

**BELEDİyelerDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
SİSTEMİNİN OLUŞTURULMASI SÜRECİ-
TOROSLAR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAKAN EMRAH GÜLER

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ANABİLİM DALI**

**MERSİN
ARALIK-2017**

**BELEDİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
SİSTEMİNİN OLUŞTURULMASI SÜRECİ-
TOROSLAR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAKAN EMRAH GÜLER

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ANABİLİM DALI**

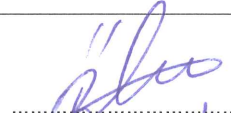
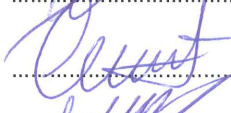
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nurcan TEMİZ

MERSİN

ARALIK-2017

ONAY

Hakan Emrah GÜLER tarafından Yrd.Doç.Dr. Nurcan TEMİZ danışmanlığında hazırlanan "Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Oluşturulması Süreci-Toroslar Belediyesi Örneği" başlıklı bu çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Unvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Doç.Dr. Berdan ÖZKURT	
Üye (Danışman)	Yrd.Doç.Dr. Nurcan TEMİZ	
Üye	Yrd.Doç.Dr. Fikri EGE	

Yukarıdaki jüri kararı Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 26./01/2018 tarih ve 2018.05/163 sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

ETİK BEYAN

Mersin üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Bu tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi

beyan ederim.

ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Mersin University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with in the norms of scientific Works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred Works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

11/01/2018

Hakan Emrah GÜLER

BELEDİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
SİSTEMİNİN OLUŞTURULMASI SÜRECİ-TOROSLAR
BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

ÖZET

30.12.2012 Tarihi itibari ile uygulanmaya başlayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kamu ve özel işyerlerinde sağlıklı bir ortam oluşturmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla düzenlenmiştir. Kanunda bir takım istisnalar olmakla birlikte Ülkemizdeki tüm özel/kamu işletme, işyeri, işveren, işveren vekili, çırak ve stajyerler olmak üzere, bütün işveren ve çalışanları kapsamaktadır. İşveren konumundaki kamu kurumları İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) çalışmalarını yürütmek üzere İSG sistemini (organizasyonunu) oluşturmakla yükümlü kılınmışlardır. Osmanlıdan günümüze Ülkemizde yerel hizmetlerin yürütülmesi açısından belediyeler önem arz etmiştir. Yapılan hizmetlerin çeşitliliği belediyelerde İSG çalışmalarını daha da önemli kılmaktadır. Belediyelerin, asfalt çalışmalarından yol ve kaldırım inşaat işlerine, iş makinelerinin bakım ve onarımından park ve bahçe çalışmalarında sundukları hizmetlerin tehlikeli ve çok tehlikeli grupta bulunmaları nedeniyle, belediyelerdeki İSG çalışmaları daha da önem kazanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının sistemli bir şekilde yürütülmesi, gerek risklerin azaltılması, gerekse iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından önem arz etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında sistemin oluşturulması bir süreç içinde ele alınmalıdır.

Bu çalışmada, kamu kurumları arasında önemli bir yere sahip olan belediyelerde, İSG sisteminin oluşturulması süreci irdelenmiş ve Toroslar Belediyesi'nde sistemin oluşturulma süreci anlatılmaya çalışılmıştır. Belediyedeki iş kolları ve tehlike sınıfları ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının getirdiği zorunluluklar çerçevesinde yapılan çalışmalar bir sistem olarak ele alınmış, sistemin oluşturulması sürecindeki adımlar değerlendirilmeye çalışılmıştır. Belediyede yapılan risk değerlendirme çalışmaları ve bu çalışmaların nasıl yapıldığı incelenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uzman ve çalışanların nasıl istihdam edildikleri, çalışanların sağlık kontrollerinin sistem içinde nasıl takip edildiği gibi konular irdelenmeye çalışılmıştır. Sistemin oluşturulması sürecinde yönetimin ve çalışanların yaklaşımları da incelenmiştir. Yapılan risk değerlendirmeleri sonucu tespit edilen risklerle mücadele yöntemleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte Toroslar Belediyesi'nde İSG sisteminin oluşturulması sürecindeki alt işveren asıl işveren ilişkileri ele alınmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Belediye, İş sağlığı ve güvenliği, belediyelerde iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nurcan TEMİZ

MUNICIPALITY OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

PROCESSING-TOROSLAR

MUNICIPALITY EXAMPLE

ABSTRACT

The law on occupational health and safety, which started as of December 30, 2012, was designed to create a healthy environment in public and private establishments, to prevent work accidents and occupational diseases. It covers, with some exceptions in Law, all employers and employees, including all private/public enterprises, workplaces, employers, employers' associates, apprentices and apprentices in our country. Public institutions in the position of employers are obliged to establish the Occupational Health and safety (OHS) system (organization) to carry out OHS activities. Municipalities are very important in terms of the execution of local services from Ottoman Empire to up to now. The diversity of the services of municipalities makes the OHS activities very important. Because services provided by municipalities, range from asphalt work, road and pavement construction, maintenance and repair of work machines, park and garden services, are in dangerous and very dangerous service categories, OHS activities gained importance day by day. Systematic implementation of occupational health and safety activities are important for both reduction of risks and prevention of occupational accidents and occupational diseases. Constitution of system in OHS activities must be handled in this process.

In this study, the process of establishing the OHS system in municipalities, which have an important place among the public institutions, has been investigated and tried to be exemplified through the example of Toroslar Municipality. The work in the municipal sector and the hazard classes and the requirements imposed by the legislation on occupational health and safety have been tried to be assessed as a system and the steps in the process of establishing the system have been tried to be evaluated. Risk assessment studies conducted in the municipality and how these studies handled are examined. Employment of OHS related experts and employees and how the health controls of employees are followed in the system are investigated. Also, the approaches of the management and employees in this process are studied. As a result of risk assessment studies it is tried to determine fighting methods with determined risk. Besides, the main employer and sub-employer relations are handled in the process of forming the OHS system in Toroslar Municipality

Key words: Municipality, Occupational health and safety, Occupational health and safety in municipalities, Occupational health and safety management system

Advisor: Yrd. Doç. Dr. Nurcan TEMİZ

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince bana her türlü desteği sunan Toroslar Belediye Başkanım Sayın Hamit TUNA' ya, kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösteren ve çalışmalarına yön veren değerli danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Nurcan TEMİZ'e, tez çalışmamla ilgili yardımlarını benden esirgemeyen Toroslar Belediyesi Sağlık İşleri Müdürü Sayın Cengiz BALLIKAYA' ya, Toroslar Belediyesi Yazı İşleri Müdürü Sayın Döndü YILDIRIM' a, tezimin yazım aşamasında yardımlarını esirgemeyen kardeşlerim İsa ve Ali GÜLER'e, destekleri, anlayışları hiçbir zaman tükenmeyen, bana anlayış gösteren en büyük moral kaynağım değerli eşim ve kızlarıma teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Hakan EMRAH GÜLER

2017

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	ii
ONAY	iii
ETİK BEYAN	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR VE SİMGELER	xii
1. GİRİŞ	1
2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI	2
2.1. Belediye Tanımı ve Türkiye de Belediyecilik Tarihi	2
2.1.1. Belediye Tanımı	2
2.1.2. Belediyecilik Tarihimiz	3
2.1.2.1. Osmanlı Döneminde Belediyecilik	3
2.1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Belediyecilik	3
2.2. 5393 Sayılı Belediye Kanunu	5
2.2.1. Genel Olarak Belediye Kanunu	5
2.2.2. Belediyenin Organları	5
2.2.2.1. Belediye Meclisi	5
2.2.2.2. Belediye Encümeni	6
2.2.2.3. Belediye Başkanı	7
2.2.3. Belediyelerin Görev Yetki ve Sorumlulukları	7
2.2.3.1 Belediyelerin Görev ve Sorumlulukları	7
2.2.3.2. Belediyelerin Yetkileri ve İmtiyazları	8
2.3. Belediye Teşkilatı ve Personel İstihdamı	8
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	9
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	11
2.5.1. Dünyadaki Tarihi Süreç	11
2.5.2. Türkiye deki Tarihi Süreç	12
2.5.2.1. Yasal Süreç	12
2.5.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Dayanakları	13
2.6. Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği	14
2.6.1. İşveren Konumunda ki Belediyelerin Yükümlülükleri	14
2.6.1.1. İş Kazalarını ve Meslek Hastalıklarını Önleme İle İlgili Yükümlülüğü	15
2.6.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Sunulması ile İlgili Yükümlülüğü	15
2.6.1.3. İşverenin Sağlık Gözetimi İle İlgili Yükümlülüğü	16
2.6.1.4. Çalışanların Görüşlerinin Alınması Ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüğü	16
2.6.1.5. Çalışanların Eğitimi ve Bilgilendirilmesi ile İlgili Yükümlülük	17
2.6.1.6. Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Oluşturulması İle İlgili Dayanak	18
2.6.1.6.1. İş Yeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanları	18
2.6.1.6.2. Çalışan Temsilcisi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile İlgili Yükümlülük	19

2.6.1.7. İşverenin Risk Değerlendirmesi ile İlgili Yükümlülüğü	21
2.6.1.8. İşverenin Acil Durum Planları ile İlgili Yükümlülüğü	23
2.6.2. Sistemin Oluşturulmasında İşçilerin Hak ve Yükümlülükleri	24
2.6.2.1. İşçinin Katılım ve Başvuru Hakkı	24
2.6.2.2. Çalışmaktan Kaçınma ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı	25
2.6.2.3. Çalışanların Yükümlülükleri	26
2.7. Belediyelerde Sistemin Oluşturulması Sürecinde Risk Değerlendirmeleri	26
2.7.1. İşçilerden Kaynaklanan Riskler	28
2.7.2. Çalışma Ortamından Kaynaklanabilecek Riskler	29
2.8. Sistemin Oluşturulma Sürecinde İş Kazaları	29
2.8.1. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları	29
2.8.2. İş Kazasının Öğeleri	31
2.8.3. İş Kazası Sayılan Haller	32
2.8.4. Belediyelerde Meydana Gelen İş Kazaları	33
2.8.4.1. İş Kazalarının Nedenleri	33
2.8.4.1.1. İşten Kaynaklanan İş Kazaları	33
2.8.4.1.2. Çalışandan Kaynaklanan İş Kazaları	34
2.9. Sistemin Oluşturulması Sürecinde Alt İşveren Asıl İşveren İlişkisi	35
2.9.1. Alt İşveren Asıl İşveren Kavramları	35
2.9.2. Alt İşveren ve Asıl İşveren İlişkisinin Unsurları	35
2.9.2.1. İşin Yapıldığı İş Yerinin Asıl İşverene Ait Olması	35
2.9.2.2. İki Farklı İş Verenin Bulunması	36
2.9.2.3. İşin Bir Bölümünün Alt İşvene Verilmesi	36
2.9.2.4. Alt İşverenin İşçilerinin Sadece Asıl İşverenin İşlerinde Çalıştırılması	36
2.9.3. İş Güvenliği Bakımından Her İki İşverende Sorumluluğu	36
2.10. İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarına Sendikaların Katılımı	37
2.11. İSG Yönetim Sistemleri	38
3.MATERYAL ve YÖNTEM	41
3.1 Toroslar Belediyesi	41
3.1.1. Toroslar Belediyesi Organizasyon Yapısı	41
3.1.2. Toroslar Belediyesi Personel Yapısı	44
3.1.2.1. Memur Personel Yapısı	45
3.1.2.2. İşçi Personel Yapısı	46
3.2. Toroslar Belediyesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Oluşturulması	47
3.2.1. İşveren ve İşveren Vekilleri	48
3.2.2. İş Yeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı İstihdamı	49
3.2.3. İş Güvenliği Birimin Oluşturulması	49
3.2.4. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Karşı Alınan Önlemler	50
3.2.4.1. İş kazaları ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi	51
3.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Oluşturulmasında Proaktif (Önleyici) Yaklaşım	51
3.2.6. İşçilerin Bilgilendirilmesi	52
3.2.7. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğünde İzlenen Metotlar	52
3.2.8. İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması	53
3.2.9. Belediye Çalışanlarının Eğitimleri (Resim)	53
3.2.10. İş Yeri Temsilcilerinin Belirlenmesi ve Eğitimleri	53
3.2.11. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşturulması	54
3.2.12. Toroslar Belediyesinde Risk Değerlendirme Çalışmaları	57
3.2.12.1. Toroslar Belediyesi Risk Değerlendirme Ekipleri	64
3.2.12.2. Toroslar Belediyesi Risk Analiz Raporu	64
3.2.12.2.1. Çalışanlardan Kaynaklanan Riskler	65

3.2.12.3.2. Çalışma Ortamından Kaynaklanan Riskler	65
3.2.13. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Denetim	66
	Sayfa
3.2.14. Toroslar Belediyesinde İş Güvenliği Açısından Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi	66
3.2.15. Toroslar Belediyesi Acil Durum Planları	67
4. SONUÇLAR ve ÖNERİLER	68
4.1. Belediyelerde Sistemin Oluşturulması	68
KAYNAKLAR	70
EKLER	74
ÖZGEÇMİŞ	95



TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo: 2.2.2.3. 2016 Yılı İtibari ile Ülkemizdeki Belediye Sayısı.	9
Tablo: 2.6.1.6.2. Çalışan Sayılarına Göre İşyerlerinde Görevlendirilecek Çalışan Temsilci Sayısı	20
Tablo: 2.7 Örnek İşyeri Tehlike Tanımlama	28
Tablo: 2.11.1. PUKÖ Döngüsü	39
Tablo: 3.1.2.1.1. Toroslar Belediyesi Memur Yaş Dağılımı	45
Tablo: 3.1.2.1.2. Toroslar Belediyesi Memur Cinsiyet Dağılımı	46
Tablo: 3.1.2.2.1. Toroslar Belediyesi İşçi Yaş Durumu	46
Tablo: 3.1.2.2.2. Toroslar Belediyesi İşçi Tahsil Durumu	47
Tablo: 3.1.2.2.3. Toroslar Belediyesi İşçi Cinsiyet Durumu	47
Tablo: 3.2.10. Çalışan Sayısına Göre Çalışan Temsilcisi Sayısı	54
Tablo: 3.2.12.2. Toroslar Belediyesi Risk Değerlendirme de Kullanılan Şiddet Cetveli	60
Tablo: 3.2.12.3. Toroslar Belediyesi Risk Değerlendirme Olasılık Cetveli	60
Tablo: 3.2.12.4. Toroslar Belediyesi Risk Değerlendirme Çalışmalarında Kullanılan Risk Matrisi Tablosu	61

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil : 3.1.1. Toroslar Belediyesi Organizasyon Şeması	42
Şekil : 3.1.2.1. Toroslar Belediyesi Personelinin Statülerine Göre Dağılımı	44
Şekil : 3.1.2.2. Toroslar Belediyesi Personeli Yaş Dağılımı	44
Şekil : 3.1.2.3. Toroslar Belediyesi personeli Genel Cinsiyet Dağılımı	45
Şekil : 3.2.12.1. Tehlike ve Risk Değerlendirme İş Akış Şeması	59



KISALTMALAR

Kısaltma	Tanım
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği



1. GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatı ve çalışma hukukunun önemli bir kısmını, iş sağlığı ve güvenliği konusu oluşturmaktadır. Yeterli ve gerekli iş güvenliği önlemlerinin alınarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması çalışanlar, işverenler ve sosyal güvenlik için önemli sonuçlar ortaya koyar. İş hukukun temel ilkelerinden biri olan işçinin korunması ilkesi, sadece çalışanların maddi kazançlarını korumakla sınırlı değildir. Önleyici politikalarla çalışanların fiziksel ve psikolojik açıdan da korunmaları önemlidir [1]. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği bütün çalışanları ilgilendiren çalışma hayatının temel unsurlarından biridir. Yaşam hakkı kutsal ve en temel hak olduğu için Anayasamızda bu hususa büyük önem verilmiştir [2]. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin veriler, temel insan hakları, çalışma hayatı ve ülkelerin gelişmişliklerine ilişkin önemli tablolar sunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Ülkemizde de 30.12.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kamu ve özel işyerlerinde sağlıklı bir ortam oluşturmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla çıkarılmıştır [3]. Kanun, bazı istisnalar dışında, ülkedeki tüm özel/kamu işletme, işyeri, işveren, işveren vekili, çırak ve stajyerler olmak üzere, bütün işveren ve çalışanları kapsamaktadır[4].

Bu çalışma; belediyelerde yaklaşık dört yıldır uygulanmakta olan kanunun uygulama süreçlerini tespit etmek, yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarını oluşturulan İş Sağlığı Kurulu ve Kurulun çalışma prensiplerini araştırmak, uygulamada yaşanan sorunları tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

2.KAYNAK ARAŞTIRMALARI

2.1. Belediye Tanımı ve Türkiye de Belediyecilik Tarihi

Tez çalışmamızın gerçekleştirmek amacıyla belirlemiş olduğumuz Belediyenin tanımı ve Ülkemizdeki belediyecilik tarihinin irdelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle öncelikle belediye kavramı açıklanmaya çalışılarak ardından Osmanlıdan günümüze belediyelerin gelişimi kısaca incelenmeye çalışılmıştır.

2.1.1 Belediye Tanımı

Hukuk literatüründe hukuki açıdan Belediye, herhangi bir yerleşkede yaşayan insanların oturdukları çevre ile ilgili ortak ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulmuş kamu kurumları olarak tanımlanabilir. Belediyenin organları seçilerek iş başına gelmektedirler. [1].

