

İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İşyeri Odaklı Süreç Yönetimi Anlayışı

Prof. Dr. Murat ŞEN
Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA GÜNCEL GELİŞMELER PANELİ

Sunu Planı

I. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İzlenecek Yöntem

II. Somut Önlem Anlayışı

III. İşyeri Odaklı Süreç Yönetimi Anlayışı

A. Kavram

B. Süreç Yönetimi Anlayışının Başarılı Olabilmesinin Şartları

1. *Organizasyon Oluşturulması*

2. *Uygun Çalışan Seçimi*

3. *İSG İç Yönergesi Hazırlanması*

4. *Kalite Sistemlerinden Yararlanılması*

C. Süreç Yönetimi Anlayışında İşverenin Genel Yükümlülükleri

1. *Önlem Alma Yükümlülüğü*

2. *Denetleme Yükümlülüğü*

3. *Uyarılama Yükümlülüğü*

D. Süreç Yönetimi Anlayışında İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirirken Göz Önünde Bulunduracağı İlkeler



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA GÜNCEL GELİŞMELER PANELİ

I. İSG'DE NASIL BİR YÖNTEM İZLENMELİ?

İSG, İKMH'yı ortadan kaldırmaya veya azaltmaya çalışır.

Dünya ölçeğinde, her yıl yaklaşık 2 milyon 200 bin insan İKMH nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Her saniyede en az üç işçi iş kazaları sonucunda yaralanmakta, her üç dakikada bir işçi İKMH sonucu ölmektedir.

AB'de ise, iş kazası nedeniyle gerçekleşen ölüm oranları, 100.000 işçide 2002 yılı itibariyle 2,5; 2011 yılında ise 1,8 iken;

Türkiye'de ise bu oran 2002 yılında 16,8; 2011 yılında ise 15,4 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye'deki işçi ölümleri AB ortalamasının 8.5 katıdır. Almanya, İsveç ve Finlandiya söz konusu olduğunda bu oran 13 kata kadar yükselmektedir.

Ülkemiz iş kazalarında Avrupa ve dünyada ilk sıralarda; ölümlü iş kazalarında ise Avrupa'da birinci, dünyada üçüncü sıradadır.

İSG doğru anlaşılıp uygulanırsa, iş kazalarının %98'i, meslek hastalıklarının %100'ü önlenabilir.



II. SOMUT ÖNLEM ANLAYIŞI

4857 sayılı İŞ Kanunu'na (2003 yılına) kadar, İKMH ülkesel bazda yapılan **somut düzenlemelerle** önlenmeye çalışılmıştır.

Bu anlayıŐta devlet, İKMH'yı tüm işyerleri açısından geçerli olacak somut kurallarla önlemeyi hedeflemiştir. Ancak;

- Bu genel düzenlemeler işyerlerinin kendine özgü yapısına uyum sağlamaması;
- düşmeyecek, kaymayacak gibi sonuca yönelik değil de 50 cm genişliğinde, 60 derece eğiminde gibi reçetesel tarzda önlemler belirlemesi;
- işverene inisiyatif tanımaması;
- uyarlamaları hızlı bir şekilde yapamaması;
- önlemden ziyade kaza sonrası sonuçlara odaklanması nedenleriyle, İKMH'nın önlenmesinde istenilen başarı yakalanamamıŐtır.

Somut önlem anlayışını yansıtan önemli bir düzenleme 1973 tarihli 537 maddeden müteşekkil **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü**'dür (İSİGT). (Yürürlükten kaldırıldığı tarih: RG., 23.07.2014, 29069).

Tüzük, İKMH'yı genellikle "Şunu yap, bunu yapma, şu biçimde yap" türünden somut önlemler belirleyerek önlemeyi hedeflemiştir. Ancak tüzük hükümleri zaman içerisinde yetersiz kalmıştır.

Tüzüğün ülkesel bazda somut önlem anlayışını yansıtan, her işyerinde aynı önlemin alınması gerektiğini öngören, **işyerlerindeki merdivenlerle** ilgili 14, 23, 24. maddeleri oldukça ilgi çekicidir.

Tüzüğün "**İşyerlerinde Bulunması Gereken Sağlık Şartları ve Güvenlik Tedbirleri**" başlıklı birinci bölümündeki bu maddeler somut önlemlere yer vermektedir.

İSGT.m. 14'e göre,

"İşyerlerinde kullanılacak korkuluklar; sağlam bir şekilde ahşap boru veya metal profilli malzemedен yapılacak, yüzeyleri pürüzlü ve köşeleri keskin olmayacaktır.

Korkulukların, tabandan yüksekliği en az 90 santimetre olacaktır.

Korkuluklar, en çok 2 metrede bir dikme konulmak suretiyle tabana veya elverişli diğer bir yere sağlam bir şekilde tespit edilecek ve üst seviyesi ile taban arasındaki mesafenin yarı hizasına da, bir ara korkuluk çekilecektir.

Korkuluğun tümü, herhangi bir yönden gelebilecek en az 100 kilogramlık bir yüke dayanabilecek şekilde yapılacaktır.

Ahşap korkulukların trabzan ve dikmeleri, en az 5x10 santimetrelik latadan ve ara korkuluklar ise, en az 5x5 santimetrelik kadrodan veya 2, 5x10 santimetrelik latadan yapılacaktır.

Boru korkulukların trabzan veya dikmeleri, en az 1 1/4 parmak ve ara korkuluklar ise, en az (1) parmak borudan yapılmış olacaktır.

Metal profilli malzemedan yapılan köşebentli korkulukların trabzan ve dikmeleri, en az 5 milimetre et payı olan 40x40 milimetrelik köşebentden ve ara korkuluklar ise, en az 3 milimetre et payı olan 30x30 milimetrelik köşebentten yapılacak ve köşebentlerin yatay kenarları, tehlikeli tarafa dönük olacaktır.

Dördüncü fıkradaki şart, yerine getirilmek suretiyle diğer metal profilli malzemedan de korkuluklar yapılabilir".

İSİGT.m. 23'e göre,

"Birden fazla katlı binalardaki işyerlerinde asansör tertibatı bulunsa da, katlar arasındaki inip çıkmalar, aşağıda yazılı özellikleri bulunan sabit merdivenlerle sağlanacaktır.

1) Merdivenlerin; ateşe dayanıklı taş, suni taş, tuğla, betonarme, metal veya benzeri yanmaz maddelerden yapılmış olması şarttır.

