

SAYI:27 YIL:5 EYLÜL - EKİM 2005

ISSN: 1300-2341



ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İSG

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DERGİSİ

GÜVENLİ VE SAĞLIKLI ÜRETİM

KALİTE VE VERİMLİLİĞİ GETİRİR



**İKİ AYDA BİR YAYINLANIR
ÜCRETSİZDİR**

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Adına
Sahibi
Erhan BATUR

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Dr. Rana GÜVEN

Yayın Kurulu
Mustafa BİR BENLİ
Handan ŞEN
Sevgi KARABAY
İsmail KARADUMAN
Selma ERTUĞRUL

Yazışma Adresi
İnönü Bulvarı No: 42 Emek-ANKARA
Tel : (0312) 215 50 21
Fax : (0312) 215 50 28
<http://isggm.calisma.gov.tr>
isggm@csgb.gov.tr

Tasarım ve Baskı
REVİZYON

*Yayıncılık Organizasyon Matbaacılık
Reklam Turizm Sanayi ve Ticaret LTD. ŞTİ.*
Büyük Sanayi 1. Cad. Sütçü Kemal İşhanı
No: 7/188-189 İskitler/ANKARA
Tel: 0 312 341 57 51 (pbx)
Fax: 0312 341 57 50



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

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
GENEL YAYIN NO: 127



- 2 Güvenlik Kültürü
- 6 KOBİ ve Sağlık Hizmetleri
- 10 Özel Güvenlik Hizmetleri
- 13 KİPLAS'ın İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Faaliyetleri
- 17 Bilinçsiz İnternet Kullanımı
- 19 Kapalı Ortamlarda İş Sağlığı ve Güvenliği
- 22 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Uygulamaları
- 29 İSGGM'den Haberler
- 30 Bulmaca
- 32 İSGÜM Laboratuvar Fiyat Listesi

6

KOBİ ve Sağ

10

Özel Güve

13

KİPLAS'ın

17

Bilinçsiz

19

Kapalı

22

İş Sağ

29

İSGG

30

Bulr

Genel Müdürlüğümüzce 2004 yılı içinde; Diyarbakır, Elazığ, Çorum, Kastamonu, Manisa illerinde “Güvenlik Kültürü” konulu bir dizi bilinçlendirme seminerleri gerçekleştirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda sosyal tarafları ve kamuoyunu bilgilendirmek, bilinçlendirmek, duyarlılık oluşturmak amacıyla Bakanlığımız ve Genel Müdürlüğümüz uzmanları, İSAG Projesi uzmanları, üniversiteler ile sosyal tarafların katılımı ve katkılarıyla gerçekleştirilen bu seminerlerin sonuç bildirgelerinde işyerlerinde İSG'ye ilişkin aşağıda sunulan beklentilere yer verilmiştir;

- KOBİ'ler öncelikli olmak üzere ilgili taraflar yeni yönetmeliklerin uygulanması ve özellikle risk yönetimi konusunda bilgilendirilmelidir,
- Yeni yönetmeliklerle getirilen yükümlülükler çerçevesinde, ortam ölçümleri yapılmalıdır,
- İşyeri hekimliği hizmetleri öncelikle işyerinde çalışanların sağlığını koruyucu hekimlik hizmetleri olarak yürütülmelidir,
- İşyeri sağlık biriminin çalışma şartları düzeltilmelidir,
- İş sağlığı hizmetleri tüm çalışanları kapsayacak şekilde örgütlenmelidir,
- İşverenlerin işyeri sağlık birimine yapacakları yatırımların verimlilik olarak kendilerine geri döneceği düşüncesi benimsetilmelidir,
- Tarafların sağlık hizmeti talebi arttırılmalıdır,
- Sağlık ve güvenliğin toplumda bir kültür olarak yerleşmesi sağlanmalıdır.

Bu öneriler ve beklentiler dikkate alınarak planlanan “Güvenlik Kültürü Seminerleri” merkezden hazırlanan bir programın illerde uygulanması şeklinde değil bizzat seminer yapılan ilin şartları dikkate alınarak ve o ildeki ilgili tarafların katılımları sağlanarak gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede seminer düzenlenen tüm illerde organizasyon hazırlıkları için ön görüşme yapılarak Valilik, Belediye Başkanlığı, Bakanlığımıza bağlı birimler, işçi ve işveren sendikaları, meslek kuruluşları, odalar, üniversiteler ve diğer sivil toplum kuruluşları gibi ilgili tüm kamu, özel kurum ve kuruluşlar ile sosyal tarafların görüş ve önerileri alınmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla hazırlanan mevzuatın toplumumuza benimsetilmesi ve etkin uygulanabilmesi için “güvenlik kültürü”nün oluşturulması Bakanlığımızın özellikle üzerinde durduğu konulardan biridir.

Sağlık ve güvenlik sosyal gelişmenin en temel ögesidir. Kişilerin kendi sağlıklarını koruma ve geliştirme, güvenliklerine önem verme bilincine erişmeleri ve sağlığın tüm yaşam boyunca sürekliliğinin sağlanması ile arzu edilen sosyal gelişme temin edilebilecektir. Yeni mevzuatımızın çeşitli hükümlerinde açık yansıması bulunan modern iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımında, mevzuatın benimsenmesini sağlayacak, önleyici ve sürekli iyileşmeye odaklı bir yapılanma söz konusudur. Bu anlayışı hayata geçirmek için öne çıkan ve vazgeçilmez olan kavram ise “Sosyal Diyalog” kavramıdır. Danışma, bilgilendirme, katılımı sağlama, birlikte çalışma gibi sosyal diyalog vasıtalarını kullanarak sağlıklı, motivasyonu yüksek ve üretken bir işgücü oluşturmak bir ülkenin sosyal ve ekonomik geleceği açısından temel unsurdur.

Güvenlik Kültürü Bilinçlendirme Seminerleri; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından, İSAG Projesi kapsamında ilgili tarafların işbirliği ile endüstrinin yoğun olduğu illerimizden Bursa, İzmir, Adana, Gaziantep, Malatya, Samsun, Konya, Kayseri, Kocaeli ve İstanbul illerinde, çalışma hayatında ve toplumda ortak bir Güvenlik Kültürü'nün oluşturulması, sağlıklı ve güvenli davranışın bir alışkanlık haline getirilmesi için planlanmış ve gerçekleştirilmiştir.

Söz konusu seminerlerin başlangıç töreni Ankara'da 18 Mart 2005 günü, Bakanımız Sayın Murat BAŞESGİOĞLU'nun ve sosyal taraflarında katılımlarıyla başlamış, 22 Mart 2005 günü Bursa'da, 24 Mart 2005 günü İzmir'de, 18 Nisan 2005 günü Adana'da, 20 Nisan 2005 günü G.Antep'de, 22 Nisan 2005 günü Malatya'da, 12 Mayıs 2005 günü Samsun'da, 24 Mayıs 2005 günü Konya'da, 26 Mayıs 2005 günü Kayseri'de, 24 Haziran günü Kocaeli'nde gerçekleştirilmiş ve seminerlerin kapanış töreni 29 Haziran 2005 günü İstanbul'da yapılmıştır. Kapanış törenine TÜRK-İŞ Bölge Başkanı Sayın Faruk BÜYÜKKUCAK, HAK-İŞ Başkanı Sayın Salim USLU, DİSK Başkanı Sayın Süleyman ÇELEBİ, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Tuğrul KUTADGOBİLİK ve Bakanımız Sayın Murat BAŞESGİOĞLU ile diğer sosyal taraflar katılmışlardır.



GÜVENLİK KÜLTÜRÜ SEMİNERLERİ KAPANIŞ TÖRENİNDEN GÖRÜNTÜLER

Güvenlik kültürü seminerlerine, il düzeyinde "İSG liderleri" şeklinde tanımlayabileceğimiz İSG alanında sorumlulukları olan kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal tarafların il temsilcileri davet edilmiştir. Bu seminerlere 10 ilde öngörülen toplam katılımcı sayısı 250 kişi olarak planlanmışken, seminerlere gösterilen yoğun ilgi sebebiyle toplam katılımcı sayısı 722 olarak gerçekleşmiştir.

İLLER	TARİHLER	KATILIMCI SAYISI
Bursa	22 Mart 2005	52 katılımcı
İzmir	24 Mart 2005	78 katılımcı
Adana	18 Nisan 2005	51 katılımcı
Gaziantep	20 Nisan 2005	42 katılımcı
Malatya	22 Nisan 2005	43 katılımcı
Samsun	12 Mayıs 2005	38 katılımcı
Konya	24 Mayıs 2005	32 katılımcı
Kayseri	26 Mayıs 2005	83 katılımcı
Kocaeli	24 Haziran 2005	80 katılımcı
İstanbul	29 Haziran 2005	214 katılımcı
10 ilde öngörülen toplam katılımcı sayısı 250		
10 ilde gerçekleşen toplam katılımcı sayısı 722		

Tablo-1: İllere Göre Katılımcı Sayısının Dağılımı

Kamuoyunun, seminerler ve İSG konularında önceden bilgilendirebilmesi için illerin yerel basın kuruluşları ziyaret edilerek katkıları alınmıştır. Böylece, yazılı basında seminerlerle ilgili duyurular ve haberlerin yer alması, görsel basında ise ana haber programlarında konuya ilişkin haberlere yer verilmesi ve İSG konusunda canlı kuşak programlarının yapılması sağlanmıştır.

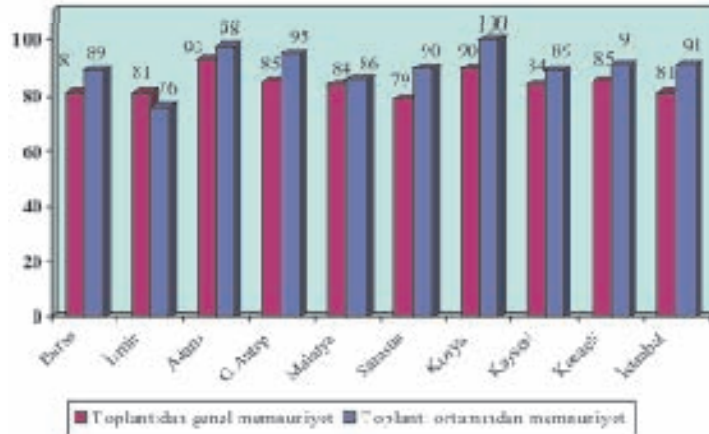
	KAMU	SENDİKA	ÖZEL	ÜNL.	MESL. KUR.	TOPLAM
BURSA	8	14	14	8	8	52
İZMİR	23	3	36	4	12	78
ADANA	17	14	15	8	2	51
GLANTIP	22	7	1	4	8	42
MALATYA	21	6	5	6	5	43
SAMSUN	17	7	5	5	4	38
KONYA	7	5	8	4	8	32
KAYSERİ	15	45	11	6	6	83
ROCAELİ	23	33	23	7	3	89
İSTANBUL	35	63	81	17	18	214
TOPLAM	188	197	197	66	74	722

Tablo-2: İllere Göre Katılımcıların Profili

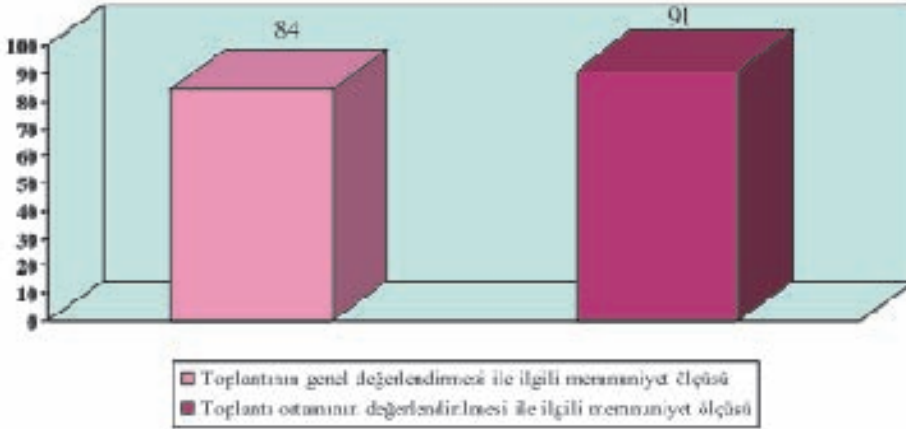
Güvenlik Kültürü Seminerlerine katılım profili tüm iller dikkate alınarak incelendiğinde %29'luk katılımla kamu kurumları ve özel sektörün birinci, %24'lük katılımla sendikaların ikinci sıklıkta olduğu görülmektedir. Bu dağılım İSG alanında asıl hedef kitleye, devlet, işçi işveren kesimlerine ulaşıldığını göstermektedir.



Grafik-1 Güvenlik Kültürü Seminerlerine Katılım Profili
Katılımcı Profili-% (Tüm İller)



Tablo-3 Güvenlik Kültürü Seminerleri Hizmet İyileştirme Anket Sonuçları (İllere Göre)



Tablo-4 10 İl Ortalaması
Güvenlik Kültürü Seminerleri Hizmet İyileştirme Anket Sonuçları

Güvenlik Kültürü seminerlerinin Toplam Kalite Yönetimi (TKY) anlayışı ile değerlendirilmesinde; katılımcılar, seminerlerin gerek içerik, gerekse organizasyon olarak başarılı olduğu ve illerine gösterilen ilgiden memnun kaldıklarını bildirmişlerdir. (Tablo 4-5) Seminerlerin değerlendirilmesi ve yeni önerilerin alınması için yapılan ve katılımcılar tarafından doldurulan anketlerin değerlendirilmesi sonucunda; Genel Müdürlüğümüzce ileride yapılması düşünülen benzer faaliyetlerde genellikle şu hususların yer alması istenmiştir;

- İSG Şartları ve Verimlilik Yöntemleri,
- İSG Mevzuat ve Yönetmelikleri,
- İşçi ve İşveren için İSG'nin Önemi,
- İSG Politikasının Oluşturulması ve Uygulanması,
- İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Korunma Yöntemleri ve Kişisel Koruyucu Donanımların (KKD) Kullanımı,
- Risk Yönetimi ve Analizi,
- AB'de Güvenlik Kültürü Stratejisi ve Uygulamaları,
- Türkiye'de İSG Standartları,
- AB'ye Uyum Sürecinde Alınması Gereken Önlemler
- İSG'de Kurumsal Farkındalık.

Güvenlik Kültürü konulu bilinçlendirme seminerleri, nitelikli katılımcılarla, katılımcıların ortaya koyduğu sosyal diyalogla, güvenlik kültürü üzerine hazırlanan programın içeriği ve toplantının organizasyonu ile pek çok açıdan başarılı olmuş ve beklenen hedefe ulaşılmıştır.

