



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İSG

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
DERGİSİ

1

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği
Haftası

2

Küçük Ölçekli İşletmelerde İş Sağlığı
Hizmetleri ve Türkiye'de Durum
Prof.Dr. Nazmi BİLİR

8

İşyeri Çevresi
Prof. Dr. Çağatay GÜLER
Yrd.Doç.Dr. Ö.Faruk TEKBAŞ
Yrd.Doç.Dr. Songül VAZIOĞLU

11

İş Sağlığı Hemşireliği
Arş.Gör. Makbule TOKUR

14

Ürünlerle İlişkin Teknik Mevzuatın
Hazırlanması Çerçevesinde Kişisel Korunma
Donanımları Yönetmelik Taslağı

16

Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği
Uygulamalarında İş Sağlığı ve Güvenliği
Yasemin DURDURAN
S.Savaş DURDURAN

18

Almanya'da İş Koruma - Yönetim Sistemi
Savaş KILIÇ

20

JISHA
Japon Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Kurumu

21

News

22

Çalışma Hayatı İstatistikleri

23

Web Sites

24

Duyuru



İKİ AYDA BİR YAYINLANIR.
ÜCRETSİZDİR.

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

Vedat Reha MERT

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Rana GÜVEN

Yayın Kurulu

Münevver DİNKÇİOĞLU

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



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE 3'LÜ SORUMLULUK

Bakanlığımız uzunca bir süredir sürdürmekte olduğu faaliyetlerini HESME yaklaşımı üzerinde yoğunlaştırmıştır. HESME yaklaşımı ise iş sağlığı ve güvenliğinde ülkemiz için yeni bir yaklaşımı gündeme getirmektedir. 3'lü sorumlu olarak tanımlayabileceğimiz klasik iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı yerine SAĞLIK-GÜVENLİK ve ÇEVRE yaklaşımını gündeme getiren HESME kavramı bütünsel bir yaklaşım olması nedeniyle önemlidir. İşyerinde iş güvenliği ve iş sağlığı boyutları kadar önemli olan iş çevresi bugüne kadar ihmal edilmiş, görmezden gelinmiştir. Genellikle işyerlerinde oluşan katı, sıvı ve gaz atıklar ve gürültü genel çevre sorunu olarak algılanmıştır. Genel çevreyi de yakından etkileyen bu sorunların işyeri ile ilişkisini kurmak ve sağlık ve güvenlik sorunlarıyla birlikte değerlendirerek ortak çözümler üretmek, 3'lü sorumluluk yaklaşımıyla mümkün olabilecektir.

HESME yaklaşımını yurt çapında tanımak, bölgesel sorunları konunun tarafları ile birlikte tartışmak ve HESME yaklaşımını öncelikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde hayata geçirebilmek amacıyla düzenlenen bir dizi etkinlikler bu yıl gerçekleşmektedir.

Önceki sayılarımızda 2002 hedefleri arasında saydığımız "HESME EĞİTİM TRENİ" ve 2. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONFERANSI hazırlıkları hızla sürdürülmektedir. Devlet-işçi ve işveren kuruluşlarından oluşan 3'lü yapıya ilaveten gönüllü kuruluşlarımızın ve üniversitelerimizin vermekte olduğu katkılar fevkalade önemli ve belirleyici unsur olacaktır.

Mayıs ayında başlayacak olan "HESME EĞİTİM TRENİ" organizasyonu hazırlıkları çerçevesinde Eskişehir, Bilecik, Bursa, Bozüyük, Kocaeli, İstanbul, Çerkezköy ve Çorlu'da ön hazırlık toplantıları da sosyal taraflarla buluşmak ve Sosyal Diyalogun gerçekleştirilmesi adına önemli bir adım olacaktır.

Bakanlık olarak 2002 yılının, 3'lü sorumluluk anlayışının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması adına önemli bir yıl olacağını umuyoruz.

Vedat Reha MERT
İş Sağlığı ve Güvenliği
Genel Müdürü



musculoskeletal disorders and accidents. Many organisations worked in partnership to carry out joint activities. Our aim is for this year's Week to be bigger still, involving even more organisations, companies and individuals.

There's no set formula for a European Week activity and they can range from the simple to the ambitious. You can think about including psychosocial issues and stress within your existing health and safety activities or you could arrange special activities. Activities could include:

- special risk identification and assessment activities, health and safety audits in the workplace etc.;
- training seminars or workshops;
- workplace safety and health exhibitions;
- information material aimed at raising awareness on these issues in the workplace;
- 'Good neighbour' schemes encouraging larger companies to support smaller ones;
- competitions or suggestion schemes to develop and exchange good practice;
- encouraging the participation of workers and/or their representatives;
- launching a new workplace policy or prevention initiative during the Week;
- workplace health promotion activities.

Rewarding good practice

As part of the Week, the Agency is also running a Good Practice Award Scheme to recognise companies or organisations, which have made outstanding and innovative contributions to the prevention of psychosocial risks in the workplace. The Awards will be presented in November, in Bilbao (Spain) at the closing ceremony of this year's European Week. Details of the award scheme and how to enter are available from your national contact point as well as from the Agency website (see below).

WHERE do you find out more about the Week? Who do you contact?

For general information about the Week:

Visit the European Week website at <http://osha.eu.int/ew2002/>. As well as providing up-to-date information on the European Week campaign, it gives you easy access to a wealth of occupational safety and health information on the European Agency's main site (<http://osha.eu.int>).

For details of what's happening in your country:

To receive an information pack, please contact the Agency's network partner responsible for organising the European Week in your country:

IRELAND
Ms Elaine Lawless
Health and Safety Authority
10 Hogan Place
Dublin 2
Tel.: 01-6147122
elaine@hsa.ie
www.hsa.ie

UNITED KINGDOM

England, Scotland and Wales
Health and Safety
Executive
HSE Books
PO Box 1999
Sudbury, Suffolk
CO10 2WA
Tel: 01787 881165
Fax: 01787 313995
For Further Information
HSE Infoline
Tel.: 08701 545500
hseinformation
services@natbrit.com
www.hse.gov.uk

Northern Ireland
Mrs Nicola Monson
Health and Safety
Executive
83 Lades Drive
Belfast
BT6 9FB
Tel.: 028 9024 3249
Fax: 028 9023 5383
nicola.monson@detni.
gov.uk
www.hse-ni.org.uk

Statistics: 2000 European Survey on Working Conditions carried out by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

EUROPEAN WEEK OCTOBER 2002

WORKING ON STRESS

EUROPEAN WEEK FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK
<http://osha.eu.int/ew2002/>European Agency
for Safety and Health
at Work

WORKING ON STRESS

Nearly one in three of Europe's workers, more than 40 million people, report that they are affected by stress at work. It's responsible for millions of lost working days every year. The figures speak for themselves, but far too many victims suffer in silence and too many companies don't realise the extent to which stress can affect their business performance. That's why this year's European Week for Safety and Health at Work is focusing on the prevention of psychosocial risks and the stress they cause.

WHAT is the European Week for Safety and Health at Work?

The European Week 2002 is an information campaign aimed at making Europe a safe and healthy place to work by promoting activities to reduce stress and work-related psychosocial risks. With the backing of all Member States, the European Commission and Parliament, trade unions and employers' federations, it provides a unique opportunity to focus attention on the importance of workplace safety and health.

Who is organising the European Week?

It is being co-ordinated by the Bilbao-based European Agency for Safety and Health at Work and will run in all 15 EU Member States and beyond. The Agency is the European Union (EU) organisation responsible for occupational safety and health information.

When is the week?

The Week itself will take place in October 2002, but the campaign will run throughout 2002. Each Member State is deciding on the precise week within October.

Who can take part in European Week?

The Week is aimed at organisations, companies and workplaces of all sizes and sectors. Especially broad in occupational safety and health matters is the EU Take Care, especially safety and health, institutions and occupational health organisations, trade unions and employers' organisations, companies, managers, employees and safety representatives.

WHY does Europe need to tackle the problem of psychosocial risks at work?

Across Europe, millions of workers face psychosocial risks at work on a daily basis. These risks can cause stress and include poor work organisation and design, unequal levels of power, verbal abuse from members of the public and bullying by work colleagues. Work organisation and design issues from working at high speed, uncertainty about your job, loss of control over your work, too many demands and poor management of change.

For example:

- over 50% of workers work at high speed or to high demands, but only a handful of these working fast;
- one third of workers say that they have little or no control over their work;
- 9% of workers reported that they have been subjected to harassment at work.

The affected workers cover all types of employment contracts in the EU.

- 11% of the second most reported work-related health problem, affecting 26% of workers;
- 23% of workers reported experiencing overall fatigue;
- 4% of workers reported being ill due to physical violence from members of the public.

Good health is good business

The key to preventing work-related stress and psychosocial risks lies with the organisation and management of work. The EU has adopted a 'framework' directive to protect workers and improve safety and health at work. It covers all workplace hazards including psychosocial risks. Requirements to carry out risk assessments and bring in preventive measures apply to psychosocial risks, such as stress and workplace violence, just as they do to other workplace risks like machine safety. The Commission has issued guidance on stress and violence at work. Member States have produced their own practical guidelines and preventive tools on stress, violence and other psychosocial risks.

Reducing work-related stress and psychosocial risks is not just a moral and legal imperative. There's a strong business case as well. The most successful businesses usually have the best safety and health performance. Good health is good business.

GETTING involved

You should get involved in the European Week 2002 because you could...

- increase safety and health awareness among employees and managers to make your workplace a safer and healthier place to be;
- demonstrate that good safety and health is good business;
- help to prevent work-related stress - saving time and money;
- contribute to cutting the human and economic toll of a Europe under stress.

A wide range of activities

In 2000 and 2001, the European Week saw thousands of activities organised across Europe. They promoted the importance of preventive measures to tackle the problems of work-related

KÜÇÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI HİZMETLERİ ve TÜRKİYE'DE DURUM



GİRİŞ

Küçük ölçekli işletmelerde iş sağlığı hizmetlerinin organizasyonu hemen bütün ülkelerde üzerinde önemle durulan konulardandır. Pek çok ülkede küçük işletmeler sanayinin büyük bölümünü oluşturur. Gelişmekte olan ülkelerde işyerlerinin yüzde 90 ve daha çoğu küçük işletmelerden oluşmakta, çalışanların da yüzde 60 kadarı bu işyerlerinde çalışmaktadır. Gelişmiş ülkelerde de çalışanların ortalama olarak yüzde 40'ı küçük işletmelerdedir. İşyerlerinin sayıca çok büyük bir bölümünü, çalışanların da yaklaşık olarak yarısını kapsayan bu işyerlerinde iş sağlığı hizmetlerinin organizasyonu, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler açısından önemlidir. İşyerlerinin küçüklüğü ve sayıca çok olmasının yanı sıra, genellikle dağınık olmaları da bu işyerlerinde denetim yapılması ve hizmetlerin ulaştırılması bakımından güçlükler yol açmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sorunların küçük işyerlerinde daha fazla olduğu da öteden beri bilinmektedir. Bu nedenle küçük işyerlerine yönelik sağlık ve güvenlik hizmetlerinin organizasyonu, büyük işletmelere göre daha çok önem taşımaktadır.

Gerek sanayi alanında, gerekse diğer alanlarda işyerleri farklı büyüklüklerdedir. Bunlardan bazıları birkaç kişinin çalışmakta olduğu, sınırlı alanda üretim yapan "küçük" işletmeler olurken, binlerce çalışanın olduğu, çeşitli alanlarda üretimi olan "büyük" işletmeler de söz konusu olabilmektedir. Bir işletmenin küçük yada büyük olduğuna karar vermek için hangi kriterin esas alınacağı konusunda tam anlamıyla bir fikir birliği yoktur. Kimi zaman işyerinin toplam yatırımı, sermayesi, üretimi, kullandığı hammadde ve enerji miktarı, hatta ödediği vergi miktarı gibi ölçeklerden yararlanma yoluna gidilmekle birlikte, bütün işyerleri bakımından en kolay ve "karşılaştırılabilir" olarak kullanılacak kriter, işyerinde çalışan sayısıdır. Çalışan kişi sayısı esas alındığında da sınırların belirlenmesi açısından tam anlamı ile yerleşmiş bir kritik sayı söz konusu değildir. Küçük ve büyük işletme sınırı bakımından 1 ile 500 arasında değişen sayılar kullanılabilir. Gelişmiş ülkelerde büyük sayıları, gelişmekte olan ülkelerde de daha küçük sayıları sınır olarak kabul etme eğilimi vardır. Bununla birlikte 50 sayısı oldukça yaygın olarak benimsenen bir değerdir. Buna göre çalışan sayısı 50'den az olduğunda "küçük" işletmeden, daha fazla olduğunda da "büyük" işletmeden söz edilmektedir. Kimi zaman da 250 veya 500 sayısı, "orta" büyüklükteki işletmelere işaret etmek amacı ile kullanılabilir. Yani işyerinde çalışan sayısı 50'den az olduğunda "küçük", 50 ile 250 veya 500 arasında olduğunda "orta" büyüklükte, daha fazla olduğunda da "büyük" işletme olarak adlandırma yapılmaktadır.

