

İSG

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DERGİSİ

1

Editörden
Vedat Reha MERT
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü

2

İş Kazası İstatistikleri
Ünsal ERDEM
Maden Mühendisi - Baş İş Müfettişi

7

Örgütsel Stres Yönetimi (I)
Mürsel ÇUKUR - İş Müfettişi

11

Araştırma-Geliştirme (AR-GE)
İş Sağlığı ve Güvenliği
Murat ANDAÇ - İş Müfettişi

13

Verimlilik Üzerine
Alper AYDIN
Milli Prodüktivite Merkezi Uzmanı

15

Tozla Mücadele Komisyonu
Çalışma Yönergesi

17

Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını İyileştirme Vakfı
Nurdan AĞCA - Eczacı

19

IOSH At International Conference
Ankara
Richard JONES - IOSH Head of Technical Affairs

20

Ulusal ve Uluslararası
Toplantılar

21

Uluslararası Sözleşme

22

Web Siteleri

23

Yeni Yayınlar

24

Haberler



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İKİ AYDA BİR YAYINLANIR.
ÜCRETSİZDİR.

**İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Adına
Sahibi**

Vedat Reha MERT

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Rana GÜVEN

Yayın Kurulu

Zerrin EŞCAN

Nurdan AĞCA

Ümit TARHAN

Ünsal ERDEM

Yazışma Adresi

İnönü Bulvarı No: 42 Emek-ANKARA

Tel : (0312) 215 50 21

Fax : (0312) 215 50 28

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

Tasarım - Renk Ayrımı

Favori Repro (0312) 434 02 12

e-mail: favori@marketweb.net.tr

Baskı - Cilt

İsgüm Matbaası (0312) 357 16 37





EDİTÖRDEN

21. yüzyılın ilk yılının sonuna yaklaştığımız bugünlerde dergimizin 3. sayısında yeniden sizlerle birlikte olmanın mutluluğunu yaşıyoruz. Amacımız, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmaları, yurt içinde ve yurt dışında gerçekleşen aktiviteleri sizlere olabildiğince hızlı bir biçimde yansıtmak ve bu konunun uzmanlarının gerek bilimsel ve gerekse aktüel görüşlerini aktarmaktır. Dergimizin alanında bir düşünce platformuna dönüşebilmesi ise gelecekteki hedeflerimiz arasındadır. Bu amaca ulaşabilmek için okurlarımızın katkılarına ihtiyaç duyduğumuzu, bize ulaşan görüşleri yayınlamaktan mutluluk duyacağımızı belirtmek istiyorum.

2001 yılının geçen 10 ayı iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyetlerin özellikle Avrupa Birliği ile bütünleşme süreci çerçevesinde yoğunlaştığı bir dönem olmuştur. AB müktesebatının milli mevzuatımıza uyarlanması çalışmaları hızla sürdürülmekte olup tüzük ve yönetmelik tasarıları redaksiyon aşamasına ulaşmıştır. Merkezi İspanya'nın Bilbao kentinde bulunan Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansının ülkemiz focal pointi olan Genel Müdürlüğümüzün WEB SİTESİ, ajansın teknik katkıları ile oluşturulmuştur. Bu site gerek ülkemizdeki ve gerekse AB ülkelerindeki gelişmelerin takibi açısından fevkalade önemli bir araçtır. Genel Müdürlüğümüz ile AB Türkiye Temsilciliği arasında oluşturulan mutabakat çerçevesinde ajansın çalışmalarına aktif katılım sağlanmıştır. Bu katılım yoğunlaşarak devam edecektir. Mayıs ayında gerçekleştirdiğimiz konferansın ardından katılım sağlanan HESME 2. Focal Point'ler toplantısında ülkemizin bu alandaki faaliyetleri övgü almış ve HESME programının Orta Asya Ülkelerine yaygınlaştırılması amacıyla kurulacak HESME Ajansının Türkiye'de kurulması teklif edilmiştir. Bu amaçla, Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesinin kendi binasına taşınmasıyla daha geniş bir hizmet kapasitesine ulaşan İSGÜM Merkez binasının bir bölümünün Uluslararası HESME Araştırma ve Eğitim Merkezi olarak yapılandırılması çalışmaları başlatılmıştır. Gerek WHO ve gerekse TİKA ile bu alanda teknik ve mali işbirliği protokol taslağı hazırlanmıştır. Yine, merkezin kuruluşunu takiben uygulanacak eğitim kampanyası için Hacettepe Üniversitesi ile birlikte bir HESME EĞİTİM TRENİ ORGANİZASYON ÇALIŞMALARI başlatılmıştır. Bu merkez, ayrıca, düzenlenecek eğitim ve seminer programları çerçevesinde dost ve kardeş ülke uzmanlarının yerli ve yabancı uzmanlar aracılığı ile eğitileceği bir merkez olacaktır. İSGÜM bu amaçla yenilenecek, eğitim programlarına katılacak yerli ve yabancı uzmanların konaklama ve ağırlamalarına uygun fiziki bir yapıya kavuşturulacaktır. Ayrıca, sanayinin yoğun olduğu 21 il merkezinde 21 laboratuvar ve 21 mobil kontrol aracı projesinin gerçekleştirilmesi amacıyla bütçeye ödenek konulması sağlanmıştır. Kısıtlı bütçe imkanlarına döner sermaye kaynakları da eklenerek bu projenin birkaç yıl içinde tamamlanması planlanmıştır. Projenin gerçekleştirilmesi amacıyla, Bursa, Kocaeli ve Gebze işveren kuruluşlarıyla yapılan bilgilendirme toplantıları sonucundaki işbirliği teklifleri de 2002 yılında hayata geçirilecektir.

2002 yılı Ekim ayında tekrarlanacak olan Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı için oluşturulan Ulusal Düzenleme Komitesi, yaz aylarında ara verdiği çalışmalarını sürdürmeye başlamıştır. Bu bağlamda, Küçük ve Orta Ölçekli İşyerleri'nin sorunlarının irdeleneceği konferansa daha geniş bir katılım sağlanmaya çalışılacaktır. Yine, her yıl tekrarlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası hazırlıkları da sürdürülmektedir. 2002 yılında gerçekleştirilecek faaliyetlerimiz hakkındaki bilgileri gelecek sayılarımızda vermeye devam edeceğiz.

Yeniden buluşmak ümidiyle esen kalın.

Vedat Reha MERT
İş Sağlığı ve Güvenliği
Genel Müdürü



İŞ KAZASI İSTATİSTİKLERİ

Ulusal mevzuatlardaki farklılıklar nedeniyle ülkeden ülkeye hatta bir ajanstan diğerine endüstriyel kazalara ilişkin istatistiklerin hazırlanmasında kullanılan metotlar çok geniş çapta değişiklik gösterebilmektedir.

İstatistik bilgilerini derleyen kaynaklar aşağıda gösterildiği gibidir:

- 1-Ulusal İstatistik Ofisleri
- 2-Tazminat Ajansları
- 3-Ulusal Sigorta veya Sosyal Sigorta Ajansları
- 4-İş Teftiş Kurulları
- 5-Kaza Önleme Ajansları

1998 yılında Cenevre'de gerçekleştirilen 16. Uluslar arası Çalışma İstatistikçileri Konferansında (ICLS) alınan ilke kararında (Resolution) aşağıdaki istatistik terimlerinin gözönüne alınması kararlaştırılmıştır:

- 1-Mesleki Kaza
- 2-Mesleki Yaralanma
- 3-İşgöremezlik

Söz konusu konferansta alınan ilke kararına göre, toplanan veriler istihdamdaki statülerine bakılmaksızın ülke çapında ekonominin tüm dallarındaki ve sektörlerindeki işçi, işveren ve kendi adına çalışanlar olmak üzere çalışanların tamamını kapsayacaktır.

İşgünü kaybına neden olan mesleki yaralanma olayları aşağıdaki hususlar için dikkate alınacaktır:

- 1-Toplam Olay Sayısı
- 2-Ölümlü Olaylar Sayısı
- 3-Ölümlü Olmayan Olaylar Sayısı
- 4-Geçici İşgöremezlik Olayları Sayısı

Meslek hastalığı olayları, kaza istatistikleri kapsamı dışında tutulmaktadır.

İş kazası istatistiklerinin oluşturulmasında kullanılan sayısal değerler arasındaki farklılıklar, karşılaştırmalı ölçüm değerlerinin dikkate alınmasıyla anlamlı hale getirilmektedir. Bu ölçüm değerleri sıklık, olabilirlik ve ağırlık oranlarıdır.

16. Uluslararası İstatistikçiler Konferansında aşağıdaki iş kazası oranlarının hesaplanması karara bağlanmıştır:

1-Kaza Sıklık Oranı (Accident Frequency Rate)

Takvim yılı içerisindeki ölümlü ve/veya ölümlü olmayan mesleki yaralanmaların toplam sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta yer alan işçilerin çalışma saatlerinin toplamına bölünmesiyle elde edilen değer 1.000.000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır.

Bununla ilgili bir örnek aşağıda gösterilmiştir:

850 işçinin çalıştığı bir işletmede, bir yıl içerisinde 100 iş kazasının meydana geldiği ve kaybedilen işgünü toplamının is (Yıllık izin, işe gelmeme, hastalık ve kaza gibi) 40.000 olduğu varsayalım. (Bir yıl içerisinde 300 işgününün bulunduğu ve bir işgününde 7.5 saat çalışıldığı kabul edilmektedir.)

Bu durumda, kaza sıklık oranı aşağıdaki formüle göre hesaplanacaktır:

$$KSO = \frac{\text{Toplam Kaza Sayısı}}{\text{Toplam İnsan Saat Çalışma Sayısı}} \times 1.000.000$$

$$KSO = \frac{100}{(850 \times 300 \times 7.5)} - (40.000 \times 7.5) \times 1.000.000$$

$$KSO = 62.01$$

2-Kaza Ağırlık Oranı (Accident Severity Rate)

Takvim yılı içerisindeki ölümlü ve/veya ölümlü olmayan mesleki yaralanmalardan dolayı toplam kayıp gün sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta

Ünsal ERDEM

Maden Mühendisi
Baş İş Müfettişi



yer alan işçilerin çalışma saatlerinin toplamına bölünmesiyle elde edilen değer 1000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır.