Sosyal tarafların katılım ve katkılarıyla gerçekleştirilen bu seminerlerin AB ile müzakerelerin başladığı bir dönemde, ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki standartlarının yükseltilmesine ve geliştirilmesine çok önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Genel Müdürlüğümüz; İş sağlığı ve güvenliğinde nihai hedefimiz olan çalışma hayatında ve toplumda ortak bir "Güvenlik Kültürü" nün oluşturulması, sağlıklı ve güvenli davranışın bir alışkanlık haline getirilmesi amacıyla yürütülmekte olan çalışmalarını sosyal tarafların işbirliği ile sürdürmeye devam edecektir.



Büyük sanayi işletmelerinin önemli bir destekleyicisi olan Küçük ve Orta Büyüklükteki İşyerleri (KOBİ), özellikle gelişmekte olan ülkeler olmak üzere tüm dünya ülkelerinde, iş gücünün büyük kısmının çalıştığı alanları oluşturmaktadır¹. Hem çalışanların çoğunluğunu kapsamaması hem de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasındaki zorluklar nedeniyle, KOBİ'ler iş sağlığında özel bir konuma sahiptir.

KOBİ tanımına bakıldığında gerek dünyada gerek ülkemizde bir çok tanımlama karşımıza çıkmaktadır. Tanımlama kriteri olarak genellikle işyerinde çalışan kişi sayısı kullanılmakla birlikte, ekonomik düzey, sabit sermaye tutarları, sektör, yıllık satış tutarları, kullanılan hammadde miktarı, üretilen malın özellikleri, üretim miktarı gibi bir çok faktör sınıflamayı etkileyen kriterler arasında belirtilebilir^{2,3,4}. Türkiye'de de farklı kuruluşların farklı tanımları mevcuttur. Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)'nin tanımına göre 1-50 işçi çalıştıran imalat sanayi işletmeleri küçük, 51-150 işçi çalıştıran imalat sanayi işletmeleri büyük ölçekli işyeri olarak tanımlanmıştır. DİE ve DPT tanımına göre ise 1-9 işçi çalıştıran işyerleri çok küçük ölçekli, 10-49 işçi çalıştıran işyerleri küçük ölçekli, 50-99 işçi çalıştıran işyerleri orta ölçekli işyerleri olarak tanımlanmıştır⁴.

Mevcut tanımlardaki farklılıklar, KOBİ'lerle ilgili istatistiklerin de farklı olmasına neden olmaktadır. Ülkemizdeki 2003 verilerine göre, yaklaşık 800 bin işletmenin %98.1'ini küçük işletmeler oluşturmakta, sigortalı olarak çalışmakta olan 5.5 milyonun üzerindeki işçinin de %57'si bu iş yerlerinde çalışmaktadır (Tablo 1)².

İşyeri Türü	İşçi sayısı	Sayı	Yüzde
Çok Küçük	1-9	685 449	88.2
Küçük	10-49	76 823	9.9
Orta	50-250	12 765	1.6
Büyük	250+	2140	0.3
TOPLAM		777 177	100.0

Tablo 1: İşçi Sayılarına Göre İşyeri Büyüklükleri/ Türkiye, 2003

Küçük işyerlerinin bazı ortak özellikleri bulunmaktadır. Küçük işyerlerinde genellikle işveren de çalışanlardan biridir. Bazıları aile işletmesi olduğu için çalışanlar arasında iş sağlığındaki riskli gruplardan olan çocuklar ve kadınlar da bulunmaktadır. Çalışanların öğrenim düzeyleri düşüktür. Çalışma sürelerinin uzun ve düzensiz olması, elde ettikleri gelirin fazla olmaması ve azımsanmayacak bir kısmının sağlık güvencelerinin olmaması, çalışanların genel sağlık düzeylerinin düşük olmasını açıklayabilecek etkenler arasında sayılabilir. Bu işyerlerinde sendikalaşma ya hiç yoktur yada azdır. Bu durum da çalışanların sahip oldukları hakların daha az farkında olmasına, düşük ücretlere, uzun çalışma saatlerine ve haklarını daha az savunmalarına neden olabilir^{1,2}.

Küçük işyerlerinde kullanılan teknolojiler eski olduğu için kullanılan aletlerin koruyucu düzenekleri de çoğu kez yetersiz kalmaktadır. Genellikle daha az sermayeye sahip olmaları nedeniyle işyeri ortam koşulları daha büyük işyerlerine göre daha olumsuzdur. Bu durum, daha ucuz hammadde alınması, makinelerin devamlılığının azalması ve kişisel koruyucu donanımların daha az bulunmasına ve kullanılmasına neden olmaktadır. Kayıt dışı bir çok işyeri olması ve bu işyerlerine ulaşmadaki bazı güçlükler, bu iş yerlerinin denetimlerinde eksikliklerin nedenleri arasında sayılabilir. Yine küçük iş yerlerinin karşılaştığı temel zorlukların arasında, yöneticilerin sağlık risklerinin farkında olmaması ve bu riskleri azaltmak için çalışan başına düşen maliyetin daha fazla olması da sayılabilir^{1,2,4}.

Prof. Dr. Nazmi BİLİR
HÜTF Halk Sağlığı ABD

Öğr. Gör. Dr. Ali Naci YILDIZ
HÜTF Halk Sağlığı ABD

Arş.Gör. Dr. Pınar GÜNER
HÜTF Halk Sağlığı ABD



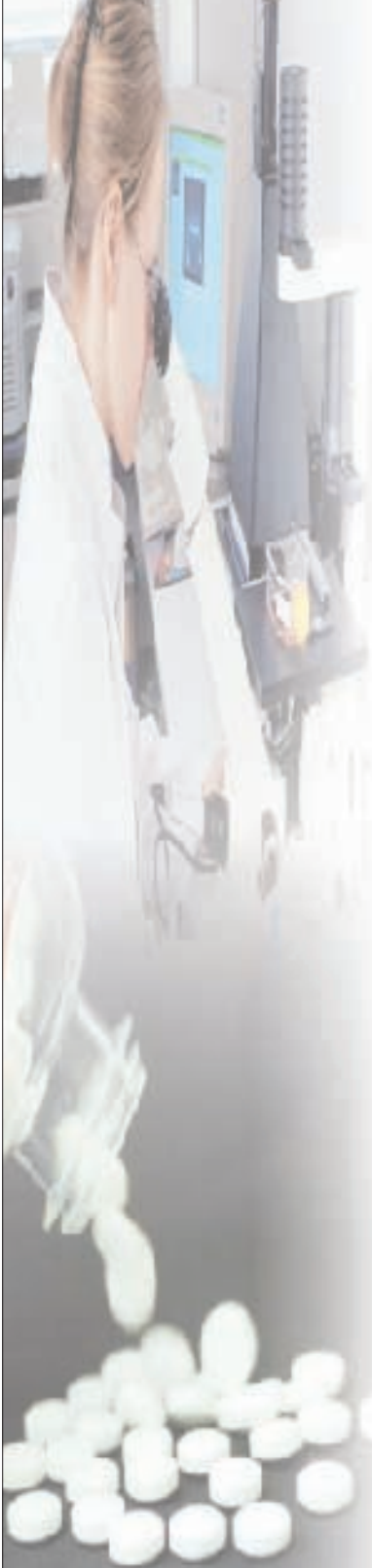
Hem ülkemizde hem de diğer ülkelerde, küçük iş yerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları sıklığı, işyerine ait özellikler ve çalışan kişiye ait özellikler nedeniyle daha fazla görülmektedir. 2003 yılında meydana gelen iş kazalarının 2/3'sinden fazlası, küçük iş yerlerinde meydana gelmiştir².

Küçük işletmelerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ihtiyaçlarını karşılamadaki zorluklar arasında şunlar sayılabilir; Bir çok ülkede iş sağlığı konusundaki mevzuat, küçük iş yerlerini kapsamamaktadır. Küçük işletmelerin bir diğer özelliği olan aile işletmeleri ve evlerini işyeri olarak kullanmakta olan birimler genellikle sağlık ve güvenlik yasalarında gözardı edilmektedirler. Kırsal işletmelerin ana merkezlerden uzakta, kötü ulaşım ve iletişim koşullarına sahip alanlarda yerleşmiş olmaları, buraların sıklıkla izole durumda olması ve sağlık ve güvenlik hizmetlerine ulaşmalarının sınırlı olmasında etken olarak sayılabilir. Küçük iş yerlerinin çoğunlukla ekonomik açıdan da güçsüz olmaları, işverenin iş sağlığı hizmetleri için harcamaları karşılamasını güçleştirmektedir. Coğrafik ve ekonomik nedenler yanında temel olarak yoksulluk, cehalet nedeniyle sağlık hizmetlerine ulaşamama, güvensiz ve sağlıksız çalışma koşullarını kabul etme ve daha fazlasını talep edememe de sağlık hizmeti sunulmasındaki zorluklar arasında sayılabilir. Çalışanların öğrenim düzeylerinin düşük olması ve sosyal güvencelerinin yetersiz olması da kişilerin iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerinin yetersiz olmasında, ayrıca gerektiğinde sağlık hizmeti talep edememelerinde rol oynayan faktörler arasında sayılabilir. Küçük işletmelerin sayılarının fazla olması ve çeşitliliği, bir kısmının da resmi kaydının olmaması, bu işyerlerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerinin etkili bir şekilde organize edilmesini, denetlenmesini güçleştirmektedir^{1,2}.

Bütün işletmelerde sağlık hizmetinin gerekli olmasının yanı sıra küçük işletmelerde yapısal bazı özelliklerinden dolayı sağlık hizmetleri konusunda farklı yaklaşımlara gereksinim vardır. Müdahaleler, uluslar arası, ulusal, bölgesel, yerel ve işyeri düzeyinde olmak üzere birden fazla düzeyde planlanabilir. Küçük işletmelerde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin geliştirilmesi için oluşturulacak politikalar, planlanacak müdahalelerin başında sayılabilir².

Küçük işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği için önerilebilecek bazı modeller şöyle sıralanabilir :

- Küçük işyerlerinin yoğun olarak bulunduğu bölgelerde kaza ve acil durumlarda tedavi yanında eğitim ve müdahale fonksiyonları da bulunan bir iş sağlığı merkezi kurulabilir,



- Büyük bir firmanın iş sağlığı merkezi, çevredeki küçük işyerlerini kapsayacak şekilde genişletilebilir,
- Genel pratisyen tedavi hizmetlerini bir klinikte sunarken, iş sağlığı hemşiresi işyerinde eğitim ve müdahale için kullanılabilir,
- Multidisipliner bir anlayışla, işyeri hekimleri, genel pratisyenler, iş sağlığı hemşireleri, fizyoterapistler ve radyoloji, patoloji ve diğer uzmanları içeren bir iş sağlığı hizmeti oluşturulabilir.

Oluşturulacak modelden bağımsız olarak, verilecek hizmetlerin temel olarak içermesi gereken fonksiyonlar şu şekilde belirtilebilir:

- Küçük işyerlerinde çalışanlar arasında ilkyardımcı eğitecek bir merkez,
- Küçük yaralanmalar ve işle ilgili diğer sağlık sorunlarının tedavisi için bir merkez,
- İşitme muayeneleri, akciğer fonksiyonları, görme, kan basıncı ve diğer bazı durumların taramasını ve iş risklerinden etkilenimin erken bulgularını içeren temel bazı biyolojik izlemlerin yapılabilmesi için bir merkez,
- İşyerini bilen güvenlik danışmanları tarafından yürütülen yada en azında böyle bir kişi tarafından koordine edilen, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yapıldığı bir merkez,
- İşe dönüşle birlikte planlanan, sağlanan ve koordine edilen rehabilitasyon programları için bir merkez.

Küçük işyerleri için, farklı ülkelerde farklı hizmet modelleri geliştirilmiştir. Küçük ve orta büyüklükteki işyerlerinin bir araya gelerek giderlerini ortak karşıladıkları 'ortak sağlık hizmeti' modeli; devlet veya belediyelerin, verdikleri genel sağlık hizmetleri yanında sağlık hizmeti veren kuruluş görevlilerinin zaman zaman işyerlerine giderek çalışma koşullarını ve olası riskleri değerlendirdiği, çalışanların sağlık ve eğitim gereksinimlerine yönelik planlar yaptığı bir hizmet modeli, işyerlerine yakın özel sağlık kuruluşlarının küçük işyerlerine hizmet sunduğu bir hizmet modeli örnek olarak verilebilir. Her bir modelin kendi içinde yararlı ve sakıncalı yönleri bulunmaktadır².

Ülkemizde, sayısı çok fazla olmamakla birlikte, küçük işyerlerinde çalışan kişilerin genel sosyodemografik özellikleri ve sağlık sorunları ile ilgili ipuçları verecek çalışmalar mevcuttur. Küçük ve orta ölçekli işyerlerinin yoğun olduğu küçük sanayi siteleri ve organize sanayi bölgelerinin bulunduğu 5 ilde toplam 93 işyerini içeren, 1992 yılında yapılmış olan bir çalışmada, işyerlerinin %94.7'sinin 10 ve daha az sayıda işçi çalıştırdığı bulunmuştur.

İşyerlerinin önemli bir kısmında işyeri koşullarının sağlığa uygun olmadığı, koruyucuların yetersiz ya da hiç olmadığı belirlenmiştir. Çalışan işçilerin %12.5'inin 15 yaş ve altında olduğu, %42.0'inin herhangi bir sosyal güvencesi olmadığı ve yaklaşık 2/3'sinin çalışma sürelerinin 8 saatten uzun olduğu belirlenmiştir. İşçilerin %15.8'i kalıcı hasara neden olan bir iş kazası, %4.2'si bir meslek hastalığı geçirdiğini söylemişlerdir⁵. Ankara'da 1996'da Siteler bölgesinde yapılan bir çalışmada, çalışan işçilerin %19.4'ünün 18 yaşından küçük olduğu belirlenmiştir. 18 yaş ve üzeri çalışanların %85.3'ü 10 saat ve üzerinde çalışmaktayken, 18 yaşından küçük çalışanlarda bu %93.3 olarak bulunmuştur. Çalışanların yaklaşık 1/3'ünün herhangi bir sosyal güvencesi bulunmamaktadır. 18 yaş ve üzeri çalışanların %19.2'si, 18 yaşından küçük çalışanların ise %5.0'ı bir iş kazası geçirdiğini belirtmiştir⁶. Yakın zamanda bir oto sanayinde yapılmış olan bir çalışmada da çalışanların %33.5'inin sosyal güvencesi olmadığı ve %17.9'unun bir iş kazası geçirmiş olduğu bulunmuştur⁷. Bununla birlikte, aynı bölgede yapılmış olan bir başka çalışmada ise çalışanların %21.2'sinin işyerinde ilkyardım çantası/ dolabı bulunmadığı ve çalışanların ilkyardım bilgi düzeylerinin tatmin edici olmadığı görülmüştür⁸. Siteler bölgesinde 1997'de, işverenlerin ortak sağlık birimi oluşturulmasına yaklaşımlarını araştıran bir çalışmada, işverenlerin %93.0'ünün bölgelerinde, mevcut sağlık merkezleri dışında bir sağlık merkezi istedikleri; bununla birlikte işverenlerin İşyeri Ortak Sağlık Merkezleri (İOSM) ile ilgili bilgi düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. İOSM'den beklenen hizmetlerin başında meslek hastalıklarına ve iş kazalarına yönelik hizmetler ve poliklinik hizmetleri gelmektedir.