KÜÇÜK İŞLETMELERİN BAZI ÖZELLİKLERİ

Bütün ülkelerde küçük işletmeler sayıca en büyük çoğunluğu oluşturmalarının ve işgücünün de yaklaşık yarısını istihdam etmelerinin yanı sıra, ülkenin bütün üretimi içinde de önemli paya sahiptir. Bu işletmelerin de çalışanları, işverenleri ve üretim biçimleri açısından bazı "ortak" özellikleri vardır.

2. Çalışanlar açısından özellikleri :

Küçük işletmelerin işgücü bakımından özellikleri, büyük işletmelerden önemli farklılıklar gösterir. İşgücü, genellikle işverenin de aralarında bulunduğu az sayıda çalışandan oluşur. Çalışanlar arasında çocuklar ve gençlerle, yaşlılar ve hatta kimi zaman, başka işlerde başarılı olamayıp iş değiştirme durumunda olanlara sık olarak rastlanır. İşletmelerin bazıları aile işletmesi şeklinde olduğundan, ailenin bütün bireyleri,

Prof. Dr. Nazmi BİLİR
Hacettepe Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

bu arada kadınlar ve gebeler de çalışanlar arasında olabilir. Çalışanların genel eğitim düzeyleri düşüktür, çoğunun da mesleki yönden eğitimi yoktur. Genellikle çocuklukta başlanmış olan bir işte zaman içinde öğrenilen bilgi ve beceri ile çalışma söz konusudur. Çalışanlar arasında sosyal güvencesi olanlar azdır, kimi işyerlerinde sosyal güvenceye sahip çalışan hiç yoktur. Çalışma süresi genellikle uzundur ve düzenli değildir. İş yükünün fazla olduğu günlerde geç saatlere kadar çalışma söz konusu olabilir. Bütün bu çalışma sonucunda elde edilen gelir de az olduğu için çalışanların aldığı ücretler yetersiz kalmaktadır.

Küçük işletmelerde çalışanlar açısından önemli bir diğer husus da, iş güvencesinin yoksuludur. Bu durum bir ölçüde işin ve işyerinin sürekli olması koşuluna da bağlıdır. İşverenin maddi gücü ve kredi olanakları yeterli olmadığından ekonomik dalgalanmalardan kolaylıkla etkilenir. Özellikle birkaç kişinin çalıştığı çok küçük işyerleri, bir süre iş bulamazlarsa kapanma tehlikesi ile karşı karşıyadırlar. Bu durumda hem işyerinin sahibi (bir anlamda işveren) hem de o işyerinde çalışanlar açısından iş güvencesi söz konusu değildir. Kimi zaman işveren başka bir iş kurmaya yönelebilmektedir. Öte yandan iş sürekli olsa bile, değişik nedenlerle işyeri sahibi çalışanların işlerine son verebilmektedir. Ayrıca çalışanlar arasında sigortalı olma ve sendikaya üye olma da yok denecek kadar azdır.

Çalışanların genel sağlık düzeyleri düşüktür, özellikle solunum yolu enfeksiyonlarının görülme olasılığı yüksektir. Ayrıca işverenin ve çalışanların eğitim düzeyinin düşük olması, işyerinde çalışma koşullarının olumsuzluğu, koruyucu önlemlerin yetersizliği gibi nedenlerle çalışanlar arasında kaza geçirme olasılığı yüksektir. İşyerinin niteliğine ve ortamdaki risk faktörlerine göre değişmekle birlikte meslek hastalığı da fazla görülür.

2. İşverenler açısından özellikleri :

Bu işyerlerinde sıklıkla işveren konumundaki kişi, işyerindeki "usta" olan kişidir ve kendisi de diğer çalışanlarla birlikte aktif olarak çalışmaktadır. İşverenin genel ve mesleki eğitimi çoğu kez yeterli değildir. İşveren de diğer çalışanlar gibi işyerindeki risklerden doğrudan etkilenmektedir. İşyerinin küçüklüğü, işverenin de bizzat işyerinde çalışıyor olması, işçi-işveren ayrımının ortadan kalkması ve çalışanlar arasında yakınlaşma sağlanması, daha samimi bir ortam oluşması şeklinde olumlu sonuçlar da doğurmaktadır. Ancak, özellikle işverenin de işin olası riskleri ve önlemler konusunda yeterince bilgi sahibi olmaması, işyerindeki sağlık ve güvenlik önlemlerinin yetersizliği sonucunu doğurmaktadır. Bunun yanı sıra, işverenin maddi yönden güçsüz olması da, önlemlerin alınması bakımından bir diğer engel durumundadır.

3. İşyerleri açısından özellikleri :

Küçük işletmeler, eski teknolojinin kullanıldığı işyerleridir. Eski teknoloji, verimliliği düşük, koruyucu düzenekler bakımından çoğu kez önemli eksiklikleri olan yöntemlerdir. İş akışı süreklilik göstermez, bazı günler kapasitenin üzerinde iş yükü olurken, bazan da hiç iş olmadan gün geçebilir. Bunun sonucu olarak çalışma temposu günler arasında değişiklik gösterir. İş yükünün fazla olduğu günlerde çalışma süresi çok uzun olabilir. Çoğunlukla üretim parça başına ücret esasına göre yapıldığından işin yoğun olduğu dönemlerde çalışma temposu hızlıdır. İşyerinde havalandırma aydınlatma gibi fizik koşullar bakımından ileri derecede yetersizlikler söz konusudur. Özellikle kış mevsiminde ısınma sorunları vardır. İşyerinde akarsu, tuvalet, soyunma-giyinme dolapları vs. çoğu kez yoktur. Kişisel koruyucu malzeme de ya yoktur ya da amaca uygun değildir ve kullanılmaz.

Küçük işletmelerde;

- a. çalışma süresi uzun ve düzensizdir*
- b. işyerinin fizik koşulları yetersizdir.*
- c. çalışanların eğitim düzeyleri düşüktür*
- d. çalışanların işçi sağlığı-iş güvenliği bilgileri yetersizdir*
- e. çalışanlar arasında çocuk, kadın, yaşlı vb. risk grupları vardır*
- f. işverenin maddi olanakları yeterli değildir*
- g. çalışanların sosyal güvenliği yoktur*
- h. ücretler yeterli değildir*
- i. çalışanın iş güvencesi yoktur*



KÜÇÜK İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI HİZMETLERİ

Küçük işletmelerde iş sağlığı hizmetlerinin organizasyonu kolay değildir. Bu konuda çeşitli açılardan güçlükler söz konusudur. Bunların başlıcaları şunlardır :

1. Geleneksel olarak hemen bütün ülkelerde iş sağlığı konusundaki mevzuat sanayi kesimini ve büyük işletmeleri kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Tarım sektörü, hizmet sektörünün bazı bölümleri mevzuat kapsamı dışındadır. Ayrıca bir veya birkaç kişinin çalışmakta olduğu küçük işyerleri, sanayi işyerleri de olsa iş sağlığı mevzuatı tarafından kapsanamamaktadır. Gerek mevzuat hükümleri, gerekse işleyiş bakımından iş sağlığı hizmetleri çoğunlukla 500 ve daha fazla sayıda işçinin çalışmakta olduğu işyerleri için geçerli olmaktadır ve bu işyerlerinde etkili-başarılı uygulamalar görülmektedir. Türkiye'nin de aralarında olduğu bazı ülkeler mevzuatında işyerinde sağlık hizmetlerinin organizasyonu bakımından 50 işçi sayısı esas alınmış olmakla birlikte, çalışan sayısının 500'den az olması durumunda hekimin ancak belirli saatlerde işyerinde bulunma durumu nedeniyle iş sağlığı hizmetleri çok etkili ve yararlı olamamaktadır.

2. Çalışan sayısının 50'den az olduğu "küçük" işyerlerinde, işyerinin içinde iş sağlığı birimi oluşturulması pratik olarak uygulanabilir değildir. Bu işyerleri çoğunlukla dağınık olarak bulunurlar ve işin niteliği bakımından da oldukça farklı türlerde işler yapılmaktadır. Bu işyerlerinin herbiri için farklı nitelikte iş sağlığı hizmeti planlanması ve sunulması da güçlük yaratmaktadır.

3. Küçük işyerleri hemen daima ekonomik anlamda da güçsüz olan işletmelerdir. Bu yüzden işveren açısından işyeri sağlık hizmetinin gerektireceği harcamaların karşılanması ve hekimin çalışması için fizik mekan sağlanması da çoğu kez olanaklı değildir.

4. Ekonomik kısıtlılık söz konusu olmasa bile, küçük işletmelerin işverenleri ve çalışanları iş sağlığı konusunun ve hizmetlerinin önemini çok iyi kavramış olmadıkları için, bu alana yatırım yapmayı ve bu konuda zaman harcamayı da gerekli görmeyebilirler.

5. Küçük işletmelerin pek çoğunun "işyeri" olarak resmi kaydı da yoktur. Bu işlerin bir kısmı evde, kendi kendine yapılan işler şeklindedir. Çoğunlukla çalışanların sosyal güvenceleri yoktur, çalışanlar arasında sendikal örgütlenme de söz konusu değildir. Bu nedenle sağlık ve güvenlik hizmeti sağlayan kuruluşların da bu işyerlerine ulaşması güç olmaktadır. İşyerine sağlık hizmetinin ulaşması durumunda da, hizmeti sunanların işyerindeki riskler ve alınması gereken önlemler konusunda bilgilerinin yeterli olmaması, iş sağlığı hizmetlerinin etkili olması bakımından olumsuz sonuç vermektedir.

Sonuç olarak, küçük işyerlerinin sayıca çok fazla ve yerleşim olarak dağınık olmalarının yanısıra ekonomik güçlükler de dikkate alındığında bu işyerlerinde iş sağlığı hizmetlerinin organizasyonunun gerçekleşmesi oldukça güç görülmektedir. Bununla birlikte, küçük işletmelerde iş sağlığı hizmetlerinin iyi bir şekilde organize edilmesi bakımından yapılabilecekler de vardır. Son yıllarda Belçika, Fransa ve Kuzey Avrupa ülkelerinden başlamak üzere, çalışan kişi sayısına bakılmaksızın bütün işyerlerine iş sağlığı hizmetlerinin ulaştırılmasını sağlayan yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Bu konuda çalışma bakanlıklarının yanı sıra sağlık bakanlıklarının da görev üstlenmesi gerekli görülmektedir. İş sağlığı hizmetleri ile ilgili yasal temel, bazı ülkelerde (İtalya) genel sağlık mevzuatı içinde yer alırken, bazı ülkelerde (Finlandiya) bu konuyu düzenleyen özel mevzuat geliştirilmiş, bazılarında da (İsveç) konu toplu iş sözleşmelerinde karara bağlanacak şekilde düzenleme yapılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü öteden beri işyeri sağlık hizmetlerinin organizasyonu bakımından çeşitli düzenlemeler yapmaktadır. Bu konudaki ILO mevzuatının son örnekleri 1985 yılında yayınlanmış olan 161 sayılı sözleşme ile bu sözleşmenin tamamlayıcısı niteliğinde olan 171 sayılı tavsiye kararıdır. Bu sözleşme ve tavsiye kararında iş sağlığı hizmetleri konusunda işveren ve işçilerin sorumlulukları, iş sağlığı hizmetlerinin sunumu ve denetimi gibi temel noktalar ele alınmaktadır. Bu düzenlemelerde küçük işletmeler bakımından özel bir yaklaşım getirilmemekle birlikte, çalışan sayısına bakılmaksızın bütün çalışanların iş sağlığı hizmetinden yararlandırılması ilkesine işaret edilmektedir. Ancak bu düzenlemelerin, özellikle gelişmekte olan üye ülkeler tarafından kabulü yavaş değildir. Bu yüzden söz konusu sözleşme ve tavsiye kararında yer alan kuralların bu ülkelerdeki küçük işletmelere yakın vadede ulaştırılması olasılığı fazla görülmemektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nden ayrı olarak Dünya Sağlık Örgütü ve Avrupa Birliği de işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında çeşitli etkinlikler yapmaktadır. Örneğin Dünya Sağlık Örgütü konu ile ilgili olarak 20 dolayında teknik doküman, Avrupa Birliği de 16 direktif yayınlamıştır. Bütün bu düzenlemelerde çalışanların işyerinde bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik vb. çeşitli risklerden korunmalarına yönelik uygulamaların yanı sıra işyerlerinde sağlık hizmetlerinin organizasyonuna da işaret edilmektedir.

Küçük işletmeler bazan bir büyük işyerinin sınırları içinde dağınık olarak bulunabilirler. Bu durumda büyük işletmenin sağlık hizmetlerinden yararlanma söz konusu olabileceği için iş sağlığı hizmetleri genellikle daha iyi düzeydedir. Ancak çok sayıda ve birbirinden bağımsız olan küçük işyerleri için sağlık hizmeti modeli geliştirmek daha zordur. Bu gibi durumlara çözüm olmak üzere farklı ülkelerde değişik uygulama modelleri görülebilmektedir:

(a) Ortak sağlık hizmeti modeli: Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler bir araya gelmek ve giderlerini ortaklaşa karşılamak suretiyle "ortak sağlık hizmeti" modeli uygulayabilirler. Bu gibi durumlarda başlangıçta bazı kuruluşlar veya devlet tarafından maddi destek sağlanabilir, ancak işyeri sahiplerinin sorumluluğu yeterince üstlenmemesi durumunda, destek kesildiği zaman hizmetlerin gerilemesi olasılığı söz konusudur. Bu tür uygulamanın iyi işleyen örnekleri Kuzey Avrupa ülkeleri ile Hollanda, Fransa gibi ülkelerde görülmektedir.