Tanımda geçtiği üzere Belediyeler özerk kuruluşlar sayılmışlardır. Özerkliğe sahip olmalarını; karar alma ve yürütmeye yetkili organlarının halk tarafından seçiliyor olması, tüzel kişiliğe sahip olmaları ve kanunun kendilerine verdikleri görevleri dışarıdan hiç bir müdahale olmadan yerine getiriyor olmalarına dayandırılmıştır. Yine kendisine ait bütçesinin olması merkezi yönetimin hiyerarşisi dışında bulunması nedeni ile de özerk bir kuruluş sayılmıştır. Belediyelerin bu özerklik sayesinde rasyonel kararlar alabildiği ve yine hizmetlerde etkinliği ve verimliliği artırdığı kabul edilmiştir[2].

Tanımda yer alan “özerklik” kavramı sayesinde belediyelerin, su ve kanalizasyon hizmetleri çalışmaları, meskun mahallerdeki trafik ve ulaşım hizmetlerinin yürütülmesi, gibi konularda daha iyi hizmet götürebildikleri belirtilmiştir. Merkezden yönetimin dezavantajlarını gidermek veya azaltmak için belediyelerin özerk bir yapıya sahip olması da düşünülmüştür. Yürütülecek hizmetler için alınması gereken kararların merkezi yönetim tarafından alınacak olmasının, hizmetlerde gecikmelere yol açabileceği düşünülmüştür. Yürütülecek hizmetlerin önceliğinde, birimin mali durumunun ve hizmetin önceliğinin dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır [2].

2.1.2.Belediyecilik Tarihimiz

2.1.2.1.Osmanlı Döneminde Belediyecilik

Osmanlı Devletinde Tanzimat Dönemine kadar belediyecilikte Hisbe-İhtisab yöntemi uygulanmıştır. Hisbe teşkilatında görev alanlara muhtesip veya ihtisap emini adı verilmiştir. Direk kadiya bağlı olarak belediye faaliyetleri yürütülmüştür.[3] Su, kanalizasyon, itfaiye gibi yerel hizmetlerin yürütülmesinde halka, çarşının temizliği, su yolu gibi hizmetler ise vakıflar ve esnaf loncaları tarafından gerçekleştirilmiştir [4].

Osmanlı döneminde yerel yönetim hizmetlerinin yürütülmesi açısından vakıflar önemli yere sahiptir. Günümüzde Belediyelerin yapmış olduğu birçok hizmetin Osmanlı döneminde Vakıflar eli ile yürütüldüğü görülmüştür[4].

Osmanlı Devletinde belediye örgütü Tanzimat döneminde kurulmuştur. Bu amaçla İhtisap Nezareti ve Evkaf Nezareti kurulmuştur. İhtisap Nezaretinin zaman içinde yetkilerinin azaltılması sonucunda belediye hizmetlerini yerine getirmekte yetersiz kalmıştır. Nihayetinde 1854 yılında başına merkezi hükümet tarafından bir “Şehremin” atanan Şehremaneti ismi ile İstanbul’da ilk belediye teşkilatı oluşturulmuştur. “Şehremaneti Nizamnamesi” ile Şehremanetinin yönetim şekli ve görevleri belirlenmiştir [4].

2.1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Belediyecilik:

Cumhuriyet dönemine geçtiğimiz yıllarda ülkemizde belediyecilik ile ilgili iki önemli kanun çıkarılmıştır. Bunlardan ilki 1924 yılından çıkarılan 442 sayılı Köy Kanunu, ikincisi ise 1930 yılında çıkarılan 1580 sayılı Belediye Kanunudur [5].

Meşrutiyetin ilan edildiği 1876 yılından sonra belediyecilik anlamında Millet Meclisi toplandığına bir belediye kanununun yapılması düşünülmüştür. Bu amaçla ilk teşrii meclisi dört ay çalıştıktan sonra birisi yalnız İstanbul, diğeri de ülkedeki diğer şehir ve kasabaları kapsamak üzere iki belediye kanunu çıkarmıştır. “Meşrutiyetten sonra kabul edilen Kanuni Esasi’nin 112. Maddesi gereği, İstanbul ve taşrada oluşturulacak belediyelerin seçimle oluşturulacak belediye meclisleri tarafından yönetilmelerini, kuruluş ve görevleri ile meclis üyelerinin seçimi esaslarının özel yasa hükmü ile belirtilmesini öngörmüştür”[5].

Meclisi Mebus anda kabul edilen Der saadet Belediye Kanunu toplam altmış beş maddeden, Vilayet Belediye Kanunu tasarıları ise altmış yedi madde üzerinden görüşülmüştür. Görüşülen

kanunlarda İstanbul ile taşra belediyelerinin durumları görüşülmüş ve İstanbul'da kurulacak belediyelerin sayısı sınırları ile nüfusu, belediye organlarının seçim kriterleri, belediyelerin görev ve yetkileri gibi hususların tespiti sağlanmıştır[5].

Osmanlı döneminde belediyeçilik faaliyetleri Tanzimat dönemine kadar kurumsal bir yapı olmaksızın yürütülürken, Tanzimat' dan 1. Meşrutiyete kadar kurumsallaşma çalışmalarıyla devam etmiştir. 1. Meşrutiyetten Cumhuriyet dönemine kadar ise belediyeler ile ilgili işlevsel ve kurumsal yapılar oluşturulmaya çalışılmıştır [4].

Bu kanun Cumhuriyet tarihimizde, 24.12.2004 yılında çıkarılan 5272 sayılı yeni Belediye Kanunu çıkarılana kadar 74 yıl boyunca belediyelerimizin kuruluş ve çalışma esaslarını belirlemiştir. Cumhuriyet döneminin ilk Belediye kanununda özellikle 1930-1945 yılları arasındaki kuruluş ve kurumsallaşmalara vurgu yapılmıştır. Belediyelerin görevleri 76 madde olarak belirlenmiş ve 15. Madde görevler tanımlanmıştır. Adı geçen kanunda belediyelere tüm şehir hayatını kapsayan yetkiler tanınarak, kentin modernleşmesi ve ilerlemesi görevlerini belediyelerin üstlenmesi istenmiştir. Fransız modelinden örnek alınarak hazırlanan 1580 sayılı Belediye Kanununda, hem Fransa'nın güçlü merkeziyetçi yapısından etkilenilmiş hem de Osmanlıdan gelen merkeziyetçi anlayış büyük ölçüde devam etmiştir [4].

Buna rağmen merkezi yönetim kendisini kentlerde sadece temel devlet hizmetlerini yerine getirmekle sınırlamış, belediyelere ise geniş bir alan bırakmıştır. Bunda 1930 lu yıllarda Avrupa'da benimsenen özerk belediyeçilik anlayışının etkisi olmuştur. 1950 yılına gelindiğinde tek partili dönemden çok partili döneme geçişin etkisi ile belediyelerin siyasi etkisi artmıştır. Sanayileşme ile birlikte şehirlere doğru yaşanan göçler karşısında belediyelerin altyapı, imar ve bayındırlık gibi hizmetlerde yetersiz kaldığı görülmüştür. İlk kez 1960 Anayasasında belediyeler hukuki statüleri bakımından güvence altına alınmış ancak mevcut kanunun içeriğinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Bu durum belediyelerin hizmet sunumunda yetersizlikleri giderek artırmıştır [6].

Sonraki yıllarda çıkarılan Sosyal Güvenlik, Sanayi, Ticaret ve benzeri alanlardaki kanunlar ile, 1580 Sayılı Belediye Kanununda yer alan belediyenin görevlerinin bir kısmı merkezi yönetime devredilmiştir. Bütün bu nedenler ile birlikte 200 li yıllara gelindiğinde artık belediyelerin sadece yol, su, park, imar, planlama gibi çalışmalarda yetinmemeleri gerektiği öngörülmüştür. Bununla birlikte "Sosyal belediyeçilik" anlayışı oluşmuş ve gelişmiş ve bu doğrultuda mevcut ihtiyaçları karşılaması amacıyla ilk önce 07.12.2004 tarihinde 5272 Sayılı Belediye Kanunu çıkarılmış, ardından 13.07.2005 tarihinde ise bu kanun yerini 5393 Sayılı son Belediye Kanununa bırakmıştır [6].

2.2. 5393 Sayılı Belediye Kanunu:

2.2.1. Genel Olarak Belediye Kanunu

Yerleşim yerlerindeki ihtiyaçları tam olarak karşılamak, halkın sosyal ihtiyaçlarında da görev sorumluluklar yüklemek amacıyla 07.12.2004 tarihinde Cumhurbaşkanı tarafından onaylanıp yayımlanan 5272 sayılı yeni Belediye Kanunu şekil yönünden Anayasaya aykırı bulunmuştur. Anayasa Mahkemesi 18.01.2005 gün ve E. 2004/118, K. 2005/8 sayılı Kararıyla 5272 sayılı kanunun iptaline karar vermiştir. Bunun üzerine yeniden TBMM tarafından görüşülerek herhangi bir değişiklik yapılmadan 07 Temmuz 2005 tarihinde kabul edilmiştir. Böylece 5393 Sayılı Kanun ile Belediyeler yeni bir statüye kavuşturulmuştur [7].

Yeni Kanun ile birlikte Belediyelerin; Kuruluşu, organları, görev yetki ve sorumlulukları, personel yapısı ve bütçesi konuları kapsamlı şekilde açıklanmıştır [7].

2.2.2. Belediyenin Organları

2.2.2.1. Belediye Meclisi

Belediye tüzel kişilinin en büyük ve esas karar organı belediye meclisidir. Belediye Meclisi üyelerinin tamamı “yüzde onluk barajlı nispi temsil esasına göre” seçimle göreve gelmektedir ve aldığı kararlar hiçbir makamın onayına gerek kalmadan uygulanabilmektedir. Belediye Meclisinin toplanma usul ve esasları 5393 sayılı Belediye Kanununun 20. Maddesinde açıklandığı üzere, her ayın ilk haftası kendiliğinden toplanır, meclise belediye başkanı başkanlık eder, başkanın olmadığı durumlarda ise Meclis başkan birinci vekil meclis oturumunu yönetir. Söz konusu kanunun 22. Maddesine göre ise meclisin üye tam sayısının salt çoğunluğa göre toplanacağı ve katılanlarında salt çoğunluğu ile karar verebileceği belirtilmiştir. Buna ek olarak karar sayısının üye tam sayısının dörtte birinden az olamayacağı vurgulanmıştır [7].

Belediye Meclisinin gündemini Belediye Başkanını belirleyeceği, ek olarak da meclis üyelerinin gündemle ilgili meclise öneri verebilecekleri de kanunda açıklanmıştır [7].

Belediye Meclisinin; stratejik plan ile yatırımsal çalışmaları, belediye faaliyetleri ile ilgili performansını görüşmek ve karara bağlamak, bütçe ile kesin hesabı karara bağlamak, imar palanlarını görüşmek ve onaylamak görevlerinin başında gelmektedir. Bunlar dışında yine 5393 sayılı Kanunun 18. Maddesinde Belediye Meclisinin görev ve yetkileri yirmi alt madde olarak

sıralanmıştır. Bunun dışında Meclise denetim görevi verilere, faaliyet raporlarını değerlendirme, denetim komisyonu, soru, genel görüşme ve gensoru yoluyla da denetim görevini yerine getirebilmektedir [7].

Kanunda meclis üyelerinin, meclis başkanlığına yazılı ve sözlü soru sorabilecekleri belirtilerek meclise denetim yolu açılmıştır. Bununla birlikte kanunda meclis üyelerinin herhangi bir konuda görüşme isteyebilmesi üye sayısının üçte biri oranına bağlanmıştır. Bu şekilde meclise başka bir denetim yolu da açılmıştır [7].

Belediye meclisi kendisine verilen görevleri zamanında yapmayarak belediye işlerini sekteye uğratırsa veya belediye görevleri ile alakası olmayan siyasi konularda kararlar alırsa, İçişleri Bakanlığının bildirimi ve Danıştay'ın kararı ile feshedilir. Bu durumda belediye işlerinin aksamaması için belediye meclisinin görevlerini belediye encümeninin memur üyeleri yerine getirir [7].

2.2.2.2. Belediye Encümeni

Belediyenin ikinci bir karar organı olan belediye encümeninin üyelerinin yarısı seçilmiş meclis üyelerinden, diğer yarısı ise atanmış üst düzey belediye memurlarından oluşmaktadır. Belediye encümeninin oluşumu nüfusa göre belirlenmektedir. Buna göre; nüfusu 100.000 in üzerindeki belediyelerde ve il belediyelerinde meclisin kendi içinden gizli oyla bir yıllığına seçeceği üç üye, mali hizmetler birim amiri ve belediye başkanının birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği iki üye olmak üzere yedi kişiden oluşur. Diğer belediyelerde ise encümen iki meclis üyesi ve ikide atanmış memur olmak üzere beş kişiden oluşmaktadır. Encümen toplantılarına belediye başkanı başkanlık eder. Başkanın katılmadığı encümen toplantılarına ise başkanın görevlendireceği başkan yardımcısı veya encümen üyesi encümene başkanlık eder. Belediye encümeni haftada en az bir kez toplanır. Bunun dışında başkan acil durumlarda encümeni toplantıya çağırabilir. Gündemi başkan tarafından belirlenen encümen üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve yine katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Oyların eşit olduğu durumlarda başkanın olduğu taraf çoğunluk sayılır. Belediye kanununda encümenin görev ve yetkileri arasında belediye meclisine görüş bildirmek üzere stratejik plan, yıllık çalışma programı, bütçe ve kesin hesabı incelemek yer almıştır. Kamulaştırma kararlarının alınıp uygulanması, öngörülmeyen ödeneklerin harcama yerlerini belirlemek, kanunla öngörülen cezaları vermek gibi görevlerde yine encümenin görevleri arasında sayılmıştır [8].

2.2.2.3. Belediye Başkanı

Belediyelerde her 5 yılda bir yapılan yerel seçimlerde halk tarafından seçilerek göreve getirilen Belediye Başkanı kurumun yürütme organı konumunda, meclis ve encümenin başkanı aynı zamanda da belediye teşkilatının en üst amiri olarak görev yapmaktadır. Hukuki ve sosyal her alanda belediye tüzel kişiliğini temsil edebilmektedir. Atamaya yetkili amir olarak belediye personelini atama yetkisine sahiptir. Belediye teşkilatını sevk ve idare etmek, belediyenin hak ve menfaatlerini korumak zorundadır. Kamu kurumlarına, 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu ile stratejik plan ve performans planı ile ilgili yükümlülük getirilmiştir. Bu yükümlülük 5393 Sayılı Belediye Kanunu ile belediyelerde belediye başkanına yüklenmiştir. Belediye başkanı bu yükümlülük doğrultusunda yerel seçimlerden hemen sonra altı ay içinde kalkınma planı ve bölge planına uygun olarak stratejik planı hazırlayarak belediye meclisine sunmalıdır. Bununla birlikte belediye başkanı stratejik plan ve performans planlarını takip edip hedeflerin gerçekleşme durumlarını, gerçekleşemeyen hedeflerin nedenlerini ve belediyeye ait borçların durumunu içeren bir faaliyet raporu hazırlar. Hazırlanan faaliyet raporu nisan ayı toplantısında meclise sunulur. Raporun diğer örneği ise İçişleri Bakanlığına gönderilir ve kamuoyuna da açıklanır [8].

Türkiye’de belediye başkanı modelinde güçlü bir başkan modeli vardır. Kendin bütün sorunları ile bizzat ilgilenen bir başkan olmazsa, işlerin yürümeyeceğine dair kanı hem belediye çalışanlarında hem de vatandaşta yer etmiştir. Bu modele göre başkan; atama, meclis ve encümene başkanlık etme, bütçe hazırlama, gündemi belirleme gibi geniş yetkilere sahiptir [8].

2.2.3. Belediyenin Görev Yetki ve Sorumlulukları

Sanayileşme ve buna bağlı olarak artan şehirleşme, köylerden kentlere yaşanan göçler sonucu şehir merkezlerinde artan nüfus gibi nedenler, kent idaresinde belediyelere büyük sorumluluklar yüklemektedir. Bu sorumlulukları ivedilikle yerine getirebilmeleri açısından 5393 Sayılı Belediye Kanununda belediyelerin görev ve sorumlulukları tanımlanmıştır. Bununla birlikte belediyelere tanınan yetki ve imtiyazlarda açıklanmıştır [1].

2.2.3.1. Belediyelerin Görev ve Sorumlulukları

Belediyelerin görev ve sorumlulukları tüm şehir yaşantısını kapsayacak şekilde geniştir. Bu durum İSG bakımından da belediyelere büyük sorumluluklar getirmektedir. İmar çalışmaları, şebeke su hatları, yağmur ve kanalizasyon çalışmaları gibi kentsel altyapı çalışmaları belediyenin görevleri arasında ilk sıradadır. Çevre düzenlemeleri ile çevre sağlığı, temizlik işleri ve çöp toplama çalışmaları yine belediyelere yüklenen görevler arasındadır. Şehir yaşantısının önemli etkenleri olan zabıta ve itfaiye hizmetleri, acil yardım ve kurtarma çalışmaları da kanun ile belediyelere yüklenen görevlerdendir. Belediyeler yaşam bölgelerinden yeşil alan oluşturmak amacıyla park ve bahçe işlerini yürütebilir, ağaçlandırma çalışmaları yapabilirler. Mezarlık işleri belediyelerin yerine getirmek zorunda oldukları bir diğer görevdir [1].

