

SAYI:25 YIL:5 MAYIS-HAZİRAN 2005

ISSN: 1300-2341



ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İSG

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DERGİSİ

ILO
WHO
TIKA
KİSGEB
TURK-İŞ
TISK
TESK
DISK
HAK-İŞ
TMMOB
TTB
KIPLAS
TKSD
MESKA
FİŞEK
İMDER
TUDEV

4. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BÖLGESEL KONFERANSI

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Milli Kütüphane Konferans Salonu Ankara - Türkiye
15-17 Kasım 2005

**İKİ AYDA BİR YAYINLANIR
ÜCRETSİZDİR.**

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Adına
Sahibi

Erhan BATUR

•

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Dr. Rana GÜVEN

•

Yayın Kurulu

Mustafa BİRBENLİ

Handan ŞEN

Sevgi KARABAY

İsmail KARADUMAN

Selma ERTUĞRUL

•

Yazışma Adresi

İnönü Bulvarı No: 42 Emek-ANKARA

Tel : (0312) 215 50 21

Fax : (0.312) 215 50 28

<http://isggm.calisma.gov.tr>

isggm@csgb.gov.tr

•

Tasarım ve Baskı

BAŞAK MATBAACILIK

Kazım Karabekir Cad.

101/2-G İskitler - ANKARA

Tel : 0.312 384 27 61



Dergide yayınlanan yazılar kaynak gösterilerek iktibas edilebilir. Yayınlanan yazılardan doğacak sorumluluk yazarlara aittir.

**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
GENEL YAYIN NO: 125**



- 2 Önsöz
- 3 4. Uluslararası İş Sağlığı Ve Güvenliği Bölgesel Konferansı
Ön Duyurusu
- 9 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım:
Risk Değerlendirilmesi ve Risk Yönetimi
- 12 İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe
Sosyal Diyalogun Rolü
- 16 İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Politika Oluşturma ve Uygulama
- 18 İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü
- 23 İş Güvenliğini Sağlamada 5 S Yaklaşımı
- 25 İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında
Yönetmelik
- 30 Bulmaca
- 32 İSGÜM Fiyat Listesi



Murat BAŞESGİOĞLU
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Sosyal gelişmenin en temel iki ögesi sağlık ve güvenlik olup kişilerin kendi sağlıklarını koruma ve geliştirme, güvenliklerine önem verme bilincine erişmeleri ve sağlığın tüm yaşam boyunca sürekliliğinin sağlanması ile arzu edilen sosyal gelişme temin edilebilecektir.

Danışma, bilgilendirme, katılımı sağlama, birlikte çalışma gibi sosyal diyalog vasıtalarını kullanarak sağlıklı, motivasyonu yüksek, üretken ve güvenlik kültürü bilincine erişmiş bir işgücü oluşturmak bir ülkenin sosyal ve ekonomik geleceği açısından en temel unsurdur.

Günümüz teknolojisi ve çalışma koşullarında iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak, çalışanların hayat seviyesini yükseltecek, istihdamı ve verimli çalışmayı sağlayacak tedbirleri almak ve çalışma barışını sağlamak Bakanlığımızın öncelikli görevleri arasında yer almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin çalışma hayatındaki önemi ve önceliğine inanan Bakanlığımız 1987 yılından bu yana her yıl 4-10 Mayıs tarihlerinde “İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası” düzenlemektedir. Gelenek haline gelen Hafta etkinlikleri, 2001 yılından itibaren uluslararası platforma taşınarak Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferans’ları düzenlenmektedir.

Bu yıl 15-17 Kasım 2005 tarihlerinde Ankara’da düzenleyeceğimiz 4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı’nda tartışma konuları “**Güvenlik Kültürü**” ana başlığı altında;

- İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Diyalog
- İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri
- Meslek Hastalıklarında Tanı Sistemlerinin Geliştirilmesi

olarak belirlenmiştir.

Globalleşen dünyada iş sağlığı ve güvenliği alanında bütün çalışanların refahına olumlu katkı vermesini dilediğim ve çok önemseydiğim Konferansın başarılı geçmesini diliyorum, katılımcı dost ve kardeş ülke temsilcilerini Türkiye’de görmekten büyük bir memnuniyet duyacağımı belirtmek istiyorum.

4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı Ön Duyurusu

Onursal Başkan

Murat BAŞESGİOĞLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Düzenleme Kurulu Başkanı

Erhan BATUR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü

Düzenleme Kurulu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Sağlık Bakanlığı

Çevre Bakanlığı

ILO-Uluslararası Çalışma Örgütü

DPT- Devlet Planlama Teşkilatı

TİKA- Türk İşbirliği ve Kalkınma Ajansı

KOSGEB- Küçük ve Orta ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme Başkanlığı

Ankara Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi

Gazi Üniversitesi

ODTÜ - Orta Doğu Teknik Üniversitesi

MESKA-Meslek Hastalıkları İş Kazaları Araştırma ve Önleme Vakfı

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Vakfı

TTB-Türk Tabipleri Birliği

TMMOB-Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

TÜRK-İŞ-Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TİSK-Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

DİSK-Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

HAK-İŞ-Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TESK-Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu

TKSD-Türk Kimya Sanayicileri Derneği

KİPLAS-Türkiye Kimya, Petrol Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası

İş Müfettişleri Derneği

TUDEV-Türkiye Denetim Elemanları Vakfı

Bilimsel Danışma Kurulu

Başkan

*Prof.Dr. İsmail TOPUZOĞLU

Üyeler

*Prof.Dr. Recep AKDUR

*Prof.Dr.İbrahim AKKURT

*Prof.Dr. Yusuf ALPER

*Prof.Dr. Kadir ARICI

*Prof.Dr. Remzi AYGÜN

*Prof.Dr. Serpil AYTAÇ

*Prof.Dr. Nazmi BİLİR

*Prof.Dr. Arif ÇİMRİN

*Prof.Dr. Ayten EGEMEN

*Prof.Dr. Rengin ERDAL

*Prof.Dr.Gürhan FİŞEK

*Prof.Dr. Çağatay GÜLER

*Prof.Dr. Tefvik GÜYAGÜLER

*Prof.Dr. Metin HASDE

*Prof.Dr. Rüçhan İŞİK

*Prof.Dr. Mustafa KURT

*Prof.Dr. Emel ÖZCAN

*Prof.Dr. Fahri ÖZOK

*Prof.Dr. Sarper SÜZEK

*Prof.Dr. Sabahat TEZCAN

*Doç.Dr. Nadi BAKIRCI

*Doç.Dr. Alp ERGÖR

*Doç.Dr. Kayıhan PALA

*Yrd.Doç.Dr. Levent AKIN

*Yrd.Doç.Dr. M.Ali ŞUĞLE

*Münevver DİNKÇİOĞLU

*Dr. Kaan KARADAĞ

*Dr. Cebrail ŞİMŞEK

*Dr.Ali Naci YILDIZ

*Dr. Dilek TÜZÜN

*Dr.Rana GÜVEN

*Mehmet BERK

*Ümit TARHAN

*Sadettin BAYSAL

*Yıldız ÜNER

*Dr. Buhara ÖNAL

4. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BÖLGESEL KONFERANSI

Ö N D U Y U

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Milli Kütüphane Konferans Salonu An
15-17 Kasım 2005

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Tel: 0312 215 50 21 - Faks: 0312 215 50 28

4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı Ön Duyurusu

TASLAK PROGRAM

15 Kasım 2005

09.30-10.30

Kayıt

10.30-12.30

Açılış Konuşmaları

Erhan BATUR

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü

TESK , HAK-İŞ, DISK, TÜRK-İŞ, TİSK, KOSGEB, TİKA, ILO

Murat BAŞESGİOĞLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan

(Teşrif ettikleri takdirde)

Ödül Töreni

(Örnek işçi ve işyeri)

12.30-13.30

Öğle Yemeği

13.30-15.30

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Konuşmacılar

Erhan BATUR /İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü

ILO Temsilcisi

AB Komisyonu Temsilcisi

15.30-15.45

Ara

15.45-16.30

Tartışma

16 Kasım 2005

10.00-11.30

Panel

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Diyalog

11.30-11.45

Ara

11.45-12.30

Tartışma

12.30-14.00

Öğle Yemeği

14.00-15.30

Panel

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

15.30-15.45

Ara

15.45-16.30

Tartışma

17 Kasım 2005

10.00-11.30

Panel

Meslek Hastalıklarında Tanı Sistemlerinin Geliştirilmesi

11.30-11.45

Ara

11.45-12.30

Tartışma

12.30-14.00

Öğle Yemeği

14.00-15.15

Ülke Sunumları

15.15-15.30

Ara

15.30-16.30

Kapanış Oturumu

Avrasya İSG Platformunun Güvenlik Kültürünün Oluşturulmasında ki Rolü ve Ortak Eylem Planı

Milli Kütüphane Konferans Salonu Ant
15-17 Kasım 2005

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Tel: 0312 215 50 21 Faks: 0312 215 50 28

4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı Ön Duyurusu

KOFERANSA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

Konferans Tarihi :
15-16-17 Kasım /2005

En Son Kayıt Tarihi :
28 Ekim 2005

En Son Bildiri/Poster Başvuru Tarihi
30 Eylül 2005

Adres:

Milli Kütüphane Konferans Salonu
Bahçelievler/ANKARA
Tel : +90 (312) 212 62 00

Konferans Dili

Konferans sırasında İngilizce, Türkçe, Rusça simultane çeviri sağlanacaktır.
Konferans İletişim Adresi ve Sekreteryaya
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İnönü Bulvarı No:42 Emek, Ankara / TÜRKİYE

Tel : +90 312 215 50 21

Fax : +90 312 215 50 28

web-site : <http://isggm.calisma.gov.tr> - www.csgeb.gov.tr

Mustafa BİRBENLİ

+90 312 296 67 91

Handan ŞEN

+90 312 296 67 86

Mehmet KÜRKÇÜ

+90 312 296 67 93

Daire Başkanı

e-mail: mbirbenli@csgeb.gov.tr

APK Uzmanı

e-mail: hzen@csgeb.gov.tr

Uzman Yrd.

e-mail: mkurkcu@csgeb.gov.tr

KATILIM FORMU

Soyadı : :() Bay () Bayan
Adı:
Ünvanı :
Adres :
P.Kodu :
Şehir :
Ülke :
TelFaks :
Cep Tel :
e-mail :
Web Site :

- () Konferansa dinleyici olarak katılmak istiyorum.
() Konferansa sözel bildiri ile katılmak istiyorum.
() Konferansa poster bildiri ile katılmak istiyorum.

* Konferansa katılım ücretsiz olup, yol ve konaklama masrafları katılımcıya aittir. Her türlü bilgi ve yönlendirme için Konferans Sekreteriyasına başvurunuz.

4. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BÖLGESEL KONFERANSI

Ö N D U Y U

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Milli Kütüphane Konferans Salonu An
15-17 Kasım 2005

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Tel: 0312 215 50 21 - Faks: 0312 215 50 28

III. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BÖLGESEL KONFERANSI 13-15 EKİM 2003 TARİHLERİNDE 11 ÜLKEDEN YABANCI UZMAN VE YETKİLİLERİN KATILIMI İLE GERÇEKLEŞTİRİLMİŞTİR.

KONFERANS SONUÇ BİLDİRİSİ

Konferans Süreci İle İlgili Genel Bilgi

III. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı, 2002 yılında düzenlenen 2. Konferansın sonuç bildirgesinde belirtildiği şekilde "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Risk Grupları" konusu üzerine odaklanmıştır.

Risk Grupları ile ilgili AB Düzenlemeleri ve İsveç yaklaşımı ile başlayan Konferans sırasında, risk grupları ayrı oturumlar halinde tartışılmış; katılımcı ülkelerin konuyla ilgili ülke sunumları gerçekleştirilmiş ve konu sosyal ve hukuksal boyutlarıyla tartışmaya açılmıştır.

Sonuç

Konferans bir ilki gerçekleştirerek çalışma yaşamında özel risk gruplarının önemi, sorunları ve çözüm önerilerinin ilk kez tartışmaya açılmasını sağlamıştır.

Ülkemizin AB'ne uyum sürecinde; çalışma yaşamında özel risk gruplarına ilişkin AB mevzuatının incelenmesi ve tartışılması, kendi mevzuatımıza uyarlanması hususunda önemli katkı sağlamıştır.

Konuya ilişkin olarak sunulan İsveç yaklaşımı da gerek mevzuat çalışmalarımıza gerekse uygulamalarımıza ışık tutmuştur.