(b) Hizmetlerin kamu hizmeti olarak sağlanması: Devlet ya da belediyeler, genel sağlık hizmetlerinin yanı sıra küçük işyerlerinin sağlık hizmeti gereksinimini de karşılarlar. Sağlık hizmetini veren kuruluş görevlilerinin zaman zaman işyerlerine giderek çalışma koşullarını ve olası riskleri yerinde görmesi, çalışanların sağlık eğitimi gereksinimlerini değerlendirip uygun planlar yapması gereklidir. Bu modelde işverenlerin katılımı söz konusu değildir. Ancak bu modelin önemli sakıncası, kamu sağlık hizmetleri içinde iş sağlığı hizmetlerinin öncelikli olmaması nedeniyle konuya

gereken özenin gösterilememesi olasılığıdır.

(c) Hizmetlerin özel sağlık kuruluşları tarafından sağlanması: Bu yaklaşımda, işyerlerine yakın konumda olan özel sağlık kuruluşları, ücreti karşılığı olmak üzere küçük işyerlerine sağlık hizmeti sunarlar. Bu sistemin önemli sakıncaları pahalı oluşu ve koruyucu hizmetlerin ihmal edilmesidir. Hizmet başına ücretlendirme yapıldığı için sağlık hizmeti pahalıya mal olur. Öte yandan, getirisi az olduğu için, koruyucu sağlık hizmetlerinin ve kayıt tutma, izleme, eğitim çalışmaları gibi işlemlerin ihmale uğraması olasılığı vardır.

Hizmetler hangi kuruluşlar tarafından sağlanırsa sağlansın, işyerlerine ve iş sağlığı konularına özgü olmayan bir modelin başarı olasılığı azdır. Bu yüzden hizmetlerin, tercihan işyerinin içinde veya işyerlerinin çoğunluğuna yakın konumda ve yalnızca iş sağlığı konusunda çalışmalar yapan bir birim tarafından sağlanması ve hem finansman hem de işleyiş bakımından işverenlerin sorumluluk alması önem taşımaktadır. Kimi zaman bu tür bir hizmetin sağlanması bakımından toplu iş sözleşmelerinde gerekli düzenlemeler yapılmaktadır. Hatta bazan da aynı türden işyerlerinin bir arada buldukları yerlerde olmak üzere hizmetin, o konuda uzmanlaşmış birimler tarafından sağlanması yoluna gidilmektedir. Bununla birlikte küçük işyerlerine yönelik işyeri sağlık biriminden beklentiler ana hatları itibarıyla şu şekilde sıralanabilir:

1. İşyerindeki iş sağlığı gereksinimlerinin belirlenmesi. Bu amaçla şu incelemelerin yapılması uygun olur :

- * yapılan işlerin/işlemlerin tanımlanması
- * olası risklerin belirlenmesi
- * bu riskler arasında öncelik sıralaması yapılması

2. İşyerinde koruma/kontrol etkinlikleri:

- * belirlenen gereksinimlerin ışığında işçi ve işveren temsilcileri ile görüşme
- * koruyucu uygulamaları da dikkate alarak “acil” ve “uygun” önlemler bakımından öncelikler konusunda karar oluşturma
- * önlemlerin uygulanması
- * uygulamaların sonuçlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi

3. İşçilere yönelik koruyucu etkinlikler

- * işe giriş ve aralıklı kontrol muayenelerinin yapılması
- * iş ve işçi uyumunun sağlanması, bu bakımdan risk gruplarına özel önem verilmesi
- * işyerindeki riskler ve uygulamalarla ilgili eğitim yapılması
- * koruma/kontrol etkinliklerinin geliştirilmesi bakımından işverenlere yönelik eğitim programlarının düzenlenmesi

4. Hasta bakım hizmetleri

- * iş kazası ve meslek hastalığı yönünden gerekli tanı ve tedavi olanaklarının sağlanması
- * ilkyardım ve acil müdahale konusunda gerekli olanakların sağlanması ve konu ile ilgili eğitim yapılması
- * acil durumlara (yangın, patlama vs.) hazırlıklı olunması bakımından gerekli olanakların sağlanması ve konu ile ilgili eğitim yapılması
- * sağlığın geliştirilmesi için programların yapılması ve bu programlara çalışanların katılmasının sağlanması

5. Kayıt tutma ve hizmetlerin değerlendirilmesi

- * işyerindeki risklerle ilgili kayıtların tutulması
- * iş kazası ve meslek hastalığı kayıtlarının tutulması

* koruma/kontrol uygulamalarının sonuçlarının izlenmesi ile ilgili kayıtların tutulması

TÜRKİYE'DE DURUM

Ülkemizde küçük işletme ve bu işletmelerde çalışan kişi sayısı oldukça fazladır. SSK verilerine göre 2000 yılında faaliyette olan 750 binden fazla işyerinin %98.1'i küçük işletmedir ve sigortalı olarak çalışan 5 milyonun üzerindeki kişinin de %56.5'i bu işletmelerde çalışmaktadır. Bütün sigortalıların yarısından biraz fazlasının çalışmakta olduğu küçük işletmelerde aynı yıl iş kazalarının %71.5'i meydana gelmiştir. Bu durum, küçük işletmelerde sağlık ve güvenlik koşullarının yetersiz olduğu anlamına gelir. Öte yandan ülkemizde işyeri sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi bakımından yasal temeli oluşturan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'na göre (Madde 180), 50 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde hekim çalıştırma yükümlülüğü vardır. Böylelikle, çalışan sayısının 50'den az olduğu küçük işletmeler, yasa tarafından işyeri sağlık hizmeti kapsamı dışında tutulmuştur. Her ne kadar ilgili yönetmelikte (İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik) küçük işletmelerin bir araya gelerek "ortak" işyeri sağlık birimi oluşturmaları şeklinde bir hizmet modeli yer almakta ise de, gerçekte bu tür uygulamaların yaygın olmadığı bilinmektedir. Benzeri şekilde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları da 50 ve daha fazla sayıda işçinin çalışmakta olduğu işyerleri için söz konusudur. Bir tür "iç denetim" mekanizması olan bu kurulların da küçük işletmelerde olmayışı, işyerinde alınacak sağlık ve güvenlik önlemlerinin yetersizliği açısından önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

1. Small Enterprises and Occupational Health and Safety, B. Glass, Encyclopedia of Occupational Health and Safety (sayfa 20.8-20.10), ILO, Geneva, 1998.
2. Occupational Health Services, WHO Regional Publications, Eur. Series, No. 26, WHO, Geneva, 1990.
3. From Protection to Promotion; Occupational Health and Safety in Small-Scale Enterprises, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, 1998.
4. International Labour Conventions and Recommendations (1919-1995), ILO, Geneva.
5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı Yayını, No.1999.90.
6. Bilir, N., Yıldız, A. N.; Cumhuriyetimizin 75. Yılında Türkiye'de İş Sağlığı Konusuna Tarihsel Bakış, Hacettepe Halk Sağlığı Vakfı Yayını, No. 98/12, Ankara, 1998.
7. Yıldız, A. N., Önal, B.; Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Sorunları, Araştırma Raporu, 1992.
8. Yıldız, A. N.; Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Koşulları ve Çocuk İşçiler, Durum Saptama Çalışması, Araştırma Raporu, 1996.

İŞYERİ ÇEVRESİ



İş sağlığının çalışanlar açısından önemi Ramazzini'den beri çok iyi bilinmektedir. İşçi, işveren, devlet, uluslar arası kuruluşlar çalışanların sağlığını korumaya yönelik olarak bir çok düzenleme getirmiş, karşılıklı dengeler ve teknolojik olanaklar gözetilerek ortaya standartlar konulmuştur. Meslek hastalıkları kavramının gelişmesi, hakların doğması özellikle çalışanların konuyla ilgili bilinç düzeyleri büyük ilerlemeler sağlanmasında etkin olmuştur. Çevre- işyeri ilişkisi başlangıçta kuruluşun çevreye yaptığı olumsuz etkilerin önlenmesi esas alınarak değerlendirilirken, kirliliğin en etkin biçimde üretim sürecinin denetimiyle önlenebileceği çok belirgin biçimde anlaşılmıştır.

ISO belgeleme sisteminin başlangıçta kazandığı popülarite giderek çeşitli faktörlere bağlı olarak azalma artma süreci yaşamaktadır. Ülkemizde iş yeri çevre yönetiminin özellikle halk sağlığı ortamında tartışılmaya başlanması açısından en uygun dönemdir. Bu tartışma işyeri çevre yönetiminin yada çevresel yönetim sistemlerinin daha gerçekçi değerlendirilmesi, alışlagelen gerekçelerin ülkemiz pratiğinde akılcı bir tabana oturtulması açısından da yararlı olacaktır.

Halk sağlığı uzmanlarının temel görevlerinden birisi insanların çevreleriyle etkileştikleri değişik mekanizmaların araştırılmasıdır. Söz konusu çabaların iş sağlığı uygulamalarıyla bütünleşmesi gerekir. Daha başka bir deyişle iş yeri çevre yönetimi söz konusu etkileşimle ilgili bir çok temel ipucunu verecektir. Çevresel etmenlerin insan sağlığı üzerindeki etkilerinin yarattığı sonuçların özgül olmaması konunun tam bir sistem yaklaşımıyla ele alınmasını zorunlu kılar.

1. Her çevresel kirlenici ve stresin kaynağı ve doğası araştırılmalıdır.
2. Bunun nasıl ve hangi biçimde insanları etkilediği belirlenmelidir.
3. Etki ölçülebilmelidir
4. Mümkün olan her zaman ve yerde kontrol önlemleri alınmalıdır.

İş yeri ortamından çalışanların etkilenimi daha çok ortamdaki fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerin belirlenmiş standartlara uygun olup olmamasıyla değerlendirilmektedir. Kurşun örneğinde olduğu gibi bu standartlar giderek aşağı doğru çekilmektedir. Ancak bu aşağı çekilme daha çok teknolojinin gelişimi sonucu söz konusu salınımının azaltılabilir hale gelmesiyle paralel olmaktadır.

Bireyler gerek evsel ortamda gerekse işyeri ve genel çevreden meydana gelen zararlı etkilere karşı eşyapılı bir cevap vermemektedir. Bu cevapları değiştiren bir çok etmen bulunmaktadır (1-6). Etkileyen maddenin özellikleri, etkinin oluşum koşulları, süresi, etkilediği yapının özellikleri çok büyük boyutta değişiklikler yaratmaktadır. Etkilenen bireyin genetik yapısı, gelişim bozuklukları, etkenle etkileşen diğer faktörlerin olup olmaması, prematürelite, yaşlılık, derideki lezyonlar, etkenin etkilediği organ etkilenen organın koşulları bunlardan sadece bir kaçıdır (7-12).

Bir iş yerinin çevreye zarar vermemesine yönelik önlemlerin çoğu iş sağlığı uygulamalarıyla paraleldir

Çevresel yönetim sistemleri

Kuruluş çevre ilişkisi giderek düzenleyici kuruluşların ilgisi olmaktan ibaret kalamamıştır. Toplumun çevresel konulara ilgisinde önemli bir değişim ortaya çıkmıştır. Bu değişim geri dönmez özellikte bir değişimdir. Kısmen ekonomik nedenlere bağlı olarak arma ve azalma göstermekle birlikte ilgi giderek artma eğilimini sürdürecektir. Toplumun eğitim düzeyi, tüketici bilinci sorunun toplumsal ilgi odağı olmasını zorunlu kılmaktadır.

Burada belirleyici ve yönlendirici öğeler şöyle sıralanabilir (13)

1. Çevresel zararlarla ilgili bilimsel veriler
2. Çevresel konulara yönelik kamuoyu ilgisinin artması
3. Temel gereksinimlerin büyük oranda giderilmiş olması
4. Giderek çevresel kirlilik önleyici yasal düzenlemelerin ve denetimin sertleşmesi
5. Çevre maliyetlerinin içselleştirilmesine yönelik vergi ve fiyatlandırma eğilimi

Prof.Dr.

Çağatay GÜLER

H.Ü. Tıp Fakültesi Halk Sağlığı
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

Yrd.Doç.Dr.

Ö.Faruk TEKBAŞ

GATA Tıp Fakültesi Halk Sağlığı
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

Yrd.Doç.Dr.

Songül VAZİOĞLU

H.Ü. Tıp Fakültesi Halk Sağlığı
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

6.Eğitimde çevre konularının ağırlığının artması.