Günümüzde gelişen sosyal belediyeçilik anlayışı doğrultusunda belediyelere; kültürel ve sanatsal etkinlikleri düzenleme, turizm ve tanıtım çalışmaları, gençlik ve spor faaliyetleri yürütme gibi sorumluluklarda verilmiştir. Belediyeler mücavir alan sınırları içerisinde olmak şartıyla her derecedeki devlet okullarının binalarının inşaatı ile bakım ve onarımlarını yapabilir veya hizmet alımı yöntemi ile yaptırabilir. Ayrıca yine Belediye Kanununun belediyelere getirdiği diğer bir zorunluluk ise, Büyükşehir belediyeleri ile 100.000 in üzerinde nüfusa sahip olan belediyelerin kadın ve çocuk evi açma zorunluluğudur. Kendi sınırları içerisinde olmak şartı ile mabetlerin yapımı, bakım ve onarımını üstlenebilir, sağlık ile ilgili her türlü tesisi açabilir [1].

Belediyelerin görevlerini yerine getirmelerinde ki öncelik, belediyenin mali bütçesi ve yapılacak hizmetin ivedilik durumu olmalıdır [1].

2.2.3.2. Belediyelerin Yetkileri ve İmtiyazları

Güncel haliyle belediye kanununda belediyelerin “belde sakinlerinin mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla her türlü faaliyet ve girişimde...” bulunabilecekleri belirtilmiştir. Her türlü faaliyet ve girişimde bulunmak mahalli müşterek olma şartına bağlanmıştır. Belediyeler kanunla kendilerine verilen yetkiler doğrultusunda yönetmelik çıkarabilirler, belediye yasakları koyup uygulayabilirler ve yine kanunla belirtilen cezaları kesebilirler. “Gerçek ve tüzel kişilerin faaliyetleri ili ilgili olarak kanunlarda belirtilen izin veya ruhsatı vermek.” De yine belediyelere tanınan diğer yetki ve imtiyazları 5393 Sayılı Belediye Kanununun 15. Maddesinde ayrıntılı şekilde sıralamıştır [7].

2. 3. Belediye Teşkilatı ve Personel İstihdamı

Belediye teşkilatlarının düzenlenmesi kanunda norm kadro esasına ve nüfusa bağlanmıştır.

Belediyelerde norm kadroya uygun olmak şartı ile yazı işleri, mali hizmetler ve zabıta birimlerinin bulunması zorunludur. Bunun dışında ise beldenin nüfusuna göre, fiziki ve coğrafi yapısı da göz önüne alınarak gerektiğinde belediyeler norm kadro standartlarına uygun olarak belediye meclisinin kararı ile sağlık, itfaiye, imar, insan kaynakları, hukuk işleri ve ihtiyaç durumunda da diğer birimleri oluşturabilirler. Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenen norm kadro ilke ve standartlarına göre belirlenir [7].

Tablo: 2.2.2.3. 2016 Yılı İtibari ile Ülkemizdeki Belediye Sayısı [9].

Büyük Şehir Belediye Sayısı	30
İl Belediye Sayısı	51
İlçe Belediye Sayısı	919
Belde Belediye Sayısı	397
Toplam	1397

Yukarıda Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Kitap Özetinden alınan Belediye sayısını gösteren tabloya yer verilmiştir [9].

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Günümüzde çalışma hayatında en önemli konulardan birisi İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) konusudur. İnsanoğlunun varlığından bu yana insan her dönemde kendini güvende hissedeceği şekilde yaşamayı denemiştir. İçgüdüsel bir kavram olan güvenli hissetme duygusu ile kimi zaman kaleler inşa etmiş, kimi zaman silahlar edinmiş ve bunun dışında da güvenlik hissini tatmin edecek metotlar geliştirmiştir. Sosyal bir varlık olmanın gereği insanoğlu şahsi güvenliğinin yanı sıra toplumsal güvenliği de önemsemiş ve buna yönelik yaşam tarzları geliştirmiştir. Güvenliğin hayatın her alanında sağlanması çabaları, sanayinin artması ile birlikte çalışma hayatında da ele alınmaya

başlamıştır. Çalışanların sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışma hak ve ihtiyaçları belirmiş ve bununla ilgili önlemlerin alınması kaçınılmaz olmuştur [9].

Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan olumsuz çalışma ortamları, uzun çalışma saatleri sonucu iş kazaları meydana gelmeye başlamıştır. İşçilerin kazalar sonucu yaralanmaları veya yaşamlarını yitirmeleri çalışanlarda güvenli çalışma ortam talebini gündeme getirmiştir. Meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçlarını gidermeye çalışmak hem işveren açısından çok maliyetli olmuş aynı zamanda da işçiler için telafisi ve giderilmesi neredeyse imkânsız olacak sonuçlar doğurmuştur. Her geçen gün zorlaşan çalışma şartları karşısında yeterince dinlenemeyen işçilerde yorgunluktan veya dikkati toplayamamaktan kaynaklanan kazalar artmaya başlamıştır. Bunun yanı sıra işverenin en ucuz maliyetle üretim düşüncesi güvensiz çalışma ortamlarının iş kazalarını artırmasında rol oynamıştır. Bütün bu gelişmelerin ışığında İSG kavramının bir sosyal ihtiyaç olarak kabul edilmesinde işçilerin çok önemli etkilerinin olduğu kabul edilmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının sonuçlarının giderilmeye çalışmasının iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmada veya gidermede hiçbir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bunun üzerine iş kazalarını ve meslek hastalıklarının oluşumunu engelleyecek tedbirlerin alınması gerektiği, kavramı açısından bir dayanak olmuştur [9].

Sağlık ve güvenlik kavramlarını kısaca açıklamadan, İSG kavramı tam olarak incelenemeyecektir. Sağlık insanın zihinsel, ruhsal ve bedensel olarak bütünlük içinde genel iyilik hali olarak tanımlanabilir. Dünya Sağlık Örgütü de (WHO) sağlığı tanımlarken insanın bütünsel (beden, ruh ve sosyal) anlamda bir iyilik haline vurgu yapmıştır. Bu yaklaşımda bireyler toplum veya devletten, sağlıklarının korunması yönünde talepte bulunabilirler. İşçiler açısından düşünüldüğünde de işçi sağlığının korunması talebi temel bir hak olarak ele alınabilir [9].

Güvenlik kavramını genel olarak insanların kendilerini tehlikelerden uzak hissederek yaşaması olarak tanımlanabilir. Burada güvenin meydana gelmesi tehlikenin ya hiç olmamasına veya var olan tehlikenin ortadan kaldırılarak yok edilmesine değinilmiştir. Buradan hareketle iş güvenliği kavramı da, çalışanlar açısından tehlike sayılabilecek her unsur ya ortadan kaldırarak veya ortadan kaldırılamıyor ise tehlikeyi en aza indirerek çalışanların güvenliğinin sağlanması olarak tanımlanabilir. Tanımda yer alan tehlike kavramı, çalışanın bedensel, ruhsal bütünlüğüne zarar verebilecek, insan yaşamını tehdit eden bütün unsurlar olarak değerlendirilebilir [9].

İSG işçinin çalışma hayatında sağlıklı yaşama hakkını koruması açısından bir hak olarak görülmektedir. İşçilerin çalışma hayatındaki haklarının gözetilerek koruma altına alınması için uluslar arası ve ulusal birçok yasa düzenlenmiştir [9].

Çalışma hayatındaki olumsuzlukların birey, toplum ve ülkeler açısından büyük önem taşıdığı belirlenmiştir. Bu nedenle İSG'nin temel ilgi alanını işçi sağlığına ve güvenliğine yönelik olumsuzlukların incelenerek ortadan kaldırılması, olumsuz etkilerinin önlenmesi oluşturmuştur. İşçilerin sağlıklarıyla ilgili kontrol ve incelemeleri takip etmek üzere "İş Hekimliği" alanı oluşmuştur. Teknik konulardaki tehlikelerin incelenerek olumsuz etkilerinin azaltılması ya da tamamen ortadan kaldırılması amacıyla da iş güvenliği uzmanlığı alanı oluşmuştur. İSG' nin bu yönü ile disiplinler arası bir çalışma olarak tıp, mühendislik, sosyal, iktisat, psikoloji ve ergonomi gibi farklı bilimlerden yararlandığı görülmektedir [9].

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

2.5.1. Dünyadaki Tarihi Süreç

İSG kavramı günümüzdeki aşamaya gelene kadar birçok tarihi süreçten geçmiştir. Çalışma ortamlardaki hızlı gelişim süreçleri İSG' deki gelişimleri de beraberinde getirmiştir [9].

Bazı tarihçiler İSG ile ilgili ilk görüşlerin Roma İmparatorluğu döneminde ortaya çıktığını savunmaktadırlar. Bununla ilgili Herodot' un işçilerin verimli çalışabilmeleri için iyi beslenmeleri gerektiği görüşü örnek olarak gösterilebilir. Yine çalışma ortamından kaynaklanan tehlikeli tozlar için işçilerin başlarına torba geçirmeleri fikri de MS 1. Y.Y a gelindiğinde İSG ile ilgili bir önlem olarak ele alınabilir [9].

İSG ile ilgili görüşler her ne kadar eskilere dayandırılmış olsa da; iş sağlığı ve güvenliği teknoloji, üretimin artması makineleşmenin artması gibi nedenler mevcut toplumsal değerlerde olumsuz değişimlere sebep olmuştur. İşçilerin korumasız çalışmak zorunda kaldıkları bu süreçte, çalışanların sağlıklarını korumaya yönelik ilk çalışmalar başlangıç olarak kabul edilebilir [9].

İngiltere'de 18. Yüzyılda başlayan sanayileşme hareketi ile işyerleri evlerden atölye ve fabrikalara taşınmış bu nedenle artan işgücü talebinin karşılanması bir sorun haline gelmiştir. İşverenler altı dokuz yaş arası çocukları karın tokluğuna on altı saate varan işlerde çalıştırmaya başlamışlardır [10].

Oluşan gayri insani bu durum İngiltere kamuoyunu etkilemiş ve devlet duruma el koymak zorunda kalmıştır. İngiltere'de il kez 1819-1841 yılları arasında devlet eliyle çıkarılan kanunlarda

yasalaştırılmıştı. Sanayileşmenin etkisi altında kalan Almanya, İsveç, Fransa ve ABD’de yine devlet eliyle çıkarılan kanunlarda İSG’ ni yasalaştırma çalışmaları yapılmıştır [10].

2.5.2. Türkiye’deki Tarihi Süreç

Avrupa’da sanayileşmenin bir sonucu olarak, gelişen İSG çalışmaları ülkemizde Cumhuriyete kadar yaşanan gelişmeler ve Cumhuriyetten günümüze kadar olan süreç olarak değerlendirilebilir. Osmanlı döneminde maden çalışmalarında meydana gelen hastalıklar nedeniyle istenilen verim elde edilememiş, bunun üzerine bir takım önlemlerin alınmasına karar verilmiştir [9].

Bu amaçla 1865 yılında Dilaver Paşa tarafından hazırlanan “Dilaver Paşa Nizamnamesi” ile maden çalışmalarında bir takım düzenlemelere gidilmiş ve madenlerde hekim bulundurulması zorunlu hale getirilmiştir. Tanzimat’ dan sonra 1869 yılında ile ilgili ikinci bir nizamname yürürlüğe girmiştir. Maadin Nizamnamesi ismi ile yürürlüğe giren bu nizamname ile işverene sağlama zorunluluğun yanı sıra; mahkeme hükmü gereği kazaya uğrayan işçi ve yakınlarına işverenin tazminat ödemesi, hekim çalıştırma ve eczane bulundurma gibi yükümlülükler de getirilmiştir [9].

2.5.2.1. Yasal Süreç

Cumhuriyetin ilanından sonra 1924 ile 1935 yılları arasında Zonguldak’ta devam etmekte olan kömür madenleri ile ilgili ne yönelik düzenlemeler hayata geçirilmiştir. İşçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için yapılan düzenlemelerde, hafta tatili düzenlemesi, milli günler ve genel tatil günlerinin düzenlenmesi gibi haklar getirilmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili hukuki yükümlülükler getiren bir diğer kanun 1926 yılında çıkarılan Borçlar Kanunu olmuştur. İSG ne dair yasal gelişmeler arasında 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanununda önemli bir yere sahiptir. Bütün bu yasal gelişmelere rağmen ile ilgili daha modern hükümlerin yer aldığı ilk yasa 1971 yılında çıkarılan 1475 Sayılı İş Kanunu olmuştur [11].

İSG ihtiyaçlarının belirli ölçülerde karşılanabildiği 1475 Sayılı İş Kanunu 2003 yılında yerini 4857 Sayılı yeni İş Kanununa bırakmıştır. Ülkemizde Cumhuriyet döneminden günümüze kadar ki süreçte, İSG ile ilgili yaşanan gelişmeler 2012 yılına gelindiğinde Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde yeni bir boyut kazanmıştır. Geline bu noktada bağımsız olarak sadece İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarını modern ve kapsamlı bir şekilde içeren 6331 Sayılı İSG kanunu hazırlanmış,

01.01.2013 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. 6331 Sayılı İSG yasası önceki düzenlemelere göre ülkedeki tüm işveren, stajyer, çırak da dahil olmak üzere tüm çalışanları kapsamı açısından farklılık göstermiştir [11].

2.5.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Dayanakları

Uluslararası alanda faaliyet gösteren Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile ilgili dayanakların oluşturulmasında başka gelen iki önemli kuruluş olmuştur. Her iki kuruluşun ortaklaşa oluşturdukları İSG ortak komisyonu işçi sağlığının esaslarını belirlemede önemli bir rol üstlenmiştir. Birleşmiş Milletlere bağlı birer uzmanlık kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) İSG esaslarını belirlerken, bütün iş kollarını kapsamasını ve çalışanların fiziksel, psikolojik ve ekonomik düzeylerini en üst düzeye taşımayı ve bunun sürekliliğini hedeflemiştir [11].

Ortak iş sağlığı ve komisyonunun belirlediği diğer bir dayanak ise iş yeni şartları veya kullanılan zararlı malzemelerden dolayı işçi sağlığının olumsuz etkilenmesini önlemek olmuştur. Her işçinin ayrı birer birey olarak ayrı yeteneklere sahip olduğu değerlendirilerek her işçinin kendi fiziksel ve ruhsal yapısına uygun işte çalıştırılmasının önemi vurgulanmıştır. Bu husus işin işçiye ve işçinin de işe uyumu olarak değerlendirilebilir. İSG konusunda ülkelerin yapacakları yasal düzenlemelere Uluslararası dayanak olarak ILO ve WHO'nun ortak komisyonda belirlenen işçi sağlığı esasları gösterilebilir. Bununla birlikte iş yerlerinde tehlikenin tanımlanmasından başlayarak, tehlikenin durumuna göre risk değerlendirmeleri yapmak ve riskleri kontrol altına almak da İSG çalışmalarında temel görevlerdendir [11].

Uluslararası İSG dayanaklarını oluşturan diğer organizasyonlardan bir kaçını şu şekilde sıralayabiliriz; "Occupational Safety and Health Administration (OHSA)", "International Organization for standardization (ISO)", "Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS)". İSG yönetim sisteminin oluşturulmasında ve politikalarının geliştirilmesinde uluslararası tüm bu kuruluşların çalışmaları dayanak ve rehber olarak kabul edilmektedir [11].

Türkiye İSG yönetim sistemlerinin oluşturulmasında, bu alandaki politikaların geliştirilmesinde yukarıda açıklanan tüm uluslararası dayanakları rehber almıştır. Bununla birlikte çalışmalarını zorunlu kılan en önemli ulusal dayanak ise 1982 Anayasamız olarak kabul edilebilir. Anayasamızın 60. Maddesi tüm bireylerin eşit sosyal haklara sahip olduğunu ve devletin bunu sağlamak amacıyla gerekleri kurumları kurması gerektiğini vurgulamıştır. Anayasamızın İSG ni de kapsayan, çalışanların işverenlerden ve devletten vücut bütünlüklerinin korunması talebini bir hak

olarak kabul eden 2. Maddesi ise Cumhuriyetimizin insan haklarına saygılı bir hukuk devleti olduğunu belirtmiştir. Görüldüğü üzere Devletin çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruması gerekliliği sosyal devlet olmanın bir ilkesi olarak kabul edilmiş ve buda 1982 Anayasamıza dayandırılmıştır [12].

2.6. Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği

Şehirleşme ile başlayan kent hayatı ortak yaşam alanlarında yapılması gereken hizmetler ile ilgili bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir. Köy hayatında imece usulü gerçekleştirilen hizmetler kent hayatına geçilmesi ile birlikte farklı bir boyut kazanmıştır. Yaşam alanlarının genişlemesi, şehir hayatının gereksinimlerini artıran unsurlardan biri olmuştur. İnsanın sosyal bir varlık olarak ev hayatının dışında bir takım faaliyetler yürütme ihtiyacı şehir hayatı ile birlikte farklı bir boyut kazanarak devam etmiştir. Ev dışında oluşan ortak yaşam alanlarında zaman için de bir takım hizmetlerinin yapılması ihtiyacı da bir zorunluluk oluşturmıştır. Şehirlerdeki geniş yerleşim alanlarında bu hizmetleri tespit etmek ve yerine getirmek üzere yeni kamusal yapılarak ihtiyaç duyulmuş ve zaman içinde çeşitli evrelerden geçen bu kamusal yapılar günümüzde ki Belediyelere evrilmiştir. Şehir hayatının vazgeçilmez ihtiyaçları arasında yer alan; su ihtiyacının karşılanması, atık su ve kanalizasyon çalışmaları, ulaşımın sağlanması, yol ve kaldırım çalışmaları, yerleşim yerlerinin temizlik hizmetleri, mezarlık işleri, ortak yaşam alanı olan park ve bahçelerin yapımı ve düzenlenmesi gibi birçok hizmet bugün tüzel kişiliğe sahip kanunla kurulan Belediyeler tarafından yürütülmektedir. Yukarıda sayılan hizmetlerin içinde hayati öneme sahip olanlarının olması ve ivedilikle yerine getirilmesi zorunluluğu belediye hizmetlerine ayrı bir boyut kazandırmaktadır [13].