Bu Tüzüğün yayımından önce kurulmuş olan işyerlerindeki ahşap merdiven ve sahanlıkları, gerekli güvenlik tedbirlerine aykırı bir durumu bulunmamak şartıyla kullanabilirler. Ancak bunlar, kolayca yanmayan sert veya enprenye edilmiş, güç yanar durumdaki ağaçlardan olacak yahut alt tarafları bağdadi üzerine en az 1, 5 santimetre kalınlığında alçı veya amyantla sıvanacak, üstleri de ateşe karşı dayanıklı maddelerle kaplanacaktır.

2) İşyeri merdivenlerinin mukavemet katsayısı 4 olacak ve metrekarede en az 500 kilogram yük taşıyacaktır.

3) Delikli veya ızgaralı merdiven ve sahanlıklardaki delikler ve ızgara aralıkları en çok 2 santimetre olacaktır.

4) Merdivenlerin genişliği, bakım işlerinde kullanılanlar dışında en az 110 santimetre olacak ve merdiven korkuluklarının bu genişlik içinde bulunmaları zorunluluğu halinde temiz genişlik 100 santimetreden az olmayacaktır.

5) Merdivenlerin eğimi, bakım işlerinde kullanılanlar dışında tabanla en az 20 ve en çok 45 derece olacaktır. Tabandan (20) dereceden az eğimin bulunması gerektiği işyerlerinde, rampalar yapılacak ve 45 dereceden fazla diklik gereken hallerde de, korkuluklu servis merdivenleri şeklinde sabit merdivenler kurulacaktır.

6) Merdivenlerde, baş üstü boşlukları bulunacak ve bu boşlukların yüksekliği de 220 santimetreden az olmayacaktır.

7) Basamakların eni, bakım merdivenleri dışında 22 santimetreden az olmayacak ve yükseklikleri en az 13 santimetre ve en çok 26 santimetre olacaktır.

- 8) Dört basamaktan fazla olan her merdivende, korkuluk ve trabzan bulunacaktır.
- 9) Genişliği 225 santimetreyi aşan merdivenlerin ortalarında, ayrıca bir trabzan bulundurulacaktır.
- 10) Merdivenlerin korkuluk ve trabzanlarında 14'üncü maddedeki teknik özellikler bulunacaktır.
- 11) İşyerlerindeki merdivenler, bir tehlike anında, orada çalışan işçilerin kolayca çıkmalarına yeterli genişlikte olmadığı takdirde, bina durumunun elverişliliğine göre, bunların genişletilmesi veya içten ek merdivenler yapılması veya kolay yanmayan veya yanmaz maddelerden dışarıya çıkış merdivenleri yapılması gibi gerekli güvenlik tedbirleri alınacaktır.
- 12) İşyerlerindeki asma katlara çıkıp inmek için, yerin durumuna göre, eğimli veya dik demir merdivenler kullanılabilir. Ancak, bunların üst ve alt başlarından sağlam bir şekilde tespit edilmiş bulunması, geniş basamaklı ve iki tarafı korkuluklu ve bu korkulukların, merdivenin bittiği asma kat döşemesinde kesilmeyerek en az 75 santimetre daha uzatılması gereklidir."

İSİGT. m. 24'e göre de, «Bakım, onarım ve kontrol için işyerlerinde kullanılan bütün merdivenler görülecek işe uygun sağlamlıkta olacak ve bunların genişliği 55 santimetreden dar olmayacak eğimleri 60 dereceyi geçmeyecek ve basamakların, çubuktan yapılmadığı hallerde, genişlikleri en az (13) santimetre olacaktır.

Bakım, onarım ve kontrol işlerinde helezoni merdivenler kullanılmayacaktır.

Bakım, onarım ve kontrol işlerinde kullanılacak seyyar el merdivenleri, sağlam ve görülecek işe uygun uzunlukta yapılmış olacak, yanlarına tahta çakılmak suretiyle veya benzeri şekilde sonradan boyları uzatılmış ve boyanmış bulunmayacaktır. Basamakları noksan, yerinden oynamış yahut çatlak veya kırık olmayacaktır. El merdivenlerinde, kullanılırken kaymalara karşı, tırtır, lastik, mantar, mahfuz ve çengel koymak gibi gerekli tedbirler alınacaktır.

Çift el merdivenlerinde, ayaklarının birbirlerinden ayrılmaması için, her iki yanından çengelli demir çubuk veya zincir ile bağlanacaktır.»



Görüldüğü üzere, Tüzük, işyerlerinin somut bir takım özelliklerini göz önünde bulundurmadan, milimetresine ve eğimine kadar merdivenlerin sahip olması gereken özellikleri belirtmiş, İSG önlemleri belirlemiş, işverene işyerinin özelliklerini de göz önünde bulunduracak bir inisiyatif tanınmamıştır.

Bir AVM'de Tüzükteki ilkelere uyan merdiven veya korkulukların yer alması, mimari kaygı bir tarafa bırakılsa bile güvenliği sağlamada yetersiz kalacağı açıktır.

Bu sistemde devlet, somut tehlike, risk ve olaylarla ilgili önlemleri belirlemiş, denetlemiş, yaptırım uygulamıştır. Ancak,

- İşyeri odaklı olmadığı, işyerlerinin somut özelliklerini dikkate almadığı, farklı özellikler gösteren her işyeri için aynı tür önlemi öngördüğü;
- İşverene inisiyatif tanımadığı;
- Çalışanların katılımını aramadığı;
- Yeterince hızlı işleyemediği ve güncellenmediği için başarılı olamamıştır.

Örneğin ekranlı araçlardan bilgisayarlar, ülkemize 1980'li yıllarda girmesine rağmen, bunların risklerine yönelik somut düzenleme ancak 23.12.2003 tarihinde "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik" ile gerçekleşebilmiştir.

Bu sistem istenilen başarıyı yakalayamadığı için sistem değişikliğine gidilmiş, Alman Hukukunda "**Devletin kontrolü altında sınırları çizilmiş özerklik**" olarak ifade edilen, devletin farklı özelliklere sahip işyerleri açısından tek tip somut önlem belirlemesi yerine genel çerçeveyi çizerek her işe ve işyerine özgü kuralları ve önlemleri o süreci yönetecek işverene bıraktığı «**süreç yönetimi sistemine**» geçilmiştir.

Bu sistem, İSG Organizasyonu + İSG Önlemlerinden oluşur.

Somut olarak hangi önlemlerin alınacağından ziyade, **işverenin gerekli önlemleri nasıl ve ne şekilde alacağı "sürecine"** odaklanılmış, **çalışanların katılımı** da aranmıştır.

Ülkemiz açısından yasal düzeyde ilk kez 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile (5. Bölüm, 77-89. maddeler arasında) İSG alanında **ülkesel bazdaki somut önlem anlayışından, işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışına** geçilmiştir.

