmelerini kapsamaktadır.

ELEKTRİK ÇARPMASI: Enerji maruziyeti olaylarını kapsamaktadır.

UZUV KIRILMA: Tüm el-kol ve ayak kırılmalarını kapsamaktadır.

GÖZE TEMAS: Göz içerisine kimyasal ve talaş, toz maruziyeti olaylarını kapsamaktadır.

BURKULMA: Tüm el ve ayak burkulma ve incinme olaylarını kapsamaktadır.

KALP KRİZİ: Çalışanın sağlık nedenlerinden dolayı kalp krizi geçirmesi.

TRAFİK KAZASI: Personelin şirket aracı ile veya mesai saatleri içerisinde geçirdiği kaza.

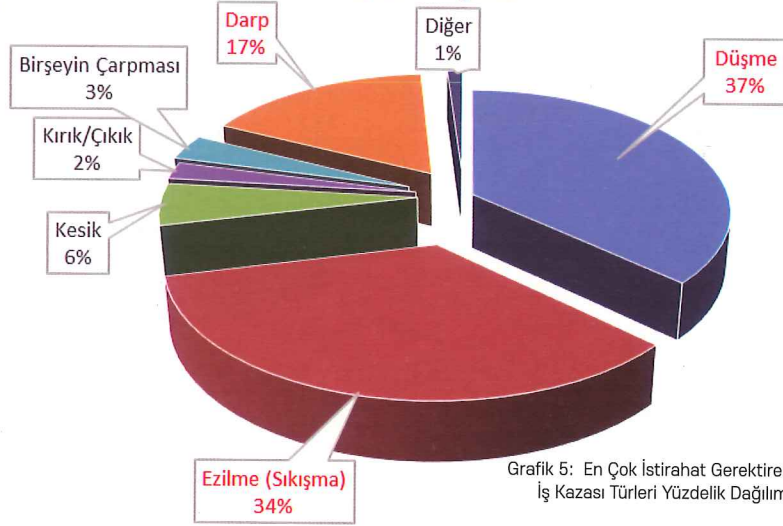
DARP: Personelin yolcu ve kendi içerisinde yaşadığı tartışma sonucu geçirdiği kaza.

DİĞER: Rahatsızlanma sonucu rapor ve ölüm olaylarını kapsar.

En Çok İstirahat Gerektiren Kaza Türü Yüzdelik Dağılımı

Meydana gelen iş kazalarından dolayı 96 iş günü kaybedilmiş, en çok istirahat gerektiren kaza nedeni ve türünde; ilk sırayı düşme, ikinci sırayı ezilme, sıkışma, üçüncü sırayı da; darp almıştır. Grafik 5' de 2017 yılı S.Ş.G'de en çok istirahat gerektiren kaza türlerine göre dağılımı grafik halinde verilmiştir.

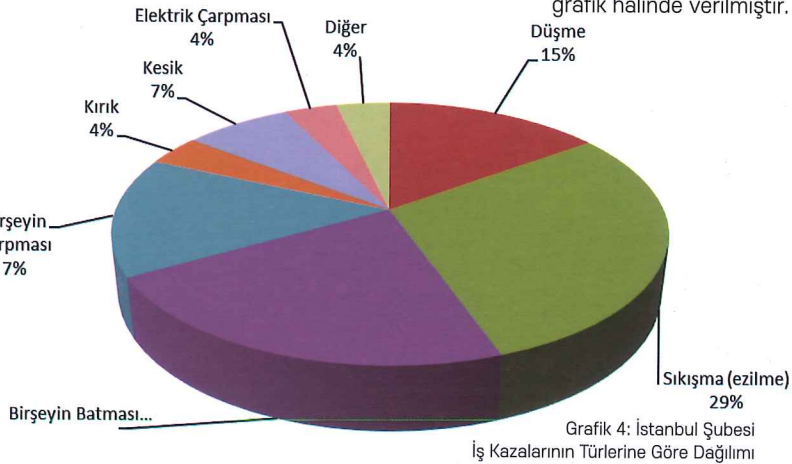
En Çok İstirahat Gerektiren Kaza Türü ve Nedenleri Yüzdelik Dağılımı



Grafik 5: En Çok İstirahat Gerektiren İş Kazası Türleri Yüzdelik Dağılımı

İstanbul Şubesi İş Kazalarının Türlerine Göre Dağılımı

İlgili şubemizde Düşme, Burkulma, Bir şeye Çarpma, Ezilme (Sıkışma), Kesilme, Uzun Kırılması, Elektrik Çarpması, diğer (beyin kanaması) ile toplamda 20 iş kazasının ve bu iş kazalarından 26 iş günü kaybı yaşandığı tespit edilmiştir. Grafik 6' de 2017 yılı İstanbul Şubesinde meydana gelen iş kazalarının türlerine göre dağılımı grafik halinde verilmiştir.