Bütün bu hizmetler belediyelerde farklı şekillerde istihdam edilen personelce yerine getirilirken, çalışanların sağlıklarının ve güvenliklerinin sağlanması zorunluluğu, çalışanların sağlık bütünlüğü açısından önemli olduğu kadar, iş kaybı ve hizmetlerin aksamaması bakımından da önem arz etmektedir. Olası bir yangında itfaiye hizmetini yürüten belediye çalışanı tüm önlemlerini almakla birlikte, zamanla yarışarak yangına da ivedilikle müdahale etmek zorundadır. Belediye hizmetlerinin çeşitliliği, çalışanların her türlü tehlikeye maruz kalmaları bakımından ve sürekliliği göz önünde bulundurulduğunda, uygulamalarının belediyelerde ki önemi daha net anlaşılacaktır [13].

2.6.1. İşveren Konumundaki Belediyelerin Yükümlülükleri

Ülkemizde İSG' ni düzenlemek amacıyla çıkarılan ve 01.01.2013 tarihinde uygulanmaya başlanan 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 2. Maddesinde kanunun kimleri kapsadığı açıklanırken bütün kamu kurum ve kuruluşlarının kanunun kapsamında olduğu belirtilmiştir. Belediyelerde 2. Madde hükmünce kanunun kapsamındadır. İSG Kanunu ile, iş güvenliğinin sağlanmasında İSG önlemlerinin alınıp uygulanmasında işverenlere ve dolayısı ile işveren konumunda bulunan belediyelere bir takım yükümlülükler getirilmiştir [14].

2.6.1.1. İş Kazalarını Ve Meslek Hastalıklarını Önleme İle İlgili Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliğini kapsamlı bir şekilde ele alan 6331 sayılı kanunda konusunda işverene getirilen yükümlülükler ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Kanunun 4. Maddesinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasından işveren yükümlü tutulmuştur. Mesleğe yönelik risklerin önlenmesi, çalışanlara gerekli eğitimlerin verilmesi işverenlerin yükümlülüğündedir. İSG organizasyonlarının gerçekleştirilmesi, güvenlik açısından gerekli araç gereçlerin temini, İSG tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi işverene yüklenen diğer yükümlülüklerdendir. İşveren ayrıca alınan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle de yükümlü tutulmuştur. İşveren çalışanlara vereceği işlerde çalışanların yeterliliğini göz önünde bulundurmak zorundadır [14].

İşverenin çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü yerine getirirken hangi ilkeler doğrultusunda çalışacağı 6331 sayılı 5. Maddesinde belirtilmiştir. Buna göre işverenin önceliği riskleri yok etmek veya en aza indirmek olmalıdır. İşveren riskleri yok etmek için kaynağında mücadele etmek durumundadır. Uygun iş koşullarının oluşturulması ve uygun iş ekipmanlarının seçilmesi, buna uygun üretim yöntemlerinin seçilmesi önem arz etmektedir. Teknolojik gelişmeleri takip etmek teknik gelişmelere ayak uydurabilmek de risklerle mücadele açısından önemli görülmüştür. İşveren çalışanlara doğru ve uygun talimatlar vermek zorundadır. Ayrıca risklerle mücadele açısından toplu korunma tedbirlerine öncelik verilmelidir. İşveren tehlikeli olan unsurları tehlikesiz unsurlar ile değiştirmelidir [14].

2.6.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Sunulması İle İlgili Yükümlülüğü

İSG Kanunu işyerlerinde, İSG hizmetlerinin sunulması için işverene 6. Maddede açıklanan yükümlülükleri getirmiştir. İşveren çalışanlar içinden iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmek zorundadır. On ve daha fazla çalışana sahip çok tehlikeli işyerlerinde ayrıca diğer sağlık personeline görevlendirilmelidir. Çalışanlar içinde belirlenen niteliklerde personel olmaması durumunda, işveren, İSG çalışmalarının tümünü ya da bir bölümünü ortak sağlık güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilmeleri hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte işveren, tehlike sınıfına göre belirlenen niteliklere sahip ise bu hizmeti kendisinin de yerine getirebileceği belirtilmiştir. Az tehlike sınıfında yer alan ve ondan az çalışanı bulunan işveren ve işveren vekillerinin bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamladıktan sonra, gerekli nitelik ve belgeye sahip olmasa bile işe giriş ve periyodik muayeneler hariç diğer iş güvenliği hizmetlerini yürütebilecekleri de kanun da belirtilmiştir [15].

İşveren ile ilgili görevlendirdiği kişi veya kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirirken ihtiyaçları olacak her türlü araç mekan gibi bütün ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlü tutulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunanlar arasındaki koordinasyonu sağlamak ile ilgili görevlendirilenlerin mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirdikleri tedbirlere uymakta işverenin yükümlülükleri arasında sayılmıştır [15].

Kamu kurumlarının hizmetini doğrudan Sağlık Bakanlığı'na ait döner sermayeli kuruluşlardan alabilecekleri de kanunda ayrıca belirtilmiştir. Bununla birlikte kamu kurumlarının 4.1.2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununda belirtildiği üzere "Hizmet Alımı" yöntemi ile de hizmet alımı yapabilecekleri açıklanmıştır [15].

2.6.1.3. İşverenin Sağlık Gözetimi İle İlgili Yükümlülüğü

İşverenin çalışanlarının sağlık gözetimi ile ilgili yükümlülüğü 6331 sayılı kanunun 15. Maddesinde açıklanmıştır. İşveren, işe yeni başlayacak personellerin, sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Sağlık muayeneleri iş değişikliklerinde, çalışanın iş kazası veya meslek hastalığından sonra işe geri dönüşünde talep etmesi durumunda işveren tarafından

sağlanmak zorundadır. Ayrıca işyerinin tehlike sınıfına göre ve işin ve çalışanın niteliğine bağlı olarak Bakanlıkça belirlenen aralıklarla da sağlık muayeneleri tekrarlanmalıdır [14].

2.6.1.4. Çalışanların Görüşlerinin Alınması Ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüğü

İşveren, çalışan veya çalışan temsilcileri ile sendika temsilcilerinin ile ilgili konularda görüşlerinin alınmasını sağlar ve görüşmelere katılmalarını da sağlayacaktır [14].

İşyerinde kullanılacak güncel teknolojilerin seçilmesi, seçilecek iş ekipmanlarının belirlenmesi, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması konularında da işveren çalışanların görüşlerini alacaktır. İş sağlığı ve güvenliği kanununun 18. Maddesinde belirtildiği üzere işveren aşağıda belirtilen hususlarla destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin önceden görüşlerinin alınmasını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının, yardımcı sağlık elemanı yangın mücadele ve tahliye personellerinin görevlendirilmesinde. Yapılan risk değerlendirmesi sonucu seçilecek koruyucu tedbirler ve kullanılması gereken uygun teçhizat ve ekipmanın belirlenmesinde [14].

2.6.1.5. Çalışanların Bilgilendirilmesi Ve Eğitimleri İle İlgili Yükümlülük

İşveren İSG' nin sağlanması amacıyla çalışan ve çalışan temsilcilerini bilgilendirmek ile yükümlü kılınmıştır. Bunu yerine getirirken iş yeri şartlarını göz önünde bulundurmak zorundadır. Bu bağlamda çalışanlar "İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler" konusunda bilgilendirilmelidir. Yine çalışanların yasal hak ve sorumlulukları konularında bilgilendirilmeleri de gerekmektedir. Ayrıca ilk yardım, acil durum, yangınla mücadele konuları ile görevlendirilenlerde bilgilendirilmek zorundadır. Bunlar dışında işveren "ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir" işveren bütün bunların yanı sıra "Risk değerlendirmesi, ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar." şeklinde açıklanmıştır [15].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işverenlere getirdiği diğer bir yükümlülükte; çalışanlara, ile ilgili eğitim verme yükümlülüğü olarak belirtilmiştir. İşverenin eğitim ile yükümlülüğü Kanunun 17. maddesin de ele alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışana, işe başlamadan önce verilmesi gerektiği esas alınmıştır. Çalışma yeri, iş ve iş ekipmanı değişikliği durumunda veya yeni bir teknolojinin iş yerinde kullanılması ile çalışanlara verilen eğitimlerin yenilenmesi gerektiği belirtilmiştir. Eğitimlerin değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenmesi gerektiği

ve düzenli aralıklarla yenilenmesi gerektiği belirtilmiştir. Kanun da işverenin çalışan temsilcilerini özel olarak eğiteceği belirtilmiştir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alıp mesleki eğitimi alma zorunluluğu bulunan işlerde, mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacağı da 17. Madde ile hükme bağlanmıştır [15].

Meslek hastalığına yakalanarak veya iş kazasına maruz kalarak işten ayrı kalan çalışana işe dönüşünde maruz kalınan kazanın veya meslek hastalığının nedenleri, korunma yolları ve bunlara karşı güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilmesi işverenin yükümlülükleri arasında sayılmıştır. Bunun dışın da herhangi bir nedenle altı aydan fazla işten uzak kalanlara, tekrar işbaşı yapmadan önce de bilgi yenileme eğitimi verilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Kanunun 17. Maddesinde çalışanlara verilecek eğitimlerinin maliyetlerinin çalışanlara yansıtılamayacağı, eğitimden kaynaklanan maliyetlerin işverence karşılanacağı belirtilmiştir [15].

2.6.1.6. Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Oluşturulması İle İlgili Dayanak

AB 89/391 sayılı AET Çerçeve Yönergesinde işveren: ile ilgili önlemleri almak ve etkinliğinin denetlenmesi vurgulanmıştır. İşveren: değişim ve uyarılama gereken durumlarda, süreci garanti altına alan bir iş güvenliği sistemine (organizasyonunu) oluşturmakla yükümlü kılınmıştır [12].

Bununla birlikte halihazırda yürürlükte olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “kapsam ve istisnalar” başlıklı 2. Maddesinde kanunun bütün kamu kurumlarını kapsadığı belirtilmiştir. Aynı kanunun “İşverenin Genel Yükümlülüğü” başlıklı 4. Maddesinde ise İSG ile ilgili sistemin (organizasyonun) oluşturulmasının işverenin yükümlülüğünde olduğu vurgulanmıştır [15].

Buna göre işveren; işyerinde riskleri tespit edecek veya ettirecek, riskleri yok etmek veya en aza indirmek için gerekli önlemleri alacak, iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları kapsamında yeterli nitelik ve belgelere sahip işyeri hekimi ve iş güvenliği istihdamını sağlayacak veya hizmet alımı yoluna giderek İSG sistemini oluşturabilecektir. İş sağlığı sistemini oluştururken İSG kurulunun oluşturulmasını sağlayıp işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, iş güvenliğine uyumun takibi, sağlık gözetimi gibi bir takım yükümlülükleri de yerine getirmesi konusu hüküm altına alınmıştır [15].

2.6.1.6.1. İş Yeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanları

Çalışanların sağlıklarının gözetimi ve takibi, mesleki hastalıkların tespiti ve önleme tedbirleri iş yeri hekimlerince yürütülmesi gereken görevlerden olmuştur [15].

Disiplinler arası çalışmayı zorunlu kılan İSG uygulamalarının, teknik bilgi gerektiren risk analizleri gibi çalışmalar ise iş güvenliği uzmanlarınca yerine getirilmesi gereken görevler olmuştur. Dolayısı ile işveren sağlık ve güvenlik çalışmalarını uzmanlık gerektiren iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eli ile sürdürebilecektir. İş sağlığı ve güvenliği kanunumuzun 6. Maddesinde işverenin iş yeri hekimini ve iş güvenliği uzmanını belirlenen nitelik ve belgelere sahip olmaları şartı ile kendi çalışanları arasından görevlendirebileceği hüküm altına alınmıştır. Çalışanları arasında belirlenen nitelik ve belgelere sahip personel olmaması durumunda ise işveren, hizmetlerini OSGB birimlerinden alabilecektir [15].

Her iki durumda da iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görevlerini yerine getirirken göz önüne alacakları yükümlülükleri 6331 sayılı kanunun 8. Maddesinde hükme bağlanmıştır. Buna göre işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirmeleri ile ilgili herhangi bir kısıtlamaya tabi tutulamayacaklardır. Bu kişilerin bağımsız bir şekilde meslek etiğine uygun olarak görevlerini yürütebilmeleri kanunun 8. Maddesi ile güvence altına alınmıştır [15].

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tespit edilen eksiklikleri işverene yazılı olarak bildirmek işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görevleri arasında sayılmıştır. Hayati tehlike arz eden bildirimler işveren tarafından yerine getirilmiyorsa, bu durumu Bakanlık yetkililerine bildirmekte yine iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının sorumluluğu olarak kabul edilmiştir. İş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ihmallerden dolayı işverene karşı sorumlu kılınmıştır. “İş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları” başlığı altındaki 8. Madde de kanun iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına, görevlerindeki ihmallerinden dolayı belgelerini askıya alma yaptırımı da getirmiştir. Eğer ihmal sonucu ölüm veya malullükle sonuçlanan bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelecek olursa iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınabilecektir. İşveren işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı sertifikaya, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (B) sınıfı sertifikaya ve az tehlikeli işyerlerinde ise (C) sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi gerekmektedir [15].

İşveren çalışma sürelerinden kaynaklanan nedenlerle tam zamanlı iş eri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurmak zorunda olan bir işveren “iş yeri sağlık ve güvenlik birimi” kurarak hizmetlerini yürütebilecektir [15].

Kamu kurumlarında gerekli belge ve niteliklere sahip iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı var ise ilgili personel asli görevinin yanı sıra, belirlenen süreleri aşmamak şartı ile İSG hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilebilir [15].

2.6.1.6.2. Çalışan Temsilcisi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile İlgili Yükümlülük

Çalışanlar arasından, çalışmalarına katılma, yapılan çalışmaları izleme, gerektiğinde tedbir alınması isteme ve buna benzer konularda çalışanları temsil etmek amacıyla “çalışan temsilcisi” görevlendirilebilecektir. Çalışan temsilcisi çalışanlar arasından seçimle belirlenebileceği gibi, seçimle belirlenemediği durumlarda ise atama ile görevlendirilebilirler. Çalışan temsilcisini görevlendirirken, işyerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurulacaktır [15].

Tablo 2.6.1.6.2. Çalışan Sayılarına Göre İşyerlerinde Görevlendirilecek Çalışan Temsilci Sayısı [15],

Çalışan Sayısı	Çalışan Temsilcisi
2-50	1
51-100	2
10500	3
501-1000	4
1001-2000	5
2000 ve Üzeri	7

Yukarıdaki tabloda 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre çalışan sayılarına göre görevlendirilecek çalışan temsilcileri belirtilmiştir. Birden fazla çalışan temsilcisi bulunan işyerlerinde, çalışan temsilcilerinin kendi aralarından seçimle belirleyecekleri bir baş temsilci belirlenecektir. İş ile ilgili herhangi bir tehlikenin yok edilmesi veya riskin en aza indirilmesi

konusunda, çalışan temsilcilerinin, işverenden gerekli tedbirleri alma konusunda istekte bulunmaları bir hak olarak verilmiştir. Çalışan temsilcilerine görevlerini yerine getirmeleriyle ilgili herhangi bir hak kısıtlamasına gidilemeyeceği gibi, görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren her türlü imkânı sunmakla yükümlü kılınmıştır. Sendikaların yetkili olduğu işyerlerinde sendika temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda çalışan temsilcisi olarak görev alma hakkına sahip kılınmıştır [15].

Belediyeler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20. Maddesi gereği, çalışan sayılarını göz önünde bulundurmak şartı ile, çalışanlar arasından seçimle belirlenecek çalışan temsilcisini görevlendirmekle yükümlü tutulmuşlardır. Çalışan temsilcisinin seçimle belirlenemediği durumlarda işveren konumundaki Başkanına atama yolu ile çalışan temsilcisi görevlendirme yetkisi verilmiştir. Belediyelerde yetkili sendika temsilcileri var ise, çalışmalarına sendika temsilcileri, çalışan temsilcisi olarak katılma hakkına sahip kılınmıştır [15].

İş sağlığı ve güvenliği kanununun işverene yüklediği diğer bir yükümlülük de, işyerinde İSG kurulu kurmakla ilgilidir. Ancak İSG kurulu kurulması şartı çalışan sayısının 50 den fazla olmasına ve yapılan işin altı aydan fazla süren sürekli bir iş olmasına bağlanmıştır. Kanunun 22. Maddesine göre işveren, İSG kurulunun kararlarına uymakla yükümlü tutulmuştur. Asıl işveren ve alt işveren ilişkisi olan işyerlerinde, her iki işverenin de kurul oluşturduğu durumlarda, çalışmaların yürütülmesi ve alınan kararların uygulanması konusunda iş birliğini ve koordinasyonu sağlama görevi asıl işverene verilmiştir. İş yerinde İSG kurulu asıl işveren tarafından kurulmuş ve alt işveren kurul kurmak zorunda değilse, alt işveren koordinasyonun sağlanması amacıyla yetkili bir temsilci atayabilmesi sağlanmıştır. Tersî durum konusu ise kurul oluşturması zorunlu olmayan işveren koordinasyon için vekâleten yetkili bir temsilci atayabilmesi kanunla hükme bağlanmıştır. Her iki işverenin çalışan sayıları gereği kurul oluşturmaları gerekmeyen durumlarda alt işveren ve asıl işveren çalışanlarının toplamı elliden fazla ise ortak bir kurulu oluşturulması ve koordinasyonu asıl işverenin sağlaması esas alınmıştır [15].