Şaşmaz Oto Sanayi Bölgesi'nde 2003'te yapılan bir çalışmada ise, çalışanların iş sağlığı hizmetlerinden beklentileri araştırılmıştır. Çalışanların %86.1'i işyerinde iş sağlığı hizmeti verilmediğini ve %97.4'ü ayrı bir iş sağlığı birimine gereksinim duyduğunu ifade etmiştir. Çalışanların önemli kısmı, iş sağlığı hizmetleri içinde, işe giriş muayenesi, periyodik muayene, meslek hastalıklarına ilişkin muayene, iş yerlerinin iş kazası yönünden gözlenmesi, acil yardım hizmetleri, işle ilgili olmayan hastalıkların takibi, bulaşıcı hastalıklarla ilgili hizmetler, ailelerinin takibi, çalışanın beslenmesi, sağlık eğitimi ve sağlıklı ilgili kayıtların tutulması hizmetlerinin olmasını istediklerini söylemişlerdir¹⁰.

Ülkemizde çalışanların sağlık hizmetlerini nasıl ve nereden alacakları çalışan sayılarına göre yapılan işyeri tanımlarıyla belirlenmiştir. Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve İş Kanunu'nda, çalışan sayısının 50 veya daha fazla olduğu işyerlerinde işverenlerin hekim çalıştırmak zorunluluğu belirtilmiştir. İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre, çalışacak personel ile ilgili özellikler belirtilmiştir. Yönetmelikte, küçük işletmelerin bir araya gelerek "ortak işyeri sağlık birimi" oluşturmaları şeklinde bir hizmet modeli yer almakla birlikte, bu uygulamanın yaygın olarak kabul görüp uygulanmadığı gözlenmektedir^{2,11}.

Küçük işyerleri hem işe ait özellikler hem de çalışanlara ait özellikler nedeniyle iş sağlığı ve iş güvenliği alanında, riskler ve uygulanacak iş sağlığı hizmetleri açısından, önemli bir yere sahiptir. Bu işyerlerinde mevcut sorunları ortaya koyacak kapsamlı çalışmalar ışığında, uygun bir iş sağlığı ve güvenliği hizmet modelinin geliştirilip, yasalarla desteklenip uygulamaya sokulmasına ihtiyaç vardır.

KAYNAKLAR:

1. Glass B. Small Scale Enterprises and Occupational Health and Safety. Jeyaratman J. Development, Technology and Trade. Encyclopedia of Occupational Health and Safety. Four Edition. Vol I. International Labour Office, Geneva, 1998.
2. Bilir N., Yıldız An. İş Sağlığı ve Güvenliği. Hacettepe Üniversitesi Yayınları. 2004.
3. T.C. Sanayi Ve Ticaret Bakanlığı K O S G E B Küçük Ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme Ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Akgemici T. KOBİlerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler. <http://www.kobinet.org.tr/hizmetler/bilgibankasi/ekonomi/docs/TA.pdf>
4. Yılmaz F. Türkiye'de Küçük ve Orta Boy İşletmeler. İktisadi Araştırmalar ve planlama Müdürlüğü. http://www.isbank.com.tr/dosya/ekon-tr_kobiler2004.pdf
5. Yıldız AN., Önal B. Küçük ve Orta Ölçekli İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları Araştırması Raporu. 1992.
6. Lokman U, Okutucu S, Olguner AA, Özden AV, Yıldız AN, Bilir N. Başkent Oto Sanayi Sitesinde Çalışanların Sağlık Hizmeti Kullanımı. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD Yayınlanmamış İntörn Raporu. Ankara, 2005.
7. Yıldız AN. Küçük ve Orta Ölçekli İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Koşulları ve Çocuk İşçiler Durum Saptama Çalışması. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD. Ankara, 1996.
8. Çalış M, Çoner A, Çekiç Erdinç, Demir C, Yıldız AN, Bilir N, Guner P. Başkent Oto Sanayi Sitesinde Çalışanların İlk Yardım Konusundaki Bilgi Düzeyleri. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD Yayınlanmamış İntörn Raporu. Ankara, 2005.
9. Tabuk O. Ankara Siteler Sanayi Bölgesinde Küçük ve Orta Ölçekli İşyerlerine Yönelik Ortak Sağlık Birimi Oluşturulması İçin İşveren Yaklaşımı. Bilim Uzmanlığı Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara, 1997.
10. Albayrak S. Şaşmaz Oto Sanayi Sitesinde Çalışanların İş Sağlığı hizmetinden Beklentileri. Bilim Uzmanlığı Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara, 2003.
11. İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İÇİNDE ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİNİN YERİ VE ÖNEMİ

Dünyada ve ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliğine verilen önem her geçen gün artmaktadır. Bu bağlamda bu alanda son yıllarda mevzuatta ve uygulamada olan gelişmeler üç ana başlık altında özet olarak işlenmeye çalışılacaktır.

İŞ YASASI-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETMELİĞİ

22.5.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununun Beşinci Bölümü (77-89 maddeleri) iş yerlerinde alınacak İş Sağlığı ve Güvenliğine ayrılmıştır.

İşverenlerin ve işçilerin yükümlülüklerini belirleyen 77. Madde ile : “ İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.” Hükmü getirmiştir.

Aynı kanununun 78.maddesine göre hazırlanan ve 9 Aralık 2003 tarih ve 25311 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için alınacak önlemleri belirler.

Yönetmeliğin 1. maddesinde

- Mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması,
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi ve temsilcilerinin eğitimi, bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve dengeli katılımlarının sağlanması

4. Maddede yapılan tanımlarda;

- Risk değerlendirme: İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,
- Önleme: Mesleki riskleri önlemek veya azaltmak için işyerinde yapılan işlerin bütün aşamalarında planlanmış veya alınmış önlemlerin tümünü,

5.Maddede İşverenlerin yükümlülükleri ile ilgili genel hükümler aşağıda belirtilmiştir:

- İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür.
- İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alması bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.
- İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemez.

Madde 6 İşveren aşağıda belirtilen sağlık ve güvenlikle ilgili hususları yerine getirmekle yükümlüdür:

- Toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi
- İşveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır.

İşveren, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amaç ve çalışması içinde olacaktır.

c) İşveren, sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili önlemlerin alınmasında aşağıdaki genel prensiplere uyacaktır:

- 1) Risklerin önlenmesi,
- 2) Önlenmesi mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi,
- 3) Risklerle kaynağında mücadele edilmesi.

8.Maddede İlk Yardım, Yangınla Mücadele ve Kişilerin Tahliyesi, Ciddi ve Yakın Tehlike,

17. Maddede, Bu Yönetmelik 12/6/1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır.

II-ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE MESLEKİ RİSKLERİN ÖNLENMESİ EĞİTİM REHBERİ (ADAMLI KORUMA VE GÖZETİM HİZMETLERİ)

Avrupa Birliği, Avrupa Birliği Konsey Direktifleri doğrultusunda, finansman katkısı sağlayarak Avrupa Özel Güvenlik İşçi Temsilcisi ve Özel Güvenlik Federasyonları Temsilcilerinin ortak katılımları ile Brüksel Libre Üniversitesi Sağlık Sosyolojisi Merkezi tarafından Haziran 2004 tarihinde " Özel Güvenlik Sektöründe Mesleki Risklerin Önlenmesi Eğitim Rehberi (Adamlı Koruma ve Gözetim Hizmetleri) hazırlanmıştır. Rehberde, bir iş yerindeki karşılaşılabilecek riskleri aşağıdaki şekilde belirlemiştir:

ÖZEL GÜVENLİKTE RİSKLER VE RİSK FAKTÖRLERİ

- 1) Genel Şartlardan Kaynaklanan Riskler
- 2) Güvenlik Faaliyetlerine Bağlı Riskler
- A) İş Yerinde Şiddet (Fiziki saldırı, cinsel taciz, taciz)
- B) Köpeklerin Neden Olduğu Riskler
- C) Silah Kullanımı
- D) İyon Işıklarının Yayılması
- E) İş Organizasyonlarına Bağlı Risk Faktörleri
- F) Fiziki Yük
- G) Psikolojik Yük
- H) Kadın Güvenlik Görevlilerine Yönelik Özel Riskler

III- ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİNE DAİR YASA-YÖNETMELİK

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Yasa 10.06.2004 tarihinde yasallaşmış , 26 Haziran 2004 tarih ve 25504 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 29 Maddeden oluşan özlü ve esnek yasa ile;

- Özel Güvenlik Hizmetleri yasal bir zemine oturtulmuş,
- Özel Güvenlik "Meslek" haline gelmiş,
- Özel Güvenliğin tüm türleri ; Adamlı Kişi ve Tesis Koruma, Alarm Merkezi, Para Nakli ,
- Danışmanlık ve benzeri tüm güvenlik hizmetlerinin yapılmasına imkan sağlanmıştır.
- Özel Güvenlik uygulama alanı genişletilmiştir.

Bir iş yerinde güvenliğin;

- 1- Bünyesinde bir Birim oluşturularak,
- 2- Dışarıdan hizmet satın alınarak ,ve
- 3- Her ikisi bir arada "Karma sistem" ile sağlanması mümkün kılınmıştır.

7 Ekim 2004 tarih ve 25606 sayılı Resmi Gazetede uygulama yönetmeliğinin yürürlüğe girmesinden sonra Özel Güvenlik Hizmet Şirketleri ve Eğitim Kurumları İçişleri Bakanlığından izin alarak faaliyetlerine başlamışlardır. Şu anda 750 civarında Özel Güvenlik Şirketi ve Özel Güvenlik Eğitim Kurumu bulunmaktadır.





Bir özel güvenlik faaliyetinde bulunmak için Valilikten izin alınması gerekmektedir. Bu alanda çalışacak özel güvenlik görevlileri ile yöneticilerine silahlı ve silahsız görev türüne göre asgari 90 veya 120 saatlik temel özel güvenlik eğitimi alma zorunluluğu getirilmiştir.

ÖZEL GÜVENLİK TEMEL EĞİTİM PROGRAMI

SIRA	DERSİN ADI	SAAT
1	Özel Güvenlik Hukuku ve Kişi Hakları	15
2	Güvenlik Tedbirleri	14
3	Güvenlik Sistem ve Cihazları	3
4	Temel İlk Yardım	12
5	Olay Yeri Koruma	9
6	Yangın Güvenliği ve Tabii Felaketlerde Mücadele Tarzı	9
7	Patlayıcı Maddeler	4
8	Etkili İletişim	3
9	Kalabalık Yönetim	9
10	Kişi Koruma	9
11	Uyuşturucu Madde Bilgileri	3
12	Silah Bilgisi ve Atış	30

Özel güvenlik görevlilerinin görev ve yetkileri yasanın 7.maddesi ile yönetmeliğin ilgili maddelerinde açık ve net olarak belirlenmiştir.

Yasada belirtilen hususlara uyulmaması halinde 1 milyar ile 10 milyar TL arasında para cezası ve 6 aya kadar hapis cezası getirilmiştir.

İş Yasası, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği ve Avrupa Eğitim Rehberinde yer verilen iş yerine dışarıdan gelecek tehditler karşı alınacak tedbirlerle ilgili hükümlülüklerin yerine getirilmesinde Özel Güvenlik Hizmetlerinin tamamlayıcı mahiyette bir rolü olacağı ve bu açıdan da önem arz ettiği değerlendirilmektedir.

5188 sayılı yasanın denetim ve müeyyideleri ile ilgili 19 ve 20.maddeleri 01.01.2006 tarihinden itibaren uygulamaya konulacaktır. Diğer taraftan son günlerde iş yerlerinde güvenlik alanında gerekli tedbirlerin alınmaması veya yeterli bulunmaması halinde meydana gelen olaylarla ilgili açılan davalar sonucunda bazı iş yerleri aleyhine tazminat ödenmesi yönünde verilen yargı kararları mevcuttur. Bu konudaki bilgiler basına da intikal etmiştir.

Gerek iş yasasına tabi olan iş yerleri ve gerekse bu yasa kapsamı dışında kalan kurum ve kuruluşların iş yerlerinde alınacak güvenlik tedbirleri değerlendirilirken konunun bu yönleri ile de ele alınması ve hazırlıkların bu veriler ışığında yapılmasının bir çok açıdan yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası (KİPLAS), Kimya sektöründeki önemli bir işveren organizasyonu olarak işletme ve işveren problemlerini çok geniş bir açılamda ele alarak, iş kolu, bölgesel, ulusal ve uluslararası seviyede "network"ler ile üyelerinin en iyi şekilde bilgilenmesi, temsil edilmesi ve ekonomik ve sosyal rekabet koşullarına her an hazır olmasını sağlayacak bir hizmeti sunmaktadır.

Bu bağlamda, bir taraftan geleneksel misyonu olan toplu iş sözleşmesi, dava takibi, çalışma hayatı ve endüstri ilişkileri konularını içeren ve firmaların bireysel çalışma ilişkilerini yönlendiren İnsan Kaynakları Yönetimi açılımını da kapsayan "Hukuk ve Sosyal İlişkiler Müdürlüğü", rekabet hukuku, marka-patent, ticari davalar vb. genişletilmiş hizmet yelpazesi içinde hizmet vermektedir. Diğer taraftan, 21.yüzyılın üretim dünyasının yeniden inşa edilmesinde düşük maliyetli, kaliteli üretim, insan odaklı ve "çevre bilinçli" politikalar işletme stratejisi olarak ön plana çıkmaya başlamıştır. İnsan ve çevre sağlığına karşı gösterilen ilgi ve hassasiyet gerek uluslararası gerek ulusal düzeyde artmıştır. İşletmeler faaliyetlerinin, ürün ve hizmetlerinin çevre üzerindeki etkilerine dikkat etmekte, çalışan sağlığı, işyeri güvenliği ve çevre korunması konularını önemseyerek ve ortaya çıkacak riskleri kontrol altına almaya çabalamaktadırlar. Ayrıca çevre, güvenlik, sağlık ve endüstriyel riskler konusu uluslararası rekabet, haksız rekabet ve çevre dostu imajı boyutuyla da ilgi odağı olmaya başlamıştır. Bu nedenle KİPLAS, yeni vizyonuna paralel olarak geliştirdiği hizmet çeşitlenmesi yaklaşımıyla "işyeri güvenliği, çevre, kimyasal maddelerin sınıflandırılması, etiketlenmesi ve taşınması ile ilgili uluslararası ve ulusal mevzuat ve endüstriyel riskler (teknik emniyet, yangın güvenliği) konularına yönelik hizmet veren ve "Teknik İşler ve Eğitim Müdürlüğü" adı altında oluşturduğu danışma merkeziyle danışmanlık hizmetlerini ve işbaşı eğitimlerini sürdürmektedir.