Tüm işyerlerini ve tüm çalışanları kapsamına almamış olmakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu, mevcut sistemi radikal biçimde değiştirmiş ve AB modeli üzerine kurgulamıştır.

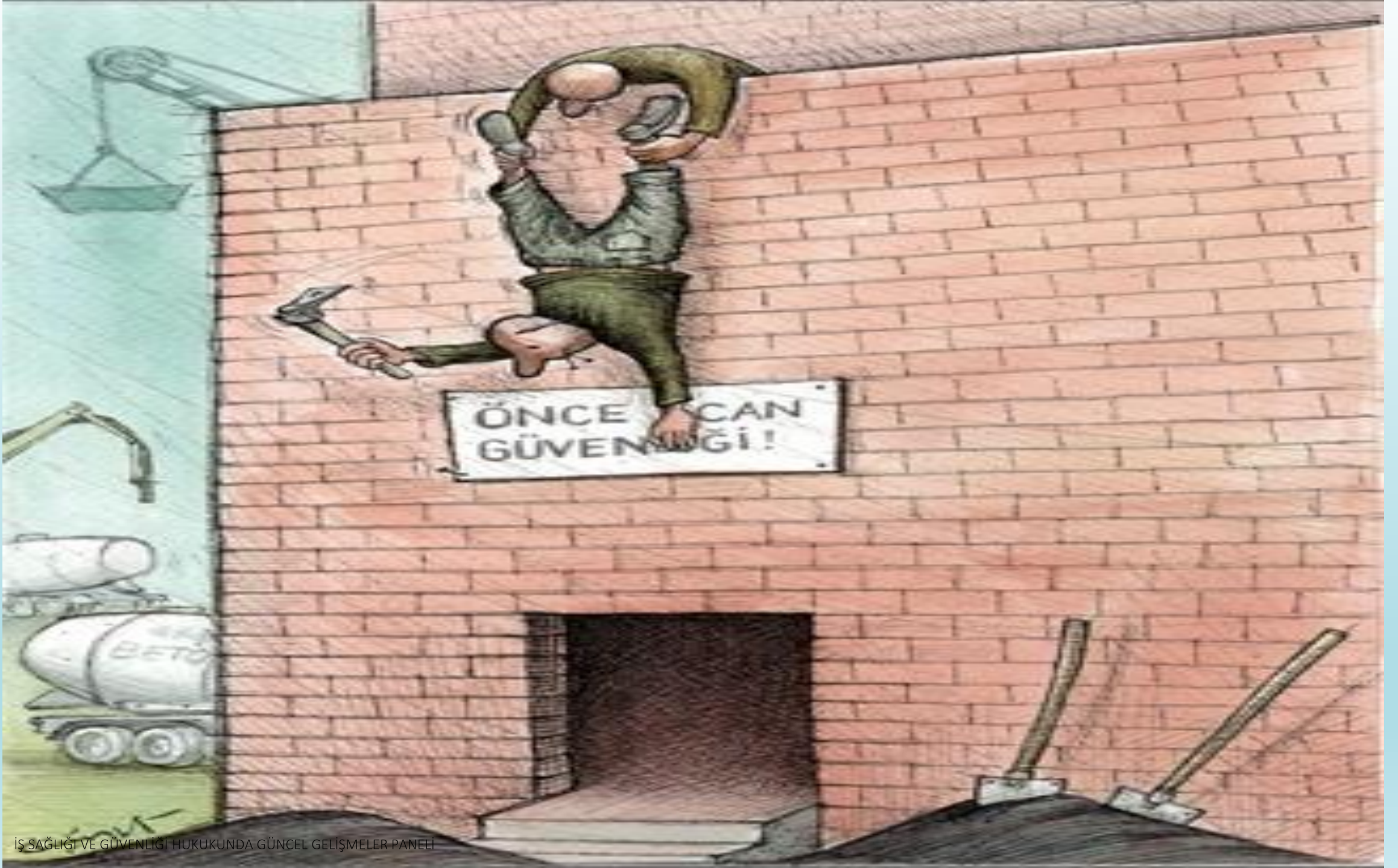
İşyeri odaklı süreç yönetimi anlayışı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile geliştirilerek devam ettirilmiştir.



MÜDÜRÜM
GEÇEN HAFTA İSTEDİĞİNİZ
UYARI LEVHASINI
GETİRDİM..



www.tantana.net



III. İŞYERİ ODAKLI SÜREÇ YÖNETİMİ ANLAYIŞI

A. KAVRAM

4857 sayılı İş Kanunu ve bununla birlikte yürürlüğe giren yönetmeliklerde 2003 yılından itibaren **işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışı** esas alınmış; devletin İSG önlemlerini tek tek belirleyebileceği kabul edilmemiş; bunların demokratik bir yapı içerisinde "**işyerine özgü biçimde somutlaştırılması**" öngörülmüştür.

AB modeli olan bu anlayış, işletmelerin kendi özel kurallarını kanun koyucu tarafından çizilen genel çerçeveye göre belirlemelerini istemektedir.

Bu nedenle yeni yönetmelikler, eski tüzük gibi kazuistik bir yapı taşımaz, işverene genel çerçeve içinde önemli ölçüde hareket alanı tanır.

Yeni mevzuatımızda İSG çalışmalarında, işverenlerin hukuksal yükümlülükleri "düşmeyecek, kaymayacak, yeterince güvenli olacak" gibi açık bir biçimde sonuca yönelik uygulama gereklerine dönüştürülmüş; nasıl sağlanacağı ise işverene bırakılmıştır.

Örneğin, amacı yapı işlerinde alınacak asgari iş sağlığı ve güvenliği şartlarını belirlemek olan «**Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği**»nin, işverenin genel yükümlülüklerini düzenlediği 5. maddesine göre;

"(1) İşveren, yapı işlerinde, Kanununun 4'üncü maddesinde belirtilen yükümlülüklerinin yanında özellikle aşağıdaki hususları sağlar;

- a) Yapı alanının **düzenli tutulmasını ve yeterli temizlikte olmasını,**
- b) Yapı alanındaki çalışma yerlerinin seçiminde; buralara ulaşımın nasıl sağlanacağıının ve ekipman, hareket ve geçişler için alan veya yolların belirlenmesini,
- c) Malzemenin kullanım ve taşıma şartlarının düzenlenmesini,
- ç) Tesis ve ekipmanın kullanılmaya başlamadan önce ve periyodik olarak teknik bakım ve kontrollerinin yapılmasını,
- d) Çeşitli malzemeler ve özellikle tehlikeli malzeme ve maddeler için uygun depolama alanları ayrılmasını ve bu alanların sınırlarının belirlenmesini,
- e) Tehlikeli malzemelerin kullanımı ile uzaklaştırılma koşullarının düzenlenmesini,

- f) Atık ve artıkların depolanmasını, atılmasını veya uzaklaştırılmasını,
- g) Çeşitli işler veya işin aşamaları için öngörülen sürelerin yapı alanındaki işin durumuna göre yeniden belirlenmesini,
- ğ) Alt işverenler ve kendi nam ve hesabına çalışanlar arasında işbirliğini,
- h) Yapı alanındaki veya yakınındaki endüstriyel faaliyetler ile etkileşimin dikkate alınmasını,
- ı) Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğe ve uyumlaştırılmış ulusal standartlara uygun kişisel koruyucu donanımların bulundurulmasını ve çalışanlar tarafından kullanılmasını.