Belediyelerde gerçekleştirilen hizmetlerin bir kısmının veya tamamının 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa göre Hizmet Alımı ihaleleri ile alt işverenlerce yürütülmekte olduğu düşünüldüğünde, kurulu oluşturma ve koordinasyon konularında asıl işveren olan Belediyeler sorumlu tutulmuştur [16].

2.6.1.7. İşverenin Risk Değerlendirmesi ile İlgili Yükümlülüğü

Ülkemizde İSG çalışmalarını düzenleyen 6331 sayılı İSG kanununda, işyerlerinde risk değerlendirmelerini işverenin yapacağı veya yaptıracığı hükme bağlanmıştır. (4. Madde) Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3. Maddesinde “Risk Değerlendirmesi; İş yerinde var olan yada dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gereken çalışmalar” olarak tanımlanmıştır [15].

İş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulmasında risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak zorunlu kılınmıştır. İşletmelerin kuruluş aşamalarından itibaren oluşabilecek tehlikeleri analiz ederek önlemler geliştirilmesi, yani risklerin yerinde ve önceden önlenmesi esas alınmıştır. Risk değerlendirmelerinin işletmelerin çalışmaları süresince gözden geçirmeleri ve gerekli durumlarda yenilemeleri yeni oluşacak tehlikelerin önlenmesi açısından önemli görülmüştür [15].

Kanunun 10. Maddesinde risk değerlendirmesi yapılırken göz önüne alınması gereken hususlar sıralanmıştır. İşyerinde belirli risklere maruz kalma ihtimali olan çalışanların durumları göz önüne alınması gereken hususların başında sayılmıştır. Yapılan işe uygun iş ekipmanının seçilmesi ve yine uygun kimyasal maddelerin seçimi risk değerlendirmesi çalışmalarında dikkat edilmesi gereken konular olarak belirlenmiştir. İşyerinin tehlikeleri önleyici şekilde tertip ve düzeninin sağlanması risk değerlendirmesi yapılırken dikkat edilmesi gereken konulardan biri olarak sıralanmıştır. İşverenin risk değerlendirmesi yapılırken dikkat etmesi gereken hususlardan bir diğeri ise “Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu” şeklinde belirtilmiştir [16].

Risk değerlendirmesinin sonucu olarak alınması gereken “ tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı” belirleme yükümlülüğü de işverene yüklenmiştir. Kanunun 10. maddesinde ayrıca işyerinde uygulanması öngörülen İSG tedbirlerinin iş yerindeki idari yapının her kademesinde uygulanabilir olması gerektiği belirtilmiştir. Risk değerlendirmesi sonucu belirlenecek uygun çalışma şekillerinin ve üretim yöntemlerinin, çalışanların sağlık ve güvenliklerini koruma konusunda çitayı yükseltecek şekilde belirlenmesi esas alınmıştır. [15]

Yapılacak olan Risk değerlendirmesinin, hangi işyerinde nasıl ve kimler tarafından yapılacağı, kanunun 30. Maddesinde, çıkarılması öngörülen bir yönetmelik ile belirlenecektir denmiştir. Nitekim 29 Aralık 2012 Tarihinde “ İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” Resmi Gazetede yayımlanmış ve 30.12.2012 tarihinde de yürürlüğe girmiştir. Kanun işverene risk değerlendirmesi yapma veya yaptıрма yetkisi verirken, yönetmelikte ise işverenin risk

değerlendirmesini bir ekip kurarak yaptırması gerektiği belirtilmiştir. Yönetmeliğin 6. Maddesinde oluşturulacak risk değerlendirme ekibinde kimlerin olması gerektiği sıralanmıştır. Buna göre; işveren veya işveren vekil, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, çalışan temsilcisi ile, işyerinin mevcut durum ve oluşabilecek tehlikeler hakkında bilgi sahibi olan çalışanların ekibi teşkil etmesi gerektiği belirtilmiştir. İşverenin gerekli görmesi halinde işyeri dışından ekibe destek olmak üzere hizmet alınabilecektir [16].

Yönetmeliğin 7. maddesine göre risk değerlendirmesi işletmenin kuruluş aşamasından başlayacak şekilde ve tehlikeler tanımlanacak şekilde düzenlenecektir. 7. Maddenin devamında “riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir” denilmiştir. İşveren risk değerlendirmesinin yapıldığı her aşamada, ihtiyaç duyulması halinde çalışanların görüşlerinin alınmasını sağlamakla yükümlü tutulmuştur [16].

Yönetmeliğin “Tehlikelerin Tanımlanması” başlıklı 8. maddesinde tehlikelerin tanımlanabilmesi için çalışanlar ve işyerine ait asgari hangi bilgilerin toplanması gerektiği sıralanmıştır. Devamında aynı üretim özelliklerine sahip benzer işyerlerinde oluşan iş kazaları ve meslek hastalıklarının da değerlendirilebileceği bildirilmiştir [16].

Tehlikelerin belirlenmesi ve kayda alınmasında dikkat edilmesi gereken diğer bir husus; “toplanan bilgiler ışığında; İSG ile ilgili mevzuatta yer alan hükümlerde dikkate alınarak, çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeler.” Olarak belirtilmiştir. İşveren tespit edilen tehlikeler ile ilgili önceden herhangi bir ölçüm veya analiz yaptırmamış ise, risk değerlendirmesi oluşturulurken tespit edilen tehlikeler çalışanların maruziyet düzeylerini belirlemek amacıyla gerekli ölçüm ve analizleri yapmakla yükümlü tutulmuştur. Yönetmelikte bütün bunların yanı sıra risklerin ne şekilde belirleneceği ve analizinin nasıl yapılacağı konusuna 9. maddede açıklık getirilmiştir. Yönetmelikle işverenin hangi adımları izleyerek riskleri kontrol edebileceği 10. Madde ile açıklandıktan sonra, bütün yapılan bu risk değerlendirmesi çalışmalarının dökümanite edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Yapılan risk değerlendirmelerinin, iş yeri tehlike sınıflarına göre az tehlikeli iş yerlerinde altı, tehlikeli iş yerlerinde dört ve çok tehlikeli iş yerlerinde ise en geç iki yılda bir yenilenmesi öngörülmüştür. Bunun dışında işyerinin taşınması veya binalarda yapılan değişikliklerden sonra, kullanılan teknoloji veya iş ekipmanlarında değişiklik olması halinde, üretim yöntemlerinin değişmesi durumunda yine risk değerlendirmesinin yenilenmesi öngörülmüştür. İş yerinde meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı sonrası veya

çalışma ortamı ile ilgili sınır değerlere ilişkin bir mevzuatta değişiklik olması halinde de risk değerlendirmesinin yenilenmesi gerektiği belirtilmiştir [16].

Risk değerlendirmesinin yenilenmesini gerektiren bir diğer madde ise yönetmelikte; iş yeri dışında yeni bir tehlikenin oluşması olarak belirtilmiştir. İşveren konumunda ki belediyelerin “ risk değerlendirme yönetmeliği” esasları doğrultusunda risk değerlendirmelerini oluşturup yenileyebilecekleri tespit edilmiştir [16].

2.6.1.8. İşverenin Acil Durum Planları İle İlgili Yükümlülüğü

Belediyelerde İSG sisteminin oluşturulması sürecinde işverene yüklenen yükümlülüklerden biride Kanunun 11. maddesinde belirtilen “ Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele Ve İlk Yardım. ” ile ilgili yükümlülüğü sayılmıştır. İşveren konumundaki belediyelerin sistemi oluştururken kanunun 11. maddesine göre “ çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.” Denilerek acil durum planı ile ilgili yükümlülüğüne açıklık getirilmiştir. İşveren herhangi bir acil durum sonucu oluşabilecek olumsuz etkilerden korunmak için tüm ölçüm ve değerlendirmeleri yapmak ve acil durum planlarında hazırlamakla yükümlü tutulmuştur. Acil durumlarla mücadelede; işveren tahliye, yangın, ilk yardım gibi konularda belirli donanımına sahip personeli görevlendirirken, işyerinin büyüklüğünü ve taşıdığı özel tehlikeleri, yapılan işin niteliğini, çalışan sayısını dikkate almakla yükümlendirilmiştir. Bununla birlikte kanunda işverene acil durumlar ile ilgili gerekli araç gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırmak ve ekipleri her zaman hazır bulundurma yükümlülüğü verilmiştir [15].

Son olarak acil durum planları, ilk yardım, acil tıbbi müdahaleler, kurtarma ve yangınla mücadele kanunlarında, işverene yüklenen diğer bir yükümlülük ise, iş yeri dışındaki diğer kurumlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapması olarak belirtilmiştir [15].

2.6.2. Sistemin Oluşturulmasında İşçilerin Hak ve Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yürütülmesinde 6331 sayılı kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerin yanı sıra, çalışanlara yüklediği yükümlülükler ve tanıdığı bir takım haklar olmuştur. Bununla birlikte çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmeleri konusundaki denetim ve kontrol yine işverenin yükümlülüğü sayılmıştır [9].

Bu başlık atında 6331 sayılı İSG kanunu ile 4857 sayılı iş kanununun işçilere tanıdığı haklar üzerinde durulacaktır. Belediyelerde sistemin oluşturulması sürecinde çalışanların yükümlülüklerinin neler olduğu ve hangi haklara sahip oldukları açıklanma çalışılacaktır [9].

2.6.2.1. İşçinin Katılım ve Başvuru Hakkı

İşçilerin haklarını açıklamadan önce İşçi kavramının tanımına bakıldığında 4857 sayılı iş kanununun 2. Maddesine “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir” şeklinde tanımlanmıştır. Kanunda geçen tanımdan anlaşılabacağı üzere işçi tanımında iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi vurgulanması yapılmıştır. Ancak bunun dışında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda işçi kavramının sınırları genişletilmiş, iş sözleşmesi dışında, bedenlen alışmayı esas alan “taşıma, eser, vekâlet, ayın, komisyon ve adi şirket sözleşmelerine göre çalışanlar” işçi tanımının içine alınmıştır [17].

İş kanununda işçinin tanımında değinilen “iş sözleşmesi” kavramının da tanımı açıklanmıştır. Buna göre iş sözleşmesi karşılıklı taraflardan birinin (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın ise (işveren) ücret ödeme yükümlülük altına alan sözleşme olarak tanımlanmıştır [17].

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını düzenleyen 6331 sayılı İSG kanunun da İSG çalışmalarının ülkemizdeki işçi, memur, stajyer ve çırak dahil tüm çalışanları kapsadığı hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda ülkedeki bütün çalışanların İSG çalışmalarına dahil edilmesi öngörülmüştür. Kanunda işçi kavramından ziyade çalışan kavramı kullanılmıştır. Çalışanlara çalışmalarında bir takım haklar verilmiş ve yükümlülükler yüklenmiştir [15].

İş sağlığı ve güvenliği kanununun 18. Maddesinde işverene, çalışmalarında çalışan veya çalışan temsilcisinin görüşünü alma yükümlülüğü olduğu açıklanmıştır. İşverene yüklenen bu yükümlülük ile aynı zamanda çalışmalarına katılım hakkı oluşturulmuştur. Çalışan veya çalışan temsilcilerinin sağlığı ve güvenliği çalışmalarında görüşlerini bildirme hakkına sahip oldukları vurgulanmıştır. Tanınan katılım hakkı doğrultusunda İSG görüşmelerinde yer alabilecekleri ve İSG konularında yeni teklifler sunabilecekleri hakkı haiz kılınmıştır. Çalışanlar, iş yerinde uygun teknoloji ve iş ekipmanı seçiminden risk değerlendirme çalışmalarına, alınması gereken tedbirlerden, koruyucu donanım ve ekipmanların tespitine kadar iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılma ve görüş bildirme hakkına kavuşturulmuştur. Ayrıca çalışanlar, bilgilendirme ve çalışanlara verilecek eğitimin planlanması aşamasında da önceden görüşlerini bildirme hakkına sahip kılınmıştır [15].

İşyerinde oluşacak ciddi ve yakın bir tehlike meydana gelmesi durumunda çalışanlar kurula başvurarak durumun tespitini isteme hakkına kavuşturulmuştur. İşyerinde kurul bulunmaması durumunda çalışanın işverene başvurabileceği belirtilmiştir [15].

2.6.2.2. Çalışmaktan Kaçınma ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı

Bir önceki başlıkta belirtilmiş olduğu üzere 6331 sayılı Kanunun 13. Maddesinde çalışana kurula veya işverene başvuru hakkı tanındığı açıklanmıştır. Kurul veya işveren çalışanın başvurusu üzerine derhal karar verip durumu tutanakla tespit etmek ve sonucu çalışan veya çalışan temsilcisine bildirmekle yükümlü tutulmuştur [15].

13. maddenin devamında çalışanın başvurusu sonucu kurul veya işveren gerekli kararları alıp tedbirleri uygulamaz ise, çalışanların gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Kanun ile ayrıca çalışanlara çalışmaktan kaçınma hakkı ile birlikte, bu döneme ait ücret ve iş sözleşmesinden doğan hakları da saklı tutulmuştur. İşyerinde meydana gelebilecek ciddi ve yakın tehlike önlenemeyecek bir tehlike ise, çalışanlar 13. Maddenin 1. Fıkrasında belirtilen usule uygun olmaksızın işyeri veya tehlikeli bölgeyi terk ederek, belirlenen güvenli bölgeye gitme hakkına kavuşturulmuştur. Bu durumda çalışanların hiçbir haklarının kısıtlanamayacağı kanun ile güvence altına alınmıştır [15].

Kanunda 13. Maddenin 4. Fıkrasında iş sözleşmesine tabi çalışanları, taleplerine rağmen gerekli tedbirler alınmıyor ise, çalışanların tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilecekleri bir hak olarak getirilmiştir [15].

2.6.2.3. Çalışanların Yükümlülükleri

Sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturarak çalışanları risklerden ve tehlikelerden korumakla ilgili işverene yüklenen yükümlülük, çalışanlara da doğal olarak bir takım yükümlülükler yüklenmesini beraberinde getirmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kanununun 19. Maddesinde çalışanla, kendileri veya çalışmalarından etkilenen diğer çalışanları sağlık ve güvenlik açısından tehlikeye düşürmemekle yükümlü tutulmuşlardır. Bu hususta çalışanlara kendilerine verilen eğitimleri ile işverenin bu konu ile ilgili talimatlarına uygun olarak çalışma yükümlülüğü de yüklenmiştir. 19. Maddenin 2. Fıkrasında çalışanların İSG eğitimi ve işverenin talimatları doğrultusundaki yükümlülükleri sıralanmıştır. Çalışanlar çalışma ortamındaki her türlü araç gereç ve iş makinelerini kullanma talimatlarına uygun kullanmakla yükümlüdürler. Kişisel koruyucu donanımların doğru

kullanılması ve keyfi olarak çıkarılmaması da diğer bir önemli husustur. Çalışanlar çalışma ortamlarında karşılaşılan herhangi bir tehlike karşısında işveren yada çalışan temsilcisine haber vermekle yükümlüdürler. İSG çalışmaları ile ilgili çalışan işverenle işbirliği yapmakla da yükümlüdür [15].

2.7. Belediyelerde Sistemin Oluşturulması Sürecinde Risk Değerlendirmeleri

Belediyelerde yapılacak İSG sistemini oluşturma süreci ile ilgili önemli adımlardan birisi risk değerlendirmesi çalışmaları olmuştur. Ülkemiz de ve dünya da çalışmalarının temelini, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirmek veya tamamen ortadan kaldırmak oluşturmıştır. Bu hedeflere ulaşabilmek adına, iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan tehlikelerin ortadan kaldırılması, oluşabilecek risklerin önceden öngörülerek gerekli tedbirlerin alınması esas alınmıştır. Risklerin belirlenmesinde ve kontrol altına alınmasında her riskin ayrı ayrı tespit edilmesi ve alınacak önlemlerin her risk için ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği belirlenmiştir. Risk değerlendirme sürecindeki amaç tehlikeleri tespit etmek için toplanan verilerin incelenerek risklerin kontrolüne yönelik tedbirlerin belirlenmesi olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmayı yaparken izlenecek adımlar tehlikenin ortadan kaldırılması, tehlike oluşturan unsurun daha az tehlikeli olan ile değiştirilmesi, tehlikeyi azaltacak teknik tedbirlerin alınması kişisel koruyucuların kullanılması olarak sıralanmıştır [18].

İş sağlığı ve güvenliğinde iki temel risk analizi yaklaşımı olduğu kabul görmüştür. Bunlardan ilki reaktif yaklaşım olarak bilinen, herhangi bir iş kazasından sonra kazanın tekrarlanmaması için kaza nedenlerini araştırma ve tekrar olmaması için çözüm bulma yaklaşımı olmuştur. Diğer risk analizi yöntemi ise, herhangi bir kaza meydana gelmeden riskleri öngörerek ortadan kaldırmaya yönelik çalışmayı esas alan proaktif yaklaşım olarak kabul edilmiştir. Bugün bu iki temel yaklaşımın ışığında birçok risk değerlendirme tekniği geliştirilmiştir. Bu tekniklerin bir kısmı sözel mantık ile tamamen risk değerlendirmesini yapan yetkilinin tecrübe ve gözlemlerine dayanarak riskin öncelik değerlerini tahmin etmeye yönelik Kalitalif yaklaşım olarak adlandırılmıştır. İkinci gruptaki teknikler ise "Kantitatif" risk değerlendirme yöntemleridir ki riskin hesaplanmasında sayısal yöntemler esas alınmıştır. Belirlenecek risk değerlendirme yönteminin, işyerinde uygulanabilir olması, çalışma koşullarında iyileştirme getirmesi, iş kazaları ve meslek hastalıkları sıklık hızında azalma sağlaması esas alınmıştır [18].