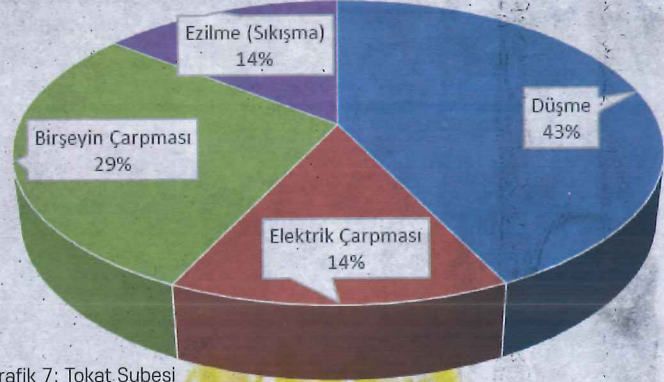


Grafik 4: İstanbul Şubesi İş Kazalarının Türlerine Göre Dağılımı

Tüm İllerde Meydana Gelen İş Kazalarının Türlerine Göre Dağılımı

İlgili şubemizde, Düşme, Ezilme (Sıkışma), Elektrik Çarpması ve Bir şeyin Çarpması ile toplamda 7 (yedi) iş kazasının yaşandığı ve bu iş kazalarında 10 iş günü kaybı yaşandığı tespit edilmiştir. Grafik 7' de 2017 yılı Tokat Şubesinde meydana gelen iş kazalarının türlerine göre dağılımı grafik halinde verilmiştir.

TOKAT ŞUBESİ İŞ KAZALARI TÜRLERİNE GÖRE DAĞILIMI



Grafik 7: Tokat Şubesi
İş Kazalarının Türlerine Göre Dağılımı

Rize Şubesi İş Kazalarının Türlerine Göre Dağılımı

İlgili şubemizde, Düşme, Sıkışma, Kesik, Bir şeye Çarpma, Bir şeyin Çarpması ve Burkulma/gerilerek zorlama ile toplamda 5(beş) iş kazasının yaşandığı ve bu iş kazalarından 19 iş günü kaybı yaşandığı tespit edilmiştir. Grafik 8’ de 2017 yılı Rize Şubesinde meydana gelen iş kazalarının türlerine göre dağılımı grafik halinde verilmiştir.

RİZE ŞUBESİ İŞ KAZALARININ TÜRLERİNE GÖRE DAĞILIMI



Grafik 8: Rize Şubesi İş Kazalarının Türlerine Göre Dağılımı



RİSK

ANALİZİ Mİ?

RİSK

DEĞERLENDİRMESİ Mİ?

Abbas Musa GÖKBURUN

İş Güvenliği Uzmanı

İSGSEN Sendikası

2012 yılında ülkemize iş güvenliği anlamında farklı bir soluk getiren 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu iş güvenliği uygulamaları ve yöntemleri hakkında etkin bir yol çizmektedir.

Bu yönetmelik bizlere işyerinde ki riskleri belirlememizi istemektedir.

Riskleri bir kişinin değerlendirmesinin doğru sonuç vermeyeceği gibi, metot geliştirirken veya bir teori sunarken tek kaynak ile hareket etmek kusurlu bir başlangıç olacaktır. Bu manada risk konusunu irdelerken yalnız risk değerlendirme yönetmeliğini değil yürürlükte olan bazı standartlarında ele alınması gerekmektedir.

Adının işlenişi, adından değerlidir.



İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

- İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirilmesi
- İşyeri Hekimi Görevlendirilmesi
- Diğer Sağlık Personeli Görevlendirilmesi
- İş Güvenliği Elemanı Görevlendirilmesi
- Ambulans Şoförü Görevlendirilmesi



Eğitim Hizmetleri:

- Yangın Güvenliği Eğitimleri
- Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimleri
- Destek Personelleri Eğitimi
(Yangınla Mücadele, Arama - Kurtarma, Tahlile - Haberleşme vb.)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri
(Az Tehlikeli, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşletmelere Göre)
- Temel İlk Yardım Eğitimi
(Temel Eğitim ve Yenileme Eğitimi)



Danışmanlık Hizmetleri:

- Risk Değerlendirme Raporu Hazırlanması
- Patlamadan Korunma Dökümanı Hazırlanması
- Acil Durum Planı Hazırlanması
- Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmanlığı
- Mobil Sağlık Aracı ile Sağlık Taramaları
- İş Hijyeni Ölçümleri
- Makine ve Ekipman Periyodik Kontrolleri



www.kuzeyosgb.com.tr



info@kuzeyosgb.com.tr



Kılıçdere Mah. Cumhuriyet Cad.
No: 165/4 İlkadım / SAMSUN



Tel: +90 (362) 236 44 55
Fax: +90 (362) 236 44 55

Yüksel MARAL

Emekli Bomba Uzmanı / Eğitmeni B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı / Nebosh IGC 1-3

İş Güvenliği Kapsamında Özel Güvenlik Personeline Şüpheli Paketler Konusunda Farkındalık Kazandırılması