Bu durumda, kaza ağırlık oranı aşağıdaki formüle göre hesaplanacaktır:

$KAO = \frac{\text{Kazalardan Dolayı Toplam Kayıp Gün Sayısı}}{\text{Toplam İnsan Saat Çalışma Sayısı}} \times 1000$

Bu oranın hesaplanması sırasında, eğer ölümlü iş kazası veya sürekli işgöremezlik durumu mevcutsa, kazalardan dolayı toplam kayıp gün sayısına, her ölümlü ve/veya sürekli işgöremezlik olayı için ayrı ayrı 7500 gün eklenmesi gerekmektedir. Geçici işgöremezlik olaylarında, tıbbi işlemlerin 1 günden daha az sürmesi durumları dikkate alınmamaktadır.

3-Kaza Olabilirlik Oranı (Accident Incidence Rate)

Takvim yılı içerisindeki ölümlü ve/veya ölümlü olmayan mesleki yaralanmaların toplam sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta yer alan işçilerin toplam sayısına bölünmesiyle elde edilen değer 100.000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır. Bu oran istatistik verilerinin elde edilmesi ve değerlendirilmesi açısından daha basit ve sade bir oranı temsil etmektedir. Oran tipleri, çeşitli ülkelerde, istihdam edilen her 100.000 işçi, her 100.000 çalışan veya her 100.000 sigortalı işçi olarak dikkate alınmaktadır. Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) istatistiklerinde, Türkiye için her 100.000 sigortalı işçi sayısına göre değerlendirme yapılmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) istatistiklerinde, iş kolları bazında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlerin sayısı ayrı ayrı verilmemekte, yalnızca genel toplamdaki ölümlerde iş kazası ve meslek hastalığı ayrımı yapılmaktadır. Bu veya başka nedenlerden dolayı da, ILO tarafından düzenlenen yıllık istatistik raporlarında, iş kazaları oranları içerisinde meslek hastalığı sonucunda meydana gelen ölümlerin de dahil edilmesi sonucu, Türkiye'deki ölümlü iş kazası oranları olması gerekenden daha yüksek çıkmaktadır. Bu eksik ve yanlış uygulamanın SSK ve ILO nezdinde düzeltilmesi gerekmektedir.

Türkiye'de 1999 yılı içerisinde çeşitli iş kolları bazında meydana gelen ölümlü iş kazalarının kaza olabilirlik oranları (yüzbinde olarak) aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak verilmektedir:

(SSK tarafından, iş kolları bazında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölümlerde bir ayırım yapılmamış olduğundan, belirtilen oranlar toplam ölüm sayıları dikkate alınarak hesaplanmıştır. / Kaynak: SSK 1999 İstatistik Yıllığı)



TABLO-I
TÜRKİYE'DEKİ İŞ KAZASI ORANLARI

| İş Kolu Kodu | İş Kolu Türü | Sigortalı Sayısı | Ölüm Sayısı | Kaza Oranı |
|--------------|------------------|------------------|-------------|--------------|
| 01 | Tarım ve Hay. | 44.168 | 4 | 9.05 |
| 02 | Ormancılık | 31.621 | 9 | 28.46 |
| 04 | Balıkçılık | 2.142 | 0 | 0 |
| 11 | Kömür Maden. | 46.905 | 49 | 104.46 |
| 12 | Kömür Dışı M. | 12.072 | 15 | 124.25 |
| 13 | Ham Petrol | 1.855 | 238 (?) | * |
| 14 | Taş, Kil ve Kum | 24.935 | 23 | 92.23 |
| 19 | Diğer Madenler | 11.199 | 3 | 26.78 |
| 20 | Gıda Maddeleri | 242.945 | 40 | 16.52 |
| 21 | İçki Sanayii | 13.261 | 0 | 0 |
| 22 | Tütün Sanayii | 33.910 | 0 | 0 |
| 23 | Dokuma Sanayii | 307.391 | 21 | 6.84 |
| 24 | Giyim Sanayii | 321.891 | 12 | 3.73 |
| 25 | Ağaç ve Mantar | 50.229 | 9 | 17.91 |
| 26 | Mobilya İmalatı | 62.386 | 4 | 6.41 |
| 27 | Kağıt İmalatı | 28.247 | 5 | 17.70 |
| 28 | Matbaacılık | 49.983 | 1 | 2.00 |
| 29 | Deri Sanayii | 17.882 | 0 | 0 |
| 30 | Kauçuk Sanayii | 21.130 | 0 | 0 |
| 31 | Kimya Sanayii | 73.810 | 7 | 9.48 |
| 32 | Petrol ve Kömür | 8.783 | 2 | 22.77 |
| 33 | Taş Toprak San. | 135.537 | 21 | 15.49 |
| 34 | Metal Sanayii | 66.479 | 12 | 18.05 |
| 35 | Metal Eşya San. | 179.837 | 34 | 18.90 |
| 36 | Makine İmalatı | 145.786 | 20 | 13.71 |
| 37 | Elek.Mak.İmalat. | 72.291 | 1 | 1.38 |
| 38 | Motorlu Taş.İml. | 183.562 | 21 | 11.44 |
| 39 | Muhte. Eşya İml. | 77.859 | 4 | 5.13 |
| 40 | İnşaat | 1.072.455 | 407 | 40.41 |
| 51 | Isıtma Sanayii | 90.050 | 16 | 17.76 |
| 52 | Su ve Sıhhi Tes. | 123.042 | 28 | 22.76 |
| 61 | Top.ve Per.Tic. | 700.640 | 72 | 10.28 |
| 62 | Bank.ve Mali M. | 70.657 | 5 | 7.07 |
| 63 | Sigortalar | 22.751 | 0 | 0 |
| 64 | Gayrimenkul İşl. | 4.932 | 0 | 0 |
| 71 | Nakliyat | 339.657 | 168 | 49.55 |
| 72 | Ardiye ve Antrp. | 30.144 | 2 | 6.63 |
| 73 | Muhabere Hiz. | 6.079 | 0 | 0 |
| 81 | Devlet Hizmet. | 29.445 | 8 | 27.16 |
| 82 | Amme Hizmet. | 191.124 | 7 | 3.66 |
| 83 | Huk.Tic.Tek.Hiz. | 401.657 | 30 | 7.48 |
| 84 | Eğlence Hizmet. | 36.840 | 2 | 5.42 |
| 85 | Şahsi Hizmetler | 444.646 | 33 | 7.43 |
| GENEL | TOPLAM | 5.832.215 | 1095 | 18.77 |



* : SSK 1999 İstatistik Yıllığı verilerinde iş kolu kodu 13 olan "Ham Petrol ve Tabii Gaz" iş kolundaki sigortalı sayısı 1.855 olarak gösterilmesine rağmen ölüm sayısı 238 olarak gösterilmiştir. Önceki yıllardaki istatistik değerlerinde ölüm sayısının (0) olarak verildiği dikkate alındığında, bu sayının hatalı olarak girildiği anlaşılmaktadır. Bundan dolayı, yukarıdaki tabloda söz konusu iş kolundaki kaza olabilirlik oranı hesaplanmamış ve toplam ölüm sayısı içerisine 238 sayısı dahil edilmemiştir.

Tabloda yer alan Genel Toplam içerisine, SSK tarafından iş kolları bazında ayrımı yapılmamış olan meslek hastalıklarından dolayı meydana gelen 168 ölüm sayısı da dahildir. Buna göre 1095 olan Genel Toplam'dan 168 sayısı çıkarıldığında, iş kazalarından dolayı meydana gelen ölüm toplamı 927'ye düşecektir. Bu takdirde, Genel Toplam dikkate alınarak hesaplanan kaza olabilirlik oranı da 15.89 olacaktır. ILO tarafından dikkate alınan SSK istatistiklerindeki toplam ölüm sayısı içerisinde meslek hastalıkları da bulunduğundan, Türkiye'nin ölümlü iş kazalarındaki kaza olabilirlik oranı da olması gerekenden daha yüksek çıkmaktadır.

Türkiye'nin dünyadaki diğer ülkelerle kıyaslamasının yapılabilmesi için, ILO 2000 İstatistik Yıllığı verilerine göre, aşağıdaki tablonun da dikkate alınması gerekmektedir: (Ölümlü iş kazası oranları, bazı ülkelerde 100.000 çalışan sayısı esas alınarak, bazı ülkelerde ise 100.000 sigortalı işçi sayısı esas alınarak hesaplanmıştır- ILO 2000 Statistical Yearbook)