Çevreyi örseleme özelliği yüksek, ancak kamu profili düşük kuruluşlar mevzuattan daha çok etkilenmektedir. Kamu profilinin yüksekliği kamu ilgisinin artmasını sağlamaktadır. Doğal olarak bilimsel verilerden etkilenen yasal düzenlemeler çevresel örseleyicilik derecesine göre denetimi arttırmaktadır. Ancak kamu ilgisi kimi zaman mevzuat etkinliğini azaltmaktadır. Ekonomik durum, işsizlik, beldelerin ve kentlerin bazı sanayi kuruluşlarının varlığını gelecekle açısından önemli görmeleri bakış açılarını büyük oranda değişime neden olabilmektedir.

Her türlü çevresel etkilenim sürecinde gerek kamu gerekse özel sektör doğrudan yada dolaylı ilgili tarafları göz önüne almak durumundadırlar. Bu taraflar hükümet, kamu kurumları, işyeri, yakın çevre, finans sektörü, pazar, metya,baskı grupları vb olarak sıralanabilir.

Tarafların her biri kendi özel ilgi ve beklentilerini esas alan bir yaklaşım içerisinde olacaktır. İşyeri açısından sadece doğru ilkelerin belirlenmesi ve uygulama aşamalarının listelenmesi yeterli değildir. Bunun bir iş yeri kültürü haline gelmesi gerekmektedir. Yöneticisinden, çalışanına kadar herkes bu kültürün bir parçası olmadıkça istenilen etkinlik sağlanamayacaktır.

ISO 14000

ISO 14000 kuruluşların çevresel performansını artırmaya yönelik bir dizi uluslar arası standarttan oluşmaktadır. ISO 14001 çevre yönetim sistemleri standardını da içerir. 1 Ekim1996 da yayınlanan bu standart özellikle gelişmiş ülkelerde firmaların kamuoyu oluşturma, benimsenme ve gelişen çevrecilik akımlarının kamuda uyandırdığı bilincin sağlayacağı yarar nedeniyle kısa sürede uyum sağlama sürecine girmişlerdir.

ISO 14000 ve çevre yönetim sistemlerinden beklenen başlıca yararlar şunlardır:

1.Kârlılığın artması:

Kârlılıktaki artım belki de en şaşırtıcı beklentidir. Çünkü çevre yönetim sistemlerinin karlılık artımında doğrudan etkisinin olabileceğini varsaymak başlangıçta güçtür. Üretilerek satışa sunulan malların maliyetinin düşmesi kârlılığı artıran etmenlerden birisidir. Çevre yönetim sistemlerinin üretim sürecinde kullanılan enerji ve malzemenin düşeceğini düşünmektedir. Çünkü çevre yönetim sistemi yan ürün, atıklar ve ham madde girdilerinin analizini sağlamaktadır. Bunlar üzerinde getireceği denetim daha etkin üretim süreci maliyeti düşürücü bir etken olacaktır. Ürün tasarımı, formülasyon, üretim süreci ve ambalajlama değişiklikleri hammadde girdilerinin, yan ürünlerin , atıkların dolayısıyla maliyetin azalmasına yol açacaktır. Daha önceden var olan çevre yönetim sistemlerinin etkinliğinin ISO 14000 uygulamaları ile artacağı düşünülmektedir.Çünkü ISO 14 000 de firmanın her elemanının kirliliği önlemeye yönelik olarak bilgilendirilmesi ve bireysel katkıyı zorunlu kılmaktadır. Sonuçta her elemanın etkin katılımı ve yaratıcılığı önemli katkılar yapabilecektir.

2.Sistem işletim sürecinin gelişmesi:

ISO 14 000 şirketin işletim etkinliğini artıracak ve böylece maliyeti azaltacaktır. Günlük düzenleme etkinliklerinin sürdürülmesi şirkette hantallığa yol açan mekanizmaların kolayca fark edilmesine ve bunların giderilmesine olanak sağlayacaktır. Bunun sağlanması etkin bir hedef, prosedür, çevresel etki ve çözüm iletişim mekanizmasına bağlıdır. İletişimin etkinliği karar verme sürecinin daha verimli hale gelmesine yol açacaktır. Çevresel etkinin derecesi zamana bağlı olarak artacaktır, erken ihbar sistemi bunun çözümüyle ilgili tepkinin erken devrede girmesini sağlayacak, sonuçta firmanın etkisini, riskini ve sorumluluğunu düşürecektir.

3.Pazarlama sürecinin etkinleşmesi

ISO 14 000 Çevre yönetim sistemi uygulamaları tüketici, finans kuruluşları, kaynak sağlayanlar, çalışanlar ve kamuya pazarlama sürecinde etkinliği artıracaktır. 1990 yılında Gallup Araştırması çalışmaya katılanların %52 sinin kötü çevresel imaja sahip ürünleri almaktan vazgeçtiklerini göstermektedir. Güçlü bir çevre dostu imaj yaratılması çevre bilinci yüksek tüketicileri çekici etki yapmaktadır. Bu önemli bir rekabet unsuru oluşturmaktadır. Sonuçta firmanın kredibilitisini de arttırmaktadır.

4.Mevzuata uyum



Yine gelişmiş olan ülkelerde etkin olan çevresel mevzuata uyumu kolaylaştırmaktadır. Söz konusu mevzuatla ilgili sorun ve yaptırımları ortadan kaldırmaktadır.

5.Toplum

ISO 14 000 uygulamaları sonucu çevresel kirliliğinin azalması toplum açısından da önemli yararlar sağlayacaktır. Kullanılan tükenebilir doğal kaynak miktarı azalacak, atık miktarının azalması atık alanlarının daha uzun küre kullanımına olanak verecektir. Toprak ve su kirliliğine önemli katkılar sağlanacaktır. Sonuçta toplumun ve toplumun bir parçası olan şirketlerin de dolaylı olarak karlı çıkacakları kabul edilmektedir.

Sonuçta bir başka açıdan çevresel performans ve kazanç Tablo 1 deki şekilde özetlenebilir(16)

Tablo 1: Çevre yönetim sistemlerine bağlı performans ve kazanç ilişkisi.

Alan	Olası kazanç
Yasal	Cezadan kaçınma, yasal maliyetin düşmesi, tazminat oranının düşmesi
İmaj	Prestijin artması (toplumsal bilinç oranında artım mümkün olabilecektir)
Finans sektörü	Denetleyici, kredi sağlayan yada risk azaltan (sigorta vb) kuruluşlarda güven artımı
Yönetimsel	Sorun beklentisinde azalma, stres azalımı, zaman veriminde artma
İş	Ürün saygınlığında artma, çevre dostu ürün imajına bağlı Pazar payı artımı, Pazar payının istikrar kazanması, fiyat kontrol etkinliği

Yukarıdaki açıklamaların ışığında ve Tablo 1 in değerlendirmesi çevre yönetim sistemi iş yeri kültürü haline geldiğinde ve teknolojik uyum söz konusu olduğunda, ürün üretimden son atık aşamasına kadar üreticinin sorumluluğu olarak görüldüğünde çevre yönetim sistemlerinin gerek çalışanların gerekse toplumun sağlık ve performansına ne kadar önemli katkı yapabileceğini göstermektedir.

Eğer bu sağlanamayacak olursa tüm uygulamalar biçimsel bir görünüm alacak, tarafların hiçbirisi sağladığı yararları öngörmeyecek, sonuçta uygulama güvenilirlik derecesi belirsiz bir "doğruluk kağıdı" uygulamasından ibaret kalacaktır.

KAYNAKLAR

- 1.Tarcher, Alyce Bezman, Principles and Practice of Environmental Medicine, Penum Medical Book Company, New York and London, 1991.
- 2.Moeller, D.W. Environmental Health, Harvard University Press, Cambridge, London, England, 1992.
- 3.Güler, Ç.Çevre ve Sağlık Üzerine Etkileri, Sağlık, Toplum ve Çevre Bülteni, 1, 3, 3-8, Mart 1991.
- 4.Güler, Ç.Çevre ve Sağlık, Tıbbi Dokümantasyon Merkezi Yayınları, ISBN-975-7431-01-X Ankara, 1992.
- 5.Güler, Ç.Çevre Hekimliği, Sağlık, Toplum ve Çevre Bülteni, 4, 37, 1-8, Ocak 1993.
- 6.Last, J.M., Wallace, R. B. Maxcy-Rosenau-Last Public Health And Preventive Medicine, Appleton Lange, Newyork, 1992.
- 7.Downing D., T., Stewardt, M.E., Wertz, P.W. Et al, Skin lipids, Comp. Biochem, physiol, 4,673, 1983.
- 8.Garstein, R.D., Lowy, A., Greene, M.I. Epidermal antigen presenting cells in activation of supression, Identification of a new functional type of ultraviolet radiation-resistant epidermal cell J Immunol, 132, 563, 1984.
- 9.Luger, T.A., Stadler, B. m., Katz, S.I. Et al, Epidermal cell(keratinocit) derived thymocyte activating factor (ETAF), J. immunol 127, 1493, 1981.
- 10.Hershey P, Haran, G., Hasic, E. Et al, Alteration of T cell subsets and induction of supressor T cell activity in normal subjects after exposure to sunlight, J. immunol 131, 171, 1983.
- 11.Marzulli, F. n., Maibach, H.I., The hexachlorophene story, Maibach H.I. (ed) animal Models in Dermatology, Churchill Livingstone, edinburgh, 1975.
- 12.Pramanik, A.k., Hansen, R.C., Transcutaneous gamma benzene hexaghloride absorption and toxicity in infants and children, Arc Dermatol 115, 1224, 1979.
- 13.Hunt, D., Johnson, C., Environmental Management Systems, Principles and Practices; Mcgraw-Hill Book Company,Londron, 1995.

İŞ SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ

Günümüzde çalışan sağlığı konusu giderek önem kazanmaktadır. Bunun sebeplerinden biri çalışan nüfusun giderek artmasıdır(5). Bu gün dünyada yaklaşık 2 milyar 600 milyon çalışan vardır ve bu sayı her geçen gün artmaktadır. Çalışan nüfusun yaklaşık %75'i gelişmekte olan ülkelerdedir. Her yıl çalışanlar arasına yaklaşık 40 milyon yeni nüfus katılmaktadır(10).



Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de çalışan nüfus giderek artmaktadır 2000 yılında 65 milyon olan ülke nüfusumuzda, çalışabilen nüfus 23 milyona ulaşmıştır(11). Toplam nüfusun 1/3'ünü oluşturan çalışan nüfus iş sağlığı konusunu önemli kılmaktadır.

İnsan, yaşamını sürdürebilmek için toplum içinde daha yararlı ve etkili olabilmek, toplum yaşamında aktif olarak yer alabilmek ve yaşam standartlarını yükseltebilmek için çalışmak ve üretmek zorundadır (6). Çalışmak, üretim yapmak, iş çevresinde değişik kişilerle sosyal ilişkilerde bulunmak kişinin psikososyal sağlığı üzerinde olumlu etkiler yapmaktadır. Buna karşın günlük yaşamın en az 1/3'lük süresini ve yaşamın da en az 1/3 lük dönemini kapsayan çalışma hayatı hastalıklara ve yaralanmalara yol açabilmektedir(1,2,15)

Endüstri ülkesi olma çabası içinde olan Türkiye, gelişmesini hızla devam ettirebilmek için sağlıklı iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. İş kazalarının, meslek hastalıklarının oranının en aza indiği, iş günü kayıplarının ve hastaneye yatışların azaldığı ve dolayısıyla Türkiye ekonomisine yüklenen ağır maliyetin hafiflediği bir ortam istenmektedir. Bunu sağlamak için iş sağlığı alanında uzmanlaşmış sağlık personellerine ihtiyaç vardır.

İş sağlığı konusunda ilk akla gelen iş sağlığı ekibi üyelerinden biri iş sağlığı hemşireleridir. İş sağlığı hemşireleri, iş sağlığı ekibi içinde en büyük grubu oluşturmaktadır. II. Dünya Savaşı'nda 4000 iş sağlığı hemşiresine sahip olan Amerika'da lisanslı iş sağlığı hemşire sayısı yaklaşık 30 bin'e ulaşmıştır(3,12,13). Ülkemizde ise endüstride çalışan hemşire sayısı ile ilgili bir veri bulunmamaktadır(13).