Kullanılan risk yöntemleri, ön tehlike analizi, birincil risk analizi, güvenlik fonksiyon analizi, risk haritası, iş güvenliği denetlemesi, iş güvenliği analizi, süreç/sistem kontrol listeleri, işlemleri inceleme tekniği,

göreceli sıralama- dow ve mond indisleri analizi, risk analizi, olursa ne olur? analizi, tehlike ve işletebilirlik analizi, hata türleri, etkileri ve kritiklik analizi, hata ağacı analizi, olay ağacı analizi, neden-sonuç analizi, insan hatası analizi, insan hata tanımlaması, insan güvenilirlik değerlendirmesi, insan hata oranı tahmini tekniği, hiyerarşik görev analizi, yönetim bakışı ve risk ağacı analizi, enerji analizi, güvenlik bariyer diyagramları, kınney modeli, zürih tehlike analizi, makine risk değerlendirmesi, tehlike erken uyarı modeli, ortalamadan sapma tekniği, ağırlıklandırılmış ortalamalardan sapma tekniği, risk değerlendirme tablosu "L Tipi Matris, X Tipi Matris." [18].

Risk değerlendirme çalışmaları aşamalara ayrılacak olursa ilk adım risklerin belirlenmesinde araştırma ve gözlem olmuştur. Bu adımı sırası ile tehlikelerin tanımlanması, risklerin tanımlanması, risk değerlendirmesinin yapılması şeklinde sıralanmıştır. Tehlikelerin tanımlanmasında sistematik olunması, kaza oluşturabilecek her tehlikenin tek tek listelenmesi önemsenmiştir. Tehlikelerin tanımlanmasından kontrol listelerinin oluşturulması ve bu listelere daha önce yaşanmış kazaların nedenleri, psikolojik ve fiziksel tehlikelerin neler olduğunun dikkate alınarak hazırlanmasının çalışmaları kolaylaştıracağı düşünülmüştür. Kontrol listeleri ile iş yerindeki tehlike oluşturabilecek (yangın, patlama, tehlikeli, kimyevi madde vb.) her etken tek tek listelenmiş ve gözden kaçırılmamış olunacaktır [19].

Tablo: 2.7. Örnek İşyeri Tehlike Tanımlama [19].

	EVET	HAYIR	İŞLEM TARİHİ
1.Yangına karşı güvenlik önlemleri var mı_?			
2.Gürültüye karşı alınan önlemler var mı?			
3.Elektrik tesisatı uygun mu?			
4.Kimyevi maddelere karşı önlemler alındımı?			

Yukarıdaki örnek sorular dışında tehlikeleri tanımlayacak daha birçok soru belirlenerek tehlike listelerinin hazırlanabileceği öngörülmüştür. İşyerinde oluşabilecek tehlikeleri belirlemede aşağıdaki hususlarda dikkatle belirlenmelidir, [19]

Çalışma ortamının yerinden kaynaklanabilecek tehlikeler. İşyerine ait bina ve ek yerlerinin plana uygun olmaması veya planda bulunmayan ilavelerin binaya yapılması sonucu oluşabilecek tehlikeler. İşyeri bina ve eklentilerinin yapılacağı malzemelerin seçiminden kaynaklanabilecek tehlikeler. İşyerinde yürütülen bütün faaliyetler esnasında belirlenecek çalışma esasları ile "vardiya düzeni, ekip çalışması, organizasyon, nezaret sistemi, hiyerarşik düzen" ve ziyaretçi gibi faktörlerden oluşabilecek tehlikeler. İşin yapılması ile ilgili seçilen makine, iş ekipmanları, üretim tekniklerinin iş ve çalışanlar açısından uygun seçilmemesinden

kaynaklanan tehlikeler. Elektrik tesisatları ile ısıtma ve havalandırma sistemleri, drenaj, yangınla mücadele ekipmanı gibi tesisat ve ekipmanlardan oluşabilecek tehlikeler. Yanma veya patlama riski bulunan maddelerin depolanması, taşınması veya imhası sırasında meydana gelebilecek tehlikeler. İşyeri içindeki ulaşım yollarından kaynaklanabilecek tehlikeler. İşyeri ve çalışan hijyen koşullarından oluşabilecek tehlikeler. Çalışanlara yeterli eğitim ve bilgilendirme verilmemesinden kaynaklanabilecek tehlikeler [19].

Risk Değerlendirme Yönetmeliğinde tehlikeler belirlendikten sonra Risk Değerlendirmesi aşamasına geçilmesi belirtilmiştir. Belirlenen tehlikelerin "her biri ayrı ayrı dikkate alınarak bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta oluşabileceği ile bu risklerden kimlerin, nelerin, ne şekilde ve hangi şiddetle zarar göreceği belirlenir." Toplanan bilgiler ışığında belirlenen riskler, risklerin nitelikleri, işyeri tehlike sınıfı veya ulusal ve uluslararası ölçüler esas alınarak belirlenen yöntemlerden biri veya bir kaç birlikt kullanılarak analiz edilebilecektir [19].

2.7.1. İşçilerden Kaynaklanan Riskler

Risklerin oluşmasında insan faktörünün fazlaca etkili olduğu düşünülmüştür. Riskin önlenmesinde olduğu gibi, riskin oluşmasında da insan etkili bir faktör sayılmıştır. İnsandan kaynaklanan risklerin başında dalgınlık, dikkatsizlik, eğitimsizlik, bilgisizlik gibi nedenler sıralanmıştır. Bunlar dışında çalışanların, yükümlülüklerini yerine getirmedikleri takdirde de risk faktörleri oluşturabilecekleri düşünülmüştür [19].

Çalışanlardan kaynaklanan risk etmenlerinin ortadan kaldırılması için bir takım önlem, denetim ve kontrollerin yapılması düşünülmüştür. Bunlar; çalışanların işe alımında sağlık kontrolünden geçmeleri, mesleki yeterlilik belge şartlarını sağlayıp sağlamadığı, eğitimlerinin verilmesi şeklinde sıralanmıştır [19].

2.7.2. Çalışma Ortamından Kaynaklanabilecek Riskler

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk faktörlerini oluşturan diğer önemli etkenin çalışma ortamı olduğu düşünülmüştür. Çalışma ortamında meydana gelebilecek her türlü eksikliğin risk oluşumunu etkileyen bir faktör olduğu düşünülmüştür. Özellikle Belediye faaliyetleri arasında çok tehlikeli sınıfta yer alan işler için çalışma ortamlarında meydana gelebilecek en küçük aksaklığın risk oluşumunda etkili olacağı belirtilmiştir [9].

Çalışma ortamından kaynaklanan risk etmenleri için şüphesiz bir çok neden sıralanmıştır. Ancak burada çok tehlikeli sınıfta yer alan işler için çalışma ortamlarından kaynaklanabilecek nedenler ele alınmıştır. Bu nedenlerin başında, makine ve teçhizatın yeteri derecede korunmayışı,

kişisel koruyucu donanım malzemelerinin kullanılmaması, çalışma ortamlarındaki dağınıklıklar, ışık kaynaklarının yetersiz oluşu, gürültü, aşırı sıcak ve soğuk hava, iş makinelerinin bakımının zamanında yapılmaması gibi faktörler sayılmıştır [9].

2.8. Sistemin Oluşturulma Sürecinde İş Kazaları

Risk değerlendirme çalışmalarında, iş kazalarının önlenmesi veya en aza indirilmesi esas alınmıştır.

2.8.1. İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları

Hukuki anlamda iş kazası kavramı 6331 sayılı Kanunun "Tanımlar" başlıklı 3.maddesinde "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olayı" şeklinde tanımlanmıştır [20].

Bunun dışında genel olarak kaza kavramı herhangi bir sebebe bağlı olmaksızın, beklenmedik bir anda gerçekleşen ve olumsuz sonuçlar meydana getiren olay olarak tanımlanmıştır. Ayrıca diğer bir tanıma göre iş kazası kavramı; çalışanların gördükleri iş sırasında çalışma ortamından ya da insan faktöründen kaynaklanan nedenler ile maddi ve manevi kayıplarla sonuçlanan kazalara uğraması olarak tanımlanmıştır [20].

İş kazalarının çalışanları ve işverenleri etkileyen olumsuzluklarının yanı sıra, ülke ekonomilerini de olumsuz etkileyen sonuçları olduğu tespit edilmiştir.

ILO tarafından yapılan ve 1999-2008 yıllarını kapsayan bir araştırmaya göre; Türkiye'deki ölümlü iş kazaları ortalamasının, Avrupa'nın yedi katından fazla olduğu tespit edilmiştir. İş kazası ölüm oranlarının bu derece yüksek olması çalışanlar, işverenler ve ülke ekonomisi açısından da endişe verici olarak değerlendirilmiştir [20].

SGK istatistik yıllıklarının hazırlamış olduğu veriler doğrultusunda her yıl 70 ila 80.000 iş kazasının meydana geldiği ve bu iş kazalarının 1200 ila 1500 ünün ölümle sonuçlandığı görülmüştür. Sürekli iş göremezlik rakamlarının 1200 ila 2000 arasında olduğu tespit edilmiştir [20].

2004 yılı ile 2013 yılı arasında iş kazası hızının binde 13 lerden binde 6 lara gerilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 2013 yılından itibaren iş kazası hızı 2004 yılı ile 2013 yılı arasındaki iş kazası hızının da üstünde binde 17 lere yükseldiği görülmüştür. İş kazalarının SGK na bildirimlerinin düzenlenmesi ile

rakamların arttığı düşünülse de, 6331 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 2013 yılından itibaren iş kazaları hızının artış göstermesinin üzerinde durulması gereken bir konu olduğu düşünülmektedir. Bu istatistikler iş kazalarının azaltılması yönünde yeterli çalışmaların yapılması gerektiğini bunun yanı sıra meslek hastalıklarını tespit edip kayıt altına almadaki sorunların giderilmesi gerektiğini göstermiştir [20].

İş kazalarına dair incelenmesi gereken bir diğer konuda iş kazalarının nedenlerinin yüzde dağılımlarıdır. 2007 ile 2012 yılları arasında yaşanan her üç iş kazasından birinin, bir veya birden fazla cismin sıkıştırması, ezmesi, batması ve kesmesi sonucu olduğu görülmüştür. İş kazalarından her beşinde birinin düşen cisimlerden kaynaklandığı görülmüştür [20].

İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye veya en aza indirmeye yönelik İSG çalışmaları ulusal ve uluslararası politikalar olarak her geçen gün yenilenmektedir. Geçtiğimiz yıllarda "6 Haziran 2014 tarihinde, 2014-2020 dönemine ilişkin 'Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Strateji Dokümanı' yayımlanmıştır." Dokümanda yedi ana hedef belirlenmiştir. Bunlar; konusunda "ulusal stratejilerin güçlendirilmesi", üye devletlerin, çalışmalarını, denetleme konusunda daha etkili olması, yürürlükte olan mevzuatların sade bir hale getirilmesi, iş gücü yaş ortalamasının artması sorununun ele alınması ve oluşan yeni risklerin değerlendirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, istatistiki bilgilerin toplanması ile ilgili iyileştirme çalışmalarının yapılması ve bunla ilgili bilgi tabanı oluşturulması şeklinde sıralanmıştır. Ülkemizde 2014 ve 2018 arası III. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ve Eylem Planı için de yukarıda sıralanan hedeflerin belirleyici etken olduğu belirtilmiştir [22].

Ülkemizde 6331 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren İSG ile ilgili "koruyucu ve önleyici yaklaşımı esas alan 36 yönetmelik ve 4 Tebliğ" yayınlandığı bilinmektedir. Bununla birlikte değişen koşullara uyum ve oluşan yeni problemleri gidermek adına mevcut mevzuatın oluşan ihtiyaçlar doğrultusunda güncellendiği görülmektedir [22].

Geliştirilen bu politikalara rağmen iş kazaları ile ilgili elde edilen veriler doğrultusunda 2013 yılında en çok iş kazasının görüldüğü sektör %14,5 ile metal eşya imali iken, %7,4 oran ile inşaat sektörünün ikinci sırada yer aldığı görülmüştür. Ancak ölümlü iş kazası istatistikleri incelendiğinde ise inşaat sektörünün %38,3 ile birinci sırada yer aldığı görülmüştür. Ülkemiz de İSG çalışmalarında 2014-2018 dönemini kapsayan "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi-III" de koruyucu ve önleyici anlayış doğrultusunda yeni hedefler belirlenmiştir [22].

İSG çalışmalarında uygulanan faaliyet alanlarının niteliklerinin kalitelileştirilmesi ve standart hale getirilmesi bu hedeflerden biridir. İş kazası ve meslek hastalıklarına ait istatistiksel bilgilerin kayıt altına alınmasında yeni sistemlerin geliştirilmesi diğer bir hedef olarak belirtilebilir.

Meslek hastalıklarının tanımlarının geliştirilmesi ve toplumda İSG kültürünün geliştirilmesi önemli diğer bir hedef olarak belirtilmiştir. Ayrıca kamu ve tarımsal alanlarda İSG çalışmalarının yaygınlaştırılması da amaçlanan hedefler arasında sayılabilir [22].

2.8.2. İş Kazasının Öğeleri

Kamuda İSG nin geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin artırılması yönündeki hedefin belediyelerdeki İSG çalışmaları açısından önemli olduğu düşünülmektedir [22].

Bir işyerinde olacak veya olmuş iş kazasının bir takım öğelerinin olduğu belirtilmiştir. İş kazası meydana geldiğinde iş kazasına maruz kalan çalışanın fiziksel veya ruhsal zarara uğramış olması iş kazasının zarar öğesini oluşturduğu belirtilmiştir. İş kazasının bir diğer öğesi ise iş sırasında meydana gelen istenilmeyen ani olay olarak sayılmıştır. Diğer bir iş kazası öğesi ise meydana gelen iş kazasının kaza ile zarar ve işverenin eylemi ile zarar arasında illiyet bağının olması sayılmıştır. Meydana gelen kazanın iş kazası sayılması için illiyet bağının yanı sıra çalışanın sigortalı olması gerektiği de belirtilmiştir [22].

2.8.3. İş Kazası Sayılan Haller

İş yerinde meydana gelen bir kazanın hangi hallerde iş kazası sayılması gerektiği 5510 sayılı Kanunun 13.maddesinde sıralanmıştır. Meydana gelen olayın iş kazası sayılabilmesi için bu maddenin bentlerinde sıralanan durumlardan birinde meydana gelmiş olması gerektiği belirtilmiştir [23-24].

Meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için sigortalı çalışanın iş yerinde kazaya uğramış olması gerektiği belirtilmiştir. Burada işyeri kavramından nerenin veya nerelerin kastedildiği hususu açıklanmamıştır. Ancak iş kanunu 2.maddede işyeri "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim" şeklinde tanımlanmıştır. Aynı maddenin 2.bendinde [23-24] ;

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi eklentiler ve araçlarda işyerinden sayılır [23-24].

Yukarıda iş kanununun 2.maddesinde belirtilen yerler işyeri olarak kabul edilmiş ve bu yerlerde meydana gelecek kazalar iş kazası olarak değerlendirilmiştir. Sosyal Sigortalar ve Genel

Sağlık Sigortası Kanunu 13.maddenin 2.bendinde "işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeni ile sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeni ile" oluşan kazalarda iş kazası olarak kabul edilmiştir. Aynı maddenin 3.bendinde "Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda" meydana gelen kazalar bir diğer iş kazası sayılan durum olarak belirtilmiştir [23-24].

Bununla birlikte 13.maddenin 4.bendinde "hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar" kapsamına giren "emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda" meydana gelen kazalar iş kazası olarak değerlendirilmiştir. Son olarak "sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren..." durumlarda iş kazası sayılan hallerden olarak kabul edilmiştir [23-24].

2.8.4. Belediyelerde Meydana Gelen İş Kazaları

Belediyelerde yürütülen faaliyetlerin çok çeşitli olması nedeni ile meydana gelebilecek iş kazaları da çeşitlilik göstereceği tespit edilmiştir. Belediyelerde yürütülen faaliyetlerin benzerlik göstermesi, benzer işlerde benzer iş kazalarının meydana gelebileceği görülmüştür [25].

Belediye faaliyetlerinin başında asfalt, yol, kaldırım, kanalizasyon gibi çalışmaları kapsayan inşaat işyeri olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra yine belediye görevleri arasında sayılan bina yapımı ve onarımı çalışmaları da inşaat işlerinde meydana gelebilecek kazaları kapsadığı görülmüştür. Asfalt çalışmalarında çalışanların kimyasal risklere maruz kalması veya ısıya dayanıklı ayakkabılar olmaması gibi durumların iş kazalarına yol açabileceği belirtilmiştir [25].

Belediyelerde yürütülen bir diğer önemli faaliyet alanının ise makine ikmal birimleri olduğu görülmüştür. İş makinelerinin, araçların bakım ve onarımlarının yapıldığı kaynak, marangozhane gibi iş alanlarının da yürütüldüğü makine ikmal birimlerinde de yine bu iş alanlarında oluşabilecek çeşitli iş kazalarının meydana gelebileceği görülmüştür. Temizlik işleri birimlerinin yürüttüğü faaliyetlerde yine çalışanların tehlikelere maruz kalıp iş kazalarının oluşabileceği bir faaliyet alanı olduğu görülmüştür. Bunlar dışında Park ve Bahçeler birimlerinin yürüttüğü park yapım işleri ve yeşillendirme çalışmaları, budama ve çim biçme faaliyetleri de yine iş kazalarının meydana geldiği birimler olduğu belirtilmiştir [25].

2.8.4.1. İş Kazalarının Nedenleri

Belediye çalışmaları sırasında meydana gelebilecek iş kazalarının başlıca iki nedeni olduğu belirtilmiştir. Bunlardan ilkinin işten kaynaklanan iş kazaları olduğu, diğerinin ise çalışanlardan kaynaklanan iş kazaları olduğu belirtilmiştir [25].