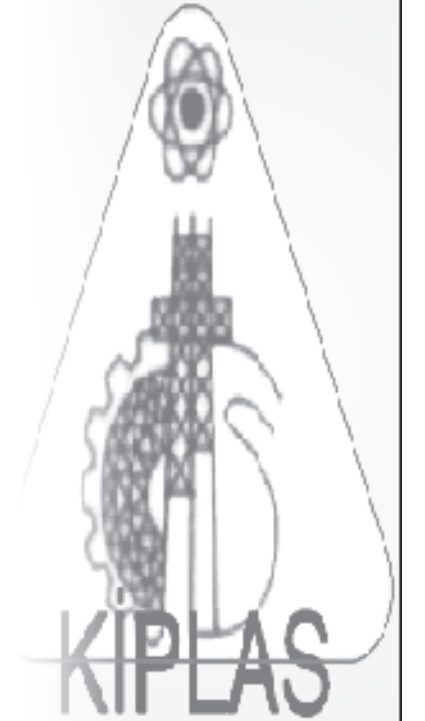
Genel itibariyle kimya sektöründe faaliyet gösteren üye işyerlerine yönelik geliştirilen bu hizmetler, KİPLAS'ın genişleyen faaliyetleri ve yeni yüzü bununla da kalmayıp, KİPLAS, uluslararası kimya sektörü pazarında global rekabette üyelerine "rekabet avantajı" yakalatma hedefi ile uluslararası iletişim ağını uluslararası kimya işverenleri ile doğrudan ve dolaylı ilişkiler ile genişleterek, global organizasyonların bilgi havuzundan yararlanmakta ve bunu üyeleri ile paylaşmaktadır.

İşte bu vizyon çerçevesinde yürüttüğü faaliyetleri başlıklar halinde sıraladığımızda;
-Endüstri İlişkileri ve Çalışma Mevzuatı (Toplu İş Sözleşmeleri, Hukuksal Hizmetleri)
-Avrupa Birliği Sürecinde Enformasyon ve Danışma Referans Servisi
-İş Sağlığı, Güvenliği, Çevre ve Entegre Yönetim Sistemleri
-Eğitim ve Danışmanlık,
-Çalışma Hayatına İlişkin Danışmanlık
-İhtisas Organize Sanayi Bölgeleri Kurma
-Kültür ve Sanat Etkinlikleri

KİPLAS'ın genel hizmetlerinin bir özeti de ortaya çıkmış olacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çeşitli kamu ve özel kurum ve kuruluşlar ve Sivil Toplum Örgütlerinin katılımıyla düzenlediği, 2001 yılından itibaren uluslararası platforma taşınan ve KİPLAS'ın da Düzenleme Kurulu'nda yer aldığı 4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı çerçevesinde KİPLAS'ın Endüstriyel Riskler, İş Sağlığı ve Güvenliği, Teknik Emniyet, Çevre ve Teknik Mevzuat kapsamında yürüttüğü faaliyetler Türkiye'de İşveren Organizasyonlarının geldiği noktayı örnekleyecek belki de en iyi kurumsal yapıdır.

Bu noktadan hareketle KİPLAS'ın Avrupa Birliği adaylık sürecinde üyelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre ve ürünlere ilişkin diğer Teknik Mevzuata uyumunun sağlanması amacıyla yürüttüğü faaliyetlerin içeriğine aşağıda değinilmektedir.

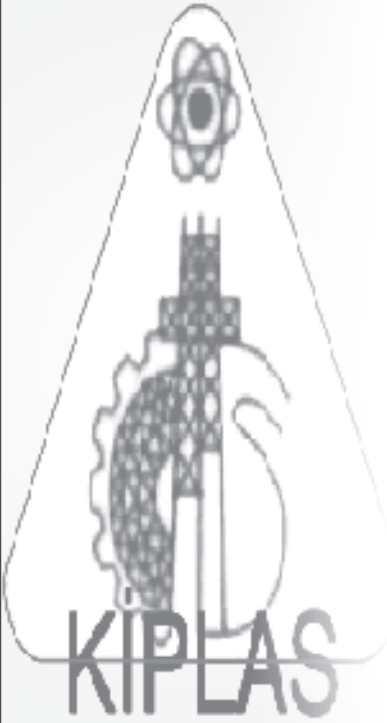


Prof. Dr. Ali Rıza BÜYÜKUSLU
T. Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayi
İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri

Endüstriyel Riskler Eğitimleri ve İşyeri Saha Auditleri / Ziyaretleri

Yeni mevzuat uygulamaları paralelinde sürekli güncellenen, içinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistiki verilerin de yer aldığı ve bu veriler çerçevesinde sektörümüzün içinde bulunduğu durumun tespiti, bu anlamda üyelerimizin karşılaştıkları endüstriyel risklerin, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için önleyici, koruyucu ve iyileştirici (proaktif ve reaktif) tedbirlerin alınarak, üyelerimizin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesini amaçlayan "KİPLAS Üye İşyeri Endüstriyel Riskler, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Çevre Anket Formu" muza firma yetkilileri tarafından verilen yanıtlar doğrultusunda değerlendirilmesi yapılarak ve kendilerinden gelen talepler de dikkate alınarak Endüstriyel Riskler Ziyareti İşyeri Saha Auditleri / Denetimi ve Eğitimi çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.

Üyelerimizin anket formuna vermiş oldukları cevaplara dayanarak, işyerlerinde üretimin güvenliğini ve verimliliğini etkileyebilecek, haksız rekabete konu olabilecek, yerel ve genel yönetim mevzuat uygulamalarından olumsuz etkilenmeyi ortadan kaldırmaya ve ulusal ve uluslararası mevzuat, çevre, iş sağlığı ve güvenliği, yangın ve yangın güvenliği, teknik emniyet, ambalajlama, etiketleme, Tehlikeli Kimyasal Maddelerin Etiketlenmesi, Ambalajlanması, Depolanması, Taşınması, Taşımaya yönelik olarak Tehlikeli Madde ve Ürün Acil Durum Kartı (TREM CARD) düzenlenmesi, İşyerindeki Tehlikeli Kimyasallar için Güvenlik Bilgi Formları hazırlanması, birimler arasında dağıtımı ve çalışanlara gerekli eğitimlerin verilmesi, tesislerde kullanılan kimyasal maddelerin envanterinin hazırlanması, tehlikeli maddelerin karayolu, deniz yolu, demiryolu, havayolu (yolcu taşıma, kargo), iç su taşımacılığında (nehir ve göl) uluslararası mevzuat çerçevesinde (ADR- Tehlikeli Kimyasalların Uluslararası Karayollarında Taşınması ile ilgili Uluslararası Anlaşma uyarınca) güvenlik danışmanlığı, Makine ve Teçhizat Güvenliği, Yangın, Sağlık, Çevre ve Özel Tehlikelerinin belirtilmesi, Kişisel Koruyucu Malzemelerin uygun şekilde kullanılması, bakım ve kullanımına ilişkin eğitimlerin verilerek belgelendirilmesi, standartlara uygun malzeme alınması, Amerika Birleşik Devletleri Ulusal Yangından Korunma Organizasyonu'nun Tehlikeli Maddelerin Sınıflandırılması ile ilgili NFPA 704 Tehlike Elması Standardının tanıtımı ve uygulama örnekleri, Teknik Emniyet Yangın Güvenliği konularında (Yangından korunma ve yangınla mücadeleler konularında bilgilendirme, bina ve tesislerin yangından korunma planlamaları, Patlama Doküman Dosyası oluşturulması, Yangın söndürme araç ve gereçleri ile diğer malzemelerin satın alınması ve projelendirilmesi, İşyerlerinin risk gruplarına göre belirlenen ortamlarda kullanılması öngörülen kişisel koruyucu donanımların satın alma ve kullanım süreçleri, Kimya tesislerinde yangın nedenlerinin araştırılması, pasif ve aktif korunma metodları, Parlayıcı ve patlayıcı maddelerle yapılan çalışmalarda (tüm elleçleme süreçleri dahil) iş güvenliğinin sağlanması, Boyama kabinlerinde alınacak sağlık önlemleri ve yangın güvenliği, kişisel koruyucu donanımların kullanılmasındaki teknik ve yasal sorumluluklar, iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerinin tespiti ve giderilmesinde yöneticilerin görevleri ve uygulayacağı yöntemler, iş güvenliği yönünden yapılması gerekli kontroller, düzenlenecek belge, kayıt formu ve raporlar ile çalışanların sağlık mevzuatına uygun işlemleri, tesislerde elektrikli sistemlerde tehlikelerin belirlenmesine ve önleme tedbirleri, El aletlerinin kullanımında iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri) işyerinde termal konfor şartlarının sağlanması amacıyla emisyon (toz, gaz, buhar, vibrasyon, gürültü ve nem) ölçümlerinin yaptırılması, çalışanların işe alınmadan önce ve işe alındıktan sonra da periyodik sağlık denetimlerinin yaptırılması, Koruyucu Hekimlik çalışma programları ve sağlık prosedürleri, işyerinde müteahhit ve taşeron çalışanları ile ilgili İşyeri Teknik Emniyet Sözleşmesi hazırlanması, tesislerde yıllık gürültü emisyon haritalarının çıkarılması, Fabrika ve malzeme hareketleri, kaldırma, taşıma araçlarını kullanma ve yasal prosedürler, usulleri, hammadde, makine ve cihazlarda yapılacak bakım, onarım ve teknik muayenelerin yasal dayanakları,

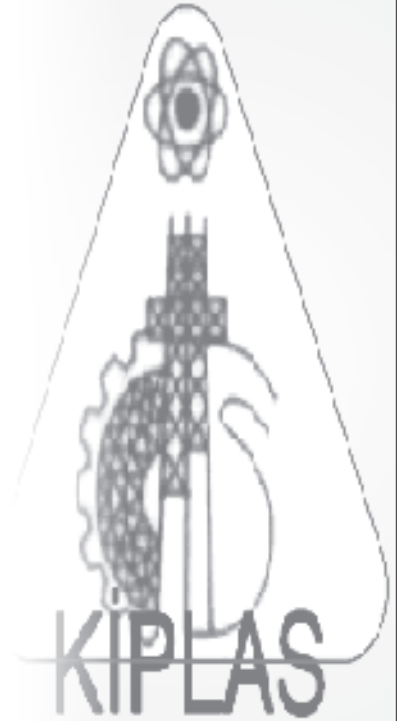


Makina, tezgah ve cihazların çalıştırılması talimatı ile bakım, kontrol ve güvenliği, oryantasyon, işbaşı ve mesleki eğitimin uygulanma esasları, acil durum plan ve prosedürleri ile ithalat ve ihracatta karşılaşılan sorunların bertarafına yönelik, aynı zamanda AB ve uluslararası standart uygulamaları ile mevzuatımızın Avrupa Birliği mevzuatına uyumu çerçevesinde yeniden yapılandırılırken İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yayımlanan ve getirilen yeni yükümlülükler, yeni kavram ve müesseselerle işletmelerin organizasyonlarının bazı hususlarda yeniden yapılandırılmasını gerektiren Yönetmelikler, yine bu Yönetmeliklerle İşyerlerinde tehlikelerin ve risklerin belirlenmesi amacıyla yapılması gereken ve bunlar doğrultusunda alınması gereken proaktif ve reaktif önlemleri içeren Risk Değerlendirmelerine İlişkin uygulama örnekleri ve 4703 sayılı "Ürünle İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun" ile Çevre ve Orman Bakanlığı'nın çıkarmış olduğu yeni Yönetmeliklere (Çevresel Gürültünün Değerlendirilmesi ve Yönetim Yönetmeliği, Isınmadan Kaynaklanan Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği, Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği, Toprak Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği, Endüstriyel Kaynaklı Hava Kirliliği Kontrolü Yönetmeliği, Ambalaj ve Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliği, Tehlikeli Atıkların Kontrolü Yönetmeliği, Atık Yağların Kontrolü Yönetmeliği, Su Kirliliği Kontrolü Yönetmeliği, Atık Pil ve Akümülatörlerin Kontrolü Yönetmeliği, Gemilerden Atık Alınması ve Atıkların Kontrolü Yönetmeliği vb.) ve Taslak halindeki yeni Çevre Kanunu'na ilişkin bilgilendirmeyi sağlamak amacıyla eğitim ve saha ziyareti yapılmaktadır. Eğitimlere; Yönetim Kurulu Üyeleri, Genel Müdür, Fabrika Direktörü, İnsan Kaynakları Müdürü, İşyeri Hekimi, Teknik Emniyet Uzmanı / İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlusu, Çevre Mühendisi, Satınalma Müdürü, AR-GE Müdürü, Planlama Müdürü, Satış Müdürü, Toplam Kalite Müdürü, Teknik Müdür, Teknik Bakım Müdürü, Teknik Servis Müdürü, Üretim Müdürleri, Pazarlama Müdürü, İhracat Müdürü düzeyinde yetkililerin ve üst düzey yöneticilerinin katılımı sağlanmaktadır. Ayrıca firmalardan gelen taleplere göre işyerinde çalışan mavi yakalılara da bu kapsamda eğitimler verilmektedir.

Endüstriyel Riskler Ziyareti kapsamında; eğitim öncesinde, işyerinde saha ziyareti yapılarak, tesis ve prosesler denetlenmekte, eğitimde verilen konulara ilişkin saha içi uygulamalar, mevzuata aykırılıklar, çalışan sağlığı ve güvenliği, teknik emniyet, yangın ve yangın güvenliği, çevreye ilişkin uygulamalar vb. faaliyetler firma içinde birebir incelenip, risk analizleri ve risk değerlendirmeleri yapılarak, yetkililere yapılması gereken önleyici, düzeltici ve iyileştirici faaliyetler için önerilerde bulunmaktadır.