Konferansa katılan Balkan, Kafkas ve Orta Asya Cumhuriyetleri ile çalışma yaşamında özel risk gruplarına ilişkin mevzuat ve uygulamalar paylaşılmış, geleceğe yönelik işbirliği olanağı sağlanmıştır.

Konuya ilişkin mevzuat ve uygulamaların yanı sıra sosyal ve hukuksal boyuta da dikkat çekilerek konuya çok yönlü bakış açısı sağlanmıştır.

Öneriler

Konferansa AB üyesi ve aday ülkelerin daha geniş katılımı sağlanmalıdır.

ILO, WHO, UNDP gibi BM 'e bağlı çeşitli örgütler ile JICA ve TİKA gibi uluslararası ve ulusal işbirliği ajanslarından teknik ve mali katkılar sağlanmalıdır.

Üçlü yapının ve sosyal diyalogun geliştirilmesi için hükümet dışı kuruluşların konferansa katkısı ve katılımı artırılmalıdır.

Serbest bildiri ve posterlerle bilimsel içeriğinin zenginleştirilmesi ve çoklu katılımlarla gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla iki yılda bir yapılmalıdır.

Bölgesel düzeyde işbirliği olanakları geliştirilmeli ve ortak projeler üretilmelidir.

Gerek AB üyesi ve aday ülkelerle gerekse komşu ve dost-kardeş ülkelerle işbirliği yapılacak alanların belirlenmesi için ortak katılımlı bir "İzleme Komitesi" oluşturulmalı ve ortak bilgi ağı kurulmalıdır.

ULUSLARARASI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
BÖLGESEL KONFERANSI

Ö N D U Y U R U

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Milli Kütüphane Konferans Salonu Anı
15-17 Kasım 2005

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Tel: 0312 215 50 21 Faks: 0312 215 50 28

4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı Ön Duyurusu

Önce ülkemiz düzeyinde sonra her işletme düzeyinde etkin bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi oluşturulması için çalışmalar yapılmalıdır.

Risk gruplarına ilişkin mevzuat eksiklikleri uluslararası işbirliği ve ortak çalışmalarla giderilmelidir.

Göçmen ve genç çalışanlar da risk gurupları olarak dikkate alınmalıdır.

IV.Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı için teklif edilen konu başlıkları:

*Meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklar

*Ulusal ve işyeri düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği hizmet modeli ve tarafların rolü

*İşyeri risk faktörleri

*Kayıt dışı sektörde iş sağlığı ve güvenliği sorunları ve çözüm önerileri

Tüm katılımcılara ve organizasyonda emeği geçenlere teşekkür ederiz.

Bildiri / Poster Yazım Kuralları

Bildiri Tam Metninin Aşağıda Belirtilen Koşullara Uygun Olarak Gönderilmesi Gereklemektedir.

Bildiri metni A4 kağıdına word programında, bir aralık 12 punto ile Times New Roman veya Arial karakterinde yazılacaktır.

Başlıkta büyük harf ve 14 punto kullanılacak, başlığın sağ üst köşesinde 12 punto ile ünvan –isim- soyadı, altında üniversite fakülte –bölüm adı yer alacaktır. Ortak tebliğlerde sunumu gerçekleştirecek kişinin adının altının çizilmesi gereklidir.

Anahtar kelimeler, dipnot ve kaynakça belirtilecektir.

Metinler, redaksiyonu yapılmış, baskıya hazır şekli ile 2 nüsha halinde ve ayrıca CD veya Disket olarak gönderilecektir. Metinler elektronik postayla da gönderilebilir.

Bildiri metinleri 30 Eylül 2005 günü belirtilen iletişim adresinde olacak şekilde gönderilecektir, (postadaki gecikmeler dikkate alınmayacaktır.)

Kaynakça Bağlacı ve Dipnot Düzeni Kuralları

Kaynakça bağlacı, kaynağı metin içinde belirtmek için aşağıdaki örnekler çerçevesinde kullanılır:

Tek yazarlı bir yazıdan alıntı yapılmışsa: (Korkut, 1999: 26)

İki yazarlı bir yazıdan alıntı yapılmışsa: (Korkut ve Terim, 1999: 42)

Üç ve daha fazla yazarı olan bir yazıdan alıntı yapılmışsa: (Korkut ve diğ., 1999: 22). Ancak atıfta bulunan kaynağın tüm yazarları yazının kaynakça bölümünde mutlaka yer almalıdır

Aynı konuda birden fazla yazıdan alıntı yapılmışsa: (Korkut, 1999: 26; Korkut ve Terim, 1999: 42; Korkut ve diğ., 2000: 22)

ULUSLARAR
İŞ SAĞLIĞI VE GÜV
BÖLGESEL KONFE

Ö N D U Y U

GÜVENLİK KÜL

Milli Kütüphane Konferans Salonu An
15-17 Kasım 2005

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Tel: 0312 215 50 21 Faks: 0312 215 50 28

4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı Ön Duyurusu

İçeriği genişletmek için dipnot kullanımı tavsiye edilmemektedir.

Metinde bir açıklama yapmak gerekiyorsa ilgili yere (*) simgesi konarak, açıklama aynı sayfanın altına 10 punto Times New Roman karakteri ile yazılır.

Kaynakça Düzeni Kuralları

Yararlanılan kaynaklar Kaynakça bölümünde yazarların soyadlarına göre alfabetik olarak sıralandırılmalı ve aşağıdaki örneklere göre düzenlenmelidir:

Kitap

Bilir, N; Yıldız A.N., (2004) İş Sağlığı ve Güvenliği; Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara

Kitap Bölümü

Fletcher, C. (1993) "An agenda for practitioner research", Broad, B. ve Fletcher, C. (ed) Practitioner Social Work Research in Action, London, Whiting and Birch.

Tek Yazarlı Makale

Wilson, K. (1996) "Children and Literature", British Journal of Social Work, 26 (1) 17-36.

İki Yazarlı Makale

Wilson, K. ve Ridler A. (1998) "Children and Internet", British Journal of Social Work, 28 (1) 13-35.

Üç ve Daha Fazla Yazarlı Makale

Karen, K., Miller, A., Johnson, C., Jane, B., Ridley, A. (1998) "Social Work and Mental Health", Social Work, 28 (1) 13-35.

Poster Hazırlama Kuralları

» Bildirilerini POSTER olarak sunacak katılımcılarımız, POSTER'lerini aşağıdaki şekilde, 90x70 cm ebatlarında, bir metre uzaklıktan görülebilir büyüklükte hazırlamalıdır.

» Her posterin üst kısmında bildirinin, yazar(lar)ın ve çalıştıkları kurumun adı yazılmalı, posterden sorumlu yazarın iletişim adresi mutlaka belirtilmelidir. Poster bildirisinin başlığı en az 2,5 cm. büyüklüğünde olmalıdır.

» Giriş kısmında kısa bir amaç belirtilmeli, takiben metod, materyal ve çalışmaların bulguları sunulmalı, amaca yönelik tartışma, karar niteliğinde bir sonuç ile bitirilmelidir.



ULUSLARARASI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

BÖLGESEL KONFERANSI

Ö N D U Y U

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Milli Kütüphane Konferans Salonu Ankara - TMMOB

15-17 Kasım 2005

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Tel: 0312 215 50 21 Faks: 0312 215 50 28



“Asude olam dersin eğer gelme cihane
Meydane düşen kurtulamaz seng-i kazadan”
Terkib-i Bent; Ziya Paşa

İşyerleri çeşitli sağlık ve güvenlik tehlikelerinin bulunduğu ortamlardır. İş sağlığı uğraşlarının amacı ise çalışanların sağlığını korumak ve güvence altına almaktır. Bu yaklaşım, hastalanan veya kaza geçirenlerin tedavisinden daha öncelikli ve önemlidir. Zira bu şekilde hastalık ve yaralanmaların önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Çalışma hayatından kaynaklanan bir hastalık veya yaralanma meydana geldikten sonra, da kişinin tekrar sağlığına kavuşturulması amacı ile çaba gösterilebilir. Ancak sağlık sorunlarının meydana gelmesinin önlenmesi, hem sağlığı koruma açısından hem de insancıl açıdan önemlidir. Ayrıca sağlık sorunlarının önlenmesi ekonomik açıdan da yararlıdır. Hastalık ve yaralanma meydana geldikten sonra tanı ve tedavi için bazan yüklü miktarlarda harcama yapılması gerekebilir. Oysa koruyucu yaklaşımlar çoğu kez küçük maliyetlerle sağlanabilmektedir.

Sağlığın korunabilmesi için öncelikle sağlığı bozan etmenlerin iyi bilinmesi gereklidir. İşyerlerinde sağlık üzerinde olumsuz etkiler yapabilecek çeşitli faktörler bulunduğuna göre, bu faktörlerin neler olduğu ve işyeri ortamında hangi düzeyde bulunduğu, işyerinde kaç kişiyi etkilemekte olduğu gibi özelliklerin ortaya konması gereklidir. İşte bu amaçla yapılması gereken işlemlerin tümüne “risk değerlendirilmesi” (risk assessment) denir. Bu değerlendirmeler sonucunda işyerinde alınacak önlemler ve bu amaçla yapılması gereken düzenlemeler ise “risk yönetimi” (risk management) olarak adlandırılır. Görüldüğü gibi risk değerlendirilmesi teknik bir çalışma gerektirir; risk yönetimi ise yönetsel ve bir anlamda politik bir yaklaşımdır.

Risk, tehlikeli bir durumda olumsuz bir olayın meydana gelmesi olasılığıdır (likelihood). Bu noktada “tehlike” ve “risk” kavramlarını açıklamak uygun olacaktır. Tehlike, belirli bir kişi için olmaktan çok genel bir kavram olarak algılanır. Çevremizde bulunan çeşitli faktörler “tehlike” yaratabilir, ancak bu faktörlerle karşılaşma durumunda bu tehlikeli durumun belirli bir olasılık dahilinde meydana gelmesi söz konusu olur. Bu durumda riskten söz edilir. Örneğin bir petrol rafinerisinde veya maden ocağında sağlık üzerinde olumsuz etki yaratabilecek fiziksel, kimyasal vs. çeşitli faktörler bulunabilir. Bunlar herkes için zararlı olabilir ve genel kavram olarak “tehlikeli” dirler. Madende veya rafineride bulunmayanlar açısından bu faktörlerden dolayı bir sakıncalı durum söz konusu değildir. Oysa petrol rafinerisinde veya madende çalışanlar açısından bakıldığında bu faktörlere bağlı bazı olumsuz durumların meydana gelmesi olasılığı vardır. Bu durumda genel kavram olarak “tehlike” (hazard) olan bu durumlar, çalışanlar açısından “risk” haline gelmiştir.

RİSK DEĞERLENDİRİLMESİ

Ortamda bulunan faktörlerin değerlendirilmesi anlamına gelen risk değerlendirilmesi bir dizi teknik çalışmayı gerektirir. Öncelikle işyeri ortamında hangi tür risk faktörlerinin var olduğu belirlenmeli, daha sonra bu faktörlerin düzeyi saptanmalı ve bu faktörlerin işyerinde kimleri etkilediği konuları değerlendirilmelidir. Risk değerlendirme çalışmaları 4 aşamada yerine getirilir:

Risk
Yönetimi

Prof.Dr. Nazmi BİLİR
H.Ü. Halk Sağlığı ABD
Öğretim Üyesi

(1) Tehlikenin tanımlanması (hazard identification): Bu aşamada işyerinde sağlık üzerinde olumsuz etki yapabilecek (sıcaklık, gürültü, toz, tahriş edici bir madde, fena koku vb.) bir durumun söz konusu olup olmadığı değerlendirilir. Bu değerlendirme için genel bilgi kaynaklarından yararlanılabileceği gibi, işyerinde yapılacak incelemeler yolu ile de bu konuda fikir sahibi olmak mümkündür. İşyerindeki incelemeler sırasında işyeri yöneticileri ve çalışanlarla görüşülmek suretiyle bilgi alınabilir, veya işyerindeki kayıtlar incelenerek fikir edinilebilir. Bu incelemeler sonucunda işyerinde herhangi tehlikeli bir durumun veya faktörün bulunduğu sonucuna ulaşırsa diğer aşamalara geçilir.