İşletmelerin ve çalışanların güvenliği öncelikle genel güvenlikleri ile başlayan sağlık ve güvenlik tedbirlerinin eksiksiz planlanması, uygulanması ve gözlemlenerek tespit edilen eksikliklerin giderilmesi suretiyle sağlanır. Genel Güvenliğin sağlanması içinse; tesis koruma ve çalışanların güvenliklerinin sağlanmasını amaçlayan tedbirlerin eksiksiz planlanması, bu kapsamda görev alacak Özel Güvenlik Personellerinin iyi bir seçimle oluşturulması, yeterli ve gerekli ekipman ve teçhizatla donatılması, görev alanları ve kullanacakları teçhizat / ekipmanlar hakkında iyi bir eğitim almaları gereklidir. Özel Güvenlik personelleri ülkemizde 10/06/2004 tarih ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ve bu kanunla ilgili çıkarılmış yönetmeliklerde belirtilen hususlara bağlı olarak eğitime alınmakta, eğitim sonucunda girilen sınavda başarılı olmaları halinde kimlik belgesi alarak görev yapabilmektedirler. Yönetmelikte belirtilen aralıklarla yenileme eğitimi almaları ve kimlik belgelerinin yenilemeleri gerekmektedir.

Bunun dışında ise, her Özel Güvenlik Personelinin ayrıca İş Güvenliği tedbirleri kapsamında iş başı eğitimi, yapılacak görev ve görev yerinin özelliklerine bağlı olarak özel geliştirme eğitimleri almaları, görevin kapsamı ve göreve özel risklerin net olarak belirlenmesiyle de bu riskleri ortadan kaldıracak özel eğitim konularıyla desteklenmeleri gerekmektedir. Halkın toplu olarak bulunduğu toplu ulaşım, avm, spor karşılaşmaları vb alanlarda alınacak güvenlik tedbirlerinin ilk halkasını Özel Güvenlik Personelleri oluşturmaktadır. Bu tür alanlara yapılabilecek saldırılarda risk analizinde en önemli tehdit bombalı saldırılar olarak ele alınmaktadır. Oysa ki; 20/12/2013 tarih ve 28857 sayılı Resmi Gazete de yer alan Özel Güvenlik Görevlilerinin eğitimi konularında yapılan yasal değişiklik sonrasında, Şüpheli Paketler ve Bombalı Olaylar dersinin eğitim müfredatından çıkartılması nedeniyle, bu tarihten itibaren sertifika alan özel güvenlik görevlileri görevlerinin yerine getirilmesi açısından en çok öneme sahip bu konularda eğitim almamaktadırlar.

Son zamanlarda meydana gelen olaylara bakıldığında bu eksiklik maalesef kendisini oldukça belli etmekte ve görevlilerin olaylarda sorumluluklarını yeterince yerine getirememesine, görevin ifasında ortaya çıkan eksiklikler yüzünden başta personelin kendisi olmak üzere diğer çalışanların, ziyaretçilerin hatta sadece o an oradan geçmekte olan masum halkın hayatını tehlikeye atmakta, mal ve iş kaybına yol açmakta hatta basında yer alan olaylar nedeniyle kurum adına prestij kaybına yol açmaktadır. Tüm bunlar görünür ve görünmez maliyetler olarak işletme ve kurumları çok fazla maddi zarara uğratmaktadır.

Bu türde bir olayda yeterli müdahalenin yapılmaması nedeniyle, olayın önlenmemesi hakkında Sn İçişleri Bakanımızın tespitleri de çok önemli ve yerindedir. Kendilerinin , Ankara Vergi Dairesinde ki patlama olayıyla ilgili olarak basında yaptıkları konuşmalarında aşağıda ki hususlar yer almaktadır :

İçişleri Bakanı Süleyman SOYLU, İstanbul Bayrampaşa'daki Mehmet Akif Ersoy Kültür Merkezi'nde düzenlenen, "Özel Güvenlik Görevlileri Eğitim Programı" na katıldı. Burada konuşan Bakan Soylu, Ankara Vergi Dairesi'ndeki patlamayla ilgili açıklamalarda bulundu. Bakan Soylu, "Ankara Vergi Dairesi'nde bir patlama oldu. Arkadaşlarımız ilgili vergi dairesinin kamerasına baktılar. Kamerada bir şahıs gördüler. Bir çantayı oradaki bir direğin dibine bırakıyor. Görüntülerde çantanın patlama anını izlediler. Baktılar ki bu bir kazan dairesi patlaması değil. Bu bir bombalı eylem. Sonra Osmaniye'de adamı yakaladılar" ifadesini kullandı. Soylu, "Buradaki esas kritik nokta şu; bir o çanta oraya bırakılıyor, bir özel güvenlik görevlisi arkadaşımız kamerayı izliyor değil mi? Bunu atmamış" açıklamasında bulundu.

Sn. Soylu açıklamalarına şöyle devam etti:

Buradaki esas kritik nokta şu; bir o çanta oraya bırakılıyor, bir özel güvenlik görevlisi arkadaşımız kamerayı izliyor değil mi? Bunu atmamış. Sadece o dakika mı atmamış, hayır. Aynı adam 1 gün önce yine aynı saatten aynı yere aynı çantayı bırakıyor. İki saat patlamasını bekliyor. Çanta patlamıyor, çantayı tekrar alıyor ve oradan götürüyor. Şimdi bizim özel güvenlik görevlisi arkadaşımızın ne yapması lazım? Bunu kameradan takip etmesi lazım. Yaptığınız iş o kadar önemli ve mühim ki..."

demişlerdir.