Kimya sektöründe iş kazaları ile nedenlerinin analizlerinin yapılarak, düzeltici ve iyileştirici faaliyetler kapsamına alınmasına rehberlik etmek amacıyla, Üyelerimizin "KİPLAS Üye İşyeri Endüstriyel Riskler, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Çevre Anket Formu"na vermiş oldukları cevaplara dayanarak "İş Kazası Bilgileri" açısından; Yaralanma Türüne, Organlara, Nedenlerine Göre İş Kazaları Sayıları, Güvensiz Hareketler Nedeniyle Olan, Güvensiz Hareketlerin Nedenlerine Göre Olan, Güvensiz Durumlar Nedeniyle Olan İş Kazası Sayıları, Toplam Kazalı Sayısının Kazanın Olduğu Günlere, Saatlere, Aylara Göre Dağılımı, Toplam Kazalı Sayısının Kazanın Olduğu Alan, Yer veya Bölüme Göre Dağılımı, Toplam Kazalı Sayısının Erkek ve Kadın Olarak Yaşa Göre Dağılımı, Toplam Kazalı Sayısının Erkek ve Kadın Olarak Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı ile "Meslek Hastalığı Bilgileri" açısından; Meydana Gelen Meslek Hastalıkları Sayısı, Meslek Hastalığına Yakalananların Yaş Grubu, Meslek Hastalığı Türüne Göre Sonuçları değerlendirilerek istatistikleri içeren grafikler hazırlanıp Endüstriyel Riskler Eğitimi çerçevesinde sunumu yapılarak yorumlanmakta ve nedenleri araştırılarak ortadan kaldırmaya yönelik önerilerde bulunmaktadır.

Bu denetim ve eğitimlerin sürekliliğini sağlamak ve uygulanmasına yönelik destek dokümantasyon ve bilgi akışı devamlı olarak KİPLAS teknik ekibi tarafından sağlanmaktadır.



KİPLAS TSE Entegre Yönetim Sistemleri Projesi

Türk Standartları Enstitüsü ile Kimya sektörüne özel Entegre Yönetim Sistemleri (TS-EN-ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi, TS EN ISO 14001:2004 Çevre Yönetim Sistemi Standardı, TS 18001 (OHSAS) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı) kurulması çalışmalarının yürütülmesi ile bu bağlamda sektörün uluslararası düzeyde rekabet edebilirliğinin artırılması, kayıtdışının önüne geçilmesi ve yine sektörün eğitim ihtiyaçlarının karşılanarak üretim ve verimliliğin artırılması amaçlanmıştır. Proje çerçevesinde öncelikli olarak Sendikamızın misyonu gereği sektörün ve camianın önderliğini yaparak, Entegre Yönetim Sistemi çalışmalarını yürüterek, söz konusu üç sistemi de kendi bünyesinde kurması sağlanmıştır. Bu amaçla oluşturulan EYS (Entegre Yönetim Sistemi) Ekibinin çalışmaları Ağustos 2005 itibariyle tamamlanmış ve TSE tarafından gönderilen Tetkik ekibinin incelemeleri ardından Sendikamız, TS-EN-ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi, TS EN ISO 14001:2004 Çevre Yönetim Sistemi Standardı, TS 18001 (OHSAS) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Belgelerini almaya hak kazanmıştır. Böylece TÜRKAK, European Organization for Quality (EOQ), Dutch Accreditation Council RvA tarafından akredite olan TSE'nin belgelendirdiği Sendikamız aynı zamanda dünyada ve Türkiye'de Entegre Yönetim Sistemini kuran ilk ve tek işveren Organizasyonu olarak yine devrim niteliğindeki bir ilke imza atmayı başarmıştır. Projenin ikinci aşamasında üye işyerlerimizin ve kardeş kuruluşlarımızın da sertifikasyonlarının yapılması amaçlanmakta olup, TSE ile protokol imzalanarak, işbirliğine devam edilmektedir.

Avrupa Birliği Referans Hizmetleri

Avrupa Birliği sürecinde üyelerinin karşılaşacağı teknik ve yasal mevzuat, prosedür ve modellere ilişkin bilgilendirme ve eğitim yaparak, üyelerini yakın gelecekteki süreç hususunda dokümanete etmektedir (Avrupa Birliği direktifleri, kimyasal maddelerin kayıt altına alınması, değerlendirilmesi, ruhsatlandırılması / sınırlandırılmasına ilişkin REACH Modeli)

Kiplas Teknik İşler ve Eğitim Müdürlüğü Tarafından Yapılan Endüstriyel Riskler Ziyaretleri ve Eğitimlerinden Bazıları

- Güvenlik Bilgi Formu Eğitimleri
- Yangın ve Yangından Korunma
- Çevre Yönetim Sistemleri
- Avrupa Birliği Kimyasallar Çerçeve Kanunu REACH
- İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Eğitimi
- Çevre Mevzuatı Eğitimi
- Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuat Eğitimi
- İthalat ve İhracattaki Teknik Engeller Konulu Eğitim
- İşletme Sosyal Sorumluluğu Eğitimi
- Atık Yönetimi Eğitimi
- İnsan Kaynaklarına İlişkin Eğitimler
- Avrupa Birliği Mevzuatına İlişkin Eğitimler
- Makine Güvenliği ve Makine Koruyucularına İlişkin Eğitim
- Tehlikeli Kimyasalların Depolanması, Elleçlenmesine İlişkin Eğitim
- Kişisel Koruyucuların Kullanılmasına İlişkin Eğitimler
- Tehlikeli Maddelerin Taşınmasına İlişkin Eğitimler
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görevlerine İlişkin Eğitimler
- Boya ve Verniklere Verilen Avrupa Birliği Eko-etiket Uygulamasına İlişkin Eğitimler
- Risk Değerlendirmesi Eğitimleri
- İlk Yardım Eğitimi
- Risk Değerlendirilmesi ve Derecelendirilmesi Eğitimi
- Güvenlik Bilgi Formu Hazırlayıcısı Eğitimi
- AB Fonları ve Programlarına İlişkin Seminer
- İşyerinde Yapılan Ortam Ölçümlerine İlişkin Eğitim
- Kimya Sanayisindeki Genel Standartlar
- Çalışma Hayatında «Esneklik» ve Yeni Çalışma İlişkileri
- Acil Durum Eğitimi
- Teknik Emniyet ve Endüstriyel Riskler Eğitimi
- Binaların Yangından Korunması Yönetmeliği Eğitimi
- Bakım Atölyelerinde El Aletleri ve Kaynak Kesim İşlemleri İş Güvenliği Eğitimi
- Boya Sanayisinde Statik Elektrik ve Yangın Tehlikeleri

BİLİNÇSİZ İNTERNET KULLANIMI ÇOCUK VE GENÇLERDE BAĞIMLILIK YAPABİLMEKTE, BEDEN VE RUH SAĞLIĞINI OLUMSUZ ETKİLEMEKTEDİR

Uygarlığın kalabalığında kendisine ve topluma yabancılaşan gençler internet ve sohbet vb suni elektronik ortamlarda kendilerine sosyal tatmin ve çıkış yolu arıyor.

Çağımız şartlarında, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gittikçe hızlandığı ve teknolojinin aynı hızla günlük yaşamımıza girdiği düşünülürken cep telefonları, bilgisayarlar ve internet teknolojilerinin yaşamımızdaki vazgeçilmez yeri ve önemi bir kez daha açıkça görülebilmektedir. Ancak günümüz gelişmiş teknolojilerinden olan bilgisayar ve internet kullanımının yaşamımızda istenilen bilgiye anında ulaşabilme, bilgi paylaşımını sağlayabilme gibi getirdiği kolaylıklar yanında çok sık kullanımından kaynaklanan bir çok problemi de beraberinde getirmekte olduğu bilinen bir gerçektir. Diğer yandan bu hızlı teknolojik gelişme ve şehirleşmenin getirdiği değişim, fertleri sağlıklı olarak topluma kazandıran birtakım sevgi ve saygı gibi toplumsal kurum moral değerlerin de erozyonuna yol açmaktadır. Nitekim şurası bir sosyolojik gerçektir ki en etkin iletişim yöntemlerinden olan sıcak, güvene dayalı geleneksel aile ve arkadaş sohbet ortamlarının boşluğunu ne yazık ki bugün yaygınlaşan elektronik aletler dolduramamaktadır.

Bu anlamda değişmekte olan uygarlığın kalabalığında kendisine ve topluma yabancılaşan, yalnızlaşan insanlar ise internet ve sohbet vb. suni yollardan kendilerine sosyal tatmin ve çıkış yolu aramaktadırlar.

Son günlerde bilim adamlarınca, konu ile ilgili yapılan araştırmalarda, bilinçsiz internet kullanımının artmasıyla birlikte bağımlılık şeklinde kişisel performansı bir çok yönden olumsuz olarak etkileyerek rehabilite edilmesi gereken bir tür psikolojik hastalığa yol açabildiği ifade edilmektedir. Bilindiği gibi günümüzde, televizyonun ve gazetenin yerini giderek bilgisayarlar almaktadır. Bilgisayar ve internet ise genellikle, sağlıklı iletişim imkânlarının yanında olumsuzlukları da günlük yaşamımıza taşımaktadır. Çevremizi dikkatle gözlemediğimizde, yasağa rağmen, maalesef 12 yaşından küçüklerin devam ettiği internet kafelerde, geç saatlere kadar, bilgisayar başında oturup "chat" yaparak ya da "dolaşarak" bu moda katılmak, sadece kol-omuz ağrıları gibi fiziksel rahatsızlıklarla, gürültü ve hava kirliliğine maruz kalma riskini değil, ruhsal bozuklukları ve yabancılaşmayı da beraberinde getirmektedir.

Özellikle okul çağındaki gençlerin psikolojik ve bedensel gelişmelerini, sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkileyerek öğrenim başarılarını da düşüren aşırı şekilde internet/bilgisayar kullanımı bireyin hem akademik hem de kişisel gelişimini negatif yönde etkilemekte, kişiyi bağımlı hâle getirmektedir. Bu bağlamda da ortaya çıkan "bağımlılık" kavramının tanımının iyi yapılarak nedenlerinin, belirtilerinin ve çözüm önerilerinin ortaya konulması önem taşımaktadır. Gelecekte daha da ciddi boyutlara ulaşabilecek nitelikteki bu sorunun teşhis ve çözüm yollarına ilişkin bilimsel çalışmaların yapılarak sonuçlara göre, ilgililerin kamuoyunu bilinçlendirip gerekli tedbirleri alması önem arz etmektedir.

Ayrıca medyada da, son günlerde çok gündeme gelen, çocuk ve gençlerin büyük ilgi göstererek devam ettikleri internet kafelerin zararlı alışkanlıklar kazanma (sigara, uyuşturucu kullanma, uygunsuz sitelere girme, zaman israfı vb.) gibi beden ve ruh sağlığı için risk ortamı olmaktan mutlak çıkarılması bakımından da bu çalışmalar önem arz etmektedir.

Dr. Necati Kayhan
Baş İş Müfettişi

Konuyla ilgili bugüne kadar yapılmış araştırma bulgularına göre faydalı olacağı düşünülen öneriler kısaca özetlenirse:

Nüfusumuzun eğitim çağındaki çocuk ve genç yaştaki kesiminin devam ettiği internet kafeler, sadece ticaret boyutlu işletmeler olmayıp aynı zamanda eğitim yönleri de bulunan iş yerleri olduğundan yalnız Belediye yetkililerince değil, MEB'nca da mutlaka denetlenmesi ve işyeri açacaklardan belli bir eğitim formasyonunun aranması önem arz etmektedir.

-Gençlere internette nasıl faydalanmaları gerektiği öğretilmeli, belirli amaçla internet ve bilgisayar kullanmaları sağlanmalıdır.

-İnternete giriş ve çıkış saatleri için, çizelge yapılarak süreler belirlenmeli ve bu kurallara uyulmalıdır.

-Gençlerin, arkadaşlarına sosyal ortamlarda daha fazla zaman ayırmaları sağlanmalıdır.

-Çocuk ve gençlerin, kendisi ve çevresiyle barışık olmasında önem arz eden çeşitli sosyal aktiviteler yanında, satranç, ibadet, sinema, tiyatro, müze ziyareti ve sportif faaliyetler teşvik edilmelidir.

-Arkadaşları ile internet dışı yollarla iletişim kurması özendirilmelidir.

-Aileler, gençlere daha fazla zaman ayırmalı, sorunları ile ilgilenmeli, kendileriyle ilgilenildiğini hissettirmelidirler.

-Okul ve arkadaş çevreleri hakkında bilgi almak üzere gençlerle sohbet edilmeli, hoşlandığı, ilgi duyduğu konular ile kaygı gibi sorunlarını ailesi ile konuşması için teşvik edilmelidir.

-Gençlerin genellikle hangi sitelere girdiklerini öğrenmek eğilimleri hakkında fikir verebilir. Bu anlamda, bilgisayar ve internetin faydalı kullanımı hakkında konuşmak ve bilgilendirmek faydalı olabilir.

-Gençlerin bilgisayar ve internet dışında da hobi geliştirmeleri teşvik edilmeli, kitap okuma alışkanlığı aileden örnek alınarak kazanılmalıdır.

-Gençlerden aile sorumlulukları paylaşmaları istenmeli, belirli görevleri yerine getirmeleri istenmelidir.

-Bilgisayarda uzun süreli çalışma esnasında, zihni parazitlerden boşaltacak anlık yöntemler geliştirip, bir manzaraya, bir görüntüye bakma gibi tekniklerle dinlenme yöntemleri öğretilmelidir.

-Ergonomi kuralları gereği, uygun ortamda çalışmanın yanında, uzun mesai saatleri arasında bedeni rahatlatmak bakımından molalar vererek göz, el, kol, parmak, boyun ve beli mutlaka dinlendirmeleri önerilmelidir.

Kaynaklar:

CHOU, Chien, HSIAO, Ming-Chun, (2000) "Internet addiction, usage, gratification, and pleasure experience: The Taiwan college students' case" Computers & Education 35 65-80

ÇELEBİ, Arif, (Ocak - Şubat 1999) "Bağımlı mısınız?" Hekim Forumu <http://www.istabip.org.tr/hf/hf199.asp>,

ÇELEBİ, Arif (Ocak - Şubat 1999) "Bilgisayarın Yarattığı Sağlık Sorunları" Hekim Forumu <http://www.istabip.org.tr/hf/hf199.asp>,

EKİNCİ, Armağan (Kış 2002) "Aziz Antonious'un Baştan Çıkarılması: Bir Kötü Alışkanlık Olarak İnternet" COGİTO Dergisi

YÜCE, Rifat, "Yeni Bir Salgın Hastalık Chat Modası" İstanbul Tabip Odası

SEZAL, İhsan, (1995) Şehirleşme

www.netnanny.com
www.surfwatch.com
www.cybersitter.com
www.cyberpatrol.com

KAPALI ORTAMLARDA ÇALIŞMA

Tamamen veya kısmen kapatılmış sınırlı bir hacmi olan, içerisinde sınırlı miktarda hava bulunan ve çalışma yeri olarak tasarlanan alanlar "kapalı ortam" olarak adlandırılır. Kapalı ortamlar potansiyel olarak tehlikeli veya zararlı seviyede gaz, toz, buhar veya duman ihtiva eder. Bu ortamlarda patlamayı meydana getirecek oranlar dahilinde oksijen konsantrasyonu mevcuttur.