TABLO-II
DÜNYADAKİ İŞ KAZASI ORANLARI

| Yıllar Ülkeler | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Türkiye | 43.5 | 45.3 | 46.8 | 38.1 | 28.3 | 20.8 | 32.2 | 29.0 | 22.5 | 18.7 |
| Mısır | 15 | 14 | 14 | 11 | 12 | 11 | 9 | 11 | 90 | - |
| Arjantin | - | - | - | - | - | - | - | 14.9 | - | - |
| Brezilya | 23.5 | 19.9 | 16.1 | 16.2 | 13.6 | 16.7 | 18.7 | 14.1 | 15.7 | - |
| Meksika | 11 | 13 | 12 | 12 | 12 | 15 | 11 | 12 | 10 | 9 |
| A.B.D | - | - | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | - |
| Kanada | 8.5 | 7.8 | 7.8 | 5.9 | 5.5 | 5.6 | 5.2 | 6.1 | 5.6 | - |
| Japonya | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 |
| Hong K. | 9.9 | 9.2 | 10.0 | 11.7 | 10.4 | 9.8 | 11.0 | 9.8 | 10.1 | - |
| İsrail | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 4.1 |
| Ürdün | 113 | 56 | 75 | 34 | 17 | 14 | 24 | 40 | 13 | - |
| Kırgızistan | 10 | 10 | 10 | 9 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 6 |
| Kazakistan | 15.5 | 14.1 | 14.8 | 15.7 | 15.7 | 10.7 | 9.7 | - | 9.4 | 9.7 |
| G.Kore | 30 | 29 | 34 | 32 | 37 | 34 | 33 | 33 | 29 | 19 |
| Avusturya | 7.9 | 8.0 | 6.6 | 7.5 | 6.1 | 6.4 | 5.7 | 5.1 | 5.3 | - |
| Belçika | 5.0 | 7.0 | - | 6.5 | 7.0 | 6.0 | 5.4 | 5.5 | - | - |
| Bulgaristan | - | - | - | - | - | - | 10.4 | 10.0 | 8.6 | 8.3 |
| Danimarka | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| İspanya | 14.2 | 13.4 | 12.1 | 11.0 | 10.6 | 10.1 | 9.8 | 10.1 | 9.8 | 9.5 |
| Estonya | 12.1 | 9.2 | 8.3 | 10.8 | 1.2 | 11.6 | 8.1 | 7.7 | 9.3 | 8.5 |
| Finlandiya | 3.5 | 4.1 | 3.5 | 3.2 | 3.2 | 2.6 | 2.7 | 3.1 | - | - |
| Fransa | 8.4 | 7.4 | 7.1 | 6.0 | 5.6 | 4.9 | 5.3 | 4.8 | 4.5 | - |
| Almanya | 5.07 | 4.03 | 4.68 | 5.03 | 4.63 | 4.24 | 3.96 | 3.68 | 3.42 | - |
| Yunanistan | 4.6 | 4.8 | 5.2 | 5.3 | 4.4 | 4.8 | 4.4 | 4.0 | 4.1 | - |
| Macaristan | - | - | - | - | 3.79 | 4.67 | 4.08 | 3.93 | 4.31 | 4.06 |
| İrlanda | - | - | - | 5.6 | 4.2 | 7.3 | 4.2 | 3.5 | - | 4.2 |
| İtalya | - | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 7 | 7 | 8 | - |
| Polonya | 6.5 | 6.5 | 6.0 | 6.1 | 5.7 | 5.5 | 5.7 | 6.0 | 5.5 | 4.5 |
| Romanya | 10 | 9 | 7 | 8 | 7 | 7 | 8 | 8 | 8 | 7 |
| Rusya | 12.9 | 12.8 | 13.1 | 13.9 | 13.3 | 13.8 | 15.5 | 14.8 | 14.2 | 14.4 |
| İngiltere | 1.6 | 1.4 | 1.3 | 1.2 | 1.0 | 1.1 | 0.9 | 0.9 | 0.8 | - |
| İsviçre | 5.3 | 4.5 | 3.9 | 3.3 | 3.7 | 3.1 | 3.2 | 3.4 | 3.2 | - |
| İsveç | - | - | - | 2.6 | 6.2 | 2.3 | 2.3 | 2.3 | 1.7 | - |
| Avustralya | - | - | 7 | 7 | 7 | 6 | 5 | 5 | - | - |
| Hırvatistan | - | - | - | - | 4.0 | 4.2 | 3.5 | - | - | - |

SAYI 3 • YIL: 1 • EYLÜL • EKİM • 2001



ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ (I)

I. STRES NEDİR? TANIMI VE KAPSAMI

Stres tıbbi ve biyolojik olarak organizmanın hangi ortamda olursa olsun bir uyarana karşı geliştirdiği biyolojik reaksiyondur

Stres isteklerimize karşı gösterdiğimiz tepkilerimizdir. Birçok insan stresin, başkaları tarafından kendilerine yapılanlardan olduğunu düşünürler. Gerçekte ise stres bizim aşırı duygularımız ve isteklerimiz sonucunda ortaya çıkan durumlara karşı bizim göstermiş olduğumuz tepkilerdir

Stres, kişi üzerinde aşırı fizyolojik ve psikolojik talepler yaratan bir uyarıcıya karşı, o kişinin uyum sağlayabilme tepkisidir.

Endüstri toplumlarında genellikle kişinin değeri, elde ettikleri ve elinde tuttukları ile ölçülür. Doğal olarak her türlü değişme ve yükselme yolları, yani başarının yolu herkese açıktır. Bu durumda başarının ölçüsü "*elde edilenler yani kazanılanlar*" olduğu için, bireyler kendilerini, durumu lehlerine çevirme olanağına sahip oldukları sonsuz bir yarışta hissetmektedir. Tökezlemek ve kaybetmek kişisel yetersizliğin ifadesi kabul edilmekte, başarı ise, prestij ve yüksek statü gibi değerler getirmektedir. Bu şekilde bir yaşam, iş, evlilik, çocuk yetiştirme ve toplumsal ilişkilerin dalgalanmaları da kişileri stresin içine itmektir. Yaşamın büyük bir bölümünü işte geçiren bireyler için, günümüzde artık iş ve iş dışı yaşamın stresini birbirinden ayırmak güç hale gelmiştir

Stresi meydana getiren etmenler "stres vericiler ya da stresörler" olarak adlandırılmaktadır. Stres teriminin farklı anlamlarını göstermek için iki ayrı kavram kullanılmaktadır. Bunlar, yapıcı stresi ifade eden "olumlu stres" ve yıkıcı stresi tanımlayan "olumsuz stres" terimleridir. Olumlu stres, sağlıklı, geliştirici ve bireylerce arzu edilen strestir. Bu tür bir gerilim, bireyleri daha iyi performansla götürebilir. Örneğin, özel yaşamda evlilik öncesi gerginlik, iş yaşamında ise ödüle aday bir çalışmanın sonucunu bekleyiş gibi. Olumsuz stres ise, bireylerin fiziksel ve psikolojik kapasitesini çevredeki stres kaynakları ile başa çıkmada zayıflatan bir gerilimi ifade eder. Örneğin, özel yaşamda boşanma öncesi ve sonrası gerginliği, iş yaşamında amirle olumsuz ilişkiler, olumsuz koşulları vb. sayılabilir. Yani stresin "azı karar çoğu zarar" dır de denilebilir. Stres sürekli yanması gereken bir ateş gibidir. Çok kısıldığında sönecek fazla açıldığında da parlayacaktır. Her iki halde gerek bireysel gerek örgütsel organizmalar için olumsuzluklara yol açacaktır. Ateş hep yanmalıdır, ne sönmeli ne de parlamalı...

Stresin belirtilerini ruhsal, sosyal, duygusal, zihinsel, fiziksel, örgütsel stres belirtileri başlıkları gibi, etkilediği yapılar açısından bir çok başlık altında inceleyebiliriz. Biz burada stresin örgütsel belirtilerine değineceğiz.

II. ÖRGÜTSEL STRES BELİRTİLERİ

Verimlilik azalması,
Yöneticilerin hatalı kararlar alması,
Çalışma ilişkilerinde kesintiler,
Çalışanlar arasında geçimsizlik,
İşe devamsızlık, işe geç gitme,
İşten ayrılma,
İş tatminsizliği,

Mürsel ÇUKUR

İş Müfettişi

Ata Soyer, "Stres ve İş", *Toplum ve Hekim Dergisi*, Cilt 14, Sayı 2, s.108

Arthur Rowshan, *Stres Yönetimi : Hayatımızın Sorumluluğunu Almak İçin Stresi Nasıl Yönetebilirsiniz?*, çev. Şahin Cüceloğlu, Sistem Yayıncılık, Geliştiren Kitaplar Dizisi, No:171, Birinci Basım, İstanbul, 1998, s.21

İlkay Savcı, *Örgüt ve Birey*, 72 Tarama Dizgi Fotokopi Ofset Ltd. Şti., Birinci Basım, Ankara, Nisan 1999, s. 84 A.k., s. 84



Örgütsel moral zayıflığı,
Örgütsel bağlılığın zayıflaması., yabancılaşma,
Gerek bireysel gerek örgütsel olarak başlıcaları sayılan bu belirtilerin hepsinin olması gerekmez. Önemli olan bu belirtilerin yoğunluğu ve süresidir.

III. ÖRGÜTSEL STRES ETMENLERİ

Çalışma yaşamında bir çok stres etmeni bulunmaktadır. Stres etmenleri örgüt içi ve dışı çevreyle, bireyin kendisinden kaynaklanmaktadır.

Çalışma yaşamında örgüt çevresi de önemli bir stres kaynağıdır. Bu stres etmenleri aşağıda sıralanmıştır:

A) Örgütsel İlişkiler Yönünden Oluşan Stres Etmenleri

1. Ücret Düzeyi ve Teşvik Edici Ödeme Sistemleri : Çalışanın kendisi ve ailesi için gereken beslenme, barınma, sağlık, eğitim gibi temel ihtiyaçlarını karşılayamaması strese yol açacaktır. Ayrıca pirim gibi ücret sistemleri çalışanlar arasında rekabete çatışmaya yol açarak strese neden olacaktır. İşyerindeki ücret yönetiminde "eşit işe eşit ücret" ve "yapılan işe göre ücret" ilkelerindeki sapmalar da stres düzeyini etkileyecektir.

2. Postalar Halinde Çalışma Düzeni : Bu sistemde çalışma programı vardiyalı şekilde düzenlenmiş olup vardiyalar belirli sürelerle değişmektedir. Böyle bir çalışma sistemiyle bedenin biyolojik ritmi bozulmakta ve çalışanın sosyal ilişkilerini olumsuz etkileyerek strese yol açmaktadır.

3. Zaman Baskısı : Stres zamanın değerlendiriliş biçimine bağlı olarak da ortaya çıkabilir. Zaman başarılı bir örgütün en önemli parçası ve yeri doldurulamaz bir kaynağıdır. Plansız çalışma, verimsiz toplantılar, beklenmedik ziyaretler ve telefon görüşmeleri gibi etkenler zamanın gereği gibi değerlendirilememesine ve işin gereği gibi yapılamaması kaygısına yol açar. Uzun çalışma saatleri, fazla iş yükü, zaman baskısı çalışanların aileleri ve arkadaş grupları ile ilişkilerini zayıflatır. Aynı anda bir kaç işle ilgilenmek verimliliği de düşürür. İşlerin merkezi-bürokratik nitelikli, astlara görev ve yetki vermekte çekinen bir örgütlenme anlayışı zamanın etkin kullanılmasını zorlaştırır.

Çalışma saatlerinin fazlalığı mutlak olarak üretimin artacağı şeklinde değerlendirilmemelidir. Yapılan bir araştırmada elmaları sandıklara yerleştirme işinde çalışan iki grup işçinin farklı çalışma süreleri içinde farklı üretimlerde buldukları görülmüştür. Sıkı bir disiplin altında, günde 10 saat çalışma durumunda olan işçiler, daha rahat çalışma koşulları içinde bulunan ve 8 saat çalışan işçilerden ortalama olarak günde 5 kasa daha az iş çıkarmışlardır.