Yani söz konusu olayda Özel Güvenlik personeli olarak görevli olan personel kameradan hem bir gün önce ki ilk saldırı denemesinde, hem de saldırının meydana geldiği gün kameradan olayı görerek müdahale etme ve saldırıyı önleme imkanları olmasına rağmen, şüpheli paketler ve bombalı saldırılar konusunda yeterli bir eğitime ve farkındalığa sahip olmamaları nedeniyle kamerada gördükleri cismi şüpheli olarak değerlendirememiş ve bombalı bir saldırının olmasına engel olamamışlardır. Hepimiz biliriz ki bakmak ve görmek farklı olgulardır. İnsanlar sadece farkındalık içinde oldukları bulguları gördüklerinde zihinlerinde risk değerlendirmesi yaparlar ve tepki verirler. Zaten bu nedenle, İş Güvenliği kapsamında her çalışanın kendi yapacağı işin muhteviyatında barındırdığı risklere özgü farkındalık eğitimleri verilerek, çalışanların bu konuda ki duyarlılıklarını arttırmak esastır. Ülkemizin içinde bulunduğu sosyal ve jeopolitik konumu, son yıllarda gerek yurt içinde ve gerekse yurt dışında başarılı şekilde devam etmekte olan sınır ötesi Terörle Mücadele çalışmalarını göz önüne aldığımızda artık yok olma sürecine girmiş terör örgütlerinin son çırpınış olarak tevessül edebilecekleri saldırı ve eylemlere karşı ilk savunma mekanizması olan Özel Güvenlik Personellerinin Şüpheli paketler ve bombalı saldırılar konusunda gerekli ve yeterli eğitimleri alarak, meydana gelebilecek olaylarda ki tepki sürelerinin azaltılması, kolluk kuvvetleriyle olan iletişimlerinin güçlendirilmesi suretiyle saldırıların meydana gelmeden önlenmesinin sağlanması gerekmektedir. Son zamanlarda basında yer alan bu yönde ki haberlerde göz önüne alındığında, Büyükşehirlerimizde halkın en çok toplu olarak bulunduğu metro, metrobüs vb toplu ulaşım sistemlerinin , sosyal yaşamın en önemli parçalarından biri olan alışveriş merkezleri ve şehirlere- semtlere özgü sosyal alanların korunmasında görev alan özel güvenlik personellerinin farkındalıklarını arttırıcı eğitimlere öncelik ve önem verilmesi gerekmektedir.





Kirri

Bir varmış, Bir yokmuş...

Memleketin birinde trafik kazaları iyice artmış. Okullara trafik dersi koymuşlar, işe yaramamış. Trafik polislerinin sayılarını, yetkilerini artırmışlar, kâr etmemiş. Para cezalarını artırmışlar, televizyonda programlar yapmışlar, nafile... Ne yaptılarsa bir türlü kazaları istedikleri oranda azaltamamışlar. Hala yılda 5000 kişi trafik kazalarında ölüyormuş. Halk tepkiliymiş. **"Trafik Canavarı Yine Can Aldı"** haberleri gazetelerin üçüncü sayfalarını doldurmaya devam ediyormuş.

Sonunda siyasetçiler ve bürokratlar kazaları azaltmak için yeni bir uygulamayı devreye sokmaya karar vermişler: **TRAFİK UZMANI**
Bu uygulamaya göre artık "Trafik Uzmanı" adında bir meslek olacaktı. "Araç kullanan herkes ayda bir kez aracıyla birlikte bu uzmanlardan biriyle buluşarak hizmet almak zorundadır." demişler.

Bunu söylediklerinde şüphelenenler olmuş. "Yoksa" demişler "siz sorumluluğu sürücülerden alacak bir günah keçisi mi arıyorsunuz?" Ama yetkililer "Asla!" demişler, "Katiyen! Sorumluluk yine sürücününüdür. Biz sadece rehberlik, danışmanlık yapan, eğitim veren, önerilerde bulunan bir meslek yarattık. Sürücünün bilinç düzeyini artırmaya yönelik bir iyileştirme yaptık. Bu yüzden trafik uzmanına yetki bile vermedik. Ne günah keçisi?"

Bunun için gerçekten de kanunlar, yönetmelikler çıkarmışlar. Trafik uzmanlarından neler beklediklerini, görevlerini nasıl yapacaklarını tarif etmişler. Yetki falan vermemişler ama bir yığın idari görev vermişler maksat kazalar azalsın diye. (Görevlerden birine de "Eğer sürücü sarhoş, psikopat, dengesiz ise, kaza yapacak gibi bir hali var ise yetkililere haber vermek" diye muğlak bir ifade yazmışlar ama bu başka bir hikâyenin konusu.) Kurslar açılmış, kısa bir eğitim ve sınavın ardından yüzlerce, binlerce trafik uzmanı göreve hazır hale getirilmiş. Kalan hazırlıklar da tamamlanmış ve uygulama başlamış.

Zaman içinde trafik uzmanlarından hizmet alan sürücülerin sayısı yavaş yavaş artmış. Bu sürücüler kendi seçtikleri uzmanla her ay buluşuyor, (zorunlu da olsa) rehberlik hizmetinden faydalaniyor, uzmanın hizmet ücretini de anlaştıkları şekilde ödeyip ayrılıyormuş.