Disiplinler arası çalışma gerektiren iş sağlığı hizmetlerinde hemşire, iş yeri organizasyonları içinde çalışma ortamını ve çalışan bireyi iş sürecindeki değişikliklerle birlikte gözlemleyebilecek en uygun kişidir. Gelişmiş ülkelerde bir çok iş yerinde iş sağlığı hizmetlerini tüm sorumlulukları ile tek başına yürütmektedir. Bu nedenle iş sağlığı hizmetlerinde hemşire anahtar rolde görülmektedir. American İş Sağlığı Hemşireler Birliği (AAOHN, 1999), iş sağlığı hemşireliğini şöyle tanımlamaktadır: *Sağlıklı ve güvenli bir çevrede çalışanların sağlığının geliştirilmesi, korunması ve iyileştirilmesi üzerine odaklanmış uygulamalı bir uzmanlık alanıdır. Ayrıca iş ve çevresel tehlikelerden dolayı sağlığın etkilenmesini engellemeye çalışır (2,3,8,9). İş sağlığı hemşireliğinin amacı; çalışma çevresinde çalışanın sağlığını bütüncül olarak ele almak, çalışanın sağlığını devam ettirmek ve çalışanın sağlığını geliştirmektir. Hemşirelik faaliyetleri çalışma çevresi ve çalışanlar üzerine odaklanmıştır(Salminen,1993)(17).*

İş sağlığı hemşireleri imalathanelerde, endüstri ve hizmet kuruluşlarında, sağlık kuruluşlarında, inşaat sektöründe, hükümet kurumlarında çalışabilirler(3). İş sağlığı hemşireliği; tıp, çevre sağlığı, toksikoloji ve epidemiyolojinin prensiplerinden oluşan bir sentezdir. İş güvenliği, endüstriyel hijyen, ergonomi, sosyal ve davranış bilimlerinin prensiplerini içeren bir kavramdır. İş sağlığı hemşiresi sadece endüstri kuruluşlarında sağlık bakımı veren profesyonel bir kişi olmakla kalmaz, aynı zamanda çalışanların



sağlığını düzeltmek için stratejiler geliştirerek yönetimle birlikte çalışır. Bireylerin verimliliğini arttırmak ve bunun içinde sağlıklarının devamını sağlamak, şirketlerin yararını göz önünde bulundurmamak iş sağlığı hemşiresinin çalışmaları arasındadır.(9)

Ülkemizde hemşirelerin çoğunlukla tedavi edici alanlarda hizmet verdiği sağlığın korunması ve geliştirilmesine yönelik hemşirelik hizmetlerinin sınırlı olduğu görülmektedir(4,8.). İş sağlığı hemşireliği de bu anlayışın sonucunda, tedavi edici sağlık kuruluşlarından edinilen deneyim ve becerilerin iş yerlerine basit olarak taşınması ile sürdürülebilecek bir çalışma alanı olarak görülmüştür. Ülkemizde halen bu anlayış doğrultusunda sunulan bu hizmet biçimi egemenliğini sürdürmektedir.(2)

Oysa iş sağlığı hemşiresinin işi hastanede ya da hasta başında değil, tam tersine işçilerin çalıştığı işyerlerindedir. Bu çalışma ortamı, iş sağlığı hemşiresine hizmet açısından daha geniş bir bakış açısı, onun kapasitesinin gelişmesi için de sınırsız bir olanak sağlar. Çünkü işini hastalar üzerinde değil, bizzat işçilerin çalışmakta olduğu işyerlerinde yapacaktır. Yapacağı iş, iyileştirici ve rehabilite edici hizmetleri de içermekle birlikte, daha çok geliştirici ve koruyucu hizmetlere yöneliktir(9). İş sağlığı hemşiresinin, çalışılan işyeri ne olursa olsun, iş koluna bağlı değişiklik göstermeyecek görevlerini şöyle sıralayabiliriz: Sağlığın değerlendirilmesi, işe giriş muayenesi, periyodik sağlık muayenesi, sağlığın geliştirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve bakımı, işe bağlı olmayan kaza ve hastalıkların önlenmesi ve bakımı, iş alanının gözlenmesi, kayıt tutma, danışmanlık, iş sağlığı ile ilgili yeniliklerin takip edilmesi, iş sağlığı ile ilgili diğer kurumlar ve meslek üyeleri ile iş birliğidir.(1,2)

Finlandiya' da 1979'da İş Sağlığı Bakım Kanunu yürürlüğe girdikten sonra iş sağlığı bakım sistemi hızla gelişmiştir. İş sağlığı bakımının amacı; çalışanın işteki yeterliliğini arttırmak, sağlıklı ve güvenli iş çevresi sağlamaktır. Kanuna göre ; iş sağlığı bakım profesyonellerinin ana faaliyeti, işyerini gözlemek, sağlık ve iş riskleri hakkında bilgi vermek, danışmanlık yapmak, işteki çevresel tehlikeleri ölçmektir. İş sağlığı bakım profesyonelleri sakat işçiler de dahil olmak üzere personelin iş kabiliyetini ve sağlığını izler, çalışanların ilkyardım becerilerini geliştirir(Ministry of Social Affairs and Health, 1996; Occupational Health Care Act 743/78,1989)(17).

Türkiye'de iş sağlığı hemşireliği ile ilgili yasal düzenlemelere baktığımızda; "İşyeri hekimlerinin çalışma şartları görev ve yetkileri hakkında yönetmelik" te "Hemşire ve Yardımcı Sağlık Personeli" başlığı altında düzenlenmiş olan bölümde ele alınan konular şöyledir: "50'nin üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde bir hemşire ya da sağlık memuru görevlendirilir. 200 işçi çalıştıran işyerlerinde iki hemşire ya da sağlık memuru görevlendirilir. 1000'in üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde ise her bin işçi için bir hemşire eklenir. Hemşire ya da sağlık memuru bulunmayan hallerde hemşire yardımcılarından yararlanılır"(7).

İşyeri hemşiresine ilişkin yasanın ne kadar yetersiz olduğu görülmektedir. Yasa ve yönetmeliklerde olumlu değişikliklerin yer alması iş sağlığı hemşirelerinin yukarıda sözü edilen görevlerini gerçekleştirmesinde önemli bir yere sahiptir. Böylece, bu alanda çalışacak hemşirenin eğitim düzeyinin ne olması, hangi alanlarda deneyiminin aranacağı ve kendisinden beklenen görevlerin neler olduğu açık bir biçimde belirlenmiş olacaktır. Ancak yasa ve yönetmelikler ne kadar ideal olursa olsun, yazılanların kağıt üzerinde kalmaması bu alanda çalışan ve çalışacak hemşirenin "EĞİTİM" 'ine bağlı olarak değişiklik gösterecektir.(2)

Temel sağlık hizmeti verecek olan bireylere iş sağlığı ve güvenliği, iş ve sağlık arasındaki ilişkiyi anlatacak düzeyde eğitim verilmelidir(USDHHS, 1991). Roger (1991) tarafından Birleşik Devletler hemşirelik lisans okullarında yapılan bir çalışmada,

okulların % 58'i çalışan sağlığı, %47'si ise temel iş sağlığı hemşireliği hizmetleri ile ilgili müfredat oluşturduklarını bildirmiştir. Amerikadaki bir çok üniversitede iş sağlığı hemşireliğinde lisansüstü eğitim mevcuttur. (16)

Finlandiya'da yaklaşık 2000 iş sağlığı hemşiresi vardır. Bunların çoğunluğu toplum sağlığı hemşiresi olarak çalışmaktadırlar. Toplum sağlığı hemşireleri, iş sağlığı hemşireliğinde özelleşmeden de iş sağlığı hemşiresi olarak çalışabilirler (Corin ve arkadaşları, 1998). Finlandiya'daki toplum sağlığı hemşireliği eğitim sistemi; hemşirelikle ilgili 120 kredi ve toplum sağlığı bakımı ile ilgili 20 krediden oluşmaktadır ve iş sağlığı ile ilgili kısa dönem bir kursu kapsamaktadır. Toplum sağlığı hemşireleri Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü tarafından düzenlenen bir aylık iş sağlığı bakım kursuna katılabilirler ya da iş sağlığı hemşireliğinde 40 kredilik bir kurs olarak özelleşebilirler. Bilgilerini derinleştirmek için birçok teknik konuyla ilgili 20 kredilik bir kursu daha sonra alabilirler. İş sağlığı hemşireliğinde özelleşmenin ana içeriğinde sağlık, iş kazaları, çalışma toplumu, sağlığı geliştirme, bir çok disiplinle işbirliği gibi konular vardır (Corin ve arkadaşları, 1998; Finnish Occupational Health Nurse Union, 1999) (17).

1974'den beri Amerika'da, iş sağlığı hemşireliği alanında sertifika programı mevcuttur. Bu program yazılı alıştırmalar, kurs çalışmaları ve saha becerisi kazandırmayı kapsamaktadır. Sertifika sınavına dahil olan alanlar toksikoloji bilgisi, kimyasal maruziyetin tedavisi, ergonomi, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri, çalışanın tazminatla ilgili yasalari ve fiziksel değerlendirme yeteneğini kapsamaktadır. 1996'dan beri lisans diploması alanlar iş sağlığı hemşireliği sertifika programına katılabilmektedirler. (16)

Ancak Türkiye'de bu özel dal için kabul edilen genel standart bir eğitim yoktur. Hemşireler iş sağlığı alanında çalışırken hizmet öncesi eğitim ve sürekli eğitime tabi tutulmamaktadırlar. Hızla endüstrileşen Türkiye'de de iş sağlığı hemşireliği alanında eğitim almış hemşirelere ihtiyaç vardır. Böylece iş sağlığı konusunda nitelikli hizmet verebilen elemanlar kazanılmış olacaktır (9, 14).

KAYNAKLAR:

1. Erefe İnci (Ed), Aksayan, Bahar, Bayık, Emiroğlu, Erdoğan, Erefe, Karataş, Kubilay, Seviğ, "Halk Sağlığı Hemşireliği El Kitabı" Vehbi Koç Yayınları, 1998, İstanbul
2. Emiroğlu Oya Nuran, "İş Sağlığı Hemşireliği ve Sorunları" Toplum ve Hekim Dergisi, Mayıs Haziran 2000, Cilt 15, Sayı 3
3. Stanhope, Lacey "Community and Public Health Nursing" 5. Edition, by Mosby Inc 2000
4. Bayraktar Nuran, "2000'li Yıllara Doğru Hemşirelik", "Sağlık ve Toplum Dergisi", Yıl:9, Sayı:4, Ekim-Aralık 1999
5. Emiroğlu Nuran "İşçilerin İş Sağlığı Hizmetlerinden Beklentileri ve İş Yeri Hemşiresinin İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarındaki Yeri" Doktora Tezi, H.Ü Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara 1990
6. Kahramanoğlu Ertan "İşçi Refahı ve Endüstriyel Sosyal Hizmet", "Sağlık ve Sosyal Yardım Vakfı Dergisi", Yıl:2 Sayı:4 Ekim-Aralık 1992
7. Yelekcı Memduh "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Yönünden İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları" Gen Matbaacılık Tic. Ltd. Şti., Ankara, 1998
8. Emiroğlu Celal, Günay Yasemin, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İş Yeri Hemşireliğinin Önemi" Türk Hemşireler Dergisi Cilt:47, Sayı :2-3 Mart Haziran 1997
9. Janice E. Hitchcock, Phyllis E. Schubert, Sue A. Thomas "Community Health Nursing Caring in Action" by Delmar Publishers, 1999
10. <http://www.tisk.org.tr/isvederg/mayis2000/isyeriv.htm> 25 Ağustos 2001
11. <http://www.tisk.org.tr/rakam1.htm> 25 Ağustos 2001
12. Esin M. Nihal, Erdoğan Semra, Nahcivan Nursen "İş Sağlığı Hemşireliği Programı" 3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, TTB, Ekim 1998
13. Güler Nuran "İş Sağlığı Hemşireliği Kişisel Deneyimlerin Aktarımı" Maden İş Kolunda İşçi Sağlığı Sempozyumu, Zonguldak KaraElmas Üniversitesi Zonguldak Sağlık Yüksekokulu, 8-9 Ekim 1998
14. Öncel Selma "İş Sağlığının Önemi ve İşyeri Hemşireliği" Maden İş Kolunda İşçi Sağlığı Sempozyumu, Zonguldak KaraElmas Üniversitesi Zonguldak Sağlık Yüksekokulu, 8-9 Ekim 1998
15. Bertan Münevver, Güler Çağatay "Halk Sağlığı Temel Bilgiler" Grafiker Ofset, Ankara 1997
16. Store Susan Clemen, McGuire Sandra L., Eigsti Diane Gerber "Comprehensive Community Health Nursing Family, Aggregate and Community Practice" 5. Edition, by Mosby Inch, USA. 1998
17. Paule Naumanen- Tuomela, R.N., OHN, MNsc. "Occupational Health Nurses' Work and Expertise in Finland: Occupational Health Nurses' Perspective", Public Health Nursing Vol:18 No:2, pp:108-115 Blackwell Science, Inc 2 March-April 2001



ÜRÜNLERE İLİŞKİN TEKNİK MEVZUATIN HAZIRLANMASI ÇERÇEVESİNDE KİŞİSEL KORUNMA DONANIMLARI YÖNETMELİK TASLAĞI



20 nci yüzyılın ikinci yarısından itibaren hız kazanan Dünya ticaretindeki serbestleşme hareketleri çerçevesinde gümrük vergileri, fonlar ve miktar kısıtlamaları (kotalar) gibi engellerin kaldırılması sonucunda korumacı politika uygulama imkanlarını büyük ölçüde kaybeden ülkeler, insan sağlığı ve güvenliği, çevre, hayvan ve bitki yaşam ve sağlığı ile tüketicinin korunması gibi gerekçelerle oluşturulan teknik engelleri kullanmaya başlamışlardır.

Ülkemizin, özellikle gelişmiş ülkelere yaptığı ihracatta karşılaştığı bu gibi teknik engeller, son yıllarda serbest dolaşımın sağlanması hedefine ulaşmadaki en büyük problem olarak ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla, serbest ticaret ortamı içerisinde teknik mevzuatımızın ve uygulamalarının gelişmiş ülkelere paralel bir şekilde düzenlenmesi büyük önem taşımaktadır.