4. İşin Düzenlenmesi : Çağdaş çalışma sistemleri seri üretime dayanan, çalışanları, sistemin içinde küçük küçük makine parçaları şekline sokan otomasyon ve bilgisayar teknolojilerindeki gelişmeler, işe yabancılaşma sorununu ortaya çıkarmıştır. İşler artık bireyler için anlamsız küçük parçalara bölünmektedir. Bu da saldırgan davranışlar, geriye dönüş davranışları (intihar, dünyadan elini eteğini çekerek ölümü bekleme, kendini tamamıyla dini işlere kaptırmak gibi), tekrar denemek istenen sabit davranışlar, işi oluruna bırakma gibi davranışlara yol açmaktadır.

A.k., s. 89

Arthur Rowshan, a.g.k., s. 17-20

İlkay Savcı, a.g.k., s. 86

Jale Balaban, *Örgütsel Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, A.Ü.S.B.E., Eskişehir, 1998, s. 27

Asuman Türkel, "Monotonluk ve Başa Çıkma Yöntemleri", *MESS 1990 Yılı Seminerleri Eğitim Kitapları Dizisi-24*, Şubat 1991, s. 22

İlkay Savcı, a.g.k., s. 86

Asuman Türkel, a.g.k., s. 12-14



5. İşyeri Sosyal İlişkileri : Ast üst ilişkilerindeki ilişki bozuklukları strese yol açabilmektedir. Görevini "yanlış bulmak" olarak düşünen yönetici tipleri astlarının strese girmelerine yol açmaktadır. Özellikle üst kademenin baskısı ile alt kademenin direnci altında sıkışan orta düzey yöneticiler stresle daha yoğun olarak karşı karşıya gelmektedir. Yoğun rekabetlerin ve çatışmaların yaşandığı örgütler de strese yol açmaktadırlar. Bunun dışında, sosyal yalnızlık (izolasyon) getiren bir iş düzenlemesi de çalışanı strese itmektedir

6. Rol Belirsizliği ve Çatışması : İşin amaçlarının ve bütün içindeki anlamını bilmemek, sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması, çalışmada gerilim yaratabilir.

7. Aşırı İş Yükü ve Çok Fazla Sorumluluk : Fazla iş yükü iki şekilde olabilir. İş miktarı çok fazla olabilir ya da iş, kişinin gücünü aşacak kadar zordur. Çalışana verilen sorumluluğun azlığı veya fazlalığı da gerilime neden olabilir.

8. Örgütsel İklim : Örgütsel iklim, çalışanların bir örgütteki çalışmanın nasıl olması gerektiği konusundaki beklentilerinin nereye kadar karşılandığının bir ölçütüdür. Örgütte destek, bağlılık, kararlara katılma, güvenilirlik, dürüstlük, yeterli bilgilendirme ve iletişimin açıklığı örgüt ikliminin açık ve istenilen durumda olmasına katkıda bulunur. Böyle bir örgütte çalışanların moralleri düzelir. Aksi durumda, çalışan örgüt yapısının çalışanların görevini başarması için kolaylaştırıcı nitelikte olmadığı düşünülerek, çalışanın işini başarması için gerekli isteği azaltabilir. Çalışan kendini baskı altında hissederek strese bağlı sorunlarla karşılaşabilir.

9. Karar Verme Sürecine Katılma: Bireylerin örgütlerde yapılan işle ilgili kararların alınmasına katılma fırsatının olmaması strese yol açabilmektedir. French ve Caplan'a (1973) göre karar verme sürecine katılmanın olmayışıyla ortaya çıkan stres etmenleri çalışanların verimliliğini düşürür. Özellikle çalışanın kendisini ilgilendiren kararlarda fikrinin hiç sorulmaması ve sadece sonuçların bildirilmesi de bireyin örgüte olan güvenini azaltır.

Harwood Konfeksiyon Endüstrisinde Kurt Lewin'in asistanları tarafından, erkek pijamaları üretilen bir imalathanede yaşanan sorunun nedenleri araştırılmıştır. Yönetimin harp sonrası pijama modellerinde yenileme kararı alması sonucu, bu uygulama yeni yöntem ve teknikler anlamına geldiği için işgörenlerin tepkisini çekmiş, işgörenler itiraz ederek üretimi düşürmüşlerdir. Araştırmacılar çalışanları iki gruba ayırarak işe başlamışlardır. Bu gruplardan birisi kontrol grubu görevi görmüş ve eski çalışanlardan oluşturulmuştur. Bunlara sadece modelin değiştirileceği haberi verilmiştir. Deney grubu ise iki yöntem uygulanmak üzere iki grup halinde oluşturulmuştur. Deney gruplarından birine **kısmi katılma yöntemi** çerçevesinde toplantıya katılmaları söylenmiş, model değişikliğinin içeriği açıklanmış ve kendilerini temsilen üç kişiyi göndermeleri istenmiştir. **Tam katılma yönteminin** uygulandığı grupta, her kişiye değişimin içeriği ve nedenleri anlatılmış ve her birinin bu konuda fikirleri tek tek alınmıştır. Araştırmadan elde edilen genel bulgu işçinin katılımı ne ölçüde sağlanıyor ve fikirleri alınıyorsa, verim o derece yüksek olmaktadır. Karara katılma uygulaması işçilerin çalışma arzusunu artırmakta, yeni yöntemlerin üretilmesine neden olmaktadır.

10. Kariyer Gelişimi: Kariyer yönetimi, çalışanların kendi yetenek ve ilgilerini analiz etmelerine ve kariyer geliştirme faaliyetlerinin planlanmasına yardımcı olmaktadır. Örgüte giren her çalışan başarılı olmayı ve kariyerinde üst konuma gelebilmeyi amaçlar. Çalışan kariyeriyle ve çalışmalarıyla ilgili amaçlarının üstlerine fark edilmesini ve desteklenmesini bekler. Çalışan hedeflerine ulaşmada örgütün yardımcı olacağına inanıyorsa örgütle işbirliği yapar. Terfi, emeklilik ve transfer kararını verirken yönetimlerinde herkese adil davranılacağını gösteren kriterler yoksa ve çalışan yönetimin uygulamasının bu yönde olacağını düşünüyorsa stres düzeyi yükselebilecektir.

İlkay Savcı, a.g.k., s. 87

İlkay Savcı, a.g.k., s. 87

İlkay Savcı, a.g.k., s. 87

Jale Balaban, a.g.k., s. 28

İlkay Savcı, a.g.k., s. 30



Bireyin yeterli ilerlememesi bir sorun olabileceği gibi yeteneklerini açacak şekilde aşırı ilerlemesi de sorun olmaktadır.

B) Örgütün Fiziksel Koşullarından Kaynaklanan Stres Etmenleri

1. Organik Oturma Tasarımı: Kullanılan araç gereç ile çalışma ortamı, ayakta durma ve oturma pozisyonlarında yapılan çalışmalarda çalışana, uygun olarak tasarımılandığında iş daha az zorlanarak ve daha verimli yapılabilecektir. Aksi halde vücutta çeşitli ağrılar, rahatsızlıklar ve yorgunluk ortaya çıkararak, çalışanların verimlilikleri düşecek ve işten sağlanan tatmin de azalacaktır.

2. Gürültü: İnsan kulağı işitmenin başlangıcı olan 0 dB'den, ağrının başlangıcı olan 120 dB'e kadar olan ses yüksekliğini duyabilir. Gürültü ahenksiz seslerin toplamıdır. Bireyi rahatsız eden, konuşmasına engel olan işitme duyusuna zarar veren ve verimliliğini azaltan her ses gürültüdür. 70 dB'nin üzerindeki ses düzeyi, kalp atış düzeninin bozulması, kan basıncının olumsuz değişimi ve mide ülseri gibi fizyolojik bozukluklara yol açmaktadır. Özellikle gürültü kontrol edilemez olarak algılandığında bireylerin duyguları, düşünceleri ve davranışları üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Böylece bireyler arasında iletişim de engelleneceğinden birbirlerine ve işe karşı yabancılaşma ortaya çıkacaktır.

3. Titreşim: Çalışanların oturduğu yerler, temas ettikleri ya da kullandıkları araç gereçlerin neden olduğu sarsıntılar bireylerin duyu organlarında, kas, bağ ve eklem sistemlerinde, iç kulak denge organında, derinin duyarlı kıl dibi ve deri altı organlarında, kılcal damar ağında zararlı ve kalıcı etkilere yol açmaktadır. Titreşimle birlikte aşırı sıkıntı hissi ve kaygı, verimlilik azalmaları, refleks, konsantrasyon ve beceri kaybına yol açmaktadır.

4. Aydınlatma: İyi bir aydınlatma hem erken yorulmayı önleyerek iş kazalarının azalmasına hem de algılama, karar verme ve uygulamanın hızlanmasıyla çalışanların motivasyonunu etkileyerek iş verimini etkiler. Yetersiz aydınlatma sonucu yorgunluk ile birleşen can sıkıcı durum, hem dikkati dağıtır hem de bireyi yıpratarak strese sebep olur.

5. Renk: Renklere karşı tepki bireyden bireye değişir. Ancak genel tepkiler de bulunmaktadır. Renklerin dikkate alınmaması örgütlerde kolaylıkla monotonluğa, sıkılmaya, çabuk yorulmaya, neşesizliğe ve örgütten soğumaya yol açabilmektedir. Doymuş ve koyu renkler özellikle kırmızı ve mavi tonları, dikkati güçleştirmekte ve gerilim oluşturabildiğinden büro, endüstri, hastane ve okul ortamlarında bu renkleri kullanmaktan kaçınılmalıdır. Parlak beyaz ile mavi beyaz arasındaki renkler de aynı şekilde rahatsızlık verir. Çalışma ortamında sarı-beyaz ile beyaz arasında aydınlatma kullanmak uygun olur. Turuncunun pastel tonları bireyleri faaliyete yönelten bir etkisi olduğu için hastane odaları, fabrikalar ya da okullar için uygundur.

6. Sıcaklık ve Nem: Çalışma ortamı ısısının alt ve üst sınırları, 15.6-20 C derece olduğu saptanmıştır. Büro çalışanları ve daha az hareketli işleri yapanların tercih ettikleri ortam ısısı ise 19.4-22.8 C derece olmuştur. Bireylerin hareket oranına göre ortam ısısı değişmektedir. Daha hareketli işlerde ortam ısısı 12.8-15.6 C derecedir.

Düşük sıcaklıkta algılama ve hareket süresi uzamaktadır.