(2) Yapı alanında uygun sağlık ve güvenlik şartlarının devamının sağlanması için, işveren ve alt işverenler;

a) Özellikle birinci fıkranın uygulanmasında Ek-4'te belirtilen asgari şartları dikkate alarak **uygun tedbirleri alırlar**.

b) Sağlık ve güvenlikle ilgili konularda sağlık ve güvenlik koordinatörlerinin uyarı, tespit ve talimatlarını dikkate alırlar.

(3) İnşaatta yapılan çalışmalara bizzat katılmaları halinde işveren ve alt işverenler, yapı alanındaki uygun sağlık ve güvenlik şartlarının sürdürülmesi için, sağlık ve güvenlik koordinatörlerinin sağlık ve güvenlikle ilgili konularda görüş ve önerilerini dikkate alır.

İşveren ve alt işverenler;

a) Kanununun 19'uncu maddesine,

b) İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğine,

c) Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğe uygun olarak hareket etmek zorundadır.»

Görüldüğü üzere, söze konu yönetmelik, işverenin yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği alacağı önlemleri somut olarak belirlememiş, yapı alanının düzenli tutulması, yeterli temizlikte olması, çalışma yerlerinin belirlenmesi ve taşıma şartlarının düzenlenmesi gibi o işin ve işyerinin somut özelliklerini dikkate alarak bunları işverenin belirlemesine imkan tanımıştır.

«**Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği**» de sondajla maden çıkarılan işlerin yapıldığı işyerleri ile yeraltı ve yerüstü maden işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için uyulması gerekli asgari şartları belirlemiştir:

a) Çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlamak amacıyla;

1) İşyerleri, çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak şekilde tasarlanır, inşa edilir, teçhiz edilir, hizmete alınır, işletilir ve bakımı yapılır.

2) İşyerinde yapılacak her türlü çalışma, yetkili kişinin nezaretinde ve sorumluluğu altında yapılır.

3) Özel riski bulunan işler yalnızca bu işlerle ilgili özel eğitim alan ehil kişiler tarafından ve talimatlara uygun olarak yapılır.

4) Tüm güvenlik talimatları çalışanların anlayacağı şekilde hazırlanır.

5) İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğe uygun olarak yeterli ilk yardım donanımı sağlanır ve yılda en az bir defa olmak üzere düzenli olarak gerekli tatbikatlar yapılır.

Yine işveren,

a) Kanunun 4, 10, 14 ve 16'ncı maddelerinde belirtilen hükümler doğrultusunda **sağlık ve güvenlik dokümanı hazırlanmasını ve güncellenmesini sağlar.**

b) Sağlık ve güvenlik dokümanında özellikle aşağıdaki hususların yer almasını sağlar.

1) Çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri psikososyal riskler dahil olmak üzere risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi.

2) Bu Yönetmelik hükümlerini yerine getirmek için alınacak uygun tedbirler ile bu Yönetmelik kapsamında hazırlanması gereken yönergelerin ve planların hazırlanması.

3) Çalışma yerlerinin ve ekipmanın güvenli şekilde düzenlenmesi, kullanılması ve bakımının yapılması.

c) Sağlık ve güvenlik dokümanının işyerinde çalışmaya başlanılmadan önce hazırlanmasını ve önemli değişiklikler veya ilave yapıldığında ya da işyerinde meydana gelen iş kazası; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olaylardan sonra gözden geçirilmesini ve ihtiyaç halinde revize edilmesini sağlar.

Bu yönetmelikte de, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri somut olarak belirlenmemiş, "**sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak şekilde tasarlanır**" şeklinde o işyerinin somut özelliklerini dikkate alması için işverene inisiyatif tanıyan bir çerçeve düzenleme yapılmıştır.

Görüldüğü üzere bu anlayış, işverenlerin işyerlerinin sübjektif özelliklerine göre gerekli olan önlemleri belirlemesini ve işyeri için en uygun tedbirin alınmasını amaçlamıştır. Önlemler tespit edilirken göz önünde tutulması gereken ölçüt, **gerekliliktir**.

Teknolojideki değişiklik ve gelişmeler her geçen gün yeni tehlike ve riskleri ortaya çıkarmakta, bu tehlike ve riskleri ise genel düzenleyici işlemlerle düzenlemek mümkün olamamaktadır. Her geçen gün ortaya çıkan yeni risklere yönelik önlemlerin planlanması gerekmektedir. İşveren işyerinin sübjektif özelliklerine göre gerekli olan önlemleri, bir süreç yönetimi içerisinde işyerinin koşullarını göz önünde bulundurarak belirlemek yükümü altında tutulmaktadır.

Klasik İSG anlayışında devlet somut olaylarla ilgili önlemleri belirlemek ve denetleyip yaptırım uygulamak zorunda iken, süreç yönetimi anlayışında devlet, genel çerçeveyi belirlemekte, işverene bir özerk alan tanımakta, ancak bu alanın dışına çıkıldığı durumlarda denetim yaparak müdahalede bulunmakta ve uygun gördüğü önlemlerin alınmasını sağlayabilmektedir.

B. SÜREÇ YÖNETİMİ ANLAYIŞININ BAŞARILI OLABİLMESİNİN BAŞLICA ŞARTLARI

İşyeri odaklı süreç yönetimi anlayışının başarılı olabilmesi açısından;

- İşyerinde bir organizasyon oluşturulması,
- Uygun çalışan seçimi,
- İSG iç yönergesi hazırlanması,
- Kalite sistemlerinden yararlanılması oldukça önemlidir.

1. ORGANİZASYON OLUŞTURULMASI

İşverenin işyerindeki süreç yönetimi,

işyerinin tüm faaliyetlerini kapsayan tarzda **yatay bütünleşmeyi** ve işyerinde hiyerarşik olarak her kademesine doğru biçimde yayılmasını ifade eden **dikey bütünleşmeyi kapsayacak şekilde bir organizasyon oluşturulmasını** zorunlu kılmaktadır.