Birlikte riskleri değerlendiriyorlar, acil durumlarda ne yapılacağını tartışıyorlar, aracı inceleyip görünen eksikleri tespit ediyorlarmış. (Arada aracı uzmana bırakıp, işine gücüne bakan, döndüğünde de sadece uzmanın gösterdiği belgeleri imzalayıp ayrılan sürücüler de oluyormuş ama bu da başka bir hikâyenin konusu.)

mi71

düdük

Elbette sihirli değnek gibi olmamış ama yıllar içinde sürücülerde bilinç düzeyi hafiften yükselmiş. Araçların bakımına, muayenesine daha bir özen gösterilir olmuş. Davranışlarda düzelmeler gözlenmeye başlamış. Hatta trafikte yanlış yapanları sakince uyaran örnek sürücülere bile rastlanır olmuş.

Tamamen başıboş bırakmak gibi olacak değil ya, kazalarda da iyileşme yaşanmış elbette... Yılda 5000 kişi yerine 4000 kişi ölür olmuş. Ama gelin görün ki, o 4000 kişinin neden öldüğü konusunda savcıların aklına sürücülerin yanı sıra yeni bir olağan şüpheli gelmeye başlamış. Sizce kim?

Evet. Tahmin ettiğiniz gibi: Trafik Uzmanı. Bir gün bir savcı trafik uzmanını şüpheli olarak ifadeye çağırmış. "Anlat!" demiş uzmana, "Sen bu adamı neden öldürdün?" Sonra da onu başka savcılar takip etmiş.

Bir gün bir bilirkişi "etkin bir eğitim verememiştir" diye kazada trafik uzmanına kusur bulmuş. Sonra da onu başka bilirkişiler takip etmiş. Savcı ve bilirkişi öyle deyince hakim ne yapsın? O da bir gün trafik uzmanına ceza vermiş. Sonra da onu başka hakimler takip etmiş. Günler günleri kovalamış. Trafik uzmanları bu durumun giderek ciddileştiğini izlemişler. Ceza davaları, tazminat davaları, rücu davaları ile kabuslar yaşayan arkadaşlarının her geçen gün arttığını görmüşler. Her çalan telefonu korkarak açar olmuşlar. Her trafik kazasında, ölenler için ayrı, meslektaşları için ayrı üzülür olmuşlar. Kendi aralarında da bitmeyen tartışmalara girişmişler.

Günün birinde yine bir trafik kazası yaşanmış, yine insanlar ölmüş. Savcı trafik uzmanını şüpheli olarak gözaltına almış. Bilirkişi alelacele hazırladığı raporunda şöyle yazmış: "Trafik uzmanı sürücüyü, eğlence amacıyla virajı el freniyle dönmenin tehlikeli olduğuna dair uyarmamıştır. Bu nedenle trafik uzmanı 'tali kusurlu'dur."

Hakim de bu raporu mantıklı bulmuş. Savcının talebi, bilirkişinin raporu, hakim de bu kararı ile "üçlü" tamamlanmış. Trafik uzmanı insan öldürmekten tutuklanarak cezaevine konulmuş...

Meslektaşlarının böyle bir gerekçeyle cezaevine girmesi trafik uzmanları için bardağı taşıran son damla olmuş. Kırmızı düdüklerini alıp sokaklara, caddelere, otoyollara çıkmışlar. Kırmızı düdüklerin sesleri onların yükselen seslerine karışmış.

Rivayet odur ki, o gün bugündür her biri cebinde, kalbinde kırmızı bir düdük taşır olmuşlar, haksızlığı gördükleri yerde ses olsun, nefes olsun diye...

Gökten üç elma düşmüş. Üçü de "üçlü"nün başına...



İŞÇİLİK ALACAKLARI

İşçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin sona erme biçimine göre işçinin talep edebileceği ücret ve tazminatlar şunlardır;

I. Kıdem Tazminatı

İşçinin, çeşitli nedenlerden dolayı işinden ayrılırken, çalıştığı yıllar için işveren tarafından ödenen tazminattır. Farklı bir tanımla Kıdem tazminatı, asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin İş Kanununda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işçiye işverence yapılması gereken bir miktar ödemedir.