İşyerlerinde kazan, tank vb. sistemlerde, galeri, tünel gibi yerlerdeki çalışmalarla; belediyelerin ve işyeri veya konut sitelerinin kanalizasyon, logar vb. çalışmaları tipik kapalı alan çalışmalarıdır.

Kapalı ortamlarda rastlanabilecek boğucu gazlar genel olarak iki sınıfta incelenebilir. Bunlar:

-Basit boğucu gazlar : Karbondioksit (CO₂), Metan (CH₄), Etan (C₂H₆), Propan (C₃H₈), Bütan (C₄H₁₀), Hidrojen (H₂), Azot (N₂)
-Kimyasal boğucu gazlar : Karbonmonoksit (CO), Hidrojen sülfür (H₂S), Hidrojen siyanür (HCN), vb. dir.

BASİT BOĞUCU GAZLAR

Havadaki oksijenin yerini alarak oksijen azlığından kaynaklanan boğulmaya sebep olurlar.

1) Karbondioksit (Siyah Gaz veya Boğucu Gaz)

Renksiz ve kokusuz bir gazdır. Özgül ağırlığı, 1.977 kg/m³ dür. Bundan dolayı, bulunduğu kapalı ortamın tabanında toplanır. Atmosfer havasında, hacim bakımından % 0.3-0.4 oranında bulunur. Bu miktar, nefes alma fonksiyonunu uyarıcı etki yapar. MAK değeri 500 ppm dir.

Etkisi: Karbondioksit miktarının artması oksijeni azaltacağından solunum sayısı ve sıklığı artar.

%1-3 yoğunluğunda orta sürede tehlikesizdir.

%3-6 yoğunluğunda baş ağrıları başlar.

%6-10 yoğunlukta, baş dönmesi, görme bozuklukları, şuursuzluk başlar.

%10 dan fazla yoğunlukta narkotik etki görülür.

Boğucu etki CO₂ fazlalığından çok oksijen azlığından olur.

Korunma: İşyeri havasındaki miktar kontrol edilir. Solunum aygıtları kullanılır. Etkilenme olduğu takdirde, hasta açık havaya çıkarılır, oksijen verilir, suni solunum yapılır.

Metan gazı, sulu ortamda biriken bitkisel maddeler ve bataklıklarda biriken bitkisel ve hayvansal organik maddelerin kimyasal bozunmaya maruz kalması sonucunda oluşan ve bataklık gazı da denilen bir gazdır.

Metan, etan (doğalgaz) havadan hafif; propan, bütan (LPG) havadan ağırdır. Bu nedenle doğalgaz bulunduğu kapalı ortamın tavan kısımlarında, LPG ise tabanda birikir.

Metan, etan (doğalgaz); propan, bütan (LPG) esas itibariyle zehirli gaz değildirler. Dokular üzerinde etkileri yoktur. Ancak, fazla miktarda metan bulunan havada, oksijen oranı düşük olacağından, konsantrasyonun %10'u geçmesi durumunda oksijen yüzdesi %16'nın altına düşeceği için, havasız (oksijensiz) kalma sonucu ölüm meydana gelebilir. Esas tehlikeleri, yanıcı ve patlayıcı gaz olmalarıdır. Isı kaynağının şiddeti ve süresi, basınç ve kapalı ortamın şekli de patlamayı etkilediğinden, metanın ortamda % 4-15 oranında bulunması tehlikeli olarak kabul edilir.

Burcu AKÇA
Uzman Yrd.

Hasan KIR
Mühendis

KİMYASAL BOĞUCU GAZLAR

1) Karbonmonoksit (Beyaz Gaz)

Renksiz, kokusuz, tahriş etkisi olmayan çok zehirli gaz olarak tanımlanır. Özgül ağırlığı 1.255 kg/m^3 olup, havanınkine çok yakındır. Hava ile % 13-75 oranlarındaki karışımı patlayıcı özelliğe sahip olup, en tehlikeli patlama konsantrasyonu % 30 civarındadır.

Hemoglobine ilgisi oksijenden 200-300 kat daha fazladır. Hemoglobininle karboksi hemoglobin (HbCO) oluşturur. Böylece kanın dokulara oksijen taşıma kapasitesini bloke eder. Dolayısıyla, oksijen yetersizliği baş gösterir ve kanın karbonmonoksit ile doygunluğu artınca da ölüm meydana gelir.

Etkisi: Havadaki miktarına, maruziyet süresine ve kişinin duyarlılık derecesine göre değişir.

Genellikle; %0,2 (binde 2) konsantrasyonda derin bir şüursuzluk, nabız ve solunum zayıflaması sonucunda ölüm gelir.

Korunma: İşyeri havasındaki miktarı kontrol edilir. Sigara yasaklanır. Kısa süreli çalışmalar uygulanır, gerekirse maske kullanılır.

Tedavi: Etkilenen kişi derhal temiz havaya çıkarılır, oksijen verilir. Beyin ödemeine karşı gerekli tedavi (hipertonik çözeltiler) uygulanır.

2) Hidrojen sülfür

Hidrojen sülfür (H_2S) renksiz, havadan ağır, kendine özgü çürük yumurta kokusu olan, petrol alanları, kanalizasyon ve kimyasal endüstri alanlarında sıkça rastlanan bir gazdır. Genellikle lağım kanallarında ve eritme tesislerinde bulunur. Yanıcı bir gaz olup hava içerisinde %6 oranında patlayıcı özelliğe sahiptir; zehirleyici bir gazdır. Havadan ağır olup ocakta taban kısımlarında bulunur. (MAK değeri 10ppm veya 15 mg/m^3 tür.)

Etkisi: Havada %0,0001 konsantrasyonda tipik kokusu ile tanınır. Daha yüksek konsantrasyonlarda bir süre sonra koku alma sinirleri felce uğrar ve koku alınmaz olur. Solunum yolu ile alınan H_2S toksik tesir gösterir, mukozaları tahriş eder. Zehirlenme belirtileri 200 cc/m^3 de başlar, 600 cc/m^3 de kısa süre içinde ölüm gelir. Hidrojen sülfür ile.

Korunma: Havadaki miktarı kontrol edilmeli, çevre tedbirleri ile birlikte, kişisel koruyucular kullanılmalı. Tehlikenin fazla olduğu yerlerde periyodik muayenelerle sinirsel bozukluklar aranmalı. Zehirlenme halinde; suni solunum yaptırılmalı, %5 CO_2 içeren oksijen (Karbojen) verilmeli, gözler iyice yıkanmalıdır.

Kapalı Ortamlarda Çalışmalarda Alınacak İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri

Kapalı alanlarda asla yalnız çalışılmamalı, mutlaka ikinci kişiler kapalı alan dışında yardımcı olarak bulunmalıdır.

Kuyu veya diğer yeraltı tesislerinde yapılacak bakım ve onarım işlerinde zararlı, zehirleyici, boğucu veya parlayıcı gaz veya sıvıların tehlikeli bir şekilde birikebileceği göz önünde bulundurularak gerekli ve yeterli güvenlik önlemleri alınmalıdır.

Bu gibi yerlerde, tecrübeli ve usta işçiler çalıştırılmalı, bunlara uygun kişisel koruyucu donanım verilmeli ve tecrübeli bir veya birden fazla gözlemci görevlendirilmelidir.

Tehlikeli maddelerin taşındığı boru ve kanalların onarım işleriyle görevlendirilen işçilere, taşınan maddelerin özelliklerine uygun kişisel koruyucu donanımlar verilmelidir.

Tehlikeli gaz, buhar veya sislerin meydana gelebileceği tank veya depolar içinde yapılacak bakım ve onarım işlerinde, işçilere maske, solunum cihazı ile emniyet kemeri gibi uygun kişisel koruyucu donanımlar verilerek iş süresince tank veya depo ağzında bir gözlemci bulundurulmalıdır.

Kuyu ve lağım çukurları gibi derin yerlerde çalıştırılacak işçilere güvenlik kemeri ve sinyal ip gibi uygun koruyucu donanım verilmelidir. Gerekli durumlarda, bu gibi çalışma yerlerine temiz hava sağlanmalıdır.

Ortamda oksijenin olmama ihtimali yüksek olduğu için temiz hava beslemeli maskeler kullanılmalıdır. Bu maskelere temiz hava sağlanma işlemi dalgıçlarda olduğu gibi tüple veya temiz hava pompasıyla (hava geçiş ayarı bulunan) sağlanmalıdır.

Onarılabacak depo veya tanklar, başka depo veya tanklarla bağlantılı olduğunda, bağlantı borularının vanaları güvenli bir şekilde kapatılmalı veya bu borular sökülerek bağlantı ağzları, kör tapa veya kapaklarla kapatılmalıdır.

Yeraltı işlerinde, delme ve kazma sırasında çalışanların sağlığını koruyacak ve güvenliğini sağlayacak yeterli ve uygun havalandırma tesisatı yapılmalıdır.

Çeşitli gazların hava ile patlayıcı bir karışım meydana getirebileceği yeraltı işlerinde açık alevli lamba veya cihazlar kullanılmamalıdır.

Kazı işlerinin yapılacağı yerlerde, elektrik kablosu, gaz borusu, su yolu, kanalizasyon ve benzeri tesisatın bulunup bulunmadığı önceden araştırılmalı ve duruma göre gereken önlemler alınmalıdır.

Kazı sırasında, zehirli ve boğucu gaz bulunduğu anlaşıldığı takdirde, çalışanlar derhal oradan uzaklaştırılmalı, gaz çıkışı önlenmeli ve biriken gaz boşaltılmadıkça kazı işlerine başlanılmamalıdır.

Elektrikle aydınlatılmış yeraltı işyerlerinde, akımın kesilmesi halinde işçilerin tahliye edilmelerini sağlamak ve ancak bu sürede kullanılmak üzere madenci lambaları veya fenerleri ya da benzeri uygun aydınlatma araçları bulundurulmalıdır.

Çalışanlar; pis su, gaz ve dumanların bulunduğu depolara ancak deponun iyice havalandırılıp temizlendiğine emin olunduktan sonra sokulmalı ve çalışılan süre boyunca depo havası gözlem altında bulundurulmalıdır.

Sonuç olarak, her işyerinde düzenli aralıklarla risk değerlendirmesi yapılmalı ve gerekli önlemler alınmalıdır.

Daha detaylı bilgi için <http://isggm.calisma.gov.tr> internet sitesini ziyaret edebilirsiniz.



Mesleki Sağlık Güvenlik Hizmet Birimleri (MSGHB)

Ülkemizde batıya ve batılı değerlere yönelme kararlılığının uzun yıllara dayanan bir geçmişi olduğu hemen herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Bu kararlılık son yıllarda meyvelerini vermeye başlamış; AB Gümrük Birliği anlaşmasının ardından adaylık sürecine girilmiş ve gerekli plan ve programlar yapılarak ilgili mevzuatlarımızın AB müktesebatına uyumu çalışmalarına başlanmıştır.

Uyum çalışmaları, belirlenen sürece paralel olarak ilgili Bakanlıklar ile diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından kendi sorumluluk alanları doğrultusunda yürütülmektedir.

Uyum çalışmaları çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yürütülen çalışmalar da son zamanda neticelerini vermeye başlamıştır.

Yürütülen çalışmaları başlıca iki başlık altında toplamak mümkündür. İlki 10.06.2003/25134 tarih/sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun emrettiği düzenleme çalışmaları, ikincisi ise, söz konusu AB müktesebatına uyum çalışmalarıdır. İkinci başlıkta yer alan çalışma konuları ağırlıklı iş sağlığı ve güvenliği alanını kapsamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 78.maddesi gereği ve AB direktiflerine uyum çalışmaları sonucu hazırlanan ilk yönetmelik "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" ismi ile 09.12.2003 / 25311 tarih / sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

Söz konusu yönetmelikle AB tek senedinin eski 118/A yeni 137. maddesine göre çıkarılan 12.06.1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı AB Konsey Direktifinin diğer adı ile "Çerçeve Direktifin" mevzuatımıza uyumlaştırılması hedeflenmiştir.

Bu yönetmelik bir bütünlük içinde dikkatlice incelenirse iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımıza bir çok yeni yaklaşım ve yeni uygulamalar getirdiği görülecektir. Bu yeniliklerden her biri, üzerinde durulması ve çalışılması gereken kadar önemli konulardır. Üzerinde çalışılması mutlaka gerekli olan bu alan yazımızın kapsamına sığmayacak kadar geniş olduğundan bu yazımızda sadece İSG Yönetmeliğinin "Koruyucu Önleyici Hizmetler" başlığı altında yer alan 7. maddesi hükümleri üzerinde durulacaktır.

Yönetmeliğin 7. maddesinin (a) bendi: "Bu Yönetmeliğin 5 ve 6 ncı maddelerinde belirtilen yükümlülükler saklı kalmak kaydıyla, işveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir." hükmünü içerirken bu hükme (c) bendinde "İşyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması halinde, işveren dışarıdan bu konuda yeterlik belgesi olan uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alır." hükmü ilave edilmiştir..

Üzerinde çok fazla kalem oynatılabilecek bu konuyu elde edebildiğimiz kadarı ile Hollanda uygulamalarından ele almaya çalışacağız. Bu konuda, Bakanlığımızı defalarca ziyaret ederek bilgi aktarımında bulunan Mr. Houdkamp'ın katılımı ile 03.05.2003 tarihinde Bakanlığımız toplantı salonunda yapılan bilgilendirme toplantısında derlenen bilgi ve notlardan yararlanılmıştır.

Hollanda'da Durum ve Yapılanma:

Yukarıda sözü edilen 89/391/EEC direktifi, Hollanda devleti tarafından "Çalışma Şartları Kanunu" içine yerleştirilmiştir. Sonuç olarak bizim mevzuatımıza "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" olarak yerleştirilen hükümleri Hollanda kanun seviyesinde düzenlemiş bulunmaktadır.

Hollanda Çalışma Şartları Kanununa göre "İşverenler, hastalıkları azaltan ve çalışma şartlarının (güvenlik, sağlık ve refah) geliştirilmesini sağlama konusunda bilgi ve destek veren sertifikalı bir İş Sağlığı Güvenliği Servisinin yardımından faydalanmak zorundadır." Bu zorunluluk küçük, orta, büyük ayırımı yapılmaksızın bütün işyerlerini ve işverenleri kapsamaktadır.

Bu şartı sağlamak üzere işveren, işyeri içinde ihtiyacına uygun bir MSGH Birimi kurulabileceği gibi, dışarıda kurulan aynı işlevi gören bir kuruluştan hizmet alma yoluna da gidebilecektir.

Hollanda dilinde "Mesleki Sağlık Güvenlik Hizmet Birimleri"ne kısaca "Arbodienst" denilmektedir.

Bu uygulamalara, Hollanda da dört yıllık bir geçiş süresinden sonra 01.01.1998 tarihinde başlamıştır.