(2) Maruziyetin değerlendirilmesi (exposure assessment): Çalışanların işyerindeki faktörlerden ne düzeyde etkilendiklerini ortaya koymak için ölçümler yapılır. Bu ölçümler işyeri ortamında yapılabildiği gibi (environmental assessment) çalışanların vücutlarında da bazı değerlendirmeler (biologic assessment) yapılabilir. Gürültü, radyasyon, sıcaklık gibi fiziksel faktörler konusunda işyeri ortamında yapılan doğrudan ölçümler yolu ile fikir edinilir. Tozlar, kimyasal maddeler vs. ile ilgili değerlendirmeler ise işyeri ortam havasından alınan örnekler üzerinde yapılır. İşyeri ortamında değerlendirme yapılması daha pratiktir. Bununla birlikte bazan etkilenme düzeyi çalışanlarda kan, idrar, nefes vb. ölçümler şeklinde de yapılabilir. Kanda, idrarda kurşun düzeyi veya idrarda fenol düzeyinin saptanması, nefeste benzen ölçümü gibi örnekler sık kullanılan yaklaşımlardır.

(3) Doz-cevap ilişkisinin incelenmesi (dose-response relationship): Risk faktörünün işyeri ortamında veya çalışanların vücutlarındaki düzeyinin saptanmasından sonra, etkenin dozuna bağlı olarak etkilenmenin ne ölçüde değiştiği konusunun incelenmesi gerekir. Bu amaçla yapılacak çalışmalarda hem işyeri ortamındaki düzeyler, hem de çalışanlarda yapılan biyolojik ölçümlerin sonuçları bir arada değerlendirilir. Etkilenen faktörün düzeyi arttıkça, yol açtığı olumsuzluğun da artmakta olduğu sonucuna varılır. Bu çalışmalar sonucunda herhangi olumsuz etkiye yol açmayan düzey (NOAEL; No Observed Adverse Effect Level) ile olumsuz etkilere yol açan en düşük düzey (LOAEL; Lowest Observed Adverse Effect Level) şeklinde değerlendirmeler yapılır. Bu değerlendirmelerin sonuçlarından yararlanılarak da izin verilen sınır değerler (permissible level) geliştirilir.

(4) Riskin karakterizasyonu (risk characterization): Risk değerlendirilmesi çalışmalarında ulaşılmaması gereken nokta riskin karakterize edilmesidir. Sonuç olarak işyerinde hangi tür risk etmenlerinin bulunduğu, bu etmenlerin kaç kişiyi ve hangi düzeylerde etkilediği şeklinde kararlara ulaşılır. Bu etkilenmeye bağlı olarak işyerinde gelecekte kaç kişinin ne tür sağlık sorunları ile karşılaşma olasılığının bulunduğu veya çalışan bir kişinin yaşamı boyunca belirli bir sağlık sorunu ile karşılaşma olasılığının ne kadar olduğu şeklinde tahminler yapılır. Bu tahminleri yapabilmek için önceki aşamalarda elde edilen bilgilerin hatasız ve güvenilir olması gereklidir. Bu nedenle risk değerlendirme çalışmalarının her aşamasında titizlikle çalışılması gereklidir. Risk karakterizasyonunda sayılan tahminler işyerinde çalışanlar açısından yapılabildiği gibi, çevrede yaşayanlar ve genel toplum açısından da yapılabilir.

RİSK YÖNETİMİ

Risk değerlendirme çalışması yapmaktaki amaç, işyerinde bulunan riskli durumlar konusunda önlemler almaktır. İş sağlığı etkinliklerinin amacının, çalışanın sağlığını korumak olduğu bilinmektedir. Risk değerlendirme çalışmaları bu amaca ulaşmak için yararlanılan bir yöntemdir. Bu çalışmalarla risk karakterize edildikten sonra, mevcut riskler konusunda ne tür önlemlerin alınması gerektiği konusu gündeme gelecektir. Bu önlemler işyeri düzeyinde olabildiği gibi çevre halkının etkilenmesinin önlenmesine yönelik uygulamalar da söz konusu olabilir. Alınacak önlemlerle ilgili karar oluşturulması bir anlamda politik bir karardır. Önlemlerle ilgili uygulamalar mali anlamda bazı yükler getireceği için işveren bu önlemleri alırken özellikle ekonomik yönden bazı planlar yapmak ve öncelikler belirlemek durumunda olabilir. Bu nedenle risk karakterizasyonunda değişik risklerle ilgili düzenlemeler bakımından önceliklerin belirtilmesi de uygun olur.

Bütün ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatında işyerlerinde çeşitli risk etmenlerine karşı alınması gerekli önlemlere işaret edilmektedir. Ancak, önemli olan mevzuat hükümlerini ve bu konudaki denetimi beklemeden önlemleri yerine getirmek olmalıdır.

RİSK DEĞERLENDİRME YAKLAŞIMININ YARARLARI

Risk değerlendirme çalışmasının olumlu yanları yalnızca çalışanların sağlığı açısından sağlanan yararlarla sınırlı değildir. Bu çalışmalar sonunda işyeri ortamının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi çalışanın sağlığı ve güvenliği açısından olumludur. Bunun yanı sıra sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak, çalışan kişilerin iş verimini olumlu etkileyeceği için risk değerlendirme çalışmaları işveren açısından da yarar sağlamaktadır. Bu durum işveren açısından olduğu gibi ülke ekonomisi bakımından da olumlu etki yapacaktır. Öte yandan çalışmaların sonucunda gerekli koruyucu uygulamaların yapılmış olması mevzuatta öngörülen düzenlemelerin yerine getirilmiş olması anlamına gelir. Böylelikle işverenler yasal yükümlülüklerini yerine getirmiş olurlar.

KAYNAKLAR

1. İş Sağlığı ve Güvenliği; N. Bilir, A.N. Yıldız, Hacetepe Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2004.
2. Encyclopedia of Occupational Health and Safety; ILO, Geneva, 1998.
3. Occupational Health Practice; H. A. Waldron, C.Edling, Oxford University Press, London, 2001.
4. Oxford Textbook of public Health; Ed.: R. Detels, J. McEwen, R. Beaglehole, H. Tanaka, Oxford University Press, 2002.



Hızlı teknolojik gelişmeler bir yandan insanın refahına hizmet ederken, öte yandan da insan hayatı ve çevresi için tehlikeleri beraberinde getirmektedir. Üretim sürecine giren her yeni madde, makine, araç ve gereç insan sağlığı, işyeri güvenliği ve çevre sağlığı için tehdit oluşturmaktadır(1). Her yıl milyonlarca işçi çalıştıkları yerlerdeki çeşitli tehlikeler sonucunda yaralanmakta, hastalanmakta ya da ölmektedir(2). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kaynaklarına göre dünyada her yıl; 1.2 milyon kişi iş kazaları ve meslek hastalıkları dolayısıyla hayatını kaybetmekte, 250 milyon kişi iş kazaları, 160 milyon kişi ise meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan zararlara maruz kalmaktadır(1). Ülkemizde ise 2003 yılı Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) istatistiklerine göre; 76.668 iş kazası, 440 meslek hastalığı olgusu meydana gelmiş, bunların 811'i ölümlle sonuçlanmıştır. 2003 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı ise, 2.111.432 gündür. Ancak, SSK istatistiklerine yansımayan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kayıplar da dikkate alındığında, olayın boyutlarının daha büyük olduğu tahmin edilmektedir(3).

Bunun yanı sıra, iş güvenliği ve sağlığını güvence altına almadaki başarısızlığın ekonomik maliyeti, ülkelerin sürdürülebilir ekonomik ve toplumsal gelişme çabalarını boşa çıkaracak boyutlara ulaşabilmektedir(2). Endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin, bu ülkelerin Gayri Safi Milli Hasıllarının %1'i ile %3'ü oranında değiştiği belirtilmektedir. Ülkemizde ise, iş kazaları ve meslek hastalıklarının yıllık toplam maliyetinin yaklaşık olarak 4 katrilyon Türk Lirası olduğu tahmin edilmektedir. Bu rakamlardan da anlaşılacağı üzere, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan maddi ve manevi kayıplar, ülke ekonomisi açısından önemli boyutlara ulaşmaktadır. Bu nedenle dünyada ve ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında çok ciddi tedbirlerin alınması gerekmektedir(1).

İş ile sağlık arasındaki etkileşimle ilgili bazı kavramlar, İSG programlarının temelini oluşturmaktadır. İş, diğer insanlar için değer ifade eden bir şey üretme faaliyeti olarak tanımlanmaktadır. Yaratıcılık (düşünme), fiziksel aktivite (fiziksel çalışma), sosyallik (başkalarına yararlı olma, sevinç ve acıları iş arkadaşları ile paylaşma) olmak üzere üç temel elemanı bulunmaktadır(4-6). Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan tanıma göre; "sağlık, yalnızca hastalık veya sakatlığın olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir" denmektedir(6,7). İş sağlığı; "bütün mesleklerde, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal tam iyilik halinin oluşturulmasını, mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini, işçinin psikolojik ve fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini gerektirir" şeklinde tanımlanmaktadır. Kısaca işin insana, insanın işe uyumu gibi çok geniş kapsamlı hizmetler zinciridir(2,4,6). İş güvenliği ise; işçi ve işveren temsilcilerinin işyerinde sağlığı ve güvenliği sağlayıp geliştirme yönündeki çalışmalarıdır. Bu kavram, tehlikelerin belirlenmesinde, kontrol ya da önleme amaçlı önlemlerin yaşama geçirilmesindeki sorumlulukları belirlemektedir(2).

Çalışma koşullarındaki genel bir iyileşmenin parçası olarak İSG'nin geliştirilmesi, yalnızca işçilerin esenliği açısından değil verimliliğe katkı bakımından da önemli bir strateji oluşturmaktadır. Sağlıklı işçilerin çalışmaya daha fazla motive olmaları, işlerinden daha fazla tatmin duymaları, daha iyi ürün ve hizmet üretilmesine katkıda bulunmaları, böylece kişilerin ve toplumun yaşam kalitesini yükseltmeleri beklenmektedir. Dolayısıyla, çalışanların sağlığı, güvenliği ve esenliği, kalite ve verimlilikteki gelişmelerin ön koşuludur ve bunlar genel sosyoekonomik, eşitlikçi ve sürdürülebilir gelişme açısından büyük önem taşımaktadır(2,6)(Şekil-1).

Prof. Dr.
Yıldız PEKŞEN
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Tıp Fakültesi Halk Sağlığı
A.B.D., SAMSUN
Yrd. Doç. Dr.
Sevgi CANBAZ
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Tıp Fakültesi Halk Sağlığı
A.B.D., SAMSUN



Şekil-1: İşçi Sağlığının Korunmasının Önemi

İş sağlığının birbiriyle örtüşen; tüm çalışanlara yönelik olması, yaşanan ve çalışılan çevre birlikte değerlendirilmesi, temel araçlardan biri sürekli izlem olması ve koruyucu hizmet ağırlıklı bütünsel bir yaklaşım olması şeklinde dört temel özelliği bulunmaktadır(2,6). Bu yaklaşımla; çalışan sağlığını olumsuz etkileyen işyeri ve çalışma ortamının fiziksel, kimyasal, ruhsal, sosyal ve ekonomik pek çok tarafları arasındaki ilişki ve etkileşimler irdelenmekte, değerlendirilmekte ve gerekli görülen konularda girişim yapılmaktadır(2,4).

İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

Güvenlik bilgiye dayanmaktadır. İçerisinde sindirilmiş ve yaşam biçimi haline getirilmiş bilgiye ise kültür denilmektedir. Güvenlik kültürü, kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların, değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünüdür. Güvenliği veya emniyeti tehdit edebilecek davranış veya uygulamalarla bunların yer aldığı 'ortak kullanım ya da etki alanında bulunan canlıların veya teçhizat, araç gibi nesnelerin zararını en aza indirmeyi amaçlayan, güvenlik veya emniyete öncelik veren algılar, inançlar, tutumlar, kurallar, roller, sosyal, teknik ve politik uygulamalarla, yetkinlikler ve sorumluluk hislerinin bütünüdür(8).

Bilginin yaygınlaşması sonucunda güvenlik kültürüne sahip olan topluluk bir müddet sonra, güvenilir sistemi ve sistemin gereksinmelerini talep eden, talebin karşılanması için baskı unsuru olan ve izleyen topluluk haline gelir. Bu şekilde yaşanabilecek tüm acil durumlar en az kayıpla geçirilebilir. Bu nedenle İSG politikalarında güvenlik kültürü oluşturmak önemlidir(2,8).