Bu kapsamda işyerinde **İSG kurulları kurulması**, **İSG profesyonellerinden destek alınması** ve **çalışanların katılımı**, **önlemlerin planlanması** ve uygulanmasını da yer almaktadır.

2013 tarihli "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" gereği, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı her bir işyerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak zorundadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun genel gerekçesinde de ifade edildiği üzere, "**Uluslararası ve ulusal mevzuat iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm sorumluluğu işverene vermiştir. İş sağlığı ve güvenliğinde atılacak adımlar organizasyon düzeyinde sistemli bir şekilde ele alınarak yönetilip, uygulamaya konulmalı ve geri dönüşlerle gözden geçirilmelidir.**"

Her işyerinde katılımı ön planda tutan bir İSG organizasyonunun kurulması işverenin yükümlülüğünü yerine getirmesinde çok önemlidir.

Geçmişteki risklerin tek tek ele alınmasını öngören perakende teknik önlemler yerine, **önleme politikasına önem verilmesi** (önlemenin stratejik bir yönetim biçimi olarak ele alınması), **çalışanların esenliğine tehdit oluşturan doğrudan veya dolaylı etkenlerin ele alınması** ve **İSG konularının işletmenin stratejik kararlarında göz önünde tutulması** anlayışı ön plana çıkartılmıştır.

İSG sisteminde genel organizasyon oluşturma yükümlülüğü, 6331 sayılı İSGK.m.4/1-a'da "İşveren, alışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, **organizasyonun yapılması**, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar." denilerek düzenlenmiştir.

2. UYGUN ÇALIŞAN SEÇİMİ

İSG'nin başarısı için, çalışan uygun ve doğru seçilmelidir.

Çalışan, alındığı işe fiziksel ve psikolojik olarak uygun olmalı, eğitiminin eksik olması halinde mesleki eğitim kriterleri dikkate alınarak eğitimi tamamlanmalı; işe girişte de oryantasyon programına dahil edilmelidir.

Hatta çalışan açısından performans değerlendirmesi, psikososyal risklerin yönetimi ve işyerindeki ücretlendirme politikası da süreç yönetiminin başarısı açısından etkilidir.



3. İSG İÇ YÖNERGESİ HAZIRLANMASI

İSG iç yönergesi bulunmayan ve buna bağlı İSG prosedürleri olmayan bir işyerinin sadece mevcut kanun ve yönetmeliklerle İSG önlemlerini sağlayabilmesi mümkün görünmemektedir.

İşyeri iç yönergeleri, **işverenin yönetim hakkına ilişkin konuları somutlaştıran ve yazılı hale getiren belgelerdir.**

Yönerge, yasal mevzuat ile çizilen genel çerçeveyi, işyerine özgü şekilde özelleştirir.

Yönergede, risk unsurlarına, acil hallerde yapılacak işlere, koruyucu donanımların kullanımına, bakım ve onarım çalışmaları ilke kurallarına, İSG'ye ilişkin davranış kurallarına, işyerinde alkol sınırlamaları ve ölçümlmelerine, mobbing ve cinsel tacize karşı korunmaya ilişkin olarak getirilen prosedürlere, çalışanların eğitimlerine ilişkin usul ve esaslara yer verilebilir.

6098 sayılı TBK işçinin borçları arasında 399. maddede "Düzenlemelere ve talimata uyma borcunu da saymıştır: "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar."

2012 yılında yürürlükten kalkan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 315. maddesi ise, işverenin düzenleme yapabilmesini yazılı olma ve işçiye bildirilme koşullarına bağlamıştı. 6098 sayılı Kanun'la bu hükmün yerine dürüstlük kuralına uygun olma koşuluyla işverenin genel düzenleyici işlem yapabilmesi imkanı getirilmiştir.

İSG iç yönergeleri düzenlemek, çalışanın onayına bağlı mıdır?

İşin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla sınırlı olduğu için, düzenleme yapmak işçinin onayına gerek duyulmaz.

Ancak İş Kanunu m. 22. "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz."

Belirtmek gerekir ki, işyeri iç yönergeleri/yönetmelikleri iş sözleşmesinin konusunu oluşturacak hususları değil, işverenin yönetim hakkına giren konuları düzenleyeceği için işçinin onayına tabi olmaması gerekir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği kurulunun öngördüğü kuralların (yönergenin), çalışanın bilgisine sunulması yeterli olacak, ayrıca işçiden bir kabul onayı aranmayacaktır.

İSG Kurullarının bir görevi de, İSG iç yönerge taslağı hazırlamaktır.

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması zorunlu olup, bu kurulun görev ve yetkileri arasında, "işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak" (m.8/1-a) da sayılmıştır.

"Yönerge taslağı" İSG Kurulunda hazırlanacak, işveren veya işveren vekilinin onayı ile yürürlüğe girecektir (m. 8).

Görüldüğü üzere, yasal mevzuat genel bir çerçeve çizmekte, bunun içini doldurmayı tıp alanında ve teknik alanlarda uzmanlaşmış kişilerin de desteğini almak suretiyle, İSG kuruluna ve işverene bırakmaktadır.

4. KALİTE SİSTEMLERİNDEN YARARLANILMASI

Süreç yönetiminde başarı, kalite sistemlerinden yararlanılmasına da bağlıdır.

İSG yönetim sistemi ile ilgili olarak Occupational Health and Safety Administration (OHSA) organizasyonu ile ILO'nun OSH 2001 ve OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001, OHSAS 18002 uygulama standartlarını özel olarak belirtmek gerekir.

Dünya'da, 2001 yılında, İSG politikasına, çalışanların katılımı, organizasyon, planlama, değerlendirme ve iyileştirme süreçlerine odaklanan ILO, OSH 2001 sistemi ile buna yönelik ilkeleri belirlemiş, sürekli iyileştirme, konsültasyon (danışma) ve çalışanların aktif bir biçimde sürece katılımlarını sağlayıcı ilkeler belirlemiştir.

Avrupa'da ise, Nisan 1999'dan itibaren OHSAS 18001 sistemi ile, önleyicilik temelinde gerekli kontrol mekanizmaları, düzeltici faaliyetler ve geri besleme mekanizmaları tanımlanmıştır. OHSAS standardının amacı, İSG kurmak, işletmek ve sürekli iyileştirmek ve çalışanlar üzerindeki riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmaktır.

Bu sistemle, hatalar ortaya çıkmadan önlenmeye çalışılmaktadır.