7. İş Güvenliği: İş kazaları, yaralanma, zehirlenme, radyasyona maruz kalma ve ölüm riski gibi durumların varolması çalışanlara kaygı vererek, tüm ilgi ve dikkatleri iş üzerinde yoğunlaştırır. Bu durum bireylerin aşırı yorulmasına ve bıkkınlığa yol açar.



ARAŞTIRMA-GELİŞTİRME (AR-GE) ve İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Dünyada bilgi ve teknoloji alanında oldukça hızlı gelişmeler yaşanmaktadır. Küreselleşmenin yaşanan bir gerçek olduğu, ekonomik anlamda sınırların kalktığı, insan hakları, hukukun üstünlüğü ve demokratikleşmenin ortak değer olarak önem kazandığı günümüzde, 21. yy.'a damgasını vuran ve yeni bir bilimsel paradigma oluşturan bilgi çağı ve bilgi toplumu gerçeğinin farkında olarak, çağdaş dünya ile aramızdaki açığı kapatma zorunluluğu, ülke olarak herkese sorumluluk ve görev yüklemektedir.

Kamu yönetiminin yeniden yapılandırılması kapsamında yapılan faaliyetlerin amacı, genelde ülke yönetiminde çağdaş yapısal değişimleri gerçekleştirmek, özelde yönetimi bilgi ve iletişim teknolojisi üzerine uyarlamaktır. Bu sadece fiziki olarak, kamu kurum ve kuruluşlarında bilgisayarlaşma değil, ülke yönetim tarzını, en gelişmiş teknoloji üzerine bina ederek, kamu hizmetlerinde ve bürokraside köklü bir anlayış değişimini getirmek anlamındadır. Bu anlayış değişimini gerçekleştiremeyen ve bilgi ve iletişim teknolojilerine uyum sağlayamayan ülkelerin, dünya ailesi içerisinde kendisine onurlu bir yer edinmesi kolay olmayacaktır (Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı, Yönetim Bilişim Sistemi Merkezi-Ulusal Bilgi Sistemi-önsöz-i).

Bilim ve teknolojiyi ekonomik ve toplumsal bir faydaya dönüştürebilme becerisi, bugün genel olarak, inovasyon (yenilik/yenile(n)me) becerisi ya da yetkinliği olarak tanımlanmaktadır (OECD literatürüne göre, inovasyon süreç olarak, bir fikri pazarlanabilir bir ürün ya da hizmete, yeni ya da geliştirilmiş bir imalat ya da dağıtım yöntemine ya da yeni bir toplumsal hizmet yöntemine dönüştürmeyi ifade eder). Bütünleşme süreci içerisinde bulunduğumuz Avrupa Birliği, bilim alanındaki yetkinliğini inovasyon alanında da gösterebilmenin önlemlerini alma çabasındadır (European Commission, Green Paper on Innovation-December 1995). Kurumların bilim ve teknolojiyi üretmeleri ya da üretilmiş olan bilgi ve teknolojiyi, ekonomik ve toplumsal bir faydaya dönüştürmede-inovasyonda- yetkinleşmeleri, o kurum bünyesinde mutlaka olması gereken Araştırma-Geliştirme (AR-GE) biriminin etkinliğiyle olacaktır. Kurumların faaliyetlerinin daha etkin ve verimli bir biçimde yürütülmesi, bilinen ama zaman içerisinde güncelliğini yitirmiş ya da bilinmeyen bir takım bilgi teknik ve yöntemleri keşfederek ekonomik uygulama olanaklarını sağlamak, mevcut bilgi ve teknolojileri yeni uygulamalara doğru yönlendirmek ve mevcudu kullanmakla sağlanır.

Ulusal politikaları, belirlenmiş sürelerde gerçekleştirebilmek için alternatif stratejiler arasında seçim yapabilme, sermaye, yetişmiş insan gücü, hammadde gibi sınırlı kaynakları akılcı (rasyonel) bir biçimde amaca tahsis edebilme tekniği olarak tanımlayabileceğimiz ulusal planlamanın yapılması gerekir. Planlar içerisinde yer alan bilim, araştırma ve teknoloji politikalarının belirlenmesi ve sürekli yenilenmesi gereği başka bir mekanizmaya (AR-GE), araca olan ihtiyacı ortaya çıkarır. Kalkınma planları içerisinde önemli bir yer tutan AR-GE politikaları ve hedefleri, Bakanlığımız bünyesinde oluşturulacak AR-GE birimi ve dokümantasyon merkezi için de yol gösterici olacaktır. 1981-92 yılları arasında ABD, İsveç, Fransa, Finlandiya, İngiltere gibi ülkelerde AR-GE harcamaları/GSYİH oranı yüzde olarak 2'nin üzerinde gerçekleşmiştir. Türkiye'de söz konusu dönemde AR-GE harcamaları/GSYİH oranı binde 8 olarak gerçekleşmiştir (Kaynak: World Bank, World Development Indicators, 1997, s.280-282). Devlet Planlama Teşkilatı'nca hazırlanarak Yüksek Planlama Kurulu'na sunulan ve Kurul'da nihai şekli verilen Uzun Vadeli Gelişiminin (2001-2023) ve VIII.Beş Yıllık Kalkınma Planının (2001-2005) Temel Amaçları ve Stratejisi'nde 7.Bölüm: Bilim ve Teknoloji Yeteneğinin Geliştirilmesi ana başlığı altında 59.Madde'de şu hedefler çizilmiştir:

Murat ANDAÇ
İş Müfettişi



- Ülkemizin rekabet gücünü artıracak ve bilgi toplumuna dönüşümünü hızlandıracak teknolojik gelişmeyi sağlamak temel hedeftir.

- Bilgi toplumu hedefi doğrultusunda bilimsel ve teknolojik gelişmeler desteklenecektir. Teknolojik gelişme için gerekli fiziki, beşeri ve hukuki altyapı geliştirilecek, ulusal yenilikçi buluş sistemi güçlendirilecektir. AR-GE'ye yönelik devlet yardımları artırılacak, teknoparklar desteklenecek ve risk sermayesi uygulaması geliştirilecektir.

- Plan dönemi sonunda AR-GE faaliyetlerinin GSYİH içindeki payının yüzde 1,5'e iktisaden faal on bin kişiye düşen araştırmacı sayısının bir program çerçevesinde 20'ye ulaşması hedeflenmektedir.

- Üniversite-kamu-özel kesim ortak AR-GE girişimleri özendirilecektir.

8.Bölüm: Bilgi ve İletişim Teknolojileri ana başlığı altında 61.Madde'de de;

- Dünyada ekonomik ve toplumsal açıdan kilit bir nitelik kazanan bilgi ve iletişim teknolojileri alanlarında hızlı bir gelişme sağlanması amaçlanacaktır. Bu doğrultuda, bilgi ve iletişim teknolojilerinde rekabet gücünün artırılmasına, hukuki ve kurumsal yapının geliştirilmesine, insan gücünün eğitime ve AR-GE'ye önem verilecektir.

Bilginin üretildiği ve aynı hızla tüketildiği bir dönemde, dünyadaki hızlı değişime uyum sağlayabilen ve elemanlarını bu yeni ortamın gerektirdiği niteliklerle donatabilen, bilgiye erişebilen, bilgiyi üretebilen ve kullanabilen kurumlar etkili ve başarılı olacaktır. Bakanlığımızda, özellikle İş Teftiş Kurulu ve Bakanlık Müfettişleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne, mesleki sağlık ve güvenlik kavramının zamanla değişen boyutu ve bu değişimin zorunlu kıldığı yeniden yapılanma süreci doğrultusunda önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Bakanlık İş Müfettişlerinin görev, yetki ve sorumluluğu göz önünde bulundurularak, faaliyet alanı ve çalışma hayatının dinamizmi içerisindeki denetim ve gözetim etkinliği değerlendirildiğinde, AR-GE birimlerinin kurulması gerekliliği çok daha iyi anlaşılacaktır. Ayrıca, Bakanlık bünyesinde oluşturulacak ihtisas komisyonlarının, AR-GE birimleriyle iletişiminin sağlanması faydalı olacaktır

- Mesleki donanım, bilimsel çalışmaların, araştırmaların ve gelişmelerin takip edilmesiyle sağlanabilir. Bu nedenle AR-GE birimlerinin arkasında güçlü bir dokümantasyon merkezi olması gerekir. Sadece bilgisayar kullanımı ve internet bile farklı ölçekteki işletmelere, farklı AR-GE birimlerine, uzmanlara ve kamu kuruluşları ve benzeri değişik unsurları ulusal ve uluslar arası elektronik ortamda bir araya getiren bilgi ve üretim ağlarına ulaşmamızı sağlar.

- Zamanın şartlarında yönetimde davranış değişikliği zorunlu hali gelmiştir. Toplam Kalite Yönetimi, kamudaki bu yeniden yapılanma ihtiyacına yol gösterici olmaktadır. Toplam Kalite Yönetiminin önemli şartlarından biri olan sürekli gelişme, ölçme ve değerlendirme, kurulacak AR-GE birimleri bu yönetim anlayışını güçlendirecektir.

- Ar-Ge, verimi artırıcı önemli bir işlevi yerine getirecektir.



VERİMLİLİK ÜZERİNE

Verimlilik kavramı toplum olarak günlük yaşamımızda ve yaşamımızın her aşamasında karşımıza çıkan "olmazsa olmaz" konumunda olan bir olgudur. Bir ülkede işletmeler ve çalışanlar verimliliği bir yaşam biçimi haline getiremezlerse yeniliklere seyirci olmak durumunda kalarak rekabet etme ve ayakta kalma şansları güçleşecek ve gelişmeleri gecikecektir.

Verimlilik en basit anlamıyla çıktının girdiye oranlanması şeklinde tanımlanabilir. Başka bir deyişle üretim süreci kapsamında elde edilen ürünün(çıkıtı), bu ürünü üretmek için kullanılan tüm kaynaklara(girdi) oranlanmasıdır. Bu tanıma göre, belirli kaynaklardan daha çok çıktı elde edilmesi veya çıktının belirli kaynaklardan daha hızlı artması verimlilik artışı anlamına gelmektedir. Yine bu tanıma göre, bir işletmede çıktı düzeyi aynı kalırken kaynaklarda tasarruf sağlanması durumunda, örneğin daha az girdi (hammadde, enerji vb.) kullanılması sonucunda aynı çıktı düzeyine ulaşılması da verimlilikteki artışın göstergesi olmaktadır. Gerek iç ve gerekse dış pazarlarda rekabet şansına sahip bir işletme için, nasıl ki ürettiği mallara yönelik talebin süreklilik özelliği göstermesi ve böylece pazarlarda tutunabilmesi, ürettiği ürün kalitesinin yükseltilmesi, satış sonrasında sunduğu hizmetlerin geliştirilmesi ve pazarda iyi bir imaj oluşturulması koşullarına bağlıysa, bu işletme için verimlilik düzeyinin yükseltilmesi de aynı şekilde ulaşılması gereken hedefler arasında bulunmalıdır.