İş kazaları ve meslek hastalıkları ekonomik ve sosyal birer sorun olması sebebiyle; toplumun büyük kesimine dolaylı olarak, çalışma hayatının sosyal taraflarına ise doğrudan sorumluluk yüklemektedir. Burada sosyal taraflar arasındaki işbirliğinin ve uzlaşmanın, yani sosyal diyalogun önemi ortaya çıkmaktadır. Sosyal diyalog, demokratik, siyasi rejimi benimseyen ülkelerde sosyal taraf olarak nitelenen, işçi ve işveren üst örgütlerinin temsilcilerinin toplumda yer alan diğer organize temsilciler ile birlikte, temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulamalara katılmalarıdır. Kısaca sosyal tarafların gönüllülük ilkesi ile bir araya geldikleri demokratik bir tartışma ve karar alma süreci olarak tanımlanabilmektedir. Amacı; sosyal tarafların farklı ve uyuşmayan görüş ve tutumları arasında uzlaşma sağlanarak barışçıl bir endüstri ilişkilerini yaratmak ve makro düzeyde karşılaşılan ekonomik ve sosyal sorunların gerek belirlenmesi, gerek uygulanmasına sosyal tarafların da katılımının sağlanmasıdır(2,8).

Günümüzde sosyal diyalogun önemini arttıran faktörlerin başında küreselleşme süreci gelmektedir. Küreselleşme her alanda olduğu gibi endüstri ilişkileri alanında da değişim yaratmıştır. Ulusal ve uluslararası rekabet-verimlilik-kalite-yeni üretim ve yönetim teknikleri ile birlikte çevrelenen endüstri ilişkilerinde işçi ve işveren ilişkileri de hızlı bir değişime uğramıştır. Sosyal diyalog bir taraftan sosyal taraflar arasında etkin bir görüş alışverişi, işbirliği, uyum ve uzlaşma yaratarak barışçıl bir endüstri ilişkileri sistemi tesis etmekte; diğer taraftan da sosyal taraflar ile sivil toplum örgütü temsilcilerine makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılma olanağı sunmaktadır (8).

Sosyal diyalog süresi içinde sosyal tarafların güvenlik kültürü ile İSG politikaları oluşturmada üstlendikleri roller

Güvenlik kültürü üç alanda kararlılık gerektirmektedir: İşletmelerin mesleki sağlık ve güvenlik yönetim sistemlerini yaşama geçirme kararlılığı, işçilerin bu sistemlere katılma ve destekleme kararlılığı ve güvenlik ve sağlıkla ilgili yerel girişimlerin, rekabet gücüyle ilgili bazı endişeler yüzünden programı engellenmesini önleyecek uluslararası bir çerçeve oluşturulmasına yönelik kararlılık. Bu kararlılık alanları, ILO'nun sosyal ortaklarıyla; hükümetler, işçi kuruluşları ve işveren kuruluşlarıyla birlikte, işyerinde güvenlik ve sağlıkla ilgili önemli konuları ele alırken edindiği ortak deneyime dayanmaktadır(2).

Devletin rolü:

Daha çok gözlemci, aydınlatıcı, teşvik edici ve arabulucu niteliktedir. Bu konuda en önemli etkinliği, gerekli koşul ve standartları mevzuatla düzenlemek ve denetimi sağlamak olmalıdır.

- Kayıt-dışı istihdamın önlenmesi
- Çocuk işçiliğinin yok edilmesi
- Cinsiyet ayrımcılığının yok edilmesi
- Sosyal güvenliğin desteklenmesi
- Gelir dağılımı adaletsizliğinin azaltılması
- Yaşanabilir bir asgari ücretin saptanması
- İşyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın, her çalışanın İSG hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması
- Kamu sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi
- Güvenilir bir kayıt sistemi kurulması
- Hekim iş müfettişi istihdamı
- İş kazalarının "Bilimsel" analizi
- İşçi Sağlığı Enstitülerinin kurulması/yaygınlaştırılması
- Yasalarda çalışanların korunması (2).

İşverenlerin rolü:

- Üretim süreçlerinde "Önce verimlilik" yerine "Önce insan" yaklaşımının benimsenmesi
- Risk değerlendirmesi ve risk yönetimi yaklaşımının benimsenmesi
- İşyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın, her çalışanın İSİG hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması
- İşyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin desteklenmesi
- İlk ve acil yardım hizmetlerinin organizasyonu
- Çalışanların eğitimi
- Veri akışının sağlanması
- İş kazalarının "Bilimsel" analizi (2).

İşçi sendikaları:

- İşyeri, iş kolu ve üretim süreci ile ilgili bilgi sahibi olunması,
- Risk değerlendirmesi ve risk yönetimi süreçlerine katılması,
- İş kazalarının "Bilimsel" analizi,
- İş güvenliğinin yaşamın önceliği biçimine getirilmesine yönelik eğitim, örgütlenme ve katılım gibi etkinlikler,
- Kişisel koruyucu ekipmanın kuralına uygun biçimde kullanılması (2).

Sonuç olarak Güvenlik kültürü ile İSG politikalarının oluşturulmasında başarı, sosyal diyalog sürecinin etkin ve sağlıklı işletilmesine bağlı bulunmaktadır.

KAYNAKLAR

- 1- ILO
url: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/portal/index.htm>
- 2- Allı BO. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel İlkeler. Uluslararası Çalışma Ofisi. Cenevre.
- 3- SSK İstatistikleri
url: <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik.asp> 15.04.2005.
- 4- Akbulut T(Ed). İşçi Sağlığı Prensip ve Uygulamaları.Sistem yayıncılık AŞ. İstanbul, 2. Baskı, 1994, 25-48.
- 5- Aytaç S. Çalışma Yaşamında Kariyer, Epsilon yayıncılık, İstanbul,1997, s14.
- 6- Saltık A. Çağdaş Sağlık Anlayışı. Akbulut T(Ed). İşyeri Hekimliği Ders Notları, Ttb, Ankara,1996.
- 7- Akdur R. Çağdaş Sağlık ve Sağlık Hizmetleri Kavramları, Bu Kavramlara Etki Eden Dinamikler. Akdur R, Çöl M, Işık A ve ark(Eds). Halk Sağlığı. ANTIP AŞ Yayınları, Ankara, 1998, 3-13.
- 8- Aytaç S. Güvenlik Kültürü ile İSG Politikaları Oluşturulmasında ve Uygulamalarında Sosyal Diyalogun Rolü. Uludağ Üniversitesi İİBF. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

Hangi rakamlar kullanılırsa kullanılsın (meydana gelen kaza sayısı, bu kazalarda hayatını kaybeden ve yaralanan kişi sayısı vb) ve ne açıdan bakılırsa bakılsın (ekonomik, sosyal, ve insani vb) iş sağlığı ve güvenliği yalnızca çalışma hayatının değil, günümüz sosyal hayatının bütününe ilgilendiren önemli konulardan birini oluşturmaktadır. Bu önemle bağlantılı olarak, İSİG, nerede ise tıptan hukuka kadar bütün disiplinlerin ilgi alanına giren, çok yönlü olarak ele alınması ve çözümler getirilmesi gereken bir alandır. Bu alanla ilgili çalışmaların odak noktasını da, uluslararası belgelerde belirtilen ve yer alan ifadelerle "Bütün çalışanların, insan hayatına uygun çalışma şartlarında, kendini geliştirebileceği ve toplum için fayda sağlayabileceği, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı vardır" (BM, İnsan Hak. Bil. (1948) Md, 23 ve BM, Eko. Sos. Kül. Haklar Söz,(1975) md. 7) ilkesinin hayata geçirilmesi oluşturmaktadır.

İSİG, alanında yukarıda belirtilen ortamı oluşturmak ve belirlenen hedeflere ulaşabilmek için, konu ile ilgili bütün sosyal tarafların da katılımı ile, İSİG'nin temel ilkeleri ile uyumlu nitelikte olmak üzere, önleyici ve koruyucu nitelikte aktif politikalarla, iyileştirici ve rehabilite edici pasif politikaların belirlenmesi ve ülke düzeyinde birbirini destekleyici şekilde ve eş zamanlı olarak hayata geçirilmesi gerekir. Unutmamak gerekir ki, bu nitelikteki bir politika, yalnızca çalışma şartlarının iyileştirilmesi anlamına gelmez, çalışanların üretkenliği ve verimliliğine katkı sağladığı ölçüde fertlerin ve toplumun yaşam kalitesinin de yükselmesine katkıda bulunur.

İSİG politikası, uzun dönemde bu politikaların sürekliliğini sağlamak ve etkinliğini artırmak üzere, konu ile sosyal tarafların davranışlar bütününden oluşan bir İSİG kültürü oluşturmalıdır. Bu kültürün özünü de çalışanın, çalıştırmanın, sendikaların, meslek örgütlerinin ve devletin işleyişle ilgili olarak üstlendikleri rollerinin gereğini yerine getirmeleri bilincinin oluşturulması teşkil etmektedir.

İSİG alanında uygulanacak politikaların tutarlılığı; bu politikanın gereği olan tedbirlerin hayata geçirilmesini sağlamak üzere yeterli insan gücü ve maddi imkandan oluşan kaynak tahsisinin sağlanması, belirlenen politikaların en kısa zamanda uygulamaya geçirilmesi ve konu ile ilgili çeşitli makamlarca alınan kararların koordine edilmesi ve birbiri ile uyumlu hale getirilmesi ile mümkün olabilir.

İSİG ile ilgili ulusal politikanın temel özellikleri arasında, bütün sosyal tarafların katılımı ile biçimlendirilmesi, benimsenen politika hedeflerinin ülkenin kalkınma politikaları ile uyumlu olması, kamuoyunun desteği sağlanan bir politika olması ve özellikle işyeri bazında çalışanların gönüllü katılımını özendirilmesi, belirli aralıklarla gözden geçirilerek yenilenmesi ve benimsenen politika ile uygulamaya yönelik kurumsal yapı ve mali kaynakların harekete geçirilmesini öngören bir plan ile birlikte yürütülmesi zorunluluğu da vardır. Ülkelerin ekonomik ve sosyal yapı farklılıkları, diğer alanlarda olduğu gibi İSİG ile ilgili politikaların belirlenmesini de etkileyecektir. Ancak, ekonomik ve sosyal şartların elverişsizliği, İSİG politikalarının uygulanmasını engelleyen, geciktiren ve vazgeçilmesine yol açan mazeretler olarak öne sürülmemelidir.

İSİG politikalarının başarısı, uygulamaya yönelik araçları birbiri ile uyumlu ve etkin şekilde kullanması ile mümkündür. Bu araçlar, mevzuat, kurumsal yapı, sosyal tarafların katılımı, ve eğitim olarak sıralanabilir. Mevzuatın önemi, uygulanacak politikayı güvence altına alacak ve denetleyecek bir mekanizma oluşturulmasını sağlamasından kaynaklanmaktadır. İSİG mevzuatı, birinci derecede sorumlu olanların görev ve yetkileri ile yine herkes için asgari standartları belirleyen, esnek ve kolay güncellenebilir bir mevzuat olmalıdır.

Prof.Dr.Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi, İktisadi
ve İdari Bilimler Fakültesi
Öğretim Üyesi

İSİG politikasının bütün sosyal tarafların katılımı ile gerçekleştirilmesi esas olmakla birlikte konunun mutlaka doğrudan ve birinci derecede bir sorumlusu olmalı ve politikanın etkin şekilde yürütülmesinden sorumlu olmalıdır. Şüphesiz bu kurumsal yapının başında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yer alan bir kurum olacaktır. Bu kurum, ülkemizdeki İSİG başkanlığının statüsünde ve sorumluluklarına sahip bir kurum olacak, İSİG ile ilgili çalışmalar yapmak, sosyal taraflara bilgi vermek ve mevzuatın ve uygulamanın tutarlı ve kapsamlı olmasını sağlamakla yükümlü olacaktır.

İSİG politikasının başarısını belirleyen unsurlardan birini de eğitim oluşturmaktadır. Burada söz konusu olan eğitim, yalnızca çalışana yönelik tek yönlü, bilgilendirme merkezli bir eğitim değildir. Burada söz konusu olan eğitim, konu ile ilgili bütün taraflara ve her seviyede verilecek eğitimidir ve bu eğitim içinde bilgilendirmeden daha çok ilgili tarafları bilinçlendirme unsuru öne çıkmaktadır. Bu çerçevede kamu kurum yöneticilerinin eğitimi, işverenlerin ve sendikacıların eğitimi, denetleyici ve kontrol edicilerin eğitimi ve nihayet çalışanların eğitimi bu çerçevede ele alınmaktadır.

Ülke düzeyinde belirlenen makro İSİG politikasının başarılı olması, bu politikanın uygulama noktası olan işyeri İSİG politikalarının etkin olarak uygulanması ile mümkündür. Ayakları yere basan bir politika, ülke şartları ile işyeri şartlarını uyumlaştıran uygulama esasları ile hayata geçirilebilir.