OHSAS sistemine göre, kuruluşun üst yönetimi tarafından onaylanmış, tüm sağlık ve güvenlik hedeflerini açıkça ortaya koyan bir İSG politikasının olması gereklidir. Bir organizasyonun bu sistemi kurmasıyla bir dış kuruluşa belgelenme veya sertifikalanma sağlanmış olur.

OHSAS 18001 ülkemizde, bir çok işletme tarafından benimsenmiştir.

Örneğin ÇMİS (Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası) üyelerine yönelik olarak bunu projelendirmiş ve bu belgeye sahip olmayan çimento fabrikalarının sertifikalandırılmasına destek vermiştir.

Türk Standartları Enstitüsü (TSE), AB'ye girme çabası faaliyetlerinden biri olarak OHSAS 18001'i Türkçe'ye "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri-Şartlar" adıyla çevirmiş ve TS 18001 numarası ile 09.04.2002'de standartlar listesine eklemiştir.



PLANLAMA HATASI

“Sayın Şantiye şefim. İş kazası tutanağına planlama hatası diye yazmıştım. Bunu yeterli görmeyerek ayrıntılı anlatmamı istemişsiniz. **Şu anda hastanede yatmama neden olan olaylar aynen aşağıda anlattığım gibi olmuştur:**

Bildiğiniz gibi ben duvar ustasıyım. İnşaatın altıncı katında işimi bitirdiğim zaman biraz tuğla artmıştı. Yaklaşık 250 kg kadar olduğunu sandığım bu tuğlaları aşağıya indirmem gerekiyordu.

Aşağıya indim ve bir varil buldum. Ona sağlam bir ip bağladım. Altıncı kata çıktım ve ipi bir çukırdan geçirip ucunu aşağıya saldım. Tekrar aşağıya indim ve ipi çekerek varili altıncı kata çıkardım. İpin ucunu sağlam bir yere bağlayıp tekrar yukarıya çıktım. Tüm tuğlaları varile doldurdum.

Aşağıya indim ve bağladığım ipin ucunu çözdüm. İpi çözmeme birlikte kendimi havalarda buldum. Nasıl bulmayayım ben 70 kiloyum, varil 250 kg.

250 Kg'lık varil hızla aşağıya düşerken beni yukarıya çekti. Heyecan ve şaşkınlıktan ipi bırakmayı akıl edemedim.

Yolun yarısında dolu varille çarpıştık. Sağ iki kaburgamın bu sırada kırıldığını sanıyorum.

Tam yukarı çıkınca iki parmağım iple birlikte çikriğe sıkıştı. Parmaklarım da bu sırada kırıldı.

Bu sırada yere çarpan varilin dibi çıktı. Ve tuğlalar çevreye saçıldı.

Varil hafifleyince bu kez ben aşağıya inmeye, varil yukarıya çıkmaya başladı ve yolun yarısında yine varille çarpıştık. Sol bacağımın kaval kemiği de bu sırada kırıldı.

Can havli ile ipi bırakmayı akıl ettim. Ve tabii üçüncü kat hizasından aşağıya düştüm. Sol kaburgalarım, sol el bileğim de o zaman kırıldı sanırım.

Başımı yukarı kaldırdığımda boş varilin hızla üzerime geldiğini gördüm. Kafatasımın da böyle çatladığını sanıyorum. Bayılmışım, gözümü hastanede açtım.

Allah'ın herkesi böyle görünmez kazalardan korumasını diler, hürmetle ellerinizden öperim".

C. SÜREÇ YÖNETİMİ ANLAYIŞINDA İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşveren, işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışı içinde;

- iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak,
- denetlemek ve
- bunları **güncel gelişmelere uyarlamak** zorundadır.

6331/4'e göre, işverenin genel yükümlülükleri şunlardır:

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil **her türlü tedbirin alınması**, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, **sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi** ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği **tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler** ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) **Risk değerlendirmesi** yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, **çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu** göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

89/391 sayılı Çerçeve Yönerge (İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12.06.1989 Tarihli Konsey Direktifi) m.6/1'e göre de:

"İşveren, sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için **her türlü önlemi alacaktır.**

İşveren, durumu daha iyiye götürmek için **değişen koşullara kendisini uydurmaya hazır olacaktır."**

1. ÖNLEM ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6331 sayılı İSGK.m. 4/1-a, işverene "*Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması*" yükümlülüğünü getirmektedir.

Önlem alma aşamasında, İSG sistemindeki normlar, işyeri organizasyonu ile bütünleştirilmektedir.

Önleyici ve koruyucu olmak üzere iki yönlüdür. (89/391 sayılı Çerçeve Yönerge m.7; 6331.m.16/1-a, 16/2-c) Uzman personel tedarik etme ve koruyucu iş araç ve gereçlerini sağlama bu kapsamdadır.

İSGK başta olmak üzere, işverenin tabi olduğu mevzuatta öngörülün öngörülmesinin işçinin yaşamı, beden bütünlüğü ve sağlığına zarar verme potansiyeli bulunan tehlikeler belirlenecek, risk değerlendirmesi yapılacak, bunlara karşı da koruma sağlanacaktır.

Sadece işverenin ekonomik ve sosyal durumunu referans alan hakkaniyet dairesinde ve makul tedbirlerle sınırlandırılmış bir önlem alma yeterli değildir; çalışanlara tehlikeli olabilecek her önlemin alınması zorunlu olup aklın, ilmin, fen ve tekniğin gerekli gördüğü her türlü tedbirin alınması gereklidir. Zira, işverenin yükümlülüklerini yerine getirirken uyacağı ilkeler arasında "teknik gelişmelere uyum sağlamak" (m.5/1-d) ilkesi de sayılmaktadır. Bu nedenle bilim ve teknolojinin referans alınması ve bundan sorumlu olunması gerekir.

Örneğin çok tehlikeli bir maden işletmesinde "yaşam odası" bulunması gerektiği bilimsel ve teknolojik açıdan söylenebiliyorsa, mevzuatın bunu açıkça öngörmesine gerek bulunmadan işverenin sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

"Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümüdür.(İSGK.m.3/1-n).

Önlem alma yükümlülüğü;

- makine ve iş ekipmanları için önlem alma
- işçinin içinde bulunduğu sosyal çevrenin yaratacağı (psikososyal) riskler (cinsel ve psikolojik taciz) için önlem alma (6098 sayılı **TBK.** m.417: "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin **psikolojik ve cinsel tacize** uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.) **İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği**'nin 8. maddesinde risk değerlendirmesinde tehlikeler tanımlanırken, psikososyal tehlikelerden de söz edilmektedir.
- belirli alanlara girmenin önlenmesi (İSGK.m.4/1-d): "Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

Önlem alma hususunda sadece kasıt ve ağır kusurundan değil hafif kusurundan da sorumluluk söz konusudur.