Ülkeler, teknik düzenlemelerin, standartların ve uygunluk değerlendirme yöntemlerinin uyumlaştırılmasının, söz konusu teknik engellerin aşılmasında en önemli araç olduğunu dikkate alarak, global ve bölgesel entegrasyon anlaşmaları vasıtasıyla bu uyumu en geniş anlamda sağlamaya çalışmaktadır.

Bu bağlamda, 1.1.1973 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren Katma Protokol hükümleri gereğince, 6.3.1995 tarihinde, Türkiye ile Avrupa Birliği (AB) arasında gümrük birliğini tesis eden 1/95 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı (OKK), 1.1.1996 tarihinde uygulamaya girmiştir. Bu kararın 8 inci maddesine göre, taraflar arasında ve tarafların ticari ilişkide bulunduğu üçüncü ülkeler nezdinde, ürünlerin serbest dolaşımının sağlanabilmesi için gümrük vergilerinin, miktar kısıtlamalarının ve eş etkili tedbirlerin (fonların) kaldırılmasının yanısıra, Türkiye'nin AB'nin ticarete teknik engellerin kaldırılmasına yönelik mevzuatına uyum sağlaması da öngörülmektedir.

Bu kapsamda, uyumlaştırmakla yükümlü olduğumuz Avrupa Birliği teknik mevzuatının listesi, 21.5.1997 tarih ve 2/97 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı ile belirlenmiştir. Buna göre, 1/95 sayılı OKK gereğince, 5 yıl içerisinde uygulamaya konulması gerekli olan teknik mevzuatın listesi ve bunların uygulanmasına ilişkin koşul ve kurallar, nihai halini almış bulunmaktadır.

Böylece, söz konusu teknik mevzuatın ulusal mevzuatımıza dahil edilmesinin ardından, bu mevzuat kapsamındaki bütün ürünler, ülkemizde de AB sistemine paralel bir şekilde uygunluk değerlendirme prosedürlerinden geçerek belgelendirilecektir. Dolayısıyla, AB'nin tüm teknik mevzuatına uyum sağlanmış olacağından, gümrük birliğinin temel amacı olan malların serbest dolaşımı ilkesi tümü ile hayata geçirilmiş

olacaktır.

Bakanlar Kurulu'nun, 15.1.1997 tarih ve 97/9196 sayılı "Türk Ürünlerinin İhracatının Artırılmasına Yönelik Teknik Mevzuatı Hazırlayacak Kurumların Belirlenmesine İlişkin Karar"ı gereğince de, 1/95 sayılı OKK'nın 8-11 inci maddeleri kapsamında uyumlaştırılacak Avrupa Topluluğu'nun standardizasyon, ölçüm, kalibrasyon, kalite, akreditasyon, test ve belgelendirme konularındaki teknik mevzuatın konu başlıkları ve bunları uyumlaştıracak koordinatör kurumlar ile çalışmalara katkıda bulunacak diğer kurumlar belirlenmiştir.

Buna göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da, "Kişisel Korunma Donanımları" ile ilgili Yönetmeliğin hazırlanmasından ve uygulanmasından sorumlu kılınmıştır.

Uyumlaştırmakla yükümlü olduğumuz AB teknik düzenlemelerinin ortak temel hükümler çerçevesinde uygulanabilmesini sağlamak ve standardizasyon sistemimizin AB sistemine paralel hale getirilmesini sağlamak amacıyla, Çerçeve Kanun adıyla da anılan 4703 sayılı "Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun" 11.1.2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Kanun'un 4 üncü maddesi gereğince de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından "Kişisel Korunma Donanımları Yönetmelik Taslağı" hazırlanmış bulunmaktadır. İlgili kurum ve kuruluşlardan gelen görüşler doğrultusunda, halen, Yönetmelik Taslağı üzerindeki çalışmalar devam etmektedir. Kişisel Korunma Donanımları Yönetmelik Taslağı, Avrupa Birliği'nin 89/686/EEC sayılı Konsey Direktifi ile bu Direktifi tadil eden 93/68/EEC ve 93/95/EEC sayılı Konsey Direktifleri'nin tercüme edilmesiyle, 4703 sayılı Çerçeve Kanun ve bu Kanun'un uygulama yönetmelikleri doğrultusunda hazırlanmıştır. Yönetmeliğin amacı; insan sağlığı ve güvenliğini korumak için kullanılan kişisel koruyucu donanımların imalatı, ithalatı, dağıtımı, piyasaya arzı, hizmete sunumu, kullanımı ve denetimi ile kullanıcı ve üçüncü şahısların can ve mal güvenliğinin tehlikelere karşı korunmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. Yönetmelik kapsamında yürütülecek olan "Uygunluk Değerlendirmesi"; Kişisel Korunma Donanımları'nın, Yönetmelik hükümlerine uygunluğunun test edilmesi, muayene edilmesi ve/veya belgelendirilmesine ilişkin her türlü faaliyeti ifade etmektedir. Test, muayene ve/veya belgelendirme kuruluşları arasından, uygunluk değerlendirme faaliyetinde bulunmak üzere 4703 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelikleri çerçevesinde yetkilendirilen özel veya kamu kuruluşları, onaylanmış kuruluş niteliğini kazanacaklardır. Yönetmelik hükümlerine aykırı davranışlar hakkında 4703 sayılı Kanun'un ilgili ceza hükümleri uygulanacaktır. Üreticilerin ve kullanıcıların ellerindeki stokların tüketilmesi ve Yönetmelik doğrultusunda gerekli hazırlıkların yapılabilmesi amacıyla, Yönetmeliğin, 2 yıllık geçiş süresi sonunda yürürlüğe girmesi planlanmaktadır.

JEODEZİ VE FOTOGRAMETRİ MÜHENDİSLİĞİ UYGULAMALARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



1. Giriş

Sağlık, insanların en kıymetli hazinesidir. Sağlıklı insanlar, sağlıklı aileleri, toplumları ve devleti meydana getirir. Devletin geleceği ise sağlıklı nesillerin oluşmasına bağlıdır.

*Halk içinde muteber bir nesne yok devlet gibi,
Olmaya devlet cihanda bir nefes sıhhat gibi,*

Kanuni Sultan Süleyman

Bu nedenle üzerinde durulması gereken konu; iş ve sosyal hayatımızda, bireyler ve toplumlar olarak sağlığımızı korumak ve daha üstün düzeyde tutmanın yollarını aramaktır. Bu da İş Sağlığı ve Güvenliği konularını iyi bilmek, önleyici tedbirler olarak hangi mühendislik dalında olursak olalım onları uygulamakla olmaktadır.

2. Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği nedir?

Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği en sade şekli ile, yeryüzünün tamamının veya bir kısmının seçilen ölçek ile bir altlık üzerine gösterilmesi olan haritanın üretilmesi için gereken hesap ve çizimlerin yapılmasını üstlenmiştir. Yeryüzünün biçimi, büyüklüğü, yapay ve doğal şekli, bunların konumları, birbirleri ile olan ilişkilerini matematik model ve ölçme yöntemlerini temel alarak belirler. Haritacılık çalışmaları, günümüzde, bilgisayar ve uydu teknolojisinin kullanılmasıyla, yüksek doğrulukta ölçümler yapmak suretiyle konum belirlemektedir.

Şekil 1: Yol projesinden bir çalışma

Jeodezi ve Fotogrametri mühendisliği kamu ve özel kurumların ihtiyacı olan her türlü haritayı üretmekle birlikte;



- Kent planlaması için gerekli imar planının uygulanması
- Parselasyon ve kamulaştırma planlarının hazırlanması
- Arazi toplulaştırma ve düzenleme çalışmaları,
- Uydular aracılığıyla konum belirleme
- Kent Bilgi sistemi uygulamaları
- Yol-Su-Kanalizasyon gibi belediye teknik hizmetlerinin projelendirilmesi
- Karayolu, demiryolu, tünel, enerji nakil hatları ve su kanalları geçiş güzergahlarının belirlenmesi gibi çalışmalarda jeodezi ve fotogrametri mühendisleri yönetim ve denetim görevlerini yerine getirmektedir.

3. Mühendislikte İş Sağlığı ve Güvenlik

İş ve işçi sağlığı; bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik durumunun sağlanmasını ve desteklenerek en üst düzeyde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini, işçinin psikolojik ve fizyolojik özelliklerine uygun olan işe yerleştirilmesini içeren ve işin insana, insanın işe uygunluğunu sağlayan çok geniş kapsamlı bir hizmetler zinciridir.

Mühendislik hizmetleri bir çok alanda yapılmaktadır. Mühendislik çalışmaları jeodezi, bilgisayar, jeoloji, inşaat, makine, maden mühendisliği gibi bir çok birimde hizmet vermektedir. Tüm bu mühendislik çalışmalarında insan önemli bir yer tutar. İnsansız bir mühendislik çalışması olmamaktadır. Bu yüzden iş ve işçi sağlığı mühendislik çalışmaları açısından önem arz etmekte, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymanın yasal bir zorunluluk olduğunun bilinmesi gerekmektedir.

İş ve işçi sağlığı denilince hemen akla iş kazaları, meslek hastalıkları veya sakatlıklar gibi

Yasemin DURDURAN

Dr., İl Sağlık Müdürlüğü
KONYA

S.Savaş DURDURAN

Arş. Grv., S.Ü. Müh-Mim. Fak.
Jeodezi ve Fot. Müh. KONYA

çalışma hayatındaki insanın sağlığını aşırı derecede bozan durumlar gelir. Fakat bir tek bununla sınırlı kalmamaktadır. İnsanların psikolojik durumları bile iş sağlığı açısından çok önemlidir. İş veriminin artırımı için işyerinin konumu, çevresi, fiziki şartlar gibi faktörler bile etkilidir.

Mühendislik hizmetlerinde otoyol yapımında, baraj işlerinde, bina yapımında, çevre düzenlemelerinde, yer altı tesislerinin yapımında, bayındırlık hizmetlerinde, telekomünikasyon çalışmalarında, vb. iş sağlığı ve güvenliğini artırıcı önlemler fazlası ile dikkate alınmalı ve bunu etkileyici faktörler göz önünde tutulmalıdır.

4. Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği uygulamalarında iş sağlığı ve güvenliğinin önemi

Jeodezi ve fotogrametri mühendisliği uygulamaları, arazi ve büro çalışmaları olmak üzere iki kısımda yapılmaktadır.

Arazi çalışmaları genelde kırsal ve kentsel alanda olmaktadır. Arazi çalışmalarında mevcut elektronik aletler, miralar, jalonlar kullanılmaktadır. Bunlar gerektiğinde insan sırtı üzerinde km.lerce güzergahta taşınmaktadır. Arazinin engebeli veya düz olması bu işlem için ayrı bir etkidir. Özellikle yaz aylarında sıcaklığın altında, aşırı nemli bölgelerde bile yapılan bu işlere birde dikkatsizlik eklerseniz iş sağlığı ve güvenliği açısından ne kadar riskli olduğu görülmektedir. Bu yüzden arazi ekibi daha kuvvetli, arazinin topoğrafik yapısına ve çevre şartlarına hızlı bir şekilde uyum sağlayan, kişisel olarak daha dirençli kişilerden seçilmektedir.

Örneğin, Hatay-Adana güzergahı üzerinde yol yapımı işinde çalışan arazi ekibi, trafiğin yoğun olduğu bir saatte, güneş altında yapılan çalışma esnasında dikkatsizlik sonucu bir kaza olmuş ve 1 Jeodezi ve Fotogrametri Müh., 1 Topograf vefat etmiştir.

Büro çalışmaları, araziye nazaran daha kolay ve rahattır. Genelde bilgisayar üzerinde ve masa başında yapılmaktadır. Arazide yapılan çalışmalar burada değerlendirilmekte ve haritalar oluşturulmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından incelediğimiz zaman;

• Güneşten korunma şarttır. Gözlük, şapka kullanmak gerekirse güneşin dik geldiği saatlerde dışarı çıkmamak gerekmektedir.

• Arazide çalışma esnasında kayma, çarpma, düşme, ezilme, gibi risklere karşı korunmak için eldiven, ayak, bacak koruyucuları takılmalı ve dikkat edilmelidir. Bu durumlar karşısında ilkyardımların öğretilmesi ve kazaların önlenmesi açısından eğitim, risk faktörleri ve bunlara karşı neler yapılacağı öğretilmelidir.

• Arazi çalışmalarında doğa ile baş başa olduğundan akrep, yılan sokmalarına karşı dikkat edilmeli, böyle bir durum karşısında neler yapılacağı konusunda eğitim verilmelidir.

• Toprak-Hava-Su ile bulaşan hastalıklardan korunmak için önlemler alınmalıdır. (Örneğin, Tetanoz riskinden korunmak için mutlaka aşı olmaları sağlanmalıdır.)

• Toz ve güneşe karşı alerjisi olanlara koruyucu önlemler alınmalıdır.

• Araziden döndüğü zaman muhakkak duş alınmalıdır.

• Büro çalışmalarında ise yaz-kış durumuna göre çalışma saatleri, ısınma, aydınlatma, ulaşım, gürültü gibi faktörlere dikkat edilmelidir.