2.8.4.1.1. İşten Kaynaklanan İş Kazaları

Yukarıda belirtilen belediye faaliyetleri sırasında Makine ikmal çalışmalarında yeterli fiziksel ortamın olmayışının iş kazalarına yol açtığı belirtilmiştir. Marangozhane, kaynak atölyesi ve diğer atölyelerdeki çalışma alanlarının düzensizliği ve istifleme işlemlerindeki hatalar işten kaynaklanan iş kazaları nedenleri olarak belirtilmiştir [25].

Raflara düzenli yerleştirilmeyen işekipmanları ve teçhizatlarında iş kazalarına neden olduğu tespit edilmiştir [25].

Asfalt çalışmalarında sıcaklığa dayanıklı ayakkabıların kullanılmaması, asfalt plentinde elektrik iletimi ile ilgili gerekli tedbirlerin alınmamış olması iş kazalarına yol açan nedenler olarak belirtilmiştir. Kaldırım ve yol çalışmalarında gerekli trafik tedbirlerinin alınmaması, inşaat malzemelerinin taşınması sırasında gerekli tedbirlerin alınmaması iş kazalarına yol açan nedenler olarak belirtilmiştir. Sıvı atık arıtma tesislerinde gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmaması özellikle bakım onarım çalışmalarında meydana gelebilecek iş kazaları nedenleri arasında belirtilmiştir [25].

Katı atık tesisleri de iş kazalarına yol açabilecek en önemli etken biyolojik ve kimyasal unsurlar olarak belirlenmiştir. Katı atık toplama tesisinde çalışan iş makinelerinden kaynaklanabilecek iş kazaları da işten kaynaklanabilecek kazalardan biri olarak belirtilmiştir. İtfaiyecilik çalışmalarında yangın anında meydana gelebilecek iş kazaları yine işten kaynaklanabilecek iş kazaları olarak değerlendirilmiştir. Uygun kişisel koruyucu donanımların kullanılmaması, itfaiye araçlarının bakım ve kontrollerinin aksatılması, eksik teçhizat gibi nedenlerin iş kazalarına yol açabileceği belirtilmiştir [25].

2.8.4.1.2. Çalışandan Kaynaklanan İş Kazaları

Belediyelerde meydana gelen iş kazalarında çalışanlardan kaynaklanan nedenlerin önemli ölçülerde olduğu belirlenmiştir [26].

Özellikle çalışanların İSG konusundaki eğitim yetersizliğinin bunların başında geldiği görülmüştür. Çalışanın işine özen göstermemesi, adaptasyon eksikliği e sosyal yetersizlik gibi nedenlerde çalışan kaynaklı iş kazaları nedenleri olarak belirtilmiştir. Çalışanların deneyimsizlikleri başkasının işine karışma gibi faktörler sonucu çalışan kaynaklı iş kazalarının meydana geldiği bildirilmiştir. Bunun yanı sıra ülkemizde kol gücü ile çalışanların önemli bir kısmının eğitim düzeylerinin düşük olduğu ve meslekleri ile ilgili herhangi bir eğitim almadıkları da belirtilmektedir. Çalışanların, kendilerine verilen iş güvenliği eğitimlerini önemsememeleri ve uymamaları, kullanmaları gereken kişisel koruyucu donanımları kullanmamaları çalışandan kaynaklı iş kazaları olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca çalışanların kendi işi olmadığı halde başka bir işi yapmaya çalışmaları, elektrik ile ilgili işlerle çalışırken gerekli güvenlik önlemlerini almamaları gibi nedenlerde çalışanlardan kaynaklı iş kazaları arasında belirtilmiştir [26].

2.9. Sistemin Oluşturulması Sürecinde Alt İşveren Asıl İşveren İlişkisi

İş kanunu ile gelen yeniliklerden birisi "alt işveren kavramı" ve asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmuştur [17].

2.9.1. Alt İşveren Asıl İşveren Kavramları

İş Kanunu Tanımlar başlıklı 2.maddesine göre; herhangi bir işveren işyerinde yürüttüğü çalışmalara ilişkin, yardımcı işlerde ya da yaptığı işin bir bölümünde uzmanlık gerektiren alanlarda, çalışmalarını tamamen bu işte çalıştırması şartı ile başka bir işverene iş vermesi durumu asıl işveren ve alt işveren ilişkisi olarak tanımlanabilir. Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinde alt işveren çalışanlarına karşı asıl işverende sorumludur [17].

İş Kanunu 2.Maddesinin sonuna, 5538 sayılı Kanun ile iki fıkra eklenmiş ve buna göre de kamu kurum ve kuruluşlarında özel sektöre uygulanan yukarıdaki sınırlamaların kaldırılarak alt işverene iş verebilecekleri belirtilmiştir. Ayrıca 5763 sayılı Kanun ile İş Kanununun 3.maddesinde yapılan düzenleme ile Asıl işveren-Alt işveren arasındaki ilişkinin yazılı sözleşme ile gerçekleştirilmesi zorunlu hale getirilmiştir [17].

2.9.2. Alt İşveren Ve Asıl İşveren İlişkisinin Unsurları

Belediyelerde bir iş ilişkisinin asıl işveren ve alt işveren ilişkisi olabilmesi için İş Kanunu 2.maddede yer alan tanımdaki bütün unsurların bulunması esas alınmıştır. Aşağıda alt başlıklar halinde açıklamaya çalışacağımız bu unsurlardan birinin olmaması o ilişkiyi asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmaktan çıkaracağı belirtilmiştir [17].

2.9.2.1. İşin Yapıldığı İş Yerinin Asıl İşverene Ait Olması

Alt işveren-asıl işveren ilişkisinin unsurlarından ilki, alt işverene verilen işin yapılacağı iş yerinin asıl işverene ait olması gerektiği belirtilmiştir. Burada işyeri kavramını İş Kanununun Tanımlar başlıklı 2.maddesine göre tanımlaması "İş Kazası Sayılan Haller" başlığı altında açıklanmıştır. Ancak bazı işlerin iş yerinde yapılamayacağı göz önüne alındığında bu gibi işlerinde alt işverene verilmesi halinde yine asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğunun kabul edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Örneğin Belediyelerin yürüttüğü kaldırım yapımı işleri sabit bir yerde yapılmadığı gibi işin yapıldığı yerin yine bir işyeri olmadığı bilinmektedir. Buna rağmen yapılan işin niteliği gereği kuruluna iş ilişkisi asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilmiştir [17].

2.9.2.2. İki Farklı İş Verenin Bulunması

Alt işveren -asıl işveren ilişkisinde ki diğer bir unsur da bu iş ilişkisinin her iki tarafında da işverenlik sıfatına haiz kişi veya kurumların bulunması gerektiği belirtilmiştir. Taraflardan birinin işverenlik sıfatı taşınamaması durumunda bu iş ilişkisinden alt işveren-asıl işveren ilişkisi olarak söz edilemeyeceği açıklanmıştır. Örneğin bir işveren çalışanların servis işini minibüs sahibi olan birine vermesi halinde, bu işi minibüs sahibinin bizzat yapması durumunda bir alt işveren-asıl işveren ilişkisi olmayacaktır [17].

2.9.2.3. İşin Bir Bölümünün Alt İşvene Verilmesi

Alt işveren-asıl işveren ilişkisinin oluşması için gereken diğer bir unsur; asıl işin tamamının değil bir kısmının veya iş yerindeki işe yardımcı bir işin başka bir işverene devredilmesi ile gerçekleşeceği belirtilmiştir. İşyerinde görülen işin tamamı devredilmiş ise bu ilişki yine alt işveren-asıl işveren ilişkisi olmayacağı belirtilmiştir [17].

2.9.2.4. Alt İşverenin İşçilerinin Sadece Asıl İşverenin İşlerinde Çalıştırılması

Alt işveren-asıl işveren ilişkisinin son unsuru "alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan işte çalıştırılmasıdır." Bu unsur İş Kanununun 2.maddesinde " Bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren" olarak belirtilmiştir. Bu durumda alt işverenin işçileri birden çok işverenin işlerinde çalıştırılıyorsa bu durumda alt işveren-asıl işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir [17].

2.9.3. İş Güvenliği Bakımından Her İki İşverenin Sorumluluğu

İş Kanunu 2.maddesinin son cümlesinde "bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o iş yeri ile ilgili olarak bu İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." denilmiştir. Burada çalışanların sosyal, güvenlik ve ekonomik açıdan korunması amaçlanmıştır. Bununla birlikte bu sorumluluk "Borçlar Kanununun anlamında müteselsil sorumluluk" olarak anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. Dikkat edilmesi gereken hususunu, her iki işverenin sorumlu sayılabilmesi için yukarıda belirtilen unsurların eksiksiz yerine getirilmiş olmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Aksi taktirde herhangi bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olmayacağı belirtilmelidir. Alt işveren asıl işveren ilişkisi doğduktan sonra oluşan "sorumluluk hükmü kamu düzenine ilişkin ve emredici hüküm olduğundan tarafların anlaşmasıyla bertaraf edilmesi mümkün değildir." [27].

Yargıtay bir kararında; Müteselsil sorumluluğu alt işveren ve asıl işverenin birlikte sorumluluğu olarak tanımlamıştır. Buna göre alt işverenin çalışanlarının uğrayacakları iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı, asıl işverenin maddi ve manevi olarak müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Bu durumda iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalan alt işveren çalışanları veya yakınları asıl işverene müteselsilen tazminat davası açabileceklerdir. Şeklinde açıklayarak birlikte sorumluluğa vurgu yapmıştır [27].

2.10. İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarına Sendikaların Katılımı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesi ile birlikte tüm çalışanları kapsamayan bir iş güvenliği anlayışının benimsendiği belirtilmiştir. Bu kapsamda sendikaların iş güvenliği çalışmalarında, gerek örgütlenmeleri gereği iş yerleri ile ve işverenler ile yapılan görüşmelerde,

gerekse de çalışanların iş güvenliği önlemlerine uymaları ve organizasyon noktasında katkılarının önemli olacağı düşünülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği sürecinin sendikaların katkı sunabileceği bir yapıya sahip olduğu düşünülmektedir. Sendikaların iş kolu olarak örgütlenmeleri her iş kolundaki yaşanan iş güvenliği konularını ve çözüm yöntemlerinin geliştirilmesi konusunda katkı sunabilecekleri düşünülmektedir [27].

Türkiye'de, sendikaların, çalışanlarda İSG kültür değişikliğinde etkisi önemli rol oynamaktadır. Sendikalar bu alanda önemli bir takım eğitimler ve bilimsel toplantılar düzenlemektedirler. Ayrıca konunun eğitim kısmını düzenli olarak devam ettirmektedirler. Kendi sektörleriyle ilgili üye temsilcilerini düzenli olarak en yeni bilgilerle bilgilendirmekte ve çağdaş çalışmaları onlara iletirmektedirler. Metal Sanayi İşverenleri Sendikasının düzenlemiş olduğu "İşletmeler için İş Sağlığı ve Güvenliğinde AB Perspektifi" önemli eğitimlerden biridir. "OHSAS 18001 PROJESİ" ise Çimento Endüstrisi İşverenleri tarafından gerçekleştirilen başarılı bir başka projedir. Ayrıca İnşaat işverenleri Sendikası (İNTES) da, Yol-İş Sendikası ile birlikte "Türkiye Eğitim Şantiyesi'nde" adı ile değişik eğitim çalışmaları gerçekleştirmekte, devam ettirdiği "Güvenli İnşaat" ile "İnşaat Sektöründe Eğitim ve Sıfır İş Kazası" eğitimlerinde işverenler ile uzmanları buluşturmayı başarmıştır [27].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre işverenin İSG ile ilgili her konuda çalışanları ile çalışan temsilcilerinin görüşüne başvuracağı belirtilmiştir. Bu nedenle çalışanların ve çalışan temsilcilerinin görüş bildirebilmeleri için gerekli donanımına sahip olmaları gerektiği düşünülmektedir. Görüşü alınacak temsilci aynı zamanda sendika temsilcisi olması halinde ise sendikaların işyeri temsilcilerini konusunda donanımlı hale getirmeleri ve gerekli eğitimleri vermeleri konusunda hassas davranmaları gerektiğini göstermiştir. Bununla ilgili eğitim programları düzenlenmek sureti ile temsilcilerin eğitilip bilgilendirilmeleri zaruri olmuştur. Bununla birlikte sendikalar temsilcileri aracılığı ile sahadaki iş güvenliği ile ilgili konularda geri bildirimler toplayarak ulusal anlamda da İSG politikalarına katkı sunabilecekleri görülmüştür[27].

2.11. İSG Yönetim Sistemi

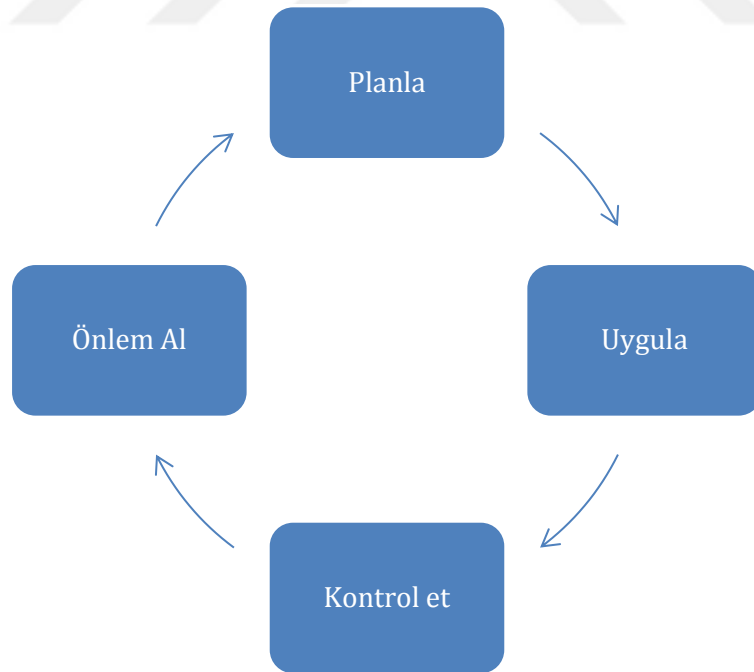
İş yerleri, kurum ve kuruluşların yönetim sistemlerinin İSG ile ilgili çalışmalarını belirli standartlar doğrultusunda yürütmelerini sağlamak amacıyla İSG yönetim sistemleri geliştirilmiştir. İSG yönetim sistemleri kurulun yapısını, planlama faaliyetlerini sorumluluklarını, uygulamalarını İSG çalışmalarının sürekliliğini ve kontrolünü sağlamayı amaçlamıştır [28].

Çalışanları iş ortamının negatif etkilerinden koruyarak, rahat ve güvenli bir iş ortamında çalışmalarını sağlamak İSG yönetim sisteminin öne çıkan faydaları olarak görülmektedir. Ayrıca çalışanların memnuniyeti, müşteri memnuniyeti ve üretim maliyetlerinde azalmada bu faydalar arasında sıralanabilir. İSG yönetim sisteminin bir diğer faydası ise; iş yerinde önlemler alarak, tehlikeye oluşturabilecek yangın, patlama, makine arızaları ve devre dışı kalmalarını yok edilmesi ve çalışanların güvenliğinin sağlanmasıdır. Resmi makamlar önünde, organizasyonun iş güvenliğine karşı duyarlı olduğunun kanıtlanması ve yasal ceza riskinin azaltılması da faydalar arasında sıralanabilir [28].

İSG yönetim sistemi ile ilgili İSG riskleriyle karşılaşma ihtimali olan çalışanlar için riskleri minimize etmek veya tamamen ortadan kaldırmak için bir İSG yönetim sistemi oluşturmaktır.

PUKÖ Döngüsü olarak da adlandırılan adımlar; İSG yönetim sistemi ile işletmelerde uygulanabilmektedir. Bu adımlar [28];

İSG iyileştirmeleri için gerekli değişimin planlanması. Verilere ve değerlere göre önlem almak. Olası sapmaların hesaplanması, değişimin etkilerinin analiz edilmesi ve yorumlanması. Planın uygulanması olarak sıralanmıştır [28].



Şekil: 2.11.1. PUKÖ Döngüsü [28]

İş sağlığı ve güvenliği açısından nelerin hangi zaman diliminde ve nerede başarılmak istendiği planlanmalıdır. Bu nedenle mevcut durumun analizi yapılmalı, hedefler belirlenmeli ve kayıtların analizi yapılmalıdır. Tehlikeler belirlendikten sonra, risk değerlendirme metodları tespit edilmeli ve detaylı plan hazırlanmalıdır. Bir sonraki aşama olan uygulama aşamasında riskler değerlendirilmeli, risklerin kabul edilebilir olup olmadığına karar verilmelidir. Her bölümdeki kişileri bilgilendirme, eğitime ve katılımını sağlama ve uygulama sonuçlarını yakından takip etmek gerekmektedir [28].

Son olarak ise hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı kontrol edilmeli, olası sapmalar tespit edilip kayıt altına alınmalıdır. İç talimatlar ve yönergeler gözden geçirilmeli, ilgili kişiler bilgilendirilmelidir [28].