Türk İsviçre Borçlar Hukuku sisteminde kusurun varlığı objektif bir ölçüte (objektif kusur) göre tespit edilir. Bu da dürüst, dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir işverenin davranışının esas alınmasıdır.

İSG açısından da, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ve yönetmeliklerde yer alan önlemler kusuru objektifleştiren ölçütler olarak değerlendirilir ve alınmayan veya uyulmayan önlemler için kusur sorumluluğu söz konusu olur.

Mevzuatta açıkça yer almamakla birlikte aklın, ilmin, fen ve tekniğin gerekli gördüğü önlemlerin alınmaması halinde, tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk söz konusudur (TBK.m.71).

İşveren, mevzuatta yer alan ölçütlere aykırılık nedeniyle kusur sorumluluğu, ölçütlerin bilinmediği ancak aklın, ilmin, fen ve tekniğin gerekli gördüğü önlemlerin alınmaması nedeniyle de tehlike sorumluluğu nedeniyle sorumludur.

Yargıtay, işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır.

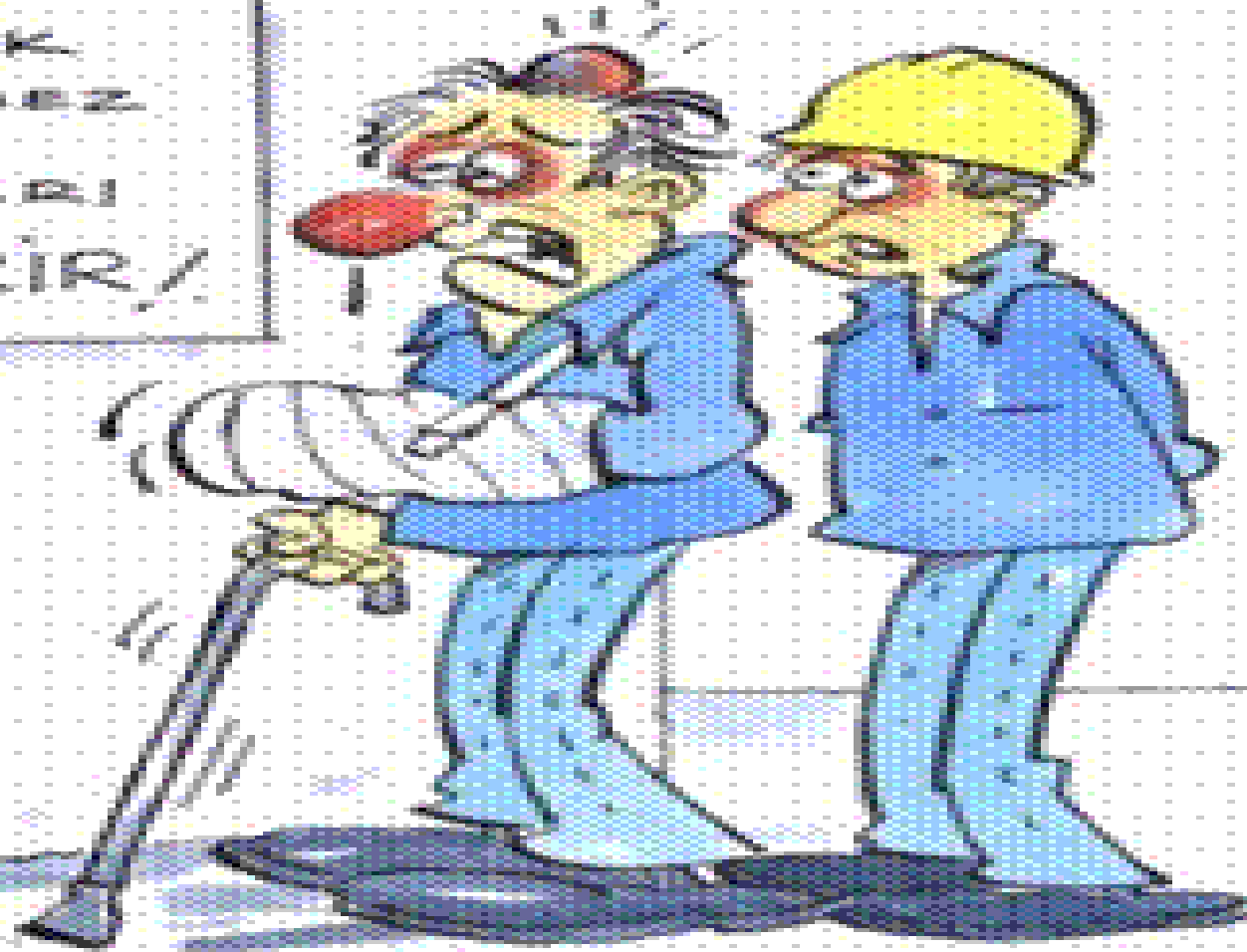
Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun **bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda**, işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.

İşveren, işyerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer işyerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz.

İşveren, alınan her türlü iş sağlığı ve güvenliği önleminin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. (İSGK.m.4/4; ÇY.m.6/5).



GÜVENLİK
ASLA İÇİTMEZ
İŞ KAZALARI
ACI VERİR!



2. DENETLEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSG önlemlerinin uygulamadaki etkinliğinin ve işyerinin somut şartları itibariyle İSG'yi sağlamadaki **yeterliliği kontrol edilir.**

Çalışanların önlemlere uyup uymadığını denetlemek ve onları uyarmak işverenin yükümlülükleri arasındadır. İşveren "İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar« (6331 sayılı Kanun m.4/1-b).

Amaç, işyerinde alınan önlemlerin iş kazası ve meslek hastalığı risklerini engellemesinin sağlanmasıdır. Zira alınmış önlemlere işçilerin uymaması önlem alınmamasıyla aynı oranda risk oluşturur.

Örneğin, kişisel koruyucu malzeme niteliği taşıyan baretleri kullanmadıkları sürece risklerin gerçekleşme olasılığı, çalışanlara hiç baret temin edilmemesi durumuyla aynı orandadır.