İşyeri İSİG politikası, işletmenin tasarımı ve inşaatı aşamasında başlar ve en etkili tedbirlerde bu aşamada alınır. Bu safhada alınacak İKMH önleyici ve azaltıcı tedbirler uygulanacak politikanın başarısını da belirleyici olacaktır. Başarılı bir işyeri İSİG politikasının unsurları arasında; işyerindeki koruyucu ve önleyici tedbirlerin işçi, işveren ve yöneticiler tarafından birlikte planlanması, işyeri düzeyinde uygulanabilir iyi tanımlanmış bir politika oluşturulması, kolay anlaşılabilir ve üst yönetimin onay ve desteğini almış bir politika olması ve çalışan herkes tarafından bilinir olması, yer almaktadır. Bu unsurlar arasında mutlaka, işyerinin İSİG politikasının vizyon ve misyonuna da yer veren yazılı bir metin olarak hazırlanmış olmasına ve bütün ilgili taraflarda bulundurulmasına özen gösterilmesi de olmalıdır.

İşyeri İSİG politikasından bahsedildiği zaman işçi sendikalarına özel bir yer ve önem vermek gerekir. Sendikalar, İSİG politikasının oluşturulması, uygulanması ve denetlenmesi ile ilgili süreçte, işçiler tarafından yerine getirilmesi gereken yükümlülükleri, kurumsal bir yapıya sahip olmanın avantajları ile fazlası ile yerine getirirler ve zaman içinde de bu alan sendikaların önemli varlık sebeplerinden biri haline gelebilir. Bu noktada ülkemiz için ortaya çıkan darboğaz, sendikaların hem ülke düzeyinde hem de işyeri düzeyinde üstlendikleri sorumlulukları etkin şekilde yerine getirmelerini zorlaştıran bir güç kaybına uğramalarıdır. Bu olumsuz gelişme çalışma hayatının bütün yönleri gibi İSİG ile ilgili politikaların uygulanmasını da olumsuz etkileyecektir.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse, İKMH'nin önlenmesi ve işçiler için güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması, ülke çapında, sosyal tarafların katılımı ve desteği ile belirlenen kapsamlı İSİG politikasının varlığı ve bu politikanın gereği uygulamaların işyeri bazında etkin şekilde hayata geçirilmesi ile mümkün olabilecektir.

^(*) Bu yazı, 22 mart 2005 tarihinde Bursa'da düzenlenen "Güvenlik Kültürü" seminerinde sunulan tebliğin bir özeti olarak hazırlanmış ve esas olarak ILO'nun 155 ve 161 sayılı Sözleşmeleri ile "Benjamin O. Alli; İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel İlkeler, Uluslar arası Çalışma Ofisi, Cenevre" basılı kaynaktan yararlanılmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), dünyada her yıl 2,2 milyon kadın ve erkeğin işle ilgili kaza ve hastalıklar nedeniyle yaşamını yitirdiğini, yılda 270 milyon iş kazası ve 160 milyon meslek hastalığı görüldüğünü tahmin etmektedir. Bu tahminin ortaya koyduğu olumsuz tabloya, ölümcül iş kazalarında özellikle Asya ve Latin Amerika'daki artış ta eklenmektedir. Örneğin, Çin'de ölümcül iş kazaları 1998 ve 2001 yılları arasında 73.500'den 90.500'e; Latin Amerika'da ise 1998'de 29.500 kazadan 2001'de 39.500 kazaya yükselmiştir.

Niçin iş güvenliği?

Küreselleşme, sermaye için paranın serbest dolaşımı ile kar maksimizasyonu adına fırsatları artırırken, emeğin küreselleşmesi gerçekleştirilemediği için; emeğiyle geçinenlerin özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha kötü koşullarda çalışmasına yol açmıştır. Yukarıda sözü edildiği gibi, başta ölümcül iş kazalarındaki artış olmak üzere, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki sorunlar giderek artmaktadır.

Küresel ekonomideki değişiklikler her yerde artan ekonomik güvensizlik ve eşitsizlikle sonuçlanmıştır. Bu eğilim dünyanın pek çok yerinde işçi ve işçi topluluklarının seslerini daha az duyurabilmelerine ve çalışma koşullarının bozulmasına neden olmuştur.

Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün sosyal ve ekonomik güvenliği artırma stratejisi , güvenliğin 7 temel boyutuna odaklanmaktadır.

Temel güvenliğin 7 boyutu:

1.İş piyasası güvencesi : Devlet güvencesinde, tam istihdam yoluyla uygun istihdam olanakları.

2.İstihdam güvencesi : Keyfi işten çıkarmaya karşı koruma, işe alma ve işten çıkarma ile ilgili düzenlemeler, mali yükün işverence karşılanması.

3.İş güvencesi: Kişinin mesleğinin, beceri alanının veya kariyerinin korunması, beceri alanı dışında ya da beceride eriştiği yetkinlik düzeyi altında çalıştırmaya ve kısıtlayıcı iş uygulamalarına karşı koruma ve iş deneyiminin korunması, esnaf birliklerine karşı hoşgörü.

4.Beceri geliştirme güvencesi: Çıraklık ve iş eğitimi yoluyla, yaygın beceri kazanma ve sürdürme olanağı.

5.Çalışma güvenliği: Tüm işçiler için işyerinde sağlık ve güvenlik düzenlemeleleri, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, uygun olmayan saatlerde çalışma ve gece işinin kısıtlanması yoluyla kaza ve hastalıklardan koruma.

6.Temsil güvencesi: Devletin işleyişine ekonomik ve politik olarak katılmış, grev hakkı da olan bağımsız sendikalar, işveren örgütleri ile iş piyasasında ortak sesin varlığının korunması.

7.Gelir güvencesi: Asgari ücret, ücret ayarlamaları, kapsamlı sosyal güvence, vergilerin gelire göre ayarlanması ile gelirin korunması.

İş güvenliğinin kapsamı²

İş güvenliği tüm çalışanların temel hakkıdır. Çalışma hayatında aşağıdaki koşulları sağlayan iş güvenliği, temel sosyo-ekonomik güvencenin ayrılmaz bir parçasıdır:

•Güvenlik, sağlık ve çevresel düzenlemelerle işle ilgili sakatlık ve hastalıklardan koruma,

- İşle ilgili ya da başka nedenlerle oluşacak sakatlıklara, cinsiyet, dini ve etnik grup nedeniyle ayrımcılığa karşı koruma,
- Şiddet, taciz, stres, uygun olmayan çalışma saatlerine karşı koruma, çalışma saatlerinin, gece işinin, çalışma yaşının sınırlandırılması,
- İstihdam ve ücretle ilgili haklar, tazminat, emeklilik güvencesi, analık koruması, işe devamsızlık koruması, uzun süreli bakım, tatil, mantıklı iş planlaması ve iş düzenlemesi,
 - Yasalar, devlet yaptırımı , teftiş yoluyla koruma,
 - Örgütlenme hakkı,
 - Toplu pazarlık hakkı,
 - Sağlık hizmetine ulaşma, eğitim, çocuk bakımı gibi sosyal destek hakkı,
 - Güvensiz işi reddetme hakkı,
 - Ortak işçi – yönetim sağlık ve güvenlik kurulları ve diğer temsil mekanizmaları yoluyla katılım hakkı,
 - İşle ilgili olası tehlikeleri bilme hakkı ve
 - “İşyerindeki yanlış yapılan işleri bildiren kişiler” için korunma hakkı.

İş güvenliği, kişi ve toplum sağlığını yükselten “Adam gibi bir iş” hakkıdır.

İş güvenliği kültürü

İş güvenliği kültürü, iş güvenliğinin öncelikli olduğu yaşam biçimidir. Güvenlik bilgiye dayanır ve içselleştirilmiş ve yaşam biçimi haline getirilmiş bilgi, güvenlik kültürünü oluşturur. İş güvenliği göz ardı edildiğinde, “İş kazası” ve “Meslek hastalığı” oluşur.

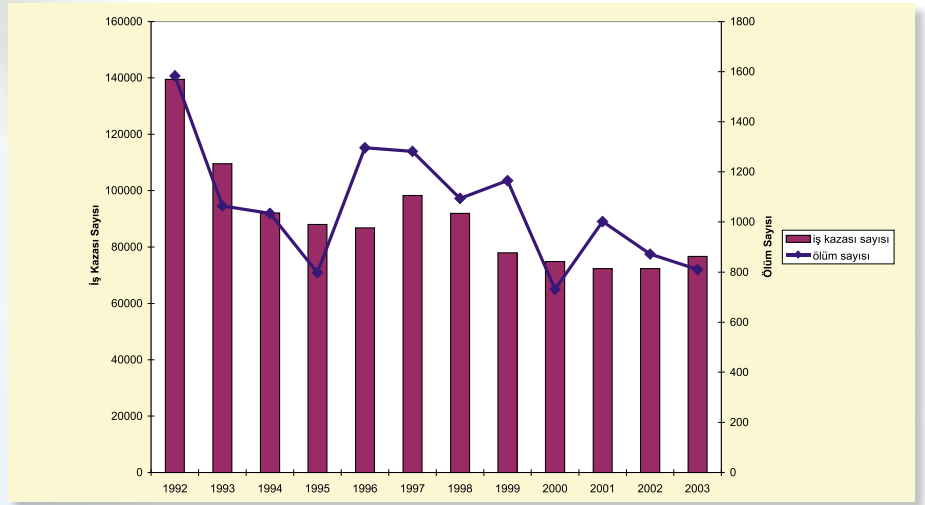
Türkiye’de iş güvenliği denince akla hemen iş kazaları gelmektedir. Gerçekten de iş kazaları işçi sağlığı alanındaki en önemli sorunlarımızdan biridir. Ülkemizde özellikle 2 günden az istirahat gerektiren iş kazalarının istatistiklere 1990’ların ortalarından başlayarak girmemesi sonucunda, iş kazası sayısında bir azalma gerçekleşmiş gibi görünmesine karşın; iş kazası sonucu ölümlerdeki yükseklik dikkat çekicidir (Şekil 1). SSK istatistiklerine göre, 2003 yılında meydana gelen 76.668 iş kazasının % 31,3’ü (23.997 iş kazası) işçi sayısının 1-3 olduğu küçük ölçekli işyerlerinde ; % 64,8’i de işçi sayısının 50 ve altında olduğu işyerlerinde meydana gelmiştir. Bu sayılar iş kazalarının önlenmesi için seçilmesi gereken hedef işyerleri hakkında önemli ipuçları vermektedir.

İş güvenliği alanında başka önemli bir sorun meslek hastalıklarıdır. Ne yazık ki, ülkemizde meslek hastalıkları ile ilgili güvenilir bir veritabanı yoktur. Beklenenin çok altındaki olgu sayıları, meslek hastalıkları ile ilgili öncelikli hedefin iyi bir kayıt ve veri toplama sisteminin ivedilikle yaşama geçirilmesi olduğunu yıllardır açık bir biçimde ortaya koymaktadır (Şekil 2 ve Şekil 3).

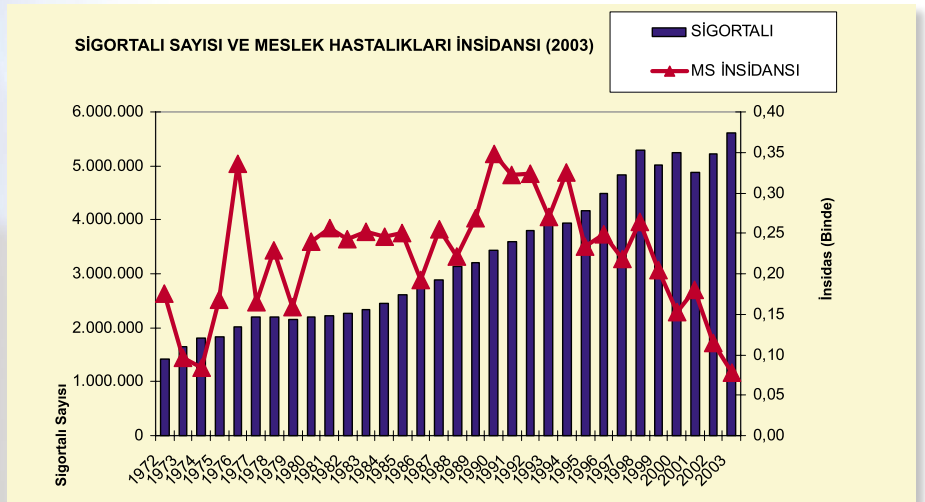
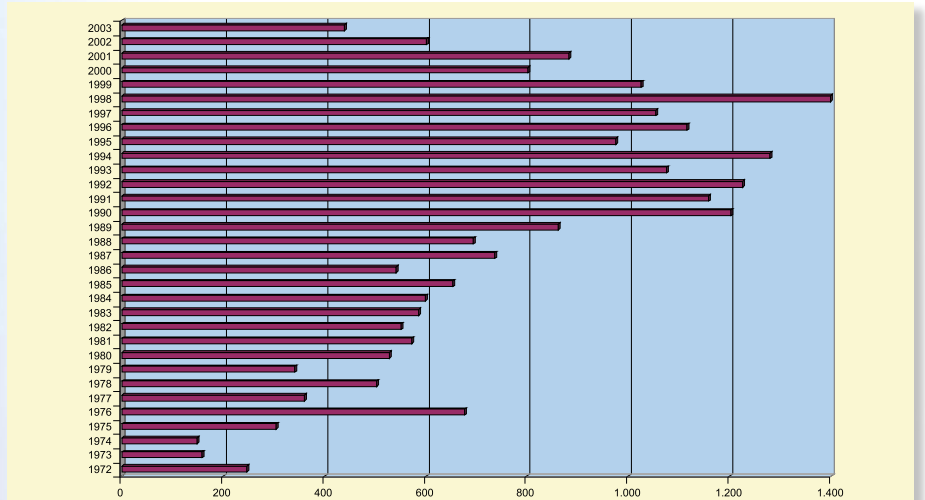
İş güvenliği kültürünün geliştirilmesi ;

İş kazalarının azaltılması,

- Meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıkların azaltılması,
- İşten memnuniyet/mesleki tatminin artması, ve
- Çalışanların yaşam kalitesinin artması sonucunu doğuracaktır.