Kimler kıdem tazminatı alabilir? Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için çalıştığınız işyerindeki hizmet süresinin en az bir yıl olması ve işveren tarafından işten çıkarılmış olmanız gerekir. Kendi isteğinizle işten ayrılırsanız kıdem tazminatı alamazsınız. Ancak, erkekler askerlik hizmeti için ve kadınlar da evlilik nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalırsa, tazminata hak kazanıyor. Ayrıca, emeklilik için gerekli süreyi ve prim ödeme gün sayısını doldurmuşsanız kendi isteğinizle işten ayrılırsanız dahi kıdem tazminatı alabilirsiniz. Kıdem tazminatı nasıl hesaplanıyor? Çalışana; her bir yıl için, 30 günlük (aylık brüt ücret) tazminat ödeniyor. Toplam tazminat tutarı da, çalışanın son aldığı aylık brüt ücretin, o işyerinde çalıştığı yıl süresi ile çarpılması ile bulunuyor. Örneğin, çalıştığınız işyerinde son aldığınız brüt ücret 3 bin liraysa, ve işyerinde 5 yıldır çalışıyorsanız ve işten çıkartıldıysanız; kıdeminiz 15 bin lira tutuyor. Ücretin içinde yer alan; yol yardımı, yemek, ikramiye, prim gibi tüm ödemeler de tazminat hesabına katılıyor. Kıdem tazminatından vergi olarak sadece "damga vergisi" kesilir. Ayrıca kıdem tazminatı hesaplaması aylık brüt tutar üzerinden hesaplanır ve aylık brüt tutarının tavan sınırı vardır. 2018 yılı için kıdem tazminatı tavanı 5.001,76 TL'dir. Yani kıdem tazminatı hesaplamasında 2018 yılı için en fazla 5.001,76 TL üzerinden hesaplama yapılabilir.

II. İhbar Tazminatı

4857 sayılı İş Kanunu 17. madde uyarınca iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa yazılı olarak bildirilmesi esastır.

Madde gereğince;

- 6 aya kadar süren çalışmalarda 2 hafta,
- 6 aydan 1,5 yıla kadar süren çalışmalarda 4 hafta,
- 1,5 yıldan 3 yıla kadar süren çalışmalarda 6 hafta,
- 3 yıldan uzun süren çalışmalarda 8 hafta bildirim süresi uygulanmaktadır.

Kimler ihbar tazminatı alabilir?

İş sözleşmesini bildirim süresi vermeksizin fesheden işveren, bu sürenin ücretini ihbar tazminatı olarak ödemekle yükümlüdür.

Öte yandan; İş sözleşmelerinin işçi tarafından feshi, işveren tarafından deneme süresi içinde veya 4857 sayılı kanun madde 25 ile belirlenen esaslar çerçevesinde

vesinde feshi halinde işçiye herhangi bir ihbar tazminatı ödenmeyecektir. İş sözleş-

mesinin işçi tarafından haklı nedenle fesih esasları dışın-

da bir nedenle feshi halinde aynı bildirim süreleri işçi içinde geçerli olup, buna aykırı iş sözleşmesi fesihlerinde işverenin ihbar tazminatı talebi de gündeme gelebilecektir.

Kıdem tazminatı nasıl hesaplanıyor?

İhbar süresi tespit edildikten sonra bu süreye karşılık gelen aylık brüt gelir giydirilmiş aylık brüt ücret üzerinden hesaplanır. Gelir vergisi ve damga vergisi kesintileri yapılır.

III. Kötü Niyet Tazminatı

4857 sayılı İş Kanununa göre 18'inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu kanunun iş güvencesini düzenleyen 18, 19, 20 ve 21'inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. İşe iade imkânı varsa, kötü niyet tazminatı söz konusu olmayacaktır. Kötü niyetli tazminattan yararlanmada işçinin iş güvencesi kapsamında olmaması gerekir. Örneğin; işçinin alacaklarının ödenmemesi nedeniyle işvereni şikayet etmesi, istirahat raporu alması, işveren aleyhine tanıklıkta bulunması, işçinin sendikal faaliyetlerde bulunması vb. durumlar nedeniyle farklı gerekçeler ileri sürülerek işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi durumlarında kötü niyet söz konusudur ve işçi lehine tazminat alacağı doğmaktadır. Tekrar etmek gerekirse bu durumda ihbar tazminatında geçerli olan bildirim sürelerine ait ücretin 3 katı kadar tazminata hükmedilecektir.

IV. İş Kazası/Meslek Hastalığı Sebebiyle Alınacak Tazminat

İş kazası geçiren işçi maddi ve/veya manevi olarak zarara uğramış olabilir. Kişinin bu zararını gidermek üzere kendisine Türk Borçlar Kanununun ilgili maddeleri gereğince tazminat davası açma hakkı tanınmaktadır. Buna göre İşçinin maddi tazminat talebinde bulunurken gözetilecek ve talep edebileceği zararlar şunlardır; Ölüm Halinde ; Cenaze giderleri, Tedavi giderleri (ölümden önce bir tedavi süreci var ise) Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar.

Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar.

Bedensel Zarar Halinde ;

Tedavi giderleri, Kazanç kaybı,

Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar.

Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar.

V. Sendikal Tazminat

6356 sayılı Sendikalar Kanunu 25. Maddesi gereğince işçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle

sendika üyesi

olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan

işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.



VI. Eşit Davranmama Tazminatı

İş kanununun eşit davranma ilkesinin açıklandığı 5. Maddesine göre;

"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz."

Bu hükümlere aykırılık halinde İş kanununa göre iş ilişkisinde veya sona ermesinde bu hükümlerine aykırı davranıldığında, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminata hükmedilir. Buna ek olarak yoksun bırakılan haklar da talep edilebilecektir. Fakat işverenin bu yükümlülükleri aykırı davrandığının ispat yükü işçidedir.