• Masa başında çalışanların sağlığa uygun olarak oturma pozisyonlarına dikkat etmeleri, uygunsuz oturma biçimleri sonucu oluşabilecek hastalıklar konusunda bilgi verilmelidir.

• Sigaranın zararları anlatılmalı, bu konuda sık sık eğitim verilmelidir.

• Havalandırmanın olması ve zeminin kaygan olmamasına özen gösterilmelidir.

• Nöbetleşe veya devamlı gece çalışılıyorsa ülser, stres gibi risk faktörlerine maruz kalmaması için neler yapılması gerektiği anlatılmalıdır.

• Öğünlerin ayarlanması (kalori miktarının dengeli ve besleyici olması), çay molalarının verilmesine dikkat edilmelidir.

• Çalışanların psikolojik travmalardan korunması gerekmektedir. Bu amaçla işsizlik, işten çıkarılma korkusu, ücret azlığı, kötü çalışma koşulları, fazla çalışma, kişiler arası uyumsuzluk durumlarına özen gösterilmelidir.

5. Sonuç

Çeşitli dallarda yürütülen mühendislik çalışmalarından biri olan Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliğinde de iş sağlığı ve güvenliği açısından dikkate alınacak konular vardır. Bunlara karşı neler yapılacağı yukarıda kısaca maddeler halinde anlatılmıştır.

Sonuçta; arazide ve büroda etkin olarak çalışan ve doğanın koşullarına uygun hareket ederek, her türlü riske karşı eğitilmiş ve dikkatli olunmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği konusuna herkes ilgili olmalı ve üstüne düşen görevi fazlası ile yapmalıdır.



ALMANYA'DA İŞ KORUMA - YÖNETİM SİSTEMİ

Federal İş Koruma ve İş Hekimliği kurumu, Baviera, Hessen Eyaleti Çalışma Bakanlıkları, Sanayi Sendikalar Merkez Birliği ve Alman Sendikalar Birliği'nin temsilcileri, İş Koruma Yönetimi'nin Alman Taslak metnini oluşturmak için ortaklaşa hazırladıkları bir yayında görüşlerini açıkladılar. Diğer açıklamaların yanında ayrıca tespit ettikleri hususlar şunlardır;



- İş Koruma durgunluğa izin vermeyen dinamik bir yükümlülüktür.

- Teknik güvenlik standardı iş koruma alanında büyük gelişme göstermekte ve işletmelerde bir kural olarak uygulanmaktadır. İş korumanın yalnızca bakımdan düzenlenmesiyle anlamlı, etkili ve sürekli bir iyileşme beklenemez.

- Gittikçe daha kompleks hale gelen iş süreçleri ve değişen iş şartları ve aynı şekilde - bunun sonucu olarak - yer değişikliği gösteren veya yeni tarzda ortaya çıkan tehlikeler karşısında yeni yönelimlerden başlayarak iş ortamında sağlık ve güvenliğin korunması için kapsamlı bir atılım gereklidir.

- İş koruma düşüncesinin bütün girişimci organizasyonlar düzeyinde etkili şekilde ele alınması ve uygun tedbirlerle gerçekleştirilmesi için girişimciye imkan yaratan akılcı metodik çözümler araştırılmıştır.

- İş Koruma Yönetim Sisteminin amacı; işletmelerin hedef politikası olan iş ortamında sağlık ve güvenliğin korunması, tercih edilen, üretime yönelik düzenleme yapılması ve en azından kalite ve çevrenin korunması gibi diğer hedeflerin düzeyine çıkarılması ve akılcı şekilde uygulanması hususunda işletmelere yol göstermektir.

Yukarıda sözü edilen temsilcilerin açıklamaları İş Koruma Yönetim Sistemi taslağının geliştirilmesi ve değerlendirilmesinde temel noktalara işaret eden Federal İş Koruma Yönetim Sisteminin 1 Şubat 1999 tarihli açıklamasına dayanmaktadır. Federal İş Koruma Yönetim Sisteminin açıklamasında bir İş Koruma Yönetim Sistemi Taslağı şu ana unsurlara yönelmektedir:

(1) Bir İş Koruma politika ve stratejisinin geliştirilmesi, uyumlu hale getirilmesi ve açıklanması (Sağlık ve güvenliğin korunması, ilkelerinin açıklanması, sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili hedefler, üst yönetimin, yöneticilerin ve çalışanların görevleri ve hakları, zorunlu cihazların hazır hale getirilmesi, İş Koruma Yönetim Sisteminin düzenli şekilde kontrolünün kararlaştırılması ve sonuçta iyileştirme tedbirleri),

(2) Yükümlülük, görev ve yetkilerin tesbit edilmesi (Üst yönetim, yöneticiler, özel teşebbüs mercileri, özel iş güvenliği uzmanları, iş hekimleri, iş ve sağlığın korunması alanında görevlendirilenler, çalışanların yetkili temsilciliği, sürekli çalışanlar, bu görevin üst yönetim tarafından yürütülmemesi halinde bu işi yürütecek iş koruma yönetim sisteminde görevlendirenler, işletmelerde iş koruma komiteleri / iş daireleri),,

(3) İş Koruma Yönetim Sistemi yapısının tarifi (Organizasyon yapısı, katılımcıların taleplerinin bir kurala bağlanması, çalışanların işbirliği, önceden oluşturulmuş veya planlanmış diğer yönetim sistemleri ile irtibat kurma, İş Koruma Yönetim Sisteminin İKYS- El Kitabı şeklinde yayınlanması),

(4) İç ve dış bilgi akışı ve işbirliği için yapılan tesbitler (çalışanlar, şube bölümleri, işletme içi komiteler/iş çevreleri, yabancı firmalar, makamlar, kaza sigorta kurumları, üst

Savaş KILIÇ

işletme hizmetleri, uzmanlar).

(5) Yükümlülüklerin kuralı (kamu-hukuki yükümlülükler, vergiler, teknik kurallar)

(6) İşletme sürecinde sağlık ve güvenliğin korunması (sağlık ya da güvenliğin korunmasının önemli süreçlerini ortaya çıkarmak, analiz etmek ve ihtiyaç halinde akılcı bir koruma ve sürekli bir iyileştirme hedeflenerek değişiklik yapmak).

(7) Doküman ve dokümantasyon yönetiminin düzenlenmesi (örneğin, bütün önemli doküman ve notların toplanması ve muhafaza edilmesi).

(8) İş Koruma Yönetim Sisteminin sonuçlarının ortaya çıkarılması, değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi (örneğin mevcut sonuçlardan, etkili kontrol ve tedbir planlarından yararlanma).

Federal İş Koruma Yönetim Sisteminin 1 Şubat 1999 tarihli açıklamasında FİKYS'nin Federal Eyaletlerin Üst İş Koruma Makamları, Yasal Kaza Sigorta Mercileri ve sosyal partnerlerin ortak görüşü açıklanmıştır.

Federal İş Koruma Yönetim Sisteminin 1 Haziran 1997 tarihli açıklaması. Bu açıklamada, bir iş koruma yönetim sistemi için argümanların ve koşulların çerçevesi çizilir ve Avrupa'nın ne tarzda bir metot uygulaması gerektiğine işaret edilir. Federal İş Koruma Yönetim Sisteminin önemli açıklamaları şunlardır; İşletmelerde iş koruma alanında konulan normlar karşısında menfi bir tutum sergilenmesine rağmen İş Koruma Yönetim Sistemi için ortak bir modelin geliştirilmesi, gönüllü kullanımın sağlanması, bağımsız denetlemelerin etkin bir şekilde teşvik edilmemesi, belgeleme zorunluluğunun kaldırılması, masraf ve sonuç ilişkisinin ekonomik yönden ele alınmasıdır. İş Koruma Yönetim Sistemi Taslak metninin geliştirilmesinde ve değerlendirilmesinde esas tutulacak temel noktaların formüle edilmesi için Federal İş Koruma Yönetim Sistemi tarafından açıklanan kararın onaylanması gerekmektedir. Böylelikle, Almanya uluslar arası trendi yakalayacaktır. Amerika Birleşik Devletlerinde yapılan bir araştırmaya göre bir çok ülke iş koruma yönetim sistemini geliştirmektedir. Bu ülkeler; ABD, İngiltere, Avustralya, Japonya, Brezilya ve Hindistan'dır.

İş Koruma Yönetim Sisteminin geliştirilmesinde ve uygulanmasında yukarıda sözü edilen ülkelerde iş hijyenistlerinin de payı vardır. Bayan/erkek iş hijyenistlerinin görev alanı, Dünya Sağlık Örgütü tarafından geniş ölçüde tarif edilmiştir(5). Şüphesiz, bu, bir çok ülkede iş hijyenin, iş ve sağlığın korunmasına entegre olmaya katkı sağlayacaktır. Gittikçe daha kompleks hale gelen iş süreçleri ve değişen iş şartları ve aynı şekilde- bunun sonucu olarak- yer değişikliği gösteren veya yeni tarzda ortaya çıkan tehlikeler karşısında yeni yönelimlerden başlayarak iş ortamında sağlık ve güvenliğin korunması için kapsamlı bir atılım gereklidir.



JISHA

(Japon Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Kurumu)

JISHA, Endüstriyel Kazaları Önleme Organizasyonları Kanunu'na göre 1964 yılında kamu yararına kurulmuş, kar amaçlı olmayan hukuksal yapıya sahip bir kuruluştur.



Amacı

İşyeri sahipleri ve birliklerinin iş kazalarını önlemedeki çabalarını geliştirmek ve onlara iş güvenliği ve sağlığı ile ilişkili yardım ve rehberlik sağlamaktır.

Ana program başlıkları aşağıdaki şekildedir:

- İşyeri sahipleri ve birliklerinin iş kazalarını önlemedeki çabalarını geliştirme
- Eğitim ve teknik desteği sağlamak için planlanan hizmetleri kurma ve yürütme
- Teknik konularla ilgili eğitim ve yardım sağlama
- Bilgi ve kaynak materyali toplama ve yayma
- Araştırma ve halkla ilişkileri geliştirme
- Uygun çalışma çevresi ve koşullarını oluşturmak için Ulusal hükümetle birlikte programlar planlama

Üye Kuruluşlar

- Endüstriyel Kazaları Önleme Organizasyonları
- Ulusal İşveren Kuruluşları
- Eyalet Güvenliği ve Sağlığı Geliştirme Kuruluşları
- Endüstriyel Kazaları Önleme ile İlgili Diğer Kuruluşlar

Organizasyon

Toplam 434 personelden oluşan kuruluşun teknik personeli; güvenlik danışmanları, iş sağlığı danışmanları, iş hekimleri, çalışma ortamı ölçüm uzmanları, iş hemşireleri, sağlık bakım eğiticilerinden oluşmaktadır.

Genel merkezi başkent Tokyo'da olan kuruluşun; Tokyo ve Osaka'da birer Eğitim Merkezi ve İş Sağlığı Merkezi ve ayrıca yedi eyalette Bölgesel Güvenlik ve Sağlık Merkezleri bulunmaktadır. Tüm bu merkezler; teknik danışmanlık sağlamakta, çalışma çevresini izlemekte, seminer düzenlemekte ve kitap ve diğer JISHA yayın ve materyalinin dağıtımını yapmaktadır.

JISHA Etkinlikleri

JISHA, endüstriyel kazaları önlemek için kampanya geliştirme konusunda hükümet ve diğer organizasyonlar ile çok yakın ilişkiler içinde çalışmaktadır.

Çalışmaları; eğitim ve destek etkinlikleri, Sıfır-kaza tüm tarafların katılım Kampanyası ve diğer iş sağlığı kampanyaları, teknik hizmet sağlama, araştırma ve taramaları yürütme, halkla ilişkiler, kitap ve raporları yayınlama, uygun çalışma çevresi ve koşullarını oluşturma ve geliştirme ile güvenlik ve sağlık alanında uluslararası işbirliğini genişletme konularını kapsamaktadır.

Adres : JISHA, 5-35-1, Shiba, Minato-ku, Tokyo 108-0014 JAPAN
e-mail : <http://www.jisha.org.jp>

Turkish Daily News National Gazetesinin 18 Ocak 2002 tarihli sayısında yayınlanan haber aşağıda verilmektedir:



Labor Ministry's Support To Workers

The Labor and Social Security Ministry has launched a new study in order to harmonize with European Union norms on workers' health and security.

The General Directorate of Workers' Health and Security will fulfill training, measurement and assessment services pertaining to workers' health and security in the workplace.

In the scope of the 2002 investment program, the studies that were also approved by the State Planning Organization (DPT) regarding the establishment of 21 regional laboratories and mobile laboratories have begun. According to the information obtained from the directorate, the mobile labs will provide the periodical examination and medical checkups of workers as well as working environment tests, such as illumination, gas, dust and pressure. Thus, measurement and examination will be realized in the workplace without incurring a loss of time. The main target in this project will be small and medium scale enterprises. The directorate will cooperate with labor and employer unions, local industry, commerce chambers and universities.

The directorate is also about to conclude the studies regarding the establishment of a "HESME" agency, which will provide services to Central Asian Turkic Republics, and Caucasus and Balkan countries.