Şekil 1. İş Kazası ve İş Kazası sonucu Ölümler (1992-2003)



Şekil 2. Türkiye’de Meslek Hastalığı Olguları (1972-2003)

İş güvenliği kültürünün geliştirilmesi

İş güvenliği kültürünün geliştirilmesinde

- A-Devlet,
- B-İşveren,
- C-Çalışanlar/sendikalar,
- D-Üniversiteler ve
- E-Meslek örgütlerine çeşitli görevler düşmektedir.

A- İş güvenliği kültürünün geliştirilmesinde devletin görevleri:

- Kayıt-dışı istihdamın önlenmesi,
- Çocuk işçiliğinin yok edilmesi,
- Cinsiyet ayrımcılığının yok edilmesi,
- Sosyal güvenliğin desteklenmesi,
- Gelir dağılımı adaletsizliğinin azaltılması,
- Yaşanabilir bir asgari ücretin saptanması,
- İşyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın, her çalışanın İSİG hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması ,
- Kamu sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi ,
- Güvenilir bir kayıt sistemi kurulması,
- Hekim iş müfettişi istihdamı (En az 400 müfettiş),
- İş kazalarının "Bilimsel" analizi,
- İşçi Sağlığı Enstitülerinin kurulması/yaygınlaştırılması ve
- Yasalarda çalışanların korunması olmalıdır.

B- İş güvenliği kültürünün geliştirilmesinde işverenin görevleri:

- Üretim süreçlerinde "Önce verimlilik" yerine "Önce insan" yaklaşımının benimsenmesi,
- Risk değerlendirmesi ve risk yönetimi yaklaşımının benimsenmesi,
- İşyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın, her çalışanın İSİG hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması ,
- İşyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin desteklenmesi,
- İlk ve acil yardım hizmetlerinin organizasyonu ,
- Çalışanların eğitimi ,
- Veri akışının sağlanması ve
- İş kazalarının "Bilimsel" analizidir.

C- İş güvenliği kültürünün geliştirilmesinde çalışanlar/sendikaların görevleri:

- İşyeri, iş kolu ve üretim süreci ile ilgili bilgi sahibi olunması,

- Risk değerlendirmesi ve risk yönetimi süreçlerine katılması,
- İş kazalarının “Bilimsel” analizi,
- İş güvenliğinin yaşamın önceliği biçimine getirilmesine yönelik etkinlikler (Eğitim, çıplak ayaklı araştırma, örgütlenme, katılım vb), ve
- Kişisel koruyucu ekipmanın kuralına uygun biçimde kullanılmasıdır.

D- İş güvenliği kültürünün geliştirilmesinde üniversitelerin görevleri:

- İSİG – Sosyal politikalara bilimsel katkı,
- Güvenilir bir kayıt sistemi kurulmasına bilimsel altyapı,
- İş kazalarının “Bilimsel” analizi,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışacak insan gücünün temel eğitimi,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışacak insan gücünün mezuniyet sonrası sürekli eğitimine katkı,
- İSİG ile ilgili araştırmalar, laboratuvarlar ve
- İSİG ile ilgili akademik ortamın oluşturulmasıdır.

E- İş güvenliği kültürünün geliştirilmesinde meslek örgütlerinin görevleri:

- İSİG – Sosyal politikalara katkı,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışacak insan gücünün yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi süreçlerine katkı,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışacak insan gücünün mezuniyet sonrası sürekli eğitiminin organizasyonu ve
- İş kazalarının “Bilimsel” analizine katkıdır.

Unutmayalım, iyi bir iş güvenli iştir.

Kaynaklar

1. World Day for Safety and Health at Work 2005: A Background Paper, ILO InFocus Programme on SafeWork, International Labour Office, Geneva.
2. Keith M., Brophy J., Kirby, P. Ve Roskam E. “Çıplak Ayaklı Araştırma”, Uluslararası Çalışma Örgütü Yayını, Türkçe Yayımı Türk Tabipleri Birliği, Ankara, 2003, <http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/turkeyfoot.pdf>.
3. T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı İstatistik Yıllığı 2003, Yayın No:670.

Genel olarak herhangi bir işyerinde iş güvenliğini sağlamada esas faktör insandır. Teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin sağladığı güvenlik faktörleri önemli olmakla birlikte insan faktörünün önemi yine de birinci sıradadır. Gerek Herbert W.Heinrich 1920'li yıllarda yapmış olduğu deneysel araştırmalar ve bu araştırmalarının sonuçlarına dayanarak geliştirmiş olduğu Domino Teorisine göre gerekse günümüz araştırmacılarının yaklaşımlarına göre insan faktörü kazaların dominant faktörü olma özelliğini korumaktadır. Çünkü bir kazanın meydana gelmesinde temel nedenler olarak kabul edilen güvensiz hareketler (Unsafe Acts) in kaynağı insandır. Bunu yine kazanın temel nedenleri arasında sayılan Güvensiz Şartlar (Unsafe Conditions) takip etmektedir. Heinrich'in Domino Teorisinde insan faktörünün yol açtığı nedenler kazaların %88 nedeni olarak belirtilmektedir. Güvensiz hareketler ise %10'la ikinci sırayı takip eder (ILO, 1988). Bu oranlar değişik ama buna yakın oranlarda genel olarak kabul edilen yaklaşımlardır. Buradan çıkarılacak sonuç kazaları önlemede yani iş güvenliğini sağlamada üzerinde yoğunlaşılacak çalışma alanları bu iki alan olmalıdır.

Güvensiz Şartlar (GŞ)ve Güvensiz Hareketler (GH) in birbirini tetikleme özelliği de vardır. Yerine göre güvensiz şartlar, çalışanın güvensiz hareketler yapmasına neden olabilir, güvensiz hareketlerde güvensiz şartların meydana gelmesine neden olabilir. Bir örnek olarak herhangi bir takım tezgahında çalışan ve çalışma şartları bu bakımdan analiz edilecek olursa; takım tezgahında çalışan bir işçinin dikkatini dağıtabilecek ve herhangi bir güvensiz harekete neden olabilecek tezgah üzerinde gereksiz ekipman bulunmaması çok önemlidir. Aydınlanma ve aydınlanma yönü, talaşın güvenli olarak tasfiyesi, çalışanın dikkatinin dağılmaması için diğer tezgahlarla mesafe, üretilen parçanın stoklama şekli ve alanı yine çalışanın dikkati açısından önemli olan hususlardır. Tezgah ve tezgah çevresinin neden olabileceği olay güvensiz şart olarak nitelendirilir; buna karşın çalışanın bu ortamdan kaynaklanan dikkatinin dağılması sonucu yapabileceği ve kazaya neden olabilecek bir harekette güvensiz hareket olarak nitelendirilir.

5 S ve İş Güvenliği uygulaması

Masaaki Imai (1986) tarafından Kaizen (sürekli iyileştirme) uygulamaları için önerilen ve ismini "S" harfiyle başlayan 5 Japonca kelimeden almış, organize edilmiş, temiz, güvenli ve verimli çalışma ortamları oluşturmaya yönelik çalışma prensiperidir. (TMMT, 2003, Öztemel, 2001) Literatürde 5 S;

- Seiri (Sınıflandırma),
- Seiton (düzgün yerleşim),
- Seiso (temizlik),
- Seiketso (Standartlaştırma),
- Shitsuke (disiplin ve devamlılık) olarak açıklanmaktadır.

SEİRİ (Sınıflandırma) : Yapılacak eylemleri sınıflandırmak ve katma değeri olmayan eylemleri ortadan kaldırmak demektir. Bir işin yapılması için gereken (zorunlu) ve gerekli olmayan eylemleri, araçları, prosedürleri vs. her konuda inceleyerek ayırmak ve zorunlu olmayan eylem, araç ve prosedürleri ortadan kaldırmak, bu adımda yapılacak işler. İş güvenliği açısından çalışma ortamlarındaki malzeme ve ekipmanlar, gerekliliklerine göre ve kolay ulaşılabilir şekilde sınıflandırılmalı, gereksiz olanlar çalışma ortamlarından uzaklaştırılmalıdır. Bu çalışma ortamından kaynaklanabilecek güvensiz şartların ortadan kalkmasına katkıda bulunur.

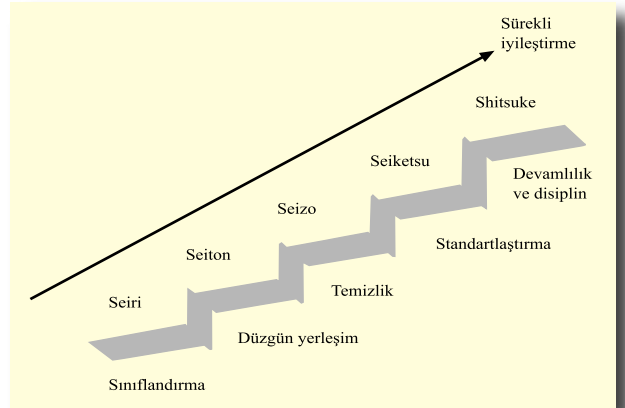
**Yrd.Doç.Dr.
Rüstem KELEŞ**
Sakarya Üniversitesi MYO

SEİTON (Düzgün yerleşim): Çalışma ortamında her şeyi yerli yerine, olması gereken şekilde ve olması gereken yere koymak demektir. Ürün ve hizmet üretmek için gerekli malzemeleri, aletleri ve diğer gereksinimleri hazırlamak ve olması gereken yerlere bırakmak, bu adımda yapılacak işlerdir. Çalışma ortamlarında kullanılan malzeme ve ekipmanlar kullanım sıklıklarına ve kullanım yerlerine göre konumlandırılmalı ve gerektiğinde kolaylıkla ulaşılabilecek şekilde işaretlenmeli ya da etiketlenmelidir.

SEİSO (Temizlik): Çalışma sahasını ve ortamını temiz tutmak, çalışanların çalışma ortamlarını ruhi sıkıntı verecek derecede düzensiz bırakmamak bu adımda yapılacak işleri gösterir. Temiz olmayan çalışma ortamı çalışanın motivasyonunu olumsuz etkiler, çalışanın güvensiz hareket yapmasına neden olabilir. Kusursuz bir çalışma ortamı için çalışma alanları daima temiz tutulmalıdır. Bu moral ve motivasyonu artırarak daha verimli çalışma imkanı sağlayacaktır.

SEİKETSU (Standartlaştırma) : Yukarıda sayılan ilk üç S'nin çalışma alanları için yerleşik uygulamalar haline dönüştürülmesi, çalışanın bu uygulamaları çalıştığı ortam açısından standart haline dönüştürmesi demektir. Çalışanın çalışma alanı, kullandığı makine ve ekipmanları sürekli olarak düzenli bir şekilde tutabilmeyi başarmasıdır. İlk üç adımdaki gereklilikler çalışma alanlarında verimli bir şekilde uygulanıp yerleştirilmelidir. İş güvenliğini sağlamada çalışanın bu disiplini kavraması ve iş ahlaki haline getirmesi iş güvenliği açısından gerekli ve çok önemlidir.