Bir işletmenin verimliliğini yükseltmesi demek, elindeki tüm girdilerden (emek, sermaye, toprak, hammadde, enerji vb.) eskiye göre daha çok ürün elde edebilmesi demektir. Ancak kaynakların savurgan bir şekilde kullanılarak yüksek miktarda ürün elde edilmesi verimli çalışıldığı anlamına gelmez. Burada önemli olan kaynak kullanımının bir önceki döneme göre değişmemesi, buna karşın üretilen ürün miktarının artırılmasıdır. O takdirde, bu durumdaki bir işletmenin verimli çalıştığı ve oluşturduğu yüksek katma değer açısından da ekonomiye katkı sağladığı söylenebilir.

Ulusal verimlilik düzeyindeki artış, bireylerin yaşam koşullarını etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Ulusal verimlilik düzeyinin artması durumunda, toplumu oluşturan bireylerin sağlanan yüksek katma değerden aldıkları payın da artması gerekecektir. Gerçekten de iktisat biliminde, işletme düzeyindeki çıktı/girdi (elde edilen ürünler/kullanılan kaynaklar) oranı olarak tanımlanmış olan verimlilik düzeyinin yükseltilmesinin en önemli etkisi, oluşturulan toplam katma değer olabildiğince artış trendi göstermesi olmaktadır. Ancak, oluşturulan toplam katma değer aynen kalması durumunda, ulusal verimlilik düzeyinde herhangi bir artışın sağlanmamış olduğu gerçeği ortaya çıkacaktır.

Teknolojinin düzeyi, emeğin kalitesi, sermaye yoğunluğu ve ekonomik yapı, bir ülkedeki milli gelir artışında anahtar olarak nitelendirilen ve verimlilikteki değişimlere neden olan başlıca faktörlerdir. Bunlar arasında, teknolojinin düzeyi, verimliliği belirleyen en önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten de araştırmalar ortaya koymuştur ki, genel olarak yüksek teknolojileri üreten ve uygulayan ülkelerdeki verimlilik düzeyleri, diğer taraftaki ülkelere göre çok daha yüksek olmaktadır. Emeğin kalitesi faktörü de, yüksek verimliliği etkileyen bir diğer önemli faktördür. Yüksek verimlilik nasıl yüksek gelir düzeylerine ulaşmanın bir aracı ise, ilgili alanlarda uzmanlaşmanın

Alper Aydın

Milli Prodüktivite Merkezi
Uzmanı



sağlanması da aynı şekilde yüksek verimlilik düzeylerine ulaşmanın bir aracıdır. Başka bir deyişle, uzmanlaşma verimlilikteki artış ile doğru orantılıdır. Verimliliği belirleyen bir diğer faktör sermayenin yoğunluğudur. Örneğin, ülkemiz imalat sektörü kapsamında yer alan petrol arıtma sanayii, sermaye yoğun dolayısıyla proses türü teknolojik özelliğe sahip olması nedeniyle işgücü verimlilik düzeyini en üst düzeyde etkilemektedir. Verimliliği belirleyen sonuncu ana faktör ise ekonomik yapı olmaktadır. Bir işletme dışa kapalı ve yeniliklere açık olmayan bir ekonomik yapı içinde etkinlik gösteriyorsa, yüksek verimliliğe yönelmek için üzerinde bir baskı hissetmeyecektir. Bu tür bir işletme kendi kabuğuna çekilecek, elde etmesi gereken karı ürün satış fiyatına yansıtarak sağlamaya yönelecek, teknolojinin getirdiği kolaylık ve yeniliklerden haberdar olmadan üretimine devam edecek, ancak dışa açılımcı ekonomik yapı içerisindeki diğer işletmelerle rekabet edemeyeceği için bir süre sonra üretim, kalite ve satış sorunlarını yaşayarak pazardan silinme ve yok olma tehlikesiyle karşı karşıya gelecektir.

Verimlilik, kaynak savurganlığının önlenmesi çabalarını da simgeleyen bir kavram olup, işçilerin gelir düzeylerinin yükseltilmesi, işverenlerin daha çok kar elde edebilmesi ve devletin de daha çok vergi toplayabilmesi bakımından oldukça önemli bir anahtardır. Daha da önemlisi, verimlilik artışı enflasyonun indirgenmesini sağlamakta ve bunun sonucunda fert başına düşen milli gelir artışını da beraberinde getirmektedir. Bu durumdaki bir ülkede kalkınma sağlanacak ve dolayısıyla gelişmişlik düzeyi de yükselecektir.



TOZLA MÜCADELE KOMİSYONU ÇALIŞMA YÖNERGESİ

"Maden ve Taşocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük"ün 380. maddesine göre çıkarılan ve 14.9.1990 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Maden ve Taşocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Tozla Mücadeleyle İlgili Yönetmelik" hükümlerinde değişiklik yapan Yönetmelik 26.2.2000 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Yönetmelik'in 6. maddesinde, "Tozla Mücadele Komisyonu Çalışma Yönergesi"nin hazırlanması hususu hükme bağlanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan ve Bakanlık Makamı tarafından onaylanarak yürürlüğe giren Yönerge hükümleri, ilgili kişi ve birimlerin bilgilendirilmesi amacıyla aşağıda sunulmuştur:

AMAÇ VE DAYANAK

Madde 1-Bu yönergenin amacı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanarak yürürlüğe konulmuş olan "Maden ve Taşocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Tozla Mücadeleyle İlgili Yönetmelik" in değişik 6. maddesinde oluşturulması öngörülen "Tozla Mücadele Komisyonu (TMK)"nın kuruluşunu, görev, yetki ve sorumluluklarını, çalışma şeklini ve Bakanlık temsilcilerinin nasıl tespit edileceğini belirlemektir.

KURULUŞ

Madde 2-Tozla Mücadele Komisyonu, Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün veya onun vekil kılacağı Genel Müdür Yardımcısının başkanlığında, İş Teftiş Kurulu Başkanlığında görevli maden mühendisi baş iş müfettişi veya iş müfettişi, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi Müdürlüğünde (İSGÜM) maden ve toz biriminde görevli mühendis, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığında görevli maden veya jeoloji mühendisi, Sağlık Bakanlığında halk sağlığı alanında görevli hekim, maden işkolunda mensup sayısı en fazla olan işçi ve işveren sendikalarından birer temsilci ile Bakanlık tarafından uygun görülecek olan tozla mücadele ve pnömokonyoz konularında uzmanlaşmış bir maden veya jeoloji mühendisi ve bir hekim öğretim üyesinin katılımıyla oluşur.

TOZLA MÜCADELE KOMİSYONUNUN GÖREV YETKİ VE SORUMLULUKLARI

Madde 3-Tozla Mücadele Komisyonunun görevi, "Maden ve Taşocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Tozla Mücadele İle İlgili Yönetmelik" hükümlerinin uygulanmasında teknik ve tıbbi açıdan ortaya çıkabilecek sorunların çözümlenmesine yardımcı olmak ve tozla mücadelede yeni teknoloji ve bilimsel gelişmeler ışığında daha başarılı sonuçlar sağlanması için aşağıdaki konularda görüş ve önerilerde bulunmaktır:

Madde 3.1-Tozla Mücadele Birimi kurmak zorunda olan işyerlerini belirlemek

Madde 3.2-İşyerlerindeki solunabilir toz miktarını Yönetmelikte belirtilen yöntemlere göre ölçtürmek üzere İSGÜM dışındaki laboratuvarları yetkili kılmak

Madde 3.3-İşyerlerinde kullanılacak olan örnek alma cihazlarının amaca uygunluğunu onaylamak ve örnek alma süreçlerinin değiştirilmesi için görüş bildirmek

Madde 3.4-Komisyon üyelerinin, Yönetmelik uygulamasına ilişkin görüş ve önerilerini inceleyerek Bakanlık adına yapılacak işlemleri belirlemek

Madde 3.5-Yönetmelik kapsamına giren işyerlerindeki toz ölçümlerinin ve işçilerin Yönetmelik hükümleri uyarınca yapılacak tıbbi muayenelerinin sonuçlarını ve ayrıca A ve B okuyucularının nihai değerlendirme sonuçlarını izlemek ve değerlendirmek, tozla mücadelede en etkili yöntemleri belirleyerek bu yöntemlerin yaygınlaştırılmasını sağlamak üzere önerilerde bulunmak

Madde 3.6-İleri ülkelerde uygulanan toz ölçüm tekniklerindeki gelişmeleri



izleyerek daha gelişmiş yöntemler belirlendiğinde, bu yöntemlerin ülkemizde de uygulanması için önerilerde bulunmak

Madde 3.7-Yönetmelik kapsamındaki işyerlerinin toz konsantrasyon standartlarının ülke koşullarına göre en uygun düzeyde tutulması için incelemeler yapılmasını önermek

Madde 3.8-Yönetmeliğin uygulanmasında karşılaşılabilecek sorunların çözümlenmesi için (ölçüm araç ve gereçlerinin sağlanması, kalifiye personel yetiştirilmesi ve çalıştırılması gibi) tavsiyelerde bulunmak ve uygun görülecek yerlerde birden fazla işverenin ortak olarak Tozla Mücadele Birimi oluşturmaları hakkında görüş bildirmek

Madde 3.9-Yönetmelik hükümlerinin uygulanması sırasında görülecek aksaklıkları gidermek ve gerektiğinde Yönetmelik değişikliğinin yapılmasını sağlamak

TOZLA MÜCADELE KOMİSYONUNUN ÇALIŞMA ŞEKLİ

Madde 4-Tozla Mücadele Komisyonu, aşağıdaki usul ve esaslara göre çalışır:

Madde 4.1-Komisyon üyeleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün talebi ve Tozla Mücadele Komisyonu katılımcı kuruluşlarının önerileri doğrultusunda üç yıl süre ile seçilirler. Süresi biten üyeler yeniden seçilebilirler.