VII. Fazla Mesai Ücreti

İş kanunu 63. Maddesine göre "genel bakımdan çalışma süresi haftalık 45 saattir." İş kanunun belirlediği çerçeve ve çalışma saatini aşan çalışmalar fazla çalışma/mesaiyi oluşturmaktadır. Çalışma şekli her ne olursa olsun bu süre haftalık 45 saatten fazla olamaz. Çalışma saatleri fazla olması halinde belirttiğimiz üzere fazla çalışma kapsamına girmektedir.

Bunun yanında 4857 sayılı kanunun madde 41/7'de belirtildiği üzere fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekmektedir. İşveren her takvim yılı başında işyerlerinde fazla çalışma yaptıracakları işçilerin yazılı onayını veya muvafakatini alma zorunluluğu bulunmaktadır. Günlük çalışma süresi en fazla 11 saattir. 11 saati aşan çalışmalar, haftalık çalışma süresi 45 saati aşmasa da fazla çalışma sayılır. Gece çalışmaları ise 7,5 saatten fazla olamaz. Yine 7,5 saati aşan çalışmalar haftalık çalışma süresi 45 saati aşmasa da fazla çalışma sayılmaktadır. Çalışma süresi yıllık olarak da 270 saati aşamaz. 270 saatin aşılması durumunda ise fazla saatler için aylık değerlendirme yapılmaktadır. 270 saat bütün olarak değil 12 aya bölünerek ya da aylık 22,5 saat üzerinden değerlendirilir ve bu 22,5 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir. 4857 sayılı İş Kanunu gereğince fazla süreli çalışma ücreti ise % 25, fazla mesai ücreti % 50 zamlı ödenmesi gerekmektedir.

VIII. Hafta Tatili Ücreti

İş Kanununa göre hafta tatili; altı iş günü çalışan ya da çalışmış gibi kabul edilen işçinin yedinci gün 24 saat boyunca sahip olduğu dinlenme hakkıdır. Bu durum İş Kanununda "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme(hafta tatili) verilir." şeklinde belirtilmiştir.



Hafta tatiline hak kazanabilmek için işçinin haftanın önceki günlerinde çalışmış bulunması zorunludur. Hafta tatili ücretinden kastedilen ise hafta tatilinde çalışan işçinin alacağı ücret olmaktadır.

IX. Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Ücreti

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanunu 1. ve 2.Maddesine göre;

- Cumhuriyet Bayramı 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder,
- 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı
- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı
- 30 Ağustos günü Zafer Bayramı,
- Ramazan Bayramı, Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3.5 gün,
- Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4.5 gün,
- 1 Ocak günü yılbaşı tatili,
- 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü tatili,

resmi tatil günleri olarak düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 47. Maddesi gereğince "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir."

İşçinin hafta tatilinde çalışması halinde ise alması gereken ücret şu şekilde olacaktır;

- Hafta tatilinden önceki 6 iş gününde 45 saatini dolduran işçi, hafta tatili çalışması için ayrıca 1,5 yevmiye daha alacak ve 2,5 günlük ücrete hak kazanacaktır.
- Hafta tatilinden önceki 6 iş gününde yaptığı çalışmanın süresi 45 saatin altında olan ve hafta tatili çalışmasıyla birlikte toplam haftalık çalışma süresi hâlen 45 saati aşmayan işçi ise hafta tatili çalışması için 1 yevmiye daha alacak ve toplamda 2 günlük ücrete hak kazanacaktır.

X. Yıllık İzin Ücreti

4857 sayılı iş kanununun 53 maddesine göre;

"İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
 - b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
 - c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,
- az olamaz. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/5 md.)

Ancak onsekiz ve daha küçük yaşta işçilerle elli ve daha yukarı yaşta işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

XI. Asgari Geçim İndirimi

Asgari geçim indirimi (AGİ) devletin, bir işçinin kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için uyguladığı gelir vergisi indirimidir. 5615 sayılı Kanun gereğince 01.01.2008 tarihinden sonra asgari geçim indirimi ödemesi zorunlu hale gelmiştir. Asgari geçim indiriminde 16 yaşından büyük olan çalışanların

asgari bölümünün gelirinden düşülerek vergi dışı bırakılmaktadır.

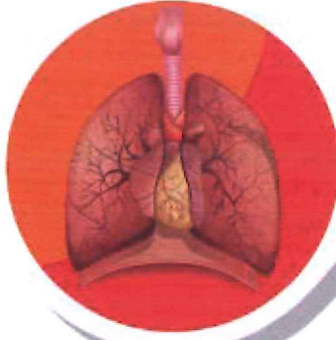
Bu hesaplamalarda asgari ücretin yıllık brüt tutarı işçinin medeni durumu ve çocuk sayısı dikkate alınarak belirlenir. İşçinin kendisi için % 50, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş için %10, çocukların her biri için ilk iki çocukta %7,5, diğerleri içinse %5 olarak hesaplanmaktadır.