SHİTSUKE (Devamlılığın sağlanması ve disiplin): Disiplini sağlamak demektir. İş standartlarına uyulması ve bu konuya personelin gerekli önemi vermesini sağlamak kastedilmektedir. İzlenebilir bir sistem kurulmalı ve gerekli iyileştirmeler yapılarak sistemin devamlılığı sağlanmalıdır.



5 S yaklaşımı bir işletmede iş güvenliğini sağlamak için çalışanların eğitiminde ve kişisel gelişiminde çalışma ortamlarını düzenleme, çalışma esnasındaki eylemlerinde dikkatli olmalarını sağlayan bir araç olarak kullanılabilir. Bu uygulamaların sürekliliği ve işgörenler tarafından uygulanması, alışkanlık haline getirilmesi ise işletmede Güvensiz Şartlar (GŞ)'ın ve Güvensiz Hareketler (GH)'in gittikçe ve zamanla minimize olmasını sağlar. Bununda iş kazalarının önemli iki nedeninin ortadan kalkmasına katkıda bulunacağı söylenebilir.

Kaynaklar

- 1) Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, 4th Edition, ILO Office Geneva, 1998
- 2) TMTT'de İş Güvenliği, Toyota, Endüstri İlişkileri Bölümü, 2003
- 3) Öztemel Ercan, Belediyelerde Toplam Kalite Yönetimi, Değişim yay. 2001, Sakarya.

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 – Bu Yönetmelik, işyerlerinin sağlık ve güvenlik mevzuatına ve kabul edilmiş normlara uygun kurulması ve işletilmesini sağlamak için alınması gerekli işyeri kurma izni ve işletme belgesi ile ilgili usul ve esasları belirler.

Kapsam

Madde 2 – Bu Yönetmelik;

a) 28/2/2004 tarihli ve 25387 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelikte belirtilen sanayiden sayılan işlerde 10 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerini,

b) Çalışan sayısına bakılmaksızın, 26/12/2003 tarihli ve 25328 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde tanımlanan tehlikeli kimyasal maddelerin üretildiği, kullanıldığı ve depolandığı işyerlerini,

c) İnşaat ve maden işyerleri ile taş ocaklarının sabit tesislerini, kapsar.

Dayanak

Madde 3 – Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenmiştir.

Tanımlar

Madde 4 – Bu Yönetmelikte geçen;

Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

Bölge Müdürlüğü: İşyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünü,

İşyeri Kurma İzni: İşyerlerinin kurulmadan önce sağlık ve güvenlik mevzuatı hükümlerine uygun kurulması için yapılan inceleme sonucunda verilen izin belgesini,

İşletme Belgesi: İşyerlerinin kurma iznine uygun olarak kurulduğunun tespiti için yapılan incelemede iş sağlığı ve güvenliği konusunda noksan husus bulunmaması halinde verilen izin belgesini,

Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Siteleri: Belirli bir faaliyet alanında veya değişik faaliyet alanlarında çalışan küçük ve orta büyüklükteki sanayi kuruluşlarının toplu olarak buldukları siteyi, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

İşyeri Kurma İzni

Madde 5 – Bu Yönetmelik kapsamında bulunan tüm işyerlerine, kurulmaya başlamadan önce kurma izni alınması zorunludur.

İşletme Belgesi

Madde 6 – Kurma iznine esas teşkil eden belgelere uygun olarak kurulmuş olan işyerlerine, işletilmeye başlanılmadan önce işletme belgesi alınması zorunludur.

İşyeri Kurma İzni Alınması İçin Gerekli Belgeler

Madde 7 – İşveren, kurma izni almak için Bölge Müdürlüğüne bir dilekçe ile başvurur.

İşverenin dilekçesine ekleyeceği belgeler aşağıda belirtilmiştir:

- a) Ekte örneği bulunan beyanname (iki nüsha),
- b) İşyerinin vaziyet plânı (iki nüsha),
- c) İşyeri mimari projesi (iki nüsha).

Toplu Olarak Kurulan Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Siteleri

Madde 8 – Küçük ve orta ölçekli sanayi sitelerinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümlerine uygun olarak kurulmasını sağlamak için, kurulmaya başlamadan önce tip projeleri ile Bölge Müdürlüğüne müracaat edilerek sanayi sitesi kurma izni alınır.

Sanayi sitesi kurma izni almak için Bölge Müdürlüğüne yapılacak başvuru dilekçesine eklenecek belgeler aşağıda belirtilmiştir:

- a) Site genel vaziyet plânı (iki nüsha),
- b) Mimari proje (iki nüsha).

Küçük ve orta ölçekli sanayi sitelerinde, değişik iş kollarında faaliyet gösteren işyerlerinin kurulacak olması durumunda, bu işyerlerine ayrı ayrı kurma izni alınır.

İşyerlerine kurma izni almak için Bölge Müdürlüğüne yapılacak başvuru dilekçesine eklenecek belgeler aşağıda belirtilmiştir:

- a) Beyanname (iki nüsha),
- b) Küçük ve orta ölçekli sanayi sitesinin kurma izni belgesi (iki nüsha),
- c) İşyerinin vaziyet plânı (iki nüsha).

İşyeri Kurma İzni Talebinin İncelenmesi

Madde 9 – İşyerine ait kurma izni talebi, iş müfettişleri tarafından incelenir.

Noksanlıkların tespit edilmemesi durumunda, iş müfettişlerince hazırlanan rapor sonucuna göre, Bölge Müdürlüğü tarafından düzenlenen kurma izni belgesi ile iş müfettişleri tarafından onaylanan kurma iznine ait belgelerin bir nüshası işyerinde saklanmak üzere işverene gönderilir. İkinci nüsha ise Bölge Müdürlüğünde bulunan işyeri dosyasında saklanır.

İnceleme sonucu noksanlıkların tespit edilmesi durumunda ise; tespit edilen noksanlıklar, ekleri ile birlikte Bölge Müdürlüğü tarafından işverene tebliğ edilir.

İşyeri kurma izni talepleri, en çok 30 gün içerisinde incelenir.

İşyeri kurma izni incelemesinin süresi içerisinde sonuçlandırılmadığı veya düzeltilmesi ve değiştirilmesi gereken durumların bildirilmediği hallerde işveren, kurma iznine esas alınan belgelere göre işyerini kurar..

İşletme Belgesi Talebinin İncelenmesi

Madde 10 – Kurma izni alınarak kurulmuş işyerleri için işveren, işletmeye başlamadan önce işletme belgesi almak için bir dilekçe ile Bölge Müdürlüğüne müracaat eder.

İşletme belgesi talebi üzerine; iş müfettişlerince işyerinde yapılan incelemede, işyerinin kurma iznine esas belgelere göre kurulup kurulmadığı kontrol edilir.

İşyerinin kurma iznine esas belgelere ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak kurulduğunun tespit edilmesi halinde, iş müfettişlerince hazırlanan rapor sonucuna göre, Bölge Müdürlüğü tarafından düzenlenen işletme belgesi işyerine gönderilir.

* (17/12/2004 tarih ve 25673 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır)

Yapılan incelemede, işyerinin kurma iznine esas belgelere uygun olarak kurulmadığının tespit edilmesi halinde ise, işyerine işletme belgesi verilmez. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporda belirtilen uygun olmayan hususlar Bölge Müdürlüğü tarafından işverene tebliğ edilir.

Kurma izni almadan açılmış olan işyerleri işletme belgesi için talepte buldukları takdirde kurma iznine esas belgeler, işletme belgesi incelemesinde hazır bulundurulur. İşyerinin söz konusu belgelere ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine uygun kurulduğu ve iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından noksanlık bulunmadığı tespit edildiği takdirde işyerine kurma izni ve işletme belgesi birlikte verilir.

İşletme belgesi talepleri 30 gün içerisinde incelenir.

İşletme belgesi taleplerinin süresi içerisinde incelenemediği durumlarda işveren işyerini çalıştırma hakkını kazanır.

İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesinin Yenilenmesi ve Geçersizliği

Madde 11 – İşyeri kurma izni ve işletme belgesinin yenilenmesi ve geçersizliği ile ilgili hususlar aşağıda belirtilmiştir:

a) İşyerinin başka bir adrese taşınması halinde işyerine ait kurma izni ve işletme belgesi geçersiz hale gelir.

b) İşyerinde üretim konusunun veya üretim yönteminin değişmesi ve çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz yönde etkileyecek yeni risklerin ortaya çıkması halinde, işletme belgesi geçersiz sayılır. Bu durumda işyeri için yeniden işletme belgesi alınması zorunludur.

İşyerinde İşveren ve/veya Unvan Değişikliği

Madde 12 – İşyerinde işveren ve/veya unvan değişikliğinin tespiti veya işverence Bölge Müdürlüğüne bildirilmesi durumunda, işyerinde iş müfettişlerince bu Yönetmeliğin 11 inci maddesinde belirtilen hususlar dikkate alınarak inceleme yapılır. Yapılan inceleme sonucunda, iş müfettişinin raporu doğrultusunda, mevcut kurma izni ve/veya işletme belgesinde işveren ve/veya unvan değişikliği yapılır.

Ek İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi

Madde 13 – İşyerinde önceden alınmış olan kurma iznine esas belgeler kapsamı dışında yeni ve ayrı bir bölüm olarak sonradan yapılacak eklentiler için de, bu Yönetmeliğin 7, 8, 9 ve 10 uncu maddeleri uyarınca ek kurma izni ve ek işletme belgesi alınması zorunludur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM **Son Hükümler**

Geçici Madde 1 – Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce, işyeri kurma izni almadan açılmış olan işyerlerinden kurma izni aranmaz. Bu işyerlerinden işletme belgesi için talepte bulunduğu takdirde kurma iznine esas belgeler işletme belgesi incelemesinde hazır bulundurulur. İşyerinin söz konusu belgelere, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine uygun kurulduğu ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından noksanlık bulunmadığı tespit edildiği takdirde işyerine işletme belgesi verilir.

Yürürlük

Madde 14 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 15 – Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-1
Beyanname Örneği

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
..... BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜNE

Yeniden kurmak istediğim (iz) işyerine ait bilgi ve belgeler ekte sunulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümlerine göre gerekli işlemin yapılmasını ve kurma izni verilmesi için gereğini arz ederim.

İşveren veya Vekili
İmza-Damga-Tarih

Beyannameye Eklenecek Genel Belgeler:

a) Vaziyet Planı (1/500-1/2000 ölçekli olarak iki nüsha)

b) Mimari Proje (Plan-Kesit-Cephe olarak-1/50-1/100 ölçekli iki nüsha)

(Not: Bu beyanname yeni kurulacak veya üzerinde ek ve değişiklik yapılacak işyerleri için, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümlerine göre doldurulup ilgili Bölge Müdürlüğüne verilir.)

Bölge Müdürlüğü tarafından

Teslim alanın

teslim alınan tarih

Adı Soyadı-Tarih

.. /.. /200....

.. /.. / 200.

I.BÖLÜM
BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜNCE YÜRÜTÜLEN İŞLEMLER VE SONUÇLARI

TARİH	NO	SONUÇ
1-		
2-		
3-		
4-		
5-		
6-		
7-		
8-		
9-		
10-		

II.BÖLÜM

SORULAR

CEVAPLAR

1- İşveren veya vekilinin adı, soyadı, unvan ve adresi:

2- Kurulacak veya kurulu bulunan işyerine ek veya değişiklik yapılacak işyerinin unvanı:

3- İşyeri;

a) Yeni kurulmakta olan bir işyeri mi? Evet Hayır

b) Eski bir işyeri mi? Evet Hayır

c) Eski bir işyeri olup da ek ve/veya değişiklikler mi yapılmaktadır?

d) Eski bir işyeri ise;

i- İşyerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bugüne kadar teftiş yapıldı mı? Evet Hayır

ii- Daha önce kurma izni için müracaat edildi mi? Evet Hayır

iii- İşyeri kaç yılında kuruldu?

e) Eski işyeri olup da ek ve değişiklik yapılacaksa neler olacaktır?

4- Kurulmuş veya kurulacak olan bina / binaların cinsi ve bölümleri nelerdir?

5- İşyerinde yapılan veya yapılacak olan işlerin tür ve nitelikleri nelerdir?

6- İşyerinde günde yaklaşık kaç işçi çalışacak? Vardiyalı çalışma olacaksa her postada kaç işçi çalışacak? (Büro işçilerini ayrı belirtiniz.)