Meanwhile, with another study, the Labor Ministry will be restructured for harmonization with EU norms.

Aynı Gazetenin 11 Şubat 2002 tarihli sayısında yayınlanan haber ise aşağıda verildiği gibidir:

Turkey Seeks Financial Support From European Agency For Safety and Health

The European Agency for Safety and Health at Work headquartered in Bilbao, Spain, held their regular focal points meeting on Jan.21-22. The Turkish Labor and Social Security Minister's Job Health and Security Directorate is the Turkish focal point of the agency, which aims to provide an exchange of information and to foster cooperation between the agency's member countries and European Free Trade Area (EFTA) countries.

Job Health and Security Director Vedat Reha Mert represented Turkey at this year's meeting. Mert informed member countries that Turkey needed financial support in order to set up an independent server, and that its studies pertaining to the construction of a web site, to be included in the agency's network, have been completed. The extranet to be set up by the agency, aims at providing an exchange of reliable information.

Turkey's studies on job security and health were also revealed to the agency's members during the meeting. The agency's meeting between member states, employers and labor unions is to be held in May. Turkey will also attend this meeting.

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Yıllar	Sigortalı İşçi Sayısı	İş Kazaları Olgu Sayısı	Meslek Has. Olgu Sayısı	Ölüm Sayısı
1980	2.204.807	159.600	528	1.320
1981	2.228.439	165.101	573	1.173
1982	2.264.788	147.118	551	988
1983	2.327.245	145.296	586	1.324
1984	2.439.016	152.650	599	1.096
1985	2.607.865	148.027	653	1.075
1986	2.815.230	150.821	542	1.321
1987	2.878.925	158.836	736	1.149
1988	3.140.071	171.769	695	1.475
1989	3.271.013	159.463	862	1.459
1990	3.446.502	155.857	1.202	1.565
1991	3.598.315	130.278	1.158	1.631
1992	3.796.702	139.464	1.225	1.776
1993	3.976.202	109.563	1.075	1.516
1994	4.202.616	92.087	1.280	1.191
1995	4.410.744	87.960	975	919
1996	4.624.330	86.807	1.115	1.492
1997	5.066.745	98.318	1.055	1.473
1998	5.558.582	93.295	1.400	1.094
1999	5.832.215	77.955	1.025	1.333
2000	5.254.125	74.847	803	1.173

Seçilmiş bazı ülkelere göre işçilik saat ücretleri

Ülke Adı	Ücret (Saat/dolar)
Batı Almanya	30.90
İngiltere	14.40
İsviçre	28.50
İrlanda	14.30
Belçika	25.80
İspanya	14.20
Norveç	25.10
İzlanda	12.20
Avusturya	24.80
Yunanistan	9.00
Danimarka	24.60
Portekiz	5.90
Finlandiya	24.20
TÜRKİYE	3.20
İsveç	23.80
Polonya	2.30
Hollanda	23.40
Çek Cumhuriyeti	1.80
D.Almanya	21.20
Macaristan	1.50
Lüksemburg	20.10
Rusya	1.20
Fransa	19.70
İtalya	18.00

WEB SITES

Avrupa Birliğine üye olan 15 ülkenin iş sağlığı ve güvenliği sistemleri ve organizasyonlarına ilişkin web siteleri aşağıda verilmiştir:



1-Avusturya:

http://at.osha.eu.int/statistics/statosh_.doc

2-Belçika:

<http://be.osha.eu.int/systems/fr/index.stm>

3-Danimarka:

http://dk.osha.eu.int/statistics/index_en.stm

4-Finlandiya:

<http://fi.osha.eu.int/publications/indexen.stm>

5-Fransa:

<http://fr.osha.eu.int/statistics>

6-Almanya:

http://de.osha.eu.int/statistics/osh_de.zip

7-Yunanistan:

<http://www.osh.gr/fp/statistics/oshstat.pdf>

8-Hollanda:

<http://nl.osha.eu.int/statistics/>

9-İrlanda:

<http://ie.osha.eu.int/statistics/irereport.pdf>

10-İtalya:

<http://it.osha.eu.int/statistics/>

11-Lüksemburg:

http://www.itm.etat.lu/State_of_OSH/OSHLux.Doc

12-Portekiz:

<http://pt.osha.eu.int/statistics/inqueen.stm>

13-İspanya:

<http://es.osha.eu.int/statistics/#nacional>

14-İsveç:

<http://se.osha.eu.int/statistics/>

15-İngiltere:

<http://uk.osha.eu.int/statistics/>



DUYURU

Sunulan ürün ve hizmetlerde kaliteyi güvence altına almaya yönelik bir sistem standardı olarak ortaya çıkan ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemi (KYS), 1987 yılında Uluslararası Standartlar Organizasyonu (ISO) tarafından ISO 9000 adıyla uluslararası bir standart haline getirilmiştir. Ülkemizde de TSE EN ISO 9000 adıyla yaygın olarak kullanılan standart, kurum ve kuruluşlara kalite yönetim sistemlerini kurmak ve işletmek amacıyla bir örnek model gösterir. Standartın şartlarının yerine getirildiği bir kalite yönetim sisteminde, üretilen ürün veya hizmetin arzu edilen kalitede olmasını güvence altına alacak şekilde, tüm faaliyetler planlı ve sistematik olarak yürütülür. ISO 9000 standardı 2000 yılında revize edilmiş Toplam Kalite Yönetimi (TKY) anlayışına yaklaştırılmıştır. Revizyonda sürekli iyileştirme, müşteri odaklılık, tüm çalışanların katılımı gibi TKY'nin temel kavramları esas alınmış ve bu yeni düzenleme ile ISO 9000:2000 versiyonunu uygulayan kuruluşlara kendilerini sürekli iyileştirerek katma değer sağlayacak bir sisteme sahip olma şansı tanınmıştır.

Kamu yönetiminin insanın mutluluğunu ve güvenini hedef alan etkin yönetim ilkelerini benimsemesi ve TKY'nin bir devlet politikası haline getirilmesi amacıyla Sayın Bakanımızın talimatları doğrultusunda, Bakanlığımız ve Bağlı-İlgili Kuruluşların Merkez ve Taşra Teşkilatlarında bir bütünlük ve işbirliği içinde başlatılan ISO 9000:2000 KYS çalışmaları tüm hızıyla devam etmektedir.

Bakanlığımızın sunduğu hizmetlerden yararlanan işçiler, işverenler, işçi, işveren ve kamu görevlileri sendikaları ile bunların kurdukları konfederasyonlar, yurt dışındaki işçiler ile ülkemize dönüş yapanlar, işsizler, sigortalılar, Bağ-Kur emeklileri ve bunların aile fertlerinin ihtiyaç ve beklentilerini en üst düzeyde karşılamayı ve çalışmalarında onların memnuniyetini esas alan Bakanlığımız, bundan sonra sunduğu hizmetlerde sürekli iyileşmeyi sağlayarak çağdaş ülkeler seviyesine ulaşmayı hedeflemiştir.

Bu kapsamda Sayın Bakanımız kalite politikamızı “*Kaynaklarımızı etkin ve verimli kullanarak çalışma barışının ve sosyal güvenliğin sağlanması yolunda sunduğumuz hizmetlerin, uluslararası normlara, iş hayatının gereklerine ve değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve sürekli iyileştirilmesidir*” şeklinde belirlemiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak büyük bir heyecan ve istekle katıldığımız ISO 9000:2000 KYS çalışmalarını Genel Müdürlüğümüzün yeniden yapılanması çalışmalarına entegre ederek, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerçekleştirdiğimiz faaliyetleri beklenen kalitede ve her zaman doğru olarak sunmayı amaçlıyoruz. Bu konuda sunduğumuz her türlü hizmet için siz sayın okuyucularımızdan gelecek öneri ve eleştiriler, hizmetlerimizin sürekli iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması çalışmalarımızda bize güç ve yön verecektir.

Bu nedenle dergimizin 6.sayısından itibaren iş sağlığı hizmetleri konusunda yapacağımız öneri ve eleştirilerinizi yayınlamak ve sonucu hakkında size bilgi vermek üzere *İş Sağlığı Öneri ve Eleştiri Köşesi* oluşturuyor ve bu köşenin başarılarımızda önemli rol oynayacağına inanıyoruz.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
Birim Kalite Konseyi

YENİ YAYINLANAN BROŞÜRLERİMİZ

ASBEST VE ASBESTTEN KORUNMA



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

KİŞİSEL KORUYUCULAR

MAKİNA KORUYUCULARI



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İYONLAŞTIRICI RADYASYON

KURŞUN VE KURŞUNLA İLGİLİ GÜVENLİK ÖNLEMLERİ



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Bu broşürün amacı, asbestten korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür. Bu broşürün amacı, asbestten korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür. Bu broşürün amacı, asbestten korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür.

Bu broşürün amacı, kişisel koruyucuların kullanılmasıyla asbestten korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür. Bu broşürün amacı, kişisel koruyucuların kullanılmasıyla asbestten korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür.

Bu broşürün amacı, makina koruyucularının kullanılmasıyla asbestten korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür. Bu broşürün amacı, makina koruyucularının kullanılmasıyla asbestten korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür.

Bu broşürün amacı, iyonlaştırıcı radyasyonun korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür. Bu broşürün amacı, iyonlaştırıcı radyasyonun korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür.

Bu broşürün amacı, kurşun ve kurşunla ilgili güvenlik önlemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür. Bu broşürün amacı, kurşun ve kurşunla ilgili güvenlik önlemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür.

Bu broşürün amacı, asbestten korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür. Bu broşürün amacı, asbestten korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür.

Bu broşürün amacı, kişisel koruyucuların kullanılmasıyla asbestten korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür. Bu broşürün amacı, kişisel koruyucuların kullanılmasıyla asbestten korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür.

Bu broşürün amacı, makina koruyucularının kullanılmasıyla asbestten korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür. Bu broşürün amacı, makina koruyucularının kullanılmasıyla asbestten korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür.

Bu broşürün amacı, iyonlaştırıcı radyasyonun korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür. Bu broşürün amacı, iyonlaştırıcı radyasyonun korunma yöntemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür.

Bu broşürün amacı, kurşun ve kurşunla ilgili güvenlik önlemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür. Bu broşürün amacı, kurşun ve kurşunla ilgili güvenlik önlemlerini tanıtmaktır. Asbestten korunma yöntemleri, asbestten korunma için en önemli faktördür.

İletişim Bilgileri: 42 Etiler - Beşiktaş / İstanbul
Tel: 0312 212 21 21 - Faks: 0312 212 21 22
e-mail: calisma@sgm.gov.tr / calis@sgm.gov.tr
http://www.calisma.gov.tr

İletişim Bilgileri: 42 Etiler - Beşiktaş / İstanbul
Tel: 0312 212 21 21 - Faks: 0312 212 21 22
e-mail: calisma@sgm.gov.tr / calis@sgm.gov.tr
http://www.calisma.gov.tr

İletişim Bilgileri: 42 Etiler - Beşiktaş / İstanbul
Tel: 0312 212 21 21 - Faks: 0312 212 21 22
e-mail: calisma@sgm.gov.tr / calis@sgm.gov.tr
http://www.calisma.gov.tr

İletişim Bilgileri: 42 Etiler - Beşiktaş / İstanbul
Tel: 0312 212 21 21 - Faks: 0312 212 21 22
e-mail: calisma@sgm.gov.tr / calis@sgm.gov.tr
http://www.calisma.gov.tr

YENİ YAYINLANAN BROŞÜRLERİMİZ

AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİ

Avrupa Birliği bünyesinde 19 adet direktif ve yönetmelik arasında 60/291/EEC sayılı olarak kabul edilen 60/291/EEC sayılı "İşyerlerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliğine Yönelik İşletmelerin Güvenliğine Alınması" kapsamında 16 direktifin 15 tanesinin Türkçe dilinde tercüme edilmiştir.



Kullanım Alanları:
Bu direktiflerin amacı, işyerlerinde çalışanların sağlığını korumak, tehlikeli işyerlerini güvenli hale getirmek, işyerlerinde çalışanların sağlığını korumak ve işyerlerinde çalışanların sağlığını korumaktır.

Özellikler:
Bu direktiflerin amacı, işyerlerinde çalışanların sağlığını korumak, tehlikeli işyerlerini güvenli hale getirmek, işyerlerinde çalışanların sağlığını korumak ve işyerlerinde çalışanların sağlığını korumaktır.



GÜRÜLTÜ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İŞ KAZASI İSTATİSTİKLERİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

KİMYASALLAR VE SINIR DEĞER TANIMLARI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

MADEN İŞLETMELERİNDE İŞ GÜVENLİĞİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Bak-Arma Ürünleri Sınırlama Değerleri

Bak-Arma Ürünleri Sınırlama Değerleri
Bak-Arma Ürünleri Sınırlama Değerleri
Bak-Arma Ürünleri Sınırlama Değerleri



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

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. Yazımın başka bir yerde yayınlanıp yayınlanmadığı belirtilmelidir.

2-Makalelerin başlığı metne uygun, kısa ve açık ifadeli 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 aydınlatma 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>