MEDLIFE LAB



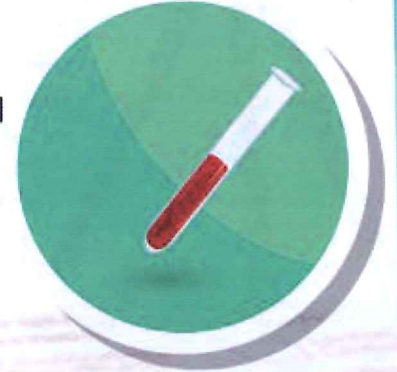
**KANDA AĞIR METAL
ANALİZLERİ**

**RADYOLOJİ RAPORLAMA OKUMA
(AKCİĞER OKUMA RAPORLAMA)**



**PNÖMOKONYOZ OKUYUCULARI
A VE B OKUYUCU**

**DİĞER TAHLİL VE TETKİKLER
ANLAŞMALI KARGOMUZLA SOĞUK ZİNCİRLE GÖNDERİM**



**BAKANLIK
ONAYLI VE
ISO STANDARTLARINDA
RUHSATLI TIBBİ
LABORATUVAR**

TÜRKİYE GENELİ ANLAŞMALI 90 OSGB İŞE GİRİŞTE ONLINE PROGRAM ÜSTÜNDEN ANLIK OKUMA



Kiremit Ocağı Mh. Hacı Bilal Sk. No:3 DÜZCE



VIP İletişim: 0.530 044 34 48



levant.demirbas@medlifelab.com.tr

TEMAAKADEMİ

Tema Akademi İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Merkezi

MESLEKİ EĞİTİMLERDE ÖZEL KAMPANYA

BU FIRSATI KAÇIRMA, HEMEN BAŞVUR.

İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimi
İşyeri Hekimliği Eğitimi
Diğer Sağlık Personeli Eğitimi
İsg Tezsiz Yüksek Lisans

İlkyardım Eğitimi
Hijyen Eğitimi
Mesleki Eğitimler
Tmgd Eğitimi



0532 292 71 00

Maltepe Mah. Gümüşsuyu cad. Cevteks İş Merkezi, N.64 K.1/46 Bayrampaşa / İSTANBUL
Tel: +90 212 544 29 00 / 09 E-Mail: isg@temaakademi.com.tr

OFSET BASKI

- ✓ Grafik Tasarım
- ✓ Mali Belgeler
- ✓ Katalog - Broşür
- ✓ Etiket
- ✓ Ambalaj
- ✓ Promosyon



DİJİTAL BASKI

- ✓ XEROX Dijital Baskı
- ✓ Vinil Baskı
- ✓ Fotoblok - Forex Baskı
- ✓ Araç Giydirme
- ✓ Poster Baskı
- ✓ Dijital Katalog

MEDYA

- ✓ WEB Tasarım Uygulama
- ✓ Toplu Mail Gönderim
- ✓ Toplu SMS Gönderim
- ✓ İnteraktif CD
- ✓ Yayıncılık
- ✓ Fotoğraf Çekimi

BÜYÜK EBAD BASKILAR Poster, Afiş, Baner



XEROX DİJİTAL BASKI

PROFESYONEL DİJİTAL BASKI BÖLÜMÜMÜZ HİZMETE GİRMİŞTİR



25 yıl önce Barış Matbaacılık adıyla kurulmuş olan firmamız, günümüze kadar siz müşterilerimize en kaliteli ve en güvenilir hizmeti sunmaya çalışmıştır. Bünyesinde Grafik Tasarım, Ofset baskı, baskı öncesi ve baskı sonrasını bulunduran firmamız en kaliteli hizmeti müşterilerine sunmaya ilke edinmiştir.

Her işte uzmanlaşma önemlidir. Matbaacılık sektörü de bizimde iddialı ve uzmanlaştığımız kısım katalog üretimi, broşür, dergi, kağıt poşet, firma içi matbu evraklar, klasör, dijital baskı, reklam ve promosyon malzemelerini sizinle beraber yeni farklı ve özgün çalışmalarla her yıl başarılarına yenilerini katmıştır.

***Burada
kendi reklamınıza
bakıyor olabildiniz***

Birlikte kazanmak için
reklam desteęinizi bekliyoruz



İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI DERNEĞİ

Yeni yalı mh. çiğdemli sk. no:22/B Tütünciftlik Körfez/ KOCAELİ
isgder@gmail.com- 0555 756 78 81

meditek

Kurumsal Bilgi Sistemleri



Meditek İSG

İş Sağlığı ve Güvenliği
Yazılımı



Meditek PKD2

Patlamadan Korunma
Dokümanı Hazırlama
Yazılımı



Meditek Taşeron

Taşeron Yönetim Sistemi
Yazılımı



Kroki Editörü

Açıl Durum Krokileri Çözüm
Yazılımı



Meditek Uzem

Uzaktan Eğitim Yazılımı



Meditek PBS

Personel Belgelendirme
Süreç Yönetim Yazılımı

İBYS ve E reçete Uyumlu İSG Yazılım Çözümleri



Yeni Mah. Aşık Veysel Bulvarı
E.Ü.TGB İdare ve Kuluçka 2 Apt. No: 65/18
Melikgazi / KAYSERİ



+90 532 111 33 38



iletisim@meditekyazilim.com



www.meditekyazilim.com



Uygulama hakkında bilgi almak ve
Demo kullanım için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

+90 532 111 33 38