Mesleki Sağlık Güvenlik Hizmet Birimlerinin (MSGHB) görev alanları:
Hollanda Çalışma Şartları Kanunu doğrultusunda; şu başlıklar altında ele alınabilir.

MSGH Birimleri işverene, çalışanların hastalıklardan korunması, devamsızlıkların önlenmesi ve çalışma şartlarının (güvenlik, sağlık ve refah) geliştirilmesi amacıyla yönelik olarak;

1. İşyeri şartlarına uygun bir İSG Politikası belirlenmesi, Hollanda Çalışma Şartları Kanununda, "Her işveren, hastalık yüzünden meydana gelecek işgünü kayıplarını önlemek ve iyi çalışma şartlarını sağlamak için bir politika oluşturmak zorundadır." hükmü yer almaktadır.
2. İşin, güvenlik, sağlık ve refah içinde sürdürülebilmesi için gerekli bilgilerin aktarılması,
3. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi konusunda yapılması gerekenleri belirleyerek teklifler sunulması konularında destek sağlamakla yükümlüdürler.

MSGH Birimlerinin Temel Çalışma Konuları :

Hollanda Çalışma Şartları Kanunu, işverenlerin "Temel Paket" olarak adlandırılan bir hizmet için MSGH Biriminden uzman desteği alma zorunluluğu olduğunu ifade etmektedir. Bu Temel Paket içinde;

1. Çalışanların güvenliğini, sağlığını, ve refahını olumsuz etkileyen bütün riskleri belirlemek, değerlendirmek ve bu risklerden korunmak için alınması gereken koruyucu önleyici tedbirleri tavsiye etmek,
2. Hasta olan işçiler için gerekli yardımları sağlamak,
3. İşçilerin periyodik sağlık muayenelerini yapmak (imkan dahilinde)
4. İşverenin talep etmesi halinde işyeri hekimi hizmetini sağlamak, konuları yer almaktadır.

Bu sayılan hizmetlere ilave olarak, işveren, pakette yer alan şu iki hususta seçim yapmak zorundadır. Bunlar :

- 1.Tavsiye edilen koruyucu ve önleyici tedbirlerin uygulanmasında işçi-işveren işbirliği ve koordinasyonunun sağlanması,
- 2.Bu tedbirlerin uygulanması,

Konuları olup bu konularda seçim tamamen işverene aittir. İşveren dilerse bu işbirliği ve koordinasyonu işyeri kapsamında çözebileceği gibi dışarıdan yetkili kişi ya da kuruluşlardan hizmet alabilir. Tavsiye edilen ve kararlaştırılan tedbirlerin uygulanması hususunda da işveren serbest bırakılmıştır.

MSGH Birimlerinin Seçimi :

İşverenler yukarıda sayılan hususlar doğrultusunda İSG Yönetmeliğinin 11/b/2. bendi hükmü gereği işçilerin veya işçi temsilcilerinin görüşünü alarak nasıl bir uzman desteği sağlayacağına karar vermelidir.

İşveren isterse yukarıda temel pakette yer alan konuların tamamını kapsayacak şekilde, işyeri içinde bir MSGH Birimi kurabileceği gibi dışarıdan bir yada daha fazla MSGH Biriminden hizmet alabilir.

İşyerinde kurulan bir iç MSGH Birimi sadece kendi işyerine destek hizmeti verebilir. Dışarıda kurulan MSGH Birimleri diğer hususları sağlamak şartı ile bir veya birden fazla işyerine destek hizmeti verebilir.

İşveren tarafından talep edilen uzman desteğinin kapsamı, nitelik ve nicelikleri, işyerinin büyüklüğü, çalışan sayısı, kullanılan maddeler, iş ekipmanları ve risklerin yapısı ile uyumlu olmalıdır.

Temel hizmet paketi sağlanması için Sertifikalı MSGH Birimleri ile çalışmak mecburi olmasına rağmen bu hizmetleri verecek uzmanların sayısı ve nitelikleri işyerlerine göre farklılık göstermektedir. Bir perakendeci market ile bir endüstri kuruluşunun ihtiyaç duyduğu uzman desteği arasında büyük oranda farklılıklar bulunmaktadır.

MSGH Birimleri çalışma alanları ile ilgili olarak işverenlerden gelebilecek özel istekleri de yerine getirebilecek özellikte olmalıdır. MSGH Birimleri temel hizmet paketine ilave olarak, işyerinde bulunan risklere uygun olan diğer destek paketlerini ve hizmet alanlarını tesbit etmek ve gerekli uzmanlık seviyelerini ve özelliklerini de belirleyerek işverene önermek zorundadır.

MSGH Birimi elemanları her işverenin doğru bir uzman yada uzmanlara sahip olmalarını sağlayacak şekilde oluşturulmalıdır. Bu da işverene doğru uzman desteğinin nasıl sağlanacağı hususunu net olarak ortaya koymaktadır.

Esasen çalışma şartlarının iyileştirilmesi faaliyetleri, ilgilileri tarafından çok iyi bilinen bir döngünün uygulanmasından ibarettir.

Bu döngünün adımlarını;

- 1.Çalışma ortamı ve çalışma çevresi tehlikelerinin belirlenmesi,
- 2.Mesleki güvenlik ve sağlık risklerinin değerlendirilmesi,
- 3.Risk kontrol tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanması,
- 4.Sonuçların izlenmesi,
- 5.Düzeltilici ve önleyici faaliyetlerin uygulanması.

MSGH Birimlerinde Aranılan Şartlar :

MSGH Birimlerinin yeterliliğinin garantilenmesi için çalıştırılacak uzmanların sayısı ve nitelikleri, sahip olacakları ekipmanlar, organizasyon şartları gibi hususlar Hollanda Çalışma Şartları Yasası, Güvenlik Sağlık ve Refah Hizmetleri Kararnamesi ve MSGH Birimlerinin Sertifikalandırılması hükümlerinin yer aldığı Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı düzenlemeleri içinde yer almaktadır.

Asgari Uzman Sayısı :

Bir MSGH Biriminde aşağıdaki uzmanlık alanlarından her biri için en az bir sertifikalı uzman eleman bulundurulmalıdır.

1. Endüstriyel ve Mesleki Hekimlik,
2. İş Güvenliği Uzmanı,
3. İş Hijyenisti,
4. Ergonomist.

Bu dört uzman kamu yasalarına uygun sözleşme yapılarak atanır. Bu uzmanların tam gün çalışma zorunluluğu yoktur. İşyerinin küçük olması halinde kısmi çalışma yapılabilirler.

Genellikle bu dört sertifikalı uzman eğitim ve tecrübelerine göre işyerleri için yeterli olmaktadır. Ancak bu dört uzmanın yeterli olmaması halinde MSGH Birimleri aşağıdaki elemanları da çalıştırmalıdır:

- İSG Yapılandırma Uzmanı,
- Laboratuar Teknisyeni,
- Mesleki Hemşire,
- Hekim.

MSGH Birimlerinin Sertifikalandırılması :

Başlangıçta MSGH Birimlerinin yeterliliği, Bakanlıkça belirlenen ve ISO Kalite Sertifikasına benzeyen bir prosedüre uygun olarak, Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığına bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yürütülmüştür. Ancak bu görev daha sonraları özelleştirilerek belirli kendilerini akredite ettirmiş sertifikasyon kuruluşlarına verilmiştir.

MSGH Birimleri, yukarıda kısaca bahsedilen şartları sağlayıp sağlamadıklarını ortaya çıkaran belirlenmiş bir prosedüre uygun olarak değerlendirmelere tabi tutulurlar. Bu değerlendirme sonucu uygun bulunan MSGH Birimlerine sertifikaları verilir. Bu sertifikalar dört yıllık bir süre için geçerlidir. Bu periyot içinde MSGH Birimleri sertifikasyon kuruluşu tarafından yılda bir gözden geçirme işlemine tabi tutulur. Bu gözden geçirme işleminde başarılı olamayan MSGH Biriminin sertifikası iptal edilir. Dört yıl sonunda MSGH Birimi yeniden tam bir değerlendirmeye tabi tutulur.

MSGH Birimlerinde Aranılan Şartlar :

MSGH Birimlerinden beklenen faydanın sağlanabilmesi için uzmanlık şartlarının yerine getirilmiş olması elbette yeterli değildir. MSGH Biriminde bir takım kalite şartlarının bulunması gerektiği açıktır.

MSGH Birimleri çalışma şartlarının nasıl iyileştirileceği ve sistemli bir sağlık ve güvenlik politikasının nasıl geliştirileceği konusunda işverenlere tavsiyelerde bulunabilecek özelliklere sahip olmalıdırlar.

MSGH Birimleri iş kazalarını ve meslek hastalıklarını da içeren, faaliyet gösterdikleri iş kolunda kullanılan maddeler, uygulanan teknoloji ve insan davranışlarından oluşabilecek tehlikeleri tanımlayabilmeli ve bu tehlikelerden kaynaklanabilecek riskleri algılayarak koruma önleme tedbirlerini belirleyebilmelidirler. Ayrıca bu birimlerden çalışma alanları ile ilgili olarak bilgi verici mahiyette ve tatmin edici şekilde raporlar düzenlemeleri, hizmetleri değerlendirmeleri ve süreklilik sağlamaları beklenmektedir.

Ekipman İhtiyaçları :

MSGH Birimleri, taahhüt ettikleri hizmetlerin yerine getirilmesini sağlamak üzere gerekli her türlü ekipmana sahip olmak zorundadırlar. Bu doğrultuda işçiler her türlü taleplerini MSGH Birimi uzmanlarına iletebilmeli ve bu uzmanlar işyeri ve çalışanlar ile ilgili elde ettikleri bilgilerin gizliliğine riayet etmelidir.

MSGH Birimlerinin Yapısı :

Hollanda hükümeti MSGH Birimlerinin organizasyonu ile ilgili olarak yavaş geçişli bir çözüm yolunu benimsemiştir. Bu yol 01.01.1998 yılından geriye doğru dört yıl süren geçiş sürecinde kendini göstermektedir. Önce iç ve dış MSGH Birimlerinin oluşturulabilmesi için gerekli şartlar oldukça düşük tutulmuş ve bir çok iç ve dış MSGH Birimine sertifika verilmiştir. Bu süreçte MSGH Birimlerinin faaliyetlerinden kar etme amacı yasaklanmıştır. Bu sebeple ilk yıllarda MSGH Birimleri kar amacı gütmeyen işçi ve işveren kuruluşları, meslek odaları, vakıflar, bilim ve araştırma enstitüleri tarafından kurulmuştur.

Mevzuatta yer alan şartların takibi ve sertifikasyon işlemleri, Hollanda Çalışma Bakanlığı tarafından yürütülmüştür.

Daha sonra bu sertifikasyon görevi özelleştirilerek, belirli aşamalardan geçerek akredite edilmiş sertifikasyon kuruluşlarına verilmiş ve mevzuat şartları MSGH Birimleri arasında rekabet ortamının oluşmasını sağlayacak şekilde düzenlenmiştir.

Bu noktadan sonra rekabet kalitenin yükseltilmesi için bir unsur olarak kabul edilmiş ve eski akreditasyon sisteminde olduğu gibi kar amacı artık MSGH Birimleri için yasak olmaktan çıkarılmıştır.

Dış Servislerin Yapısı :

Dış MSGH Birimlerinin özelliği birden çok işverene ve/veya işyerine hizmet verebilir olmasıdır. Bu birimlerde aranan başlıca şartlar şunlardır:

- Kanunlara uygun olarak kurulmuş olmak,
- Yetkili akredite kuruluşlarından ISO kalite belgesi benzeri sertifika almak,
- Yıllık sertifika vizelerini zamanında yaptırmış olmak,
- Kuruluş amacının sadece Çalışma Şartları Kanununda belirtilen şekilde olması ve faaliyetlerini sadece bu konuda yürütmüş olmak,

MSGH Birimlerini kanunda sayılan gerçek ve tüzel kişiler kurabilmektedirler. Hollanda da MSGH Birimleri özellikle kurumlar, kooperatifler, kamu ve özel sektör şirketleri, vakıflar ve dernekler tarafından kurulmaktadır.

İç Servislerin Yapısı :

Yukarıda da belirtildiği gibi içeride kurulacak MSGH Birimleri sadece ait olduğu işyerine hizmet verebilmektedirler. İç servisle ilgili mevzuatlar uyarınca sertifika almak zorundadır. İlgili sertifika işveren tarafından alınacaktır. Bu nokta dikkate alınarak düzenlenen Hollanda mevzuatında iç MSGH Birimlerinin yapısı ile ilgili pek fazla şart ileri sürülmemiştir. İşveren işçi veya temsilcileri ile istişare ederek nasıl bir iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sağlanması gerektiğine karar vermelidir. İç MSGH Birimleri işyerinde ayrı bir birim olarak yapılandırılabilirdiği gibi tamamen değişik servislerin ve uzmanların katılımı ile de oluşturulabilmektedir. Ancak bu durumda işveren servisin nasıl organize edildiğini ve çalışma şartlarını yazılı olarak göstermek zorundadır.

Ortak Düzenlemeler :

Eğer içeride kurulmuş bir MSGH Birimi belirli alanlarda yeterli uzmanlığa sahip değilse, bu açığı kapatmak için işveren sertifikalı bir veya daha fazla dış MSGH Birimi veya uzmanı ile sözleşme yaparak destek alabilir. Bu durumda işveren farklı uzman, birim ve servislerin birlikte etkili bir şekilde çalıştıklarını ve sorumluluk koordinasyonunun sağlandığını göstermek zorundadır.

Bu tür çalışmalarda en önemli konulardan biri de destek hizmetlerinin sürekliliğidir. İşveren bu sürekliliği sağlamak için ilave destek hizmeti aldığı dış birimlerle en az sertifika geçerlilik süresi kadar yazılı sözleşme yapmak mecburiyetindedir. Bu gibi durumlarda sağlık ve güvenlik konusunda sorumluluk asıl sertifika sahibine yani iç servis olması sebebi ile işverene ait olacaktır.

MSGH Birimlerinin Sertifikalanması :

MSGH Birimlerinin sertifikasyonu, Hollanda Akreditasyon Konseyi tarafından belgelendirilmiş bir Sertifikalandırma Kuruluşu tarafından yapılır. Sertifikasyon Kuruluşu, belirlenen sertifikasyon prosedürü uyarınca iş sağlığı ve güvenliği sertifika şemasını uygulayarak şartların sağlanıp sağlanmadığını kontrol eder.

Bu değerlendirmelerde dikkate alınan önemli hususlar şunlardır :

1)Yapısal Hususlar:

a) Harici Birimler :

- Temel görevler,
- Kanuni statü,
- Politika,
- Uzmanlık ihtiyaçları
- Vs.

b) Dahili Birimler :

- Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcilerinin katılımının sağlanmış olması,
- Görevler belirlenmiş olması,
- Sorumlulukların belirlenmiş olması,
- Vs.

c) İşbirliğine yönelik düzenlemeler ; (iç ve dış birimlerin kombinasyonu, işveren dahili servislerin gerekliliklerini yerine getirmelidir.)