Madde 4.2-Komisyonun başkanı, Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya onun vekil kılacağı Genel Müdür yardımcısıdır. Komisyonun sekreteryası hizmetleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yürütülür.

Madde 4.3-Komisyon, en az altı ayda bir defa periyodik olarak veya gerekli durumlarda Başkanın çağrısı üzerine en kısa sürede resen toplanır.

Madde 4.4-Toplantı gündemi, yeri, günü ve saati, sekreteryası tarafından en az 15 gün önce komisyon üyelerine yazılı olarak bildirilir. Komisyon üyeleri, toplantı öncesinde veya toplantı sırasında gündemde değişiklik talep edebilir. Bu talep, Komisyon tarafından uygun görüldüğü takdirde gündem buna göre değiştirilir.

Madde 4.5-Komisyon, üye sayısının salt çoğunluğuyla toplanır ve kararlar toplantıya katılanların oyçokluğuyla alınır. Oyların eşitliği durumunda, Başkanın oyu kararda belirleyici sayılır.

Madde 4.6-Çoğunluğun sağlanamaması nedeniyle veya başka bir nedenle toplantının yapılamaması durumunda tutanak düzenlenir.

Madde 4.7-Her toplantıda görüşülen konular bir tutanakla tespit edilir. Komisyon toplantısı sonucunda alınan kararlar, Tozla Mücadele Komisyonu Karar Defterine kayıt edilerek imza altına alınır.

Madde 4.8-Komisyon toplantısı sonucunda alınan kararlar, gerekli durumlarda Bakanlık Makamının onayını müteakip, gereği yapılmak üzere ilgili tüzel ve özel kişilere tebliğ edilir. Ayrıca, işyerinde çalışan işçilere de duyurulmasında yararı bulunan hususların mevcudiyeti durumunda, bu hususlar işyerinde ilan edilir.

Madde 4.9-Komisyon, sekreteryası aracılığı ile tozla mücadele ve pnömokonyoz konularında, Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Sağlık Örgütü, yerli ve yabancı üniversiteler ve diğer yerli ve yabancı araştırma kuruluşları ile yazışmalarda ve fikir alışverişinde bulunabilir.

Madde 4.10-Her toplantı başında, komisyonun sekreteryası tarafından, bir önceki toplantıda alınan kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında komisyon üyelerine yazılı bilgi notu verilir.

TOZLA MÜCADELE KOMİSYONU ÜYELERİNİN YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Madde 6-Tozla Mücadele Komisyonu üyeleri, görevleri nedeni ile öğrendikleri bilgileri ve alınan kararları resmen açıklanmadığı sürece gizli tutmak yükümlülüğündedir.

YÜRÜRLÜK

Madde 7-Bu yönerge, Bakanlık Makamının onay tarihinden itibaren yürürlüğe girer.



AVRUPA ÇALIŞMA VE YAŞAM KOŞULLARINI İYİLEŞTİRME VAKFI



Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını İyileştirme Vakfı, Bakanlar Konseyinin 1365/75/EEC sayılı Tüzüğü ile 1975 yılında kuruldu. Vakfın amacı daha iyi yaşama ve çalışma koşullarının planlanmasına ve oluşturulmasına bu alandaki bilgileri artırmak ve yaymak yoluyla katkıda bulunmaktır. Bu amaca yönelik olarak, Vakfın görevi, uygulamada edinilen deneyimlerin ışığında ve değişime yol açan faktörleri teşhis ederek, çalışma ve yaşam koşullarının orta ve uzun vadede iyileştirilmesi hususunda fikir geliştirmek ve bu fikirlerin uygulanmasını sağlamaktır.

Vakıf, görevlerini yerine getirirken Birliğin konuya ilişkin politikalarını dikkate almak zorundadır. Bilimsel enformasyon ve teknik veri göndermek suretiyle Birliğin organlarına tavsiyelerde bulunur.

Vakfi kuran Tüzük'te, Çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili olarak üzerinde durulacak hususlar;

- Çalışma hayatı ve insan,
- İş organizasyonu ve özellikle iş tanımları,
- Belirli gruplardaki işçilerin ortak sorunları,
- Çevrenin iyileştirilmesine dair uzun vadeli konular,
- İnsan faaliyetlerinin zaman ve mekanda dağılımı, olarak özetlenmiştir.

Vakfın organları; Yönetim Kurulu, genel müdür ve genel müdür yardımcısı ile Uzmanlar Komitesinden oluşmaktadır. Merkezi İrlanda'nın başkenti Dublin'de olup kâr gayesi gütmemektedir. Yönetim Kurulu üyeleri, üye ülkelerin hükümet, işçi ve işveren temsilcileri ile Komisyonun 3 temsilcisinden oluşmaktadır. Görev süresi 3 yıldır. Hükümet, işçi ve işveren temsilcileri her üye ülkeden birer kişi olmak üzere Konsey tarafından atanmaktadır. (Md.6) Vakfın genel müdürü ve genel müdür yardımcısı, Yönetim Kurulunun sunacağı listeden Komisyon tarafından liyakat ve tarafsızlık hususları dikkate alınarak seçilmektedir. (Md.8)

Geçen yıl 25. kuruluş yıldönümünü kutlayan Vakıf; çalışanlar da dahil olmak üzere tüm Avrupa vatandaşlarının sağlığını iyileştirmek ve refah düzeyini artırmak, ekonomik ve sosyal bütünlüğü geliştirmek, çevrenin korunmasını bu ilkeler çerçevesinde bütünsel bir yaklaşımla ele almak hedefleri çerçevesinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Küçük ve orta boy işletmeler (KOBİ'ler) AB'deki özel sektör işgücünün % 70 ini istihdam eden çok önemli bir kesimi oluşturduklarından, Vakfın programlarında geniş kapsamlı olarak ele alınmaktadır. Sağlık ve güvenlik, bilgi toplumuna geçiş ve çevrenin korunması bakımından, KOBİ'lerin işveren ve ekonomik faktörler olarak oynadıkları benzersiz rol özel projelerle ele alınmaktadır.

Nurdan AĞCA
Eczacı



Vakfın, üye ülkelerde 21 bin 500 çalışanla yüzyüze görüşerek gerçekleştirdiği "Çalışma Koşulları 3. Avrupa Araştırması" sonuçlarına göre çalışanların % 30'u çalışma koşulları nedeniyle sağlık ve güvenliğinin tehlikede olduğunu düşünürken, en çok görülen şikayetlerin başında sırt ağrıları ve stres gelmektedir. Avrupa'da çalışma saatlerinin kısalmasına rağmen, koşulların daha hızlı ve yoğun çalışmayı gerektirmesi çalışma yaşamındaki en büyük sorunlardan biri olarak görülmektedir. Araştırmaya katılanların % 50'si sürekli zamanla yarışmak durumunda olduklarını belirtmektedir. Aynı işi yapan kadın ve erkekler arasındaki ücret ve çalışma saatleri farklılıkları bulunmaktadır. Araştırmaya katılanların % 37'si ağır yük taşıdıklarını, % 47'si yorucu işlerde ve sağlık problemlerine neden olacak biçimde çalıştıklarını, % 29'u ise aşırı gürültü ortamında çalıştıklarını belirtmektedirler.

Sonuçlardan da anlaşılacağı üzere, iş sağlığı ve güvenliği sadece ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerin değil, AB gibi çoğu gelişmiş ülke konumunda olan ülkelerin oluşturduğu toplumlarda da sorun olmaya devam etmekte ve evrenselliğini korumaktadır.



IOSH AT INTERNATIONAL CONFERENCE ANKARA*

Following the visit to The Grange by Turkish Labour Inspection Board representatives in March, I received an invitation from the Turkish Government to present a paper on the role and function of IOSH at their second annual 'International Occupational Safety and Health Conference', held in Ankara from 7-11 May.

The conference was jointly organised by the Turkish Ministry of Labour and Social Security in collaboration with the International Labour Organisation (ILO) and World Health Organisation (WHO). There were around 170 delegates representing governments and employers' and employees' organisations from countries including: Albania; Georgia; the Czech Republic; Moldova; Poland; Uzbekistan; and Turkey. There were also representatives from the EC Technical Assistance Information Exchange Office (TAIEX) and the International Occupational Hygiene Association (IOHA).

The main themes of the conference were sharing 'good practice in health, environment and safety management in enterprises' (GP HESME); the OSH policies of ILO; and the problems and solutions of OSH matters in the light of technical developments in the 'globalising' world. There was also discussion concerning the problems of child labour and the possible resolutions of these problems.

During my visit I attended presentations by the many government representatives outlining the measures their countries were taking to address OSH and environmental issues. These spokespersons were either senior government officials or leaders of employees' organisations. It was interesting to note that all the nations present are experiencing similar OSH problems (e.g. SMEs and child labour) and are developing similar OSH systems, based on a tripartite approach, undoubtedly influenced by ILO and not dissimilar to that of the UK. However, most of them are intent on combining occupational safety and health management with environmental management.

Overall, this was a well-attended and interesting conference. As none of the countries represented had anything similar to IOSH, my talk generated a significant amount of interest and I was approached afterwards by many delegates requesting more information about the Institution.

Richard Jones

IOSH Head of Technical Affairs

*: **The Safety & Health Practitioner** Periyodik Yayınının Ağustos-2001 sayısında yayınlanmıştır.



ULUSAL VE ULUSLARARASI TOPLANTILAR

1-Global Employment Forum ILO

Standards and Fundamental Principles and Rights at Work

1-3 November 2001 Geneva-Switzerland

2-European Conference

Closing Event of the European Week for Safety and Health at Work 2001

Prevention of Work-Related Accidents : A Different Strategy in a Changing World of Work?