7- Yemekhane, soyunma yerleri hakkında yeterli bilgi (sayı ve kapasitesi vb.):

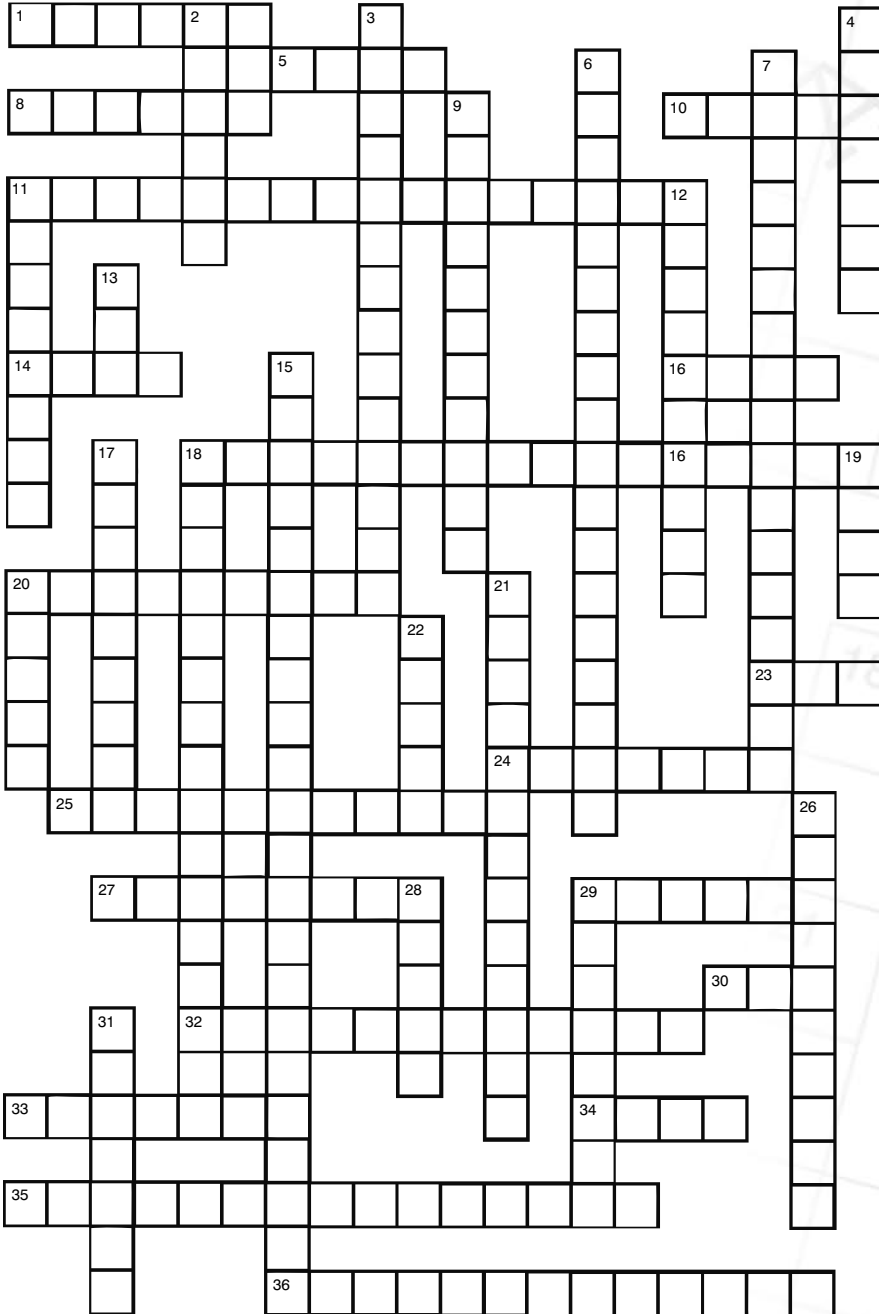
8- Ambar ve depolarda bulundurulacak malzeme miktar ve özellikleri:

Soldan Sağa

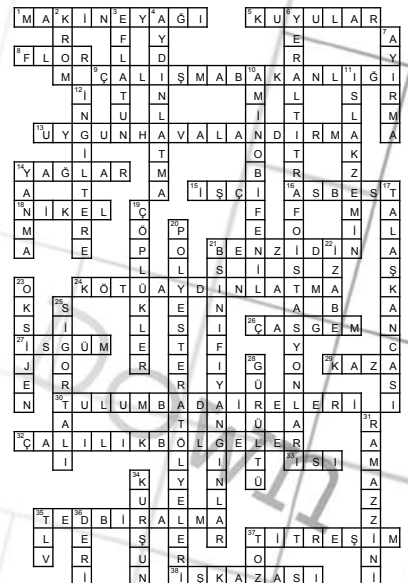
1. Temel besin öğelerinden, enerji kaynaklarından.
5. Çözücülerin etkileme yollarından.
8. Tehlike doğuran, önü alınamayan yada söndürülemeyen ateş.
10. Tozlu yerlerde çalışmanın sağlık risklerine değinen MS 23-79 yıllarında yaşamış kişi
11. Madenlerde, damar yangınlarının dolaylı nedenlerinden.
14. Beklenmedik bir anda meydana gelen; kişi ve kişilere, hemen yada sonradan bedenen yada mal olarak zarar veren durumlar.
16. Heksavalan olanı akciğer kanseri yapan bir element.
18. Madenlerde yangına elverişli ortamlardan.
20. İş Kanunu'ndan sonra İktisat Bakanlığının bünyesinde kurulan ve Çalışma Bakanlığının çekirdeğini oluşturan daire.
23. Ortalama eşik değer (İngilizce kısaltma)
24. Madenlerde tahkimat yerlerinden.
25. İngiltere'de "Merkezi Kayıt Dairesi" nin başkanlığına getirilmesinden sonra (1839) bu ülkede ölümlerin mesleklere göre incelenmesini başlatan kişi.
27. Mesane kanseri yapan bir kimyasal madde.
29. Lösemiye yol açan bir çözücü.
30. Yangının olması için gereken etmenlerden.
32. Madenlerde, damar yangınlarının dolaylı nedenlerinden.
33. Parlayıcı maddelerin hava ile homojen karışımlarının bir tutuşturucu etkenle tutuşma noktası üzerinde yanması.
34. Aydınlik şiddeti birimi.
35. Madenlerde yangına elverişli ortamlardan.
36. İşyerinde işveren adına hareket eden ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseler.

Yukarıdan Aşağı

2. Boyahanelerle ilgili koruyucu yöntemlerden.
3. Madenlerde havalandırmanın özelliklerinden.
4. Madenlerde tahkimat yerlerinden.
6. Yangın söndürmekte kullanılan kuru kimyasal tozlardan..
7. Akciğer kanseri yapan bir kimyasal madde.
9. Madenlerde havalandırmanın özelliklerinden.
11. İş sağlığı açısından önemli fiziksel etkenlerden.
12. Kayma ve düşmelere yol açan bir durum.
13. Çeşitli maddelerden doğal yada yapay yolla aşınarak oluşan, oluştuğu maddenin özelliklerini taşıyan çok küçük tanecikler.
15. Çalışma süreleri ve ücretler konusunda bazı düzenlemeler getiren ve 1865 yılında yürürlüğe giren nizamname.
17. Müsade edilen azami konsantrasyon.
18. Ocaklara gönderilen temiz havanın ocak içerisinde arzu edilen kullanım kısımlarına taşınması.
19. Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi.
20. Çalışanların sağlığının korunması bakımından işyerlerinde incelemeler ve ortam ölçümleri yapan, ortam koşullarının olumlu hale getirilmesi bakımından iş yerlerine danışmalık hizmeti de veren kuruluş.
21. Ortaya çıkan toz nedeniyle sağlık riski taşıyan uygulamalardan.
22. Maddelerin oksijenle birleşmesi.
26. Metrekareye düşen yanabilir madde ağırlığı.
28. Burun sinüsleri ve akciğer kanserlerine yol açan bir madde.
29. Enerji, vitamin, minerallerin kaynağı.
31. İş sağlığı açısından önemli fiziksel etkenlerden.



Geçen Sayının Cevabı



Hazırlayan:
Çağatay GÜLER

İSGÜM MÜDÜRLÜĞÜ VE BÖLGE LABORATUAR ŞEFLİKLERİNCE YÜRÜTÜLEN HİZMETLERE ESAS OLMAK ÜZERE 01.01.2005 TARİHİNDEN İTİBAREN UYGULANAN (KDV HARIÇ) BİRİM FİYATLARI LİSTESİ

İşyeri Ortamında Gaz Ölçümü	50 YTL.
İşyeri Havasında Toz Num. Alma ve Gravimetrik Değer	50 YTL.
Faz Kontrast Mikroskopta Toz Analizi	100 YTL.
Hava Akım Hızının Ölçümü.....	25 YTL.
Termal Konfor Şartlarının Ölçümü.....	35 YTL.
Gürültü Ölçümü.....	30 YTL.
Frekans Analizi	35 YTL.
Aydınlatma Ölçümü	25 YTL.
X-Ray Difraktometre Analizi.....	175 YTL.
Gaz Kromatografi Analizi	175 YTL.
İnfrared Spektrofotometre Analizi.....	120 YTL.
Kanda Metal Analizi	90 YTL.
Havada Metal Analizi	130 YTL.
Kan Analizi.....	30 YTL.
İdrarda Fenol.....	40 YTL.
İdrarda Hippürik Asit	40 YTL.
İdrarda TCA	40 YTL.
Akciğer Fonksiyon Testi	45 YTL.
Kulak Odyoğramı Testi	35 YTL.
Kontrol Belgesi.....	70 YTL.
Kontrol Belgesi Düzeltme İşlemi	35 YTL.
Asbest Kitabı.....	6 YTL.
Sendika Üye ve Üyelikten Çekilme Formu	30 YKR.
Hekimler İçin A ve B Okuyucu Eğitimi.....	750 YTL
Danışmanlık Hizmetleri (Gün / TL).....	750 YTL
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Semineri (Gün / TL)	750 YTL
Risk Değerlendirme (Ölçüm ve Analiz Bedelleri Hariç)	1.000 YTL.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisinde yayınlanması istemiyle gönderilecek olan yazılarda aşağıdaki kurallara uyulmalıdır:

1-Gönderilecek makaleler, iş sağlığı ve güvenliği alanı ile doğrudan veya dolaylı ilgili, orijinal araştırma veya derleme şeklinde olmalıdır, yazının başka bir yerde yayınlanıp yayınlanmadığı belirtilmelidir.

2-Makalelerin başlığı metne uygun, kısa ve açık ifade olmalı, büyük harflerle ve koyu karakterde yazılmalı ve satır ortalanmalıdır.

3- Yazar ad ve soyadları başlığın altına konulmalı, unvan ve adresler soyadın son kısmında üst indis şeklindeki bir veya daha çok (*) ile sayfanın alt bölümündeki çizgi altına yerleştirilmelidir.

4-Yazılar, A-4 kağıdının tek yüzüne, üstten ve sol yandan 4'er cm, sağ yandan ve alttan 2'şer cm bırakılarak yazılmalıdır. Yazımda Microsoft Word programı kullanılmalı, Times New Roman fontunda 12 punto ile yazılmalı ve basılmış bir adet makale ile birlikte makalenin kaydedildiği disket de gönderilmelidir.

5-Makale en az 2, en çok 6 sayfa olmalıdır. Satır aralarında 1.5 cm boşluk bırakılmalıdır.

6-Şekil, tablo ve grafikler makale içine yerleştirilmeli, şekil ve grafiklerin numara ve başlığı alt kısma, tablolarınki ise üst kısma yerleştirilmelidir. Şekil ve grafikler bilgisayar ile çizilmemiş ise aydıngere çini mürekkebi ile çizilmiş olmalıdır.

7-Kaynaklar, konu içinde üst indis numara şeklinde verilmeli, makale sonunda aynı numara sırasıyla düzenlenmelidir.

8-Yazıların ilmi ve hukuki sorumluluğu tamamen yazar(lar)ına aittir. Gönderilen yazıların doğrudan veya bazı düzeltmeler yapılarak yayınlanmasına veya yayınlanmamasına Yayın Kurulunca karar verilir.

9-Gönderilen yazılar yayınlanıp yayınlanmamasına bakılmaksızın yazar(lar)a geri verilmez. Ancak, Yayın Kurulunun görüşü doğrultusunda yeniden düzenlenmesi söz konusu olduğunda yazar(lar)ına gönderilir.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI



**İŞ GÜVENLİĞİ VE SAĞLIK BİR AYNADIR
SİZ ONA GÜLERSENİZ O DA SİZE GÜLER**



**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

<http://isggm.calisma.gov.tr>
isggm@csgb.gov.tr