2. Kalite :

a) Politikanın ortaya konması,

- i. Kalite hedefleri ile birlikte / bütünleşmiş / işçilerin ulaşabileceği şekilde

b) Organizasyon yapısı,

- i. Fonksiyonlar / Bölümler

c) Değerlendirme

- i. Her bir temel görev için en az bir uzman / Endüstriyel, mesleki ceza / endüstriyel hijyen / Güvenlik / iş ve organizasyon

d) Uygunluk konusunda sorumluluklar,

- i. Görevler / bağımsızlık / oluşturulan uzmanların bağımsız yargısı

e) Sürekliliğin garanti edilmesi

- i. Uzmanlık garanti edilmelidir

f) Temel görevler ve diğer görevler

- i. "Tekniğin kabul ettiği" ve "en son yenilikler" ile uyumlu olarak

g) Teçhizat, personel ve araçlar

- i. (Endüstriyel) müşterilerin çeşit ve boyutları ile ilişkili olarak, temel görevler için yeterli olacak şekilde

h) Kalite sistemi

- i. Sistemin tasarım, dağıtım ve icrası, sistemin kontrolü,
- ii. Kontrol edilebilir hedefler /ne / ne ile / nasıl / ne zaman / kim / yılda en az bir kez revizyon,

ı) İşveren ve işçilerin vazifeleri,

- i. Prosedürlerin kontrol ve kullanımı / bağımsızlık / denetim / sözleşme kurallarının uygulanması,

j) Prosedürler

- i. Örneğin hizmet ve ürünlerin alımı / özel gereklilikler / kayıt,

k) Talimatlar

- i. Bilginin dağıtılması / yeni çalışanlar / değişen usuller,
- ii. Bunların kayıtlarının tutulması,

l) Belge bilgilerin kontrolü,

- i. Yargılama sorumlulukları : uygunluk ve verimlilik / usuller / kayıt / yönergeler / standartlar / mevzuat / ihtiyaç olduğunda ulaşılabilir şekilde,

m) Eğitim

- i. Uzmanlık / eğitim ve uygulama ihtiyaçlarına yönelik usuller / nitelik ve uygunlukların gözden geçirilmesi / verilen bütün eğitimlerin kayıtlarının tutulması,

n) Süreçlerin kontrolü

- i. Örneğin "Temel Paket" denilen 4 ana görevle ilgili,

Devamı Diğer Sayıda...



**“ILO 2000 ULUSLARARASI PNÖMOKONYOZ
RADYOGRAFİSİ SINIFLANDIRILMASI SEMİNERİ”
11-15/07/2005 TARİHLERİNDE ANKARA ILO'DA
GERÇEKLEŞTİRİLMİŞTİR**

Genel Müdürlüğümüz ile ILO Türkiye Temsilciliği koordinasyonunda 11-15 Temmuz 2005 tarihlerinde Ankara ILO' da gerçekleştirilen eğitim seminerine Bakanlığımızdan 8, Sağlık Bakanlığı'ndan 20, Üniversitelerden 3, Türk Tabipleri Birliği'nden 2, Torax Derneğinden 3 ve özel sektörden 7 olmak üzere toplam 43 hekim iştirak etmiştir.



Özel sektörü temsilen eğitime katılan hekimlerin çalıştıkları işyerleri daha çok pnömokonyoz riski ve toz yoğunluğunun yüksek olduğu maden sektörleridir.



İlki 1995 yılında gerçekleştirilen pnömokonyoz değerlendirme seminerinin ikincisini de ILO Uluslararası sınıflandırmasının 2000 versiyonu aktarılmıştır. Eğitimi, ILO uzmanlarından Dr. WAGNER, Dr. FEDOTON, Dr. PARKER ve Dr. AMEILLE yürütmüştür.

Eğitim süresince; pnömokonyoz teşhisi ve bildirimini ile yapılması düşünülen “Tozla Mücadele Yönetmeliği” nin değişiklik taslağı da tartışmaya açılmıştır.

Ayrıca; eğitim sırasında “silikozun önlenmesi ulusal eylem planı” nı gerçekleştirmek üzere bir panel düzenlenmiştir. Panele; Bakanlığımız ve Sağlık Bakanlığı ile TÜRK-İŞ ve TİSK temsilcileri konuşmacı olarak katılmıştır.

Eğitim sonunda başarılı olan 43 hekime sertifikaları İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Sayın Erhan BATUR tarafından verilmiştir.



**AVRUPA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM VE
ÖĞRETİM BİLGİ AĞI PROJESİ**

“İş sağlığı ve güvenliğinde Avrupa eğitim ve öğretim bilgi ağı” kurmayı amaçlayan Projenin açılış toplantısı 18-19/10/2005 tarihinde İspanya'nın Bilbao kentinde gerçekleştirilmiştir.

Projenin açılış toplantısına Genel Müdür Yardımcısı Dr.Rana GÜVEN katılmış ve ENETOSH Projesi-Ulusal Eylem Planı ile ilgili bir sunum yapmıştır.

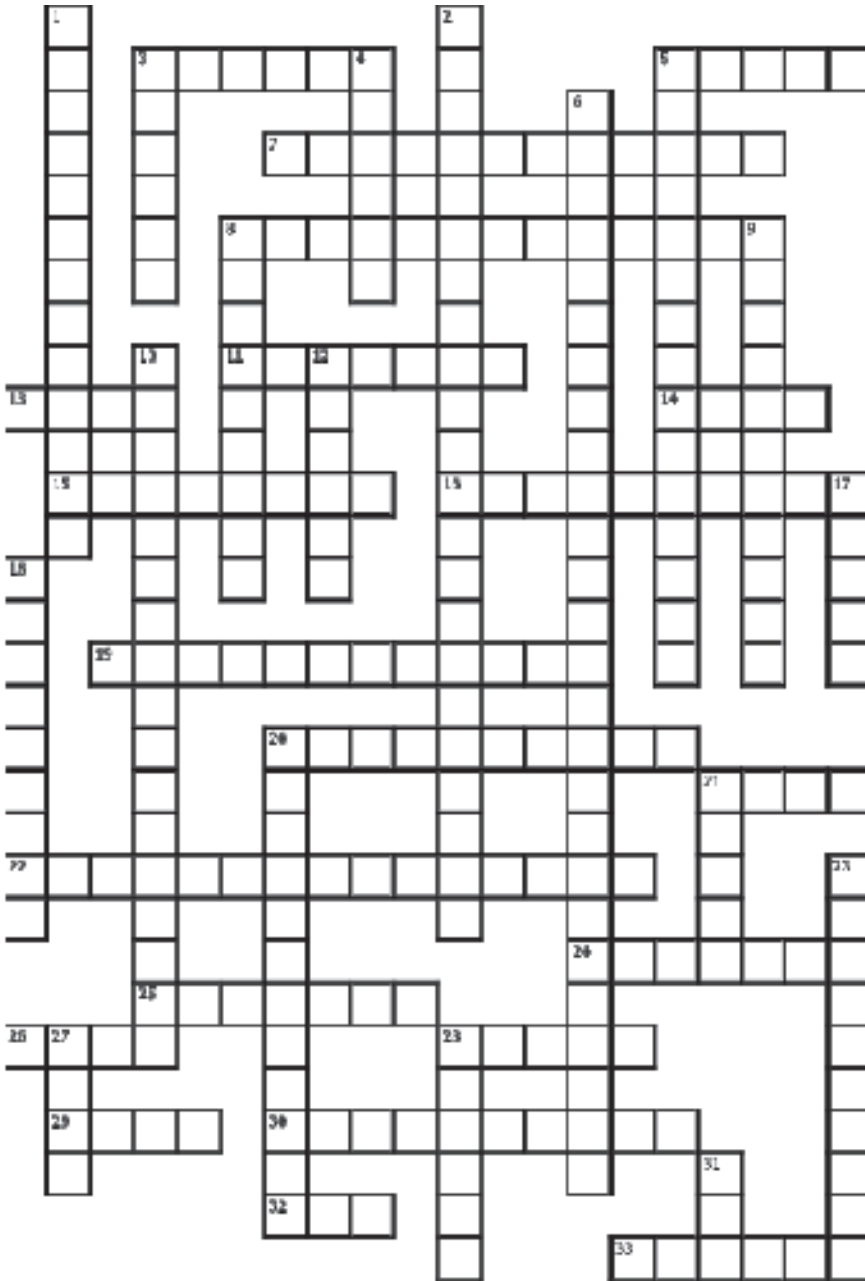
Soldan Sağa

- 3.İş sağlığı açısından önemli fiziksel etkenlerden.
- 5.Çalışanların sağlığının korunması bakımından işyerlerinde incelemeler ve ortam ölçümleri yapan, ortam koşullarının olumlu hale getirilmesi bakımından iş yerlerine danışmalık hizmeti de veren kuruluş.
- 7.Bedensel çalışma.
- 8.İşyerinde işveren adına hareket ve işin işyerinin yönetiminde görev alan kişiler.
- 11.Madenlerde tahkimat yerlerinden.
13. Çözücülerin etkileme yollarından.
- 14.Yorgunluğun giderilmesinde en önemli etmenlerden.
- 15.Zararlı maddenin günde sekiz haftada 40 saat çalışma ile, işyeri ortam havasında bulunmasına müsaade edilen en yüksek konsantrasyon.
- 16.Mesane kanseri yapan bir kimyasal.
- 19.Maden kazı-yüklemelerinde sağlanması gereken koşullardan.
- 20.Boya tabancalarında mutlaka yapılması gerekir
- 21.Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi.
- 22.Madenlerde, damar yangınlarının dolaylı nedenlerinden.
- 24.İşçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişi.
- 25.Zanaatkarların çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlarına değinen filozof.
- 26.Gri yeşil renkte sert kokulu çok zehirli bir gaz.
- 28.Maddelerin oksijenle birleşmesi.
- 29.Beklenmedik bir anda meydana gelen; kişi ve kişilere, hemen yada sonradan bedenen yada mal olarak zarar veren durumlar.

- 30.İş sağlığı açısından önemli fiziksel etkenlerden.
- 32.Yangının olması için gereken etmenlerden.
- 33.Herhangi bir madde ile karıştırıldığında onu çözerek çözelti oluşturan madde.

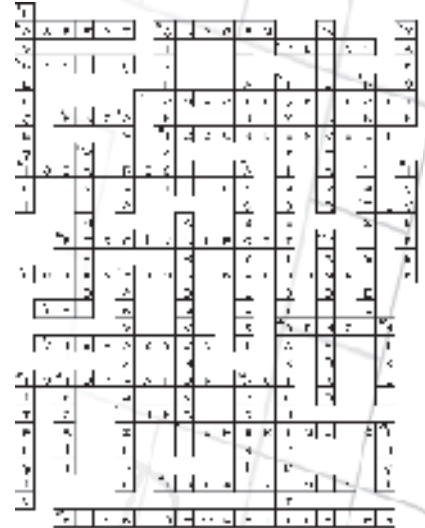
Yukarıdan Aşağı

- 1.İşverenin sorumluluklarından.
- 2.Çalışma süreleri ve ücretler konusunda bazı düzenlemeler getiren ve 1865 yılında yürürlüğe giren nizamname.
- 3.Lösemiye yol azan bir çözücü.
- 4.Çalışma hayatı ile ilgili olarak çeşitli düzeylerde eğitimler düzenlemekle görevli kuruluş.
5. İşverenin sorumluluklarından.
6. İş sağlığı uygulama ilkelerinden.
- 8.İş Kanunu'ndan sonra İktisat Bakanlığı'nın bünyesinde kurulan ve Çalışma Bakanlığının çekirdeğini oluşturan daire.
9. İş sağlığının tıbbi boyutu.
- 10.Akciğer kanseri yapan bir kimyasal madde.
- 12.Akciğer ,plevra, periton kanseri yapan bir madde.
- 17.Burun sinüsleri ve akciğer kanserlerine yol açan bir madde.
- 18.Hekimlere hastalarının mesleğini sormalarını öğütleyen hekim.
- 20.Talaşları çekip almakta kullanılan araç.
- 21.Eritme.
- 23.Metrekareye düşen yanabilir madde ağırlığı.
27. Aydınlık şiddeti birimi.
- 28.Tehlike doğuran, önü alınamayan yada söndürülemeyen ateş.
- 31.Çeşitli maddelerden doğal yada yapay yolla aşınarak oluşan, oluştuğu maddenin özelliklerini taşıyan çok küçük tanecikler.



Hazırlayan: Çağatay GÜLER

Geçen Sayının Cevabı



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

İşyeri ortamında gaz ölçümünün.....	50 YTL
İşyeri havasında toz num. Alma ve gravimetrik değer.....	50 YTL
Faz Kontrast Mikroskopta Toz Analiz.....	100 YTL
Hava akım hızının ölçümünün.....	25 YTL
Termal konfor şartlarının ölçümünün.....	35 YTL
Gürültü ölçümünün.....	30 YTL
Firekans analizinin.....	35 YTL
Aydınlatma ölçümünün.....	25 YTL
X-Ray Difraktometre analizinin.....	175 YTL
Gaz Kromatografi analizinin.....	175 YTL
İnfraret Spektrofotometre analizinin.....	120 YTL
Kanda metal analizinin.....	90 YTL
Havada metal analizi.....	130 YTL
Kan analizinin.....	30 YTL
İdrarda Fenol.....	40 YTL
İdrarda Hippürik Asit.....	40 YTL
İdrarda TCA.....	40 YTL
Akciğer fonksiyon testinin.....	45 YTL
Kulak odyogramı Testinin.....	35 YTL
Kontrol Belgesinin.....	70 YTL
Kontrol Belgesi Düzeltme İşlemi.....	35 YTL
Asbest Kitabı.....	6 YTL
Sendika Üye ve Üyelikten Çekilme Formu.....	30 YKR
Hekimler İçin A ve B Okuyucu Eğitimi.....	750 YTL
Danışmanlık Hizmetleri (Gün / TL).....	750 YTL
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Semineri (Gün / TL).....	750 YTL
Risk Değerlendirme (Ölçüm ve Analiz Bed. Hariç).....	1.000 YTL

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

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

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

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

3- Yazar ad ve soyadın başlığın altına konulmalı, unvan ve adresler soyadın son kısmında üst indis şeklinde 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'er 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 ile gönderilmelidir.

5- Makale en az 2, en çok 6 sayfa olmalıdır. Satır aralarında 1,5 cm boşluk bırakılmalıdır.

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

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

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

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

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI



HAYATIMIZI KAZANIRKEN
KAYBETMEYELİM



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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