European Parliament 22-23 November 2001 Brussels-Belgium

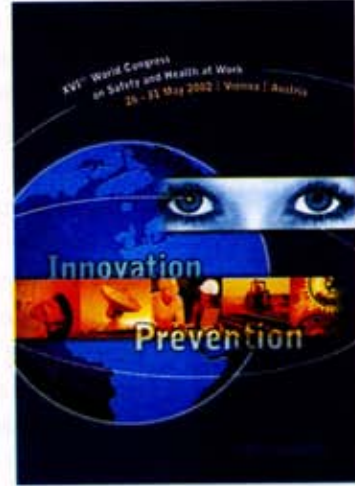
3-II. Ulusal İş Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Günleri

İzmir Tabip Odası Dokuz Eylül Üniversitesi

22-24 Mart 2002 İzmir-Türkiye

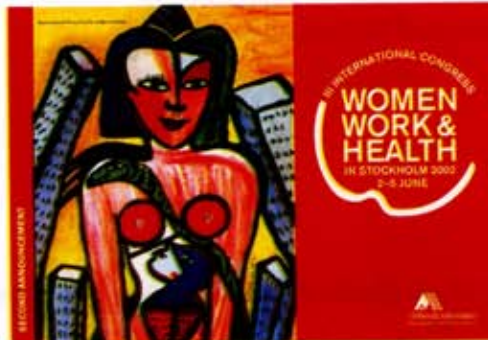
4-XVI th World Congress on Safety and Health at Work

26-31 May 2002 Vienna-Austria



5-III. International Congress Women Work and Health

2-5 June 2002 Stockholm-Sweden





ULUSLARARASI SÖZLEŞME

25.1.2001 tarih ve 4623 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan "Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi"nin onaylanması, Bakanlar Kurulu tarafından 18.5.2001 tarihinde kararlaştırılmış ve ilgili karar 27.6.2001 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Buna göre, söz konusu karar ekindeki sözleşme hükümleri, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti tarafından aynen iç hukuk hükümlerinde olduğu gibi zorunlu olarak uygulanacaktır.

Sözleşmeye göre 18 yaşın altındaki herkes çocuk olarak kabul edilmektedir. Sözleşmede 'kötü şartlardaki çocuk işçiliği' ifadesinin hangi tür durumları ve işleri kapsadığı açıklanmaktadır. Her üye ülkenin, sözleşme hükümlerinin uygulanmasını izleyecek uygun mekanizmaları kuracağı veya belirleyeceği, yine her üye ülkenin çocuk işçiliğinin öncelikli olarak ortadan kaldırılması için eylem programlarını belirleyeceği ve cezai yaptırımlar da dahil olmak üzere tüm yaptırımların kararlaştırılarak sözleşme hükümlerinin uygulanmasının sağlanacağı hususları da hükme bağlanmıştır. Sözleşmenin, sözleşmeyi onaylayan her üye için onama belgesinin tescil edildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe gireceği belirtilmiş ve sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 10 yıllık bir süre sonunda feshedilebileceği, 10 yıllık sürenin bitiminden itibaren de 1 yıl süresince fesih hakkının kullanılmaması durumunda yeniden 10 yıllık süre için bağlanılmış olacağı hususları da sözleşmede yer alan hükümler arasında bulunmaktadır.



WEB SİTELERİ

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı önemli web siteleri, aşağıda okuyucularımızın dikkatine sunulmaktadır:

1-Avrupa Birliği :

www.europa.eu.int

2-Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı :

www.osha.eu.int

3-Avustralya Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Komisyonu :

www.nohsc.gov.au

4-Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı :

www.eurofound.ie

5-Mesleki Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü :

www.iosh.co.uk

6-Japon Endüstriyel Sağlık ve Güvenlik Derneği :

www.jisha.or.jp

7-Japon Sağlık ve Güvenlik İleri Bilgi Merkezi :

www.jaish.gr.jp

8-Japon Uluslar arası Mesleki Sağlık ve Güvenlik Merkezi :

www.jicosh.gr.jp

9-Uluslararası Çalışma Örgütü :

www.ilo.org

10-Dünya Sağlık Örgütü :

www.who.int

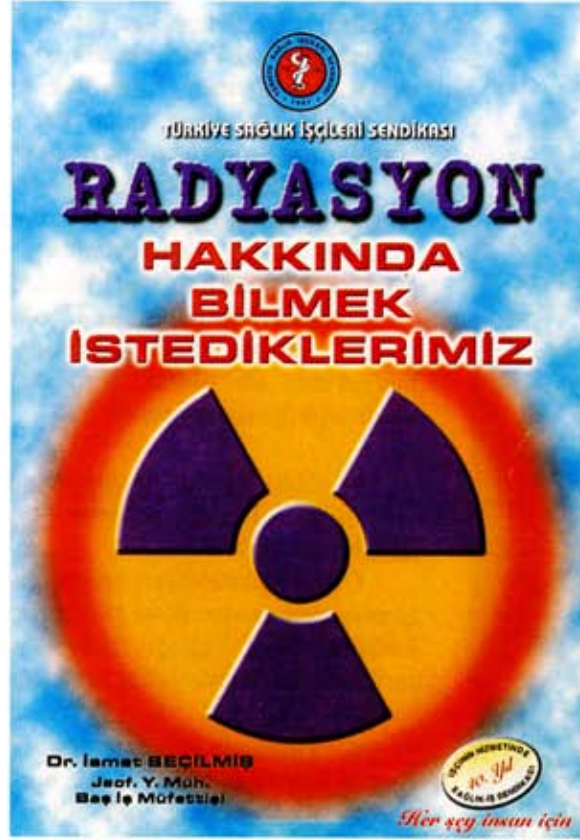
11-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı:

www.calisma.gov.tr



YENİ YAYINLAR

• Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi Dr. İsmet Seçilmiş tarafından hazırlanan ve Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası'na yayımlanan "Radyasyon Hakkında Bilmek İstediklerimiz" adlı yayın, güncel bir konu olan radyasyon hakkında yararlı ve pratik bilgileri içermektedir. Söz konusu yayın, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası'ndan edinilmektedir.



• Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) da, Benjamin Alli tarafından yazılan "Fundamental Principles of Occupational Health and Safety" adlı kitabı yayınlamıştır. Bu kitapta, mesleki sağlık ve güvenlik alanındaki etkin politika ve programların geliştirilmesinin nasıl sağlanacağı hususunda yol gösterici bilgiler verilmektedir. Söz konusu kitap, ILO web sitesi veya Ankara ofisi aracılığıyla ücreti karşılığında sipariş edilebilmektedir.



HABERLER

- Bilindiği üzere, Avrupa Birliği'nin bir kurumu olan Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'nın Türkiye Ulusal Merkezi (Focal Point), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'dür. Ajans'a tam katılımın sağlanabilmesi için, Türkiye Ulusal Merkezi'nin de Ajans'ın internet üzerindeki ağına dahil olması gerekmektedir. Bu amaçla, Ajans bünyesinde bir dizi toplantı yapılmaktadır. Ajans merkezi olan İspanya'nın Bilbao kentinde 27 Haziran 2001 tarihinde aday ülkeler temsilcileri ile yapılan toplantıya, Genel Müdürlüğümüzü temsilen Genel Müdür Yardımcısı Dr. Rana Güven ile Baş İş Müfettişi Ünsal Erdem katılmıştır. Toplantıda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili web sitesi geliştirilmesinde dikkate alınacak hususların neler olduğu anlatılarak, bir dahaki toplantıya kadar her aday ülkenin web sitesinin içeriğini Ajans normlarına uygun olarak hazırlaması gerektiği kararlaştırılmıştır.

Bu bağlamda, Genel Müdürlüğümüz bünyesinde ayrı bir web sitesi oluşturulması çalışmalarına başlanmıştır. İçerik ve tasarım çalışmaları genel çerçeve olarak tamamlanmış olup, yapılacak ilk toplantıya, Genel Müdürlüğümüzü temsilen Murat Ayhan Başaran katılacaktır.

Genel Müdürlüğümüz, 13 aday ülkenin temsilcileri ile düzenlenecek olan bundan sonraki diğer toplantılara da, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği bünyesinde ilk olarak organize edilen İdari İşbirliği Fonu çerçevesinde katılmaya devam edecektir.

- 2001 yılının Mayıs ayında düzenlenen "Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı" bundan sonra her yıl Ekim ayının ilk haftasında düzenlenecektir.

Genel Müdürlüğümüzün kuruluşundan önce, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı tarafından hazırlanan ve 1987 yılından beri her yıl 4-10 Mayıs tarihleri arasında kutlanan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftası" ise bundan sonra da aynı tarihlerde kutlanmaya devam edecektir.

- Hollanda Hükümeti tarafından AB adaylarına katılım öncesi projelerle destek sağlayan MATRA ve bünyesindeki alt programlar ile PSO programı çerçevesinde, kamu görevlileri ve eğitimciler için uzmanlık eğitimler planlanmaktadır. Söz konusu program çerçevesinde, Hollanda İdari İşbirliği Programı (NMCP) temsilcisi Mr. Adam Boesten, Genel Müdürlüğümüz organizasyonunda 8-12Ekim 2002 tarihinde eğitim çalışması yürütülmüştür. Bu programın, AB müktesebatının üstlenilmesine yönelik kurumsal yapının oluşturulması çerçevesinde Genel Müdürlüğümüz bünyesinde sürdürülen AB mevzuatına uyum çalışmalarını desteklemesi ve bunun için ihtiyaç duyulan kalite alt yapısının oluşturulmasına katkı sağlaması planlanmaktadır.

- Genel Müdürlüğümüz tarafından, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Avrupa Bölge Ofisi ile birlikte, "Good Practice in Health, Environment and Safety Management in Enterprises HESME" projesi, halen Karabük ve Ereğli Demir Çelik İşletmelerinde sürdürülmektedir.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DERGİSİ

MAKALE YAZIM KURALLARI

İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi'nde 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 ifadedeli 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 boşluk bırakılmalıdır.

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

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 Kurulu'nca karar verilir.

9-Gönderilen yazılar yayınlanıp yayınlanmamasına bakılmaksızın yazar(lar)a geri verilmez. Ancak, Yayın Kurulu'nun görüşü doğrultusunda yeniden düzenlenmesi sözkonusu olduğunda yazar(lar)ına gönderilir.

DUYURU

1-İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paralar, T.C. Ziraat Bankası Ankara Merkez Şubesi nezdindeki 30401/276505 No'lu hesaba yatırılacaktır.

2-Genel Müdürlüğümüz İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM) Döner Sermaye İşletmesi Müdürlüğü bünyesinde faaliyet göstermekte olan matbaamız, her türlü yayın, kitap, dergi ve bülten basım işlerini ücreti karşılığında yerine getirecektir.

İlgili tüm özel ve tüzel kişilere önemle duyurulur.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