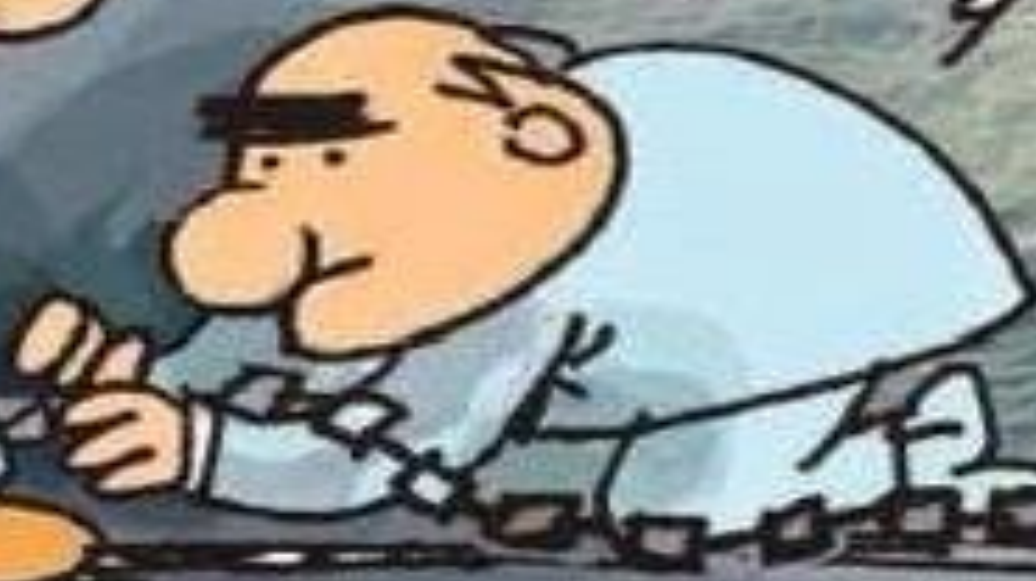
Çalışanların İSG tedbirlerine uyup uymadığını işverenler sürekli denetlemelidir.

Bu denetim görevini kendileri veya vekilleri yapabilir.

Yargıtay, denetim yükümlülüğüne sıkça atıf yapılmakta, gerekli ikazların yapılmaması halinde işvereni kusurlu saymaktadır. Bir kararında «İşveren bu tür işlerde çalıştırdığı işçisi için işyerinde baret bulundurmakla yetinemez, bu baretin çalışması sırasında işçiye vermek ve verdiği baretin işçi tarafından kullanıldığını denetlemekle dahi yükümlüdür. Bu yön üzerinde, hükme dayanak kılınmış bilirkişi raporunda durulmamıştır.»

AHA BİR BU EKSİKTİ!..

MERAK ETME BAŞINA
BİŞEY GELİRSE SENİ ÇEKİP
DIŞARI ÇIKARMAK İÇİN!..



3. UYARLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşveren daha önce alınmış sağlık ve güvenlik önlemlerini değişen koşullara uygun hale getirmeli veya mevcut durumu daha iyiye çevirmelidir. (İSGK.m.4/1-a; Çerçeve Yönerge m.6/1).

İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m. 7: "...yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir."

Aynı yönetmelik m. 12: "(1) Yapılmış olan risk değerlendirme; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir.

(2) Aşağıda belirtilen durumlarda ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenir.

a) İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması.

b) İşyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi.

c) Üretim yönteminde değişiklikler olması.

ç) İş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi.

d) Çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması.

e) Çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi.

f) İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması."

D. İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURACAĞI İLKELER

İSGK.m. 5. «Risklerden korunma ilkeleri»:

Teknolojideki değişiklik ve gelişmeler sonucu her geçen gün ortaya çıkan yeni risklere yönelik önlemleri planlamak gerekir.

İşveren işyerinin subjektif özelliklerine göre gerekli olan önlemleri, bir süreç yönetimi içerisinde işyerinin koşullarını göz önünde bulundurarak belirlemek yükümü altındadır.

Bu gereklilik işveren tarafından risk değerlendirmesi yapılarak/yaptırılarak belirlenebilir (İSGK.m.4/1-c ve 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge m.9/1)

İşverenin yükümlülükleri yerine getirirken göz önünde bulunduracağı ilkeler, Kanunda "tek tek" belirtilmek ve "öncelik sırasına dikkat edilmek suretiyle (koruma hiyerarşisi içinde) "**sınırlı sayıda**" (tüketici nitelikte) sayılmıştır.

Kanun'un 5. maddesinde dokuz kalem halinde sayılan bu ilkelerin bir yönetmelikle tanımlanması da mümkün değildir. Çünkü Kanun 30. maddesinde risklerden korunma ilkelerinin içerik ve kapsamı konusunda yönetmelik hükümlerine yer verilmesini öngörmüş değildir.

"Risklerden korunma ilkeleri" (İSGK. m. 5; 89/391 sayılı Çerçeve Direktif m. 6/2);

"İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur.

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

- d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- ę) alışanlara uygun talimatlar vermek.

İşveren, hiyerarşik bir sıra içerisinde hareket edecek;

- önce risklerden kaçınacak (tehlikeleri ortadan kaldıracak),
- önüne geçilemeyen, kaçınılamayan riskleri analiz edecek,
- risklerle, tehlikelerle kaynağında mücadele edecek,
- riskin sonuçları yerine, onu oluşturan etmenlerle mücadele edecektir.

Örneğin, işyerinde gürültü (tehlike) varsa;

- öncelikle bu sorunu ortadan kaldırmaya çalışacak,
- bunun için gürültünün kaynağına inecek,
- gürültüyü tamamen ortadan kaldıramazsa yeni teknolojilerden de yararlanarak bunu azaltmaya çalışacak,
- azaltmaya çalışırken öncelikle aktif önleme odaklı olan toplu korunma tedbirlerine yer verecek,
- en son aşamada ise pasif bir koruma sağlayan ve korunmanın son hattı olan kişisel donanım (örneğin kulaklık) vererek gürültü tehlikesine çözüm arayacaktır.

Görüldüğü üzere, işyerinde gürültü varsa, işveren bu sorunun çözümüne çalışana kulaklık vermekle başlamayacaktır. Maddede belirtilen tüm unsurları deneyecek, tehlikeyi en aza indirgeyecek, bunlara rağmen devam eden gürültüye karşı en son aşamada koruma amacıyla kulaklık verecektir.

Genel önleme ve koruma politikalarının son prensibi, çalışanlara uygun talimat verilmesidir.

Uygun talimat ile kastedilen, çalışanın kişisel durumuna sağlık ve güvenlik yönünden uygun olan direktiflerdir.

Sözü edilen risklerden korunma ilkeleri, işverenin kusurunun tespitinde yargıya da yol gösterici olacaktır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu yeni tarihli bir kararında;

"... İşverenin ... gözetme borcuna ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesindeki genel yükümlülüklerine, 5. maddesindeki risklerden korunma ilkelerine aykırı davranışının, işverenin kusuru olarak sayılması gerekmektedir."



**DİKKATLE DİNLEDİĞİNİZ İÇİN
TEŞEKKÜR EDERİM...**