İSG Yönetim sistemlerinde işletme, tehditlerin tespitinde, risklerin değerlendirilebilmesi ve gereken kontrol önlemlerinin hayata geçirilmesi açısından prosedürler oluşturabilir ve sürdürebilir. Risklerin sınıflandırılmasında, tedbirler ile yok edilebilecek risklerin tespiti ve yok edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma ortamında yazılmış bir prosedür, İSG politikalarının belirlenmesi veya gelişmesini etkiler. İşyerindeki çalışanların İSG hakkında bilgi edinmelerini ayrıca İSG çalışmalarına katılımını sağlar. İşverenin de İSG hakkında bilgi edinmesini ve doğru kararlar vermelerini sağlar. Risk analizi prosesinden elde edilen ilk bulgular neticesinde işyerindeki tehlike ihtimalleri ve alınması gerekli tedbirler tespit edilir. İşyeri, risklerin büyüklüğünün hesaplanmasında ve riskin kabul edilebilir düzeyde olup olmadığı konusunda karar verilmesini kolaylaştırır. Çalışma ortamında doğru olmayan güvenlik önlemleri alınmış olabilir veya çalışanlarda doğru olmayan İSG bilinci gelişmiş olabilir, bütün bu önlemlerin ve İSG bilincinin yeniden değerlendirilmesini sağlar. İşyerin de kanuni sorumluluklar ve İSG politikası doğrultusunda kabul edilebilir seviyeye çekilmiş risklerle çalışılmasını düzenler. Çalışma ortamında gereken düzeltici ve önleyici çalışmaların oluşturularak elde edilen verilerin kayıt altına alınmasını, çıkan sonuçların takip edilmesini ve ölçülmesini kolaylaştırır [11].

İşletmede her aşamadaki İSG hedefleri oluşturulmalı, çıktısı alınarak devamlılığı sağlanmalıdır. Belirlenen hedefler ölçülebilecek büyüklükler ile belirtilmelidir. “İSG Yönetim Programları” belirli periyotlarla kontrol edilmelidir. Gerekli görüldüğü taktirde İSG yönetim programları işletmenin çalışmalarında, ürünlerinde, hizmet sunumunda veya işletmede meydana gelecek farklılıklara göre tekrar geliştirilmelidir. İşletmenin İSG yönetimini kolaylaştırmak amacıyla, İSG çalışmalarını yürüten tüm personelin görev, yetki ve sorumluluklarına açıklık

getirilerek yazılı hale getirilmeli ve ilan edilmelidir. İşveren, “İSG Yönetim Sisteminin uygulanması, kontrolü ve geliştirilmesi için gerekli kaynakları sağlamalıdır.” [11].

İşverenin atayacağı bir personel; açıklanan sorumluluk ve yetkiye sahip olmalıdır; standartlara uygun olarak oluşturulmuş İSG yönetim sistemi şartları, uygulanabilirliği ve sürdürülebilirliğinin sağlanması, “İSG yönetim sisteminin iyileştirilmesi için bir temel oluşturacak ve gözden geçirilmek üzere üst yönetime sunmak, İSG yönetim sistemi performansı hakkındaki raporları sağlamak.” [11].



3. Materyal ve Yöntem

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Kamu kurumlarını kapsıyor olması ve kamu kurumları arasında da belediyelerin önemli bir yere sahip olmasından dolayı tez konusu olarak belediyeler ve uygulama alanı olarak Toroslar Belediyesi seçilmiştir. Toroslar Belediyesi'nin seçilme nedenleri arasında; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01/01/2013 tarihi itibarı ile İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarına başlamış olması, kendi bünyesinden görevlendirdiği iş güvenliği uzmanları ile İSG birimini oluşturması, İSG kurulunu kurarak çalışmalarına başlamış olması sayılabilir. Toroslar Belediyesine ait, tez çalışmamızda kullandığımız evrak ve dokümanlar için Toroslar Belediyesinden gerekli izin ve olur yazılı olarak alınmıştır.

3.1. Toroslar Belediyesi

Mersin ili sınırları içinde yer alan Toroslar Belediyesi;

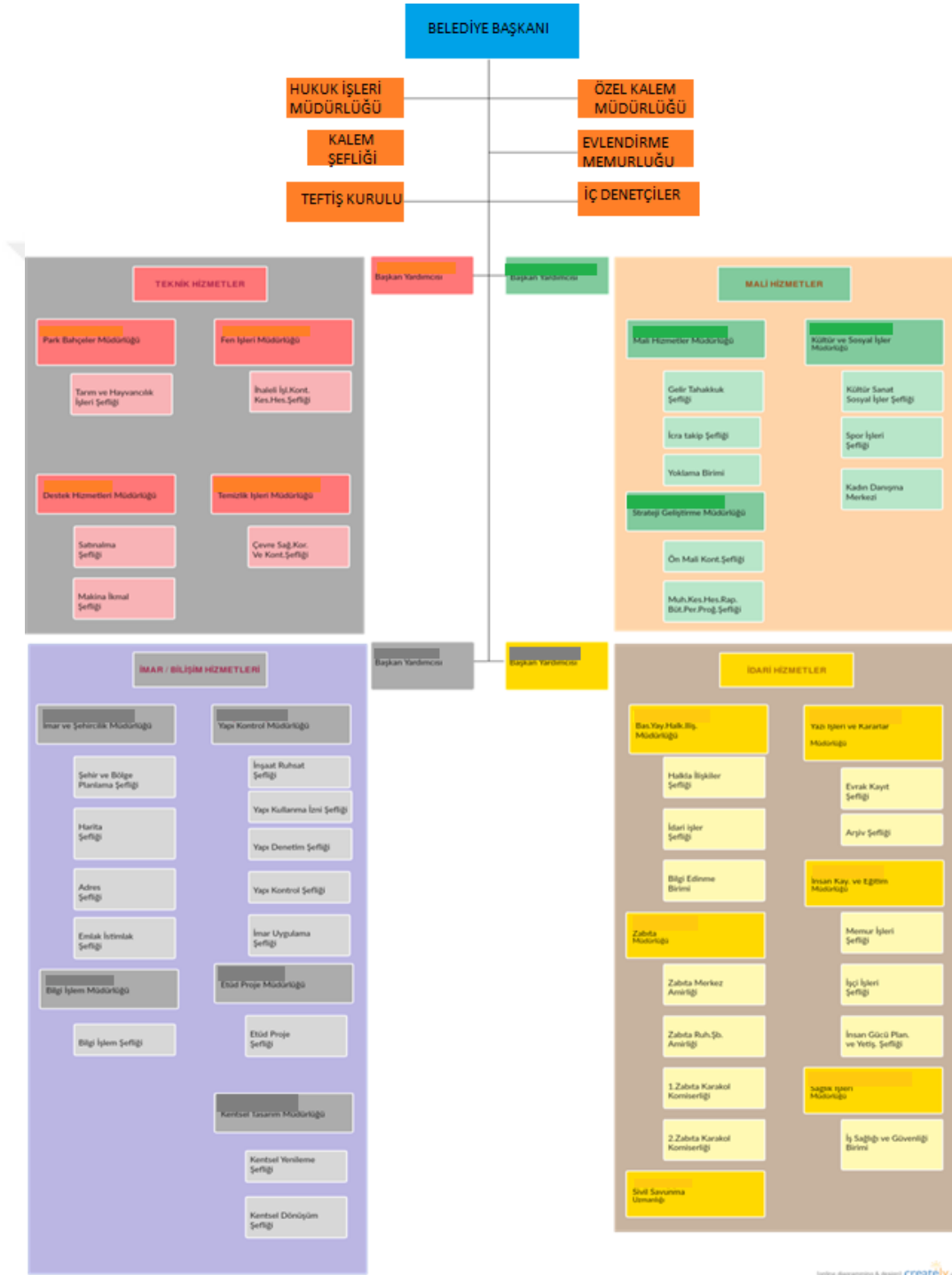
02/09/1993 tarih ve 504 sayılı K.H.K. (Kanun Hükmünde Kararname) ile Büyükşehir dönüşürldüğünde Mersin'in alt kademe belediyesi olarak 21/12/1993 tarih ve 93/5130 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulmuştur. Kurulduğunda 21 mahallesi bulunan Toroslar'ın adı, sınırları ve mahalle sayısı 27/11/1992 tarih 173 sayılı Mersin Belediye Meclis Kararı ile 14/10/1993 tarih 10/3705 sayılı İçel ili İl İdare Kurulu Kararı ile aynen benimsenmiştir. 27 Mart 1994 yılında yapılan yerel seçimler ile birlikte fiilen Mersin Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı alt kademe belediyeleri oluşturularak çalışmalara başlanmıştır. [29].

Toroslar; 06.03.2008 tarih ve 5747 sayılı Kanun ile Arpaçsakarlar, Dorukkent ve Yalınayak Belediyelerinin kapatılarak Toroslar Belediyesi'ne bağlanması ile birlikte Alt Kademe Belediye olmaktan çıkarak ilçe statüsüne kavuşmuştur. 12/11/2012 tarih ve 6360 sayılı Kanun ile birlikte; Arslanköy, Ayvagediği, Gözne, Güzelyayla ve Soğucak Belde Belediyelerinin kapatılarak Toroslar Belediyesi'ne bağlanması ile birlikte hizmet sınırları daha da genişlemiştir [29].

3.1.1. Toroslar Belediyesi Organizasyon Yapısı

Belediye teşkilatlarının düzenlenmesi Belediye Kanununda norm kadro esasına ve nüfusa bağlanmıştır. Belediyelerde norm kadroya uygun olmak şartı ile Yazı İşleri, Mali Hizmetler ve Zabıta birimlerinin bulunması zorunludur. Bunun dışında beldenin nüfusuna göre belediyeler gerektiğinde norm kadro standartlarına ihtiyaca uygun olarak belediye meclisinin kararı ile ihtiyaç duyulan müdürlükleri ve birimleri oluşturabilirler [29].

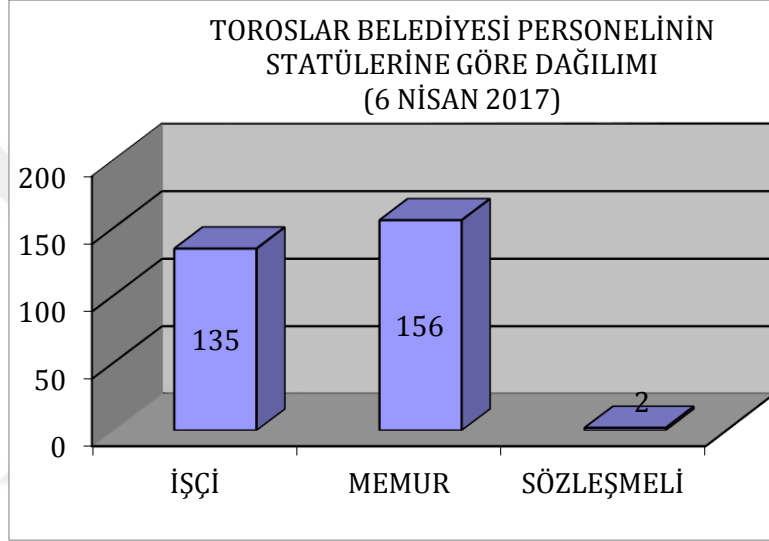
Bu şartlara uygun olarak oluşturulan Toroslar Belediyesi Organizasyon yapısı aşağıdaki organizasyon şemasında gösterilmiştir [29].



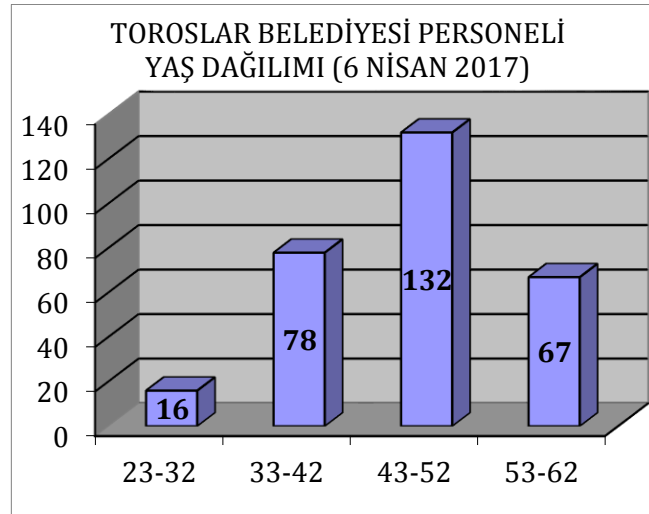
Şekil: 3.1.1. Toroslar Belediyesi Organizasyon Şeması

3.1.2. Toroslar Belediyesi Personel Yapısı

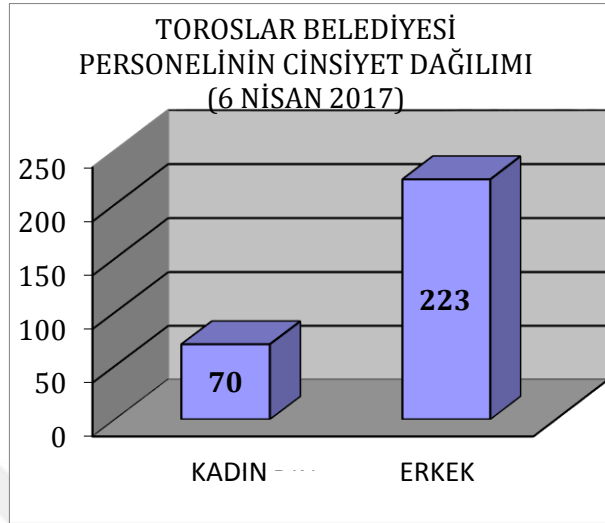
Toroslar Belediyesi İç İşleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenen norm kadro ilke ve standartlarına göre belirlenmiştir. Aşağıda Toroslar Belediyesi Bilgi İşlem Müdürlüğünden alınan Toroslar Belediyesindeki personeline ait statü, yaş, cinsiyet dağılımlarını gösteren şekillere yer verilmiştir [30].



Şekil: 3.1.2.1. Toroslar Belediyesi Personelinin Statülerine Göre Dağılımı [30].



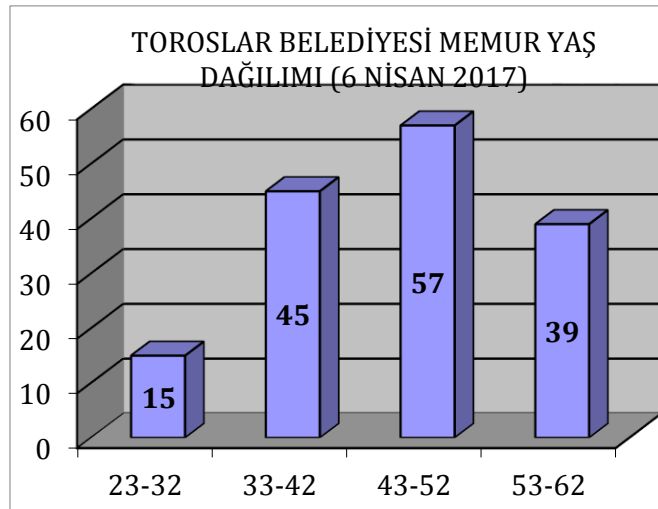
Şekiller: 3.1.2.2. Toroslar Belediyesi Personeli Genel Yaş Dağılımı [30].



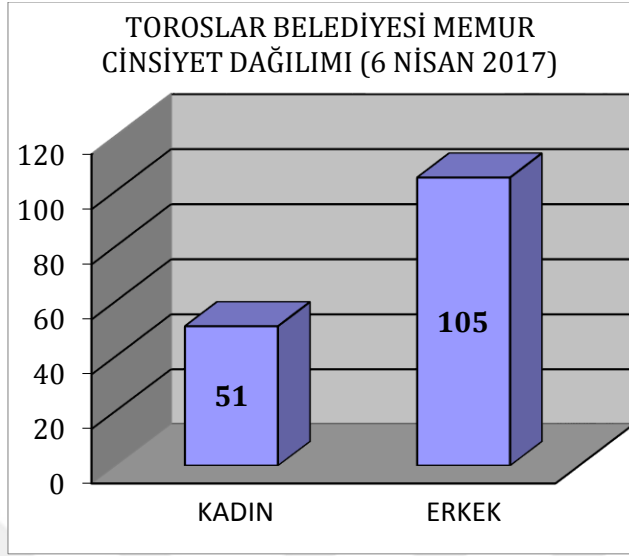
Şekil: 3.1.2.3. Toroslar Belediyesi personeli Genel Cinsiyet Dağılımı [30].

3.1.2.1. Memur Personel Yapısı

Toroslar Belediyesinde çalışan memur personele ait bilgiler Toroslar Belediyesi Bilgi İşlem Müdürlüğünden alınan bilgiler ışığında aşağıdaki şekillerde gösterilmiştir [30].



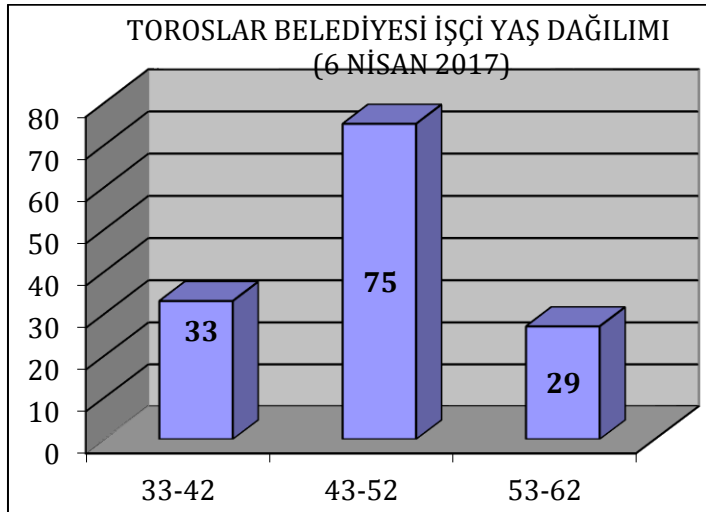
Şekil: 3.1.2.1.1. Toroslar Belediyesi Memur Yaş Dağılımı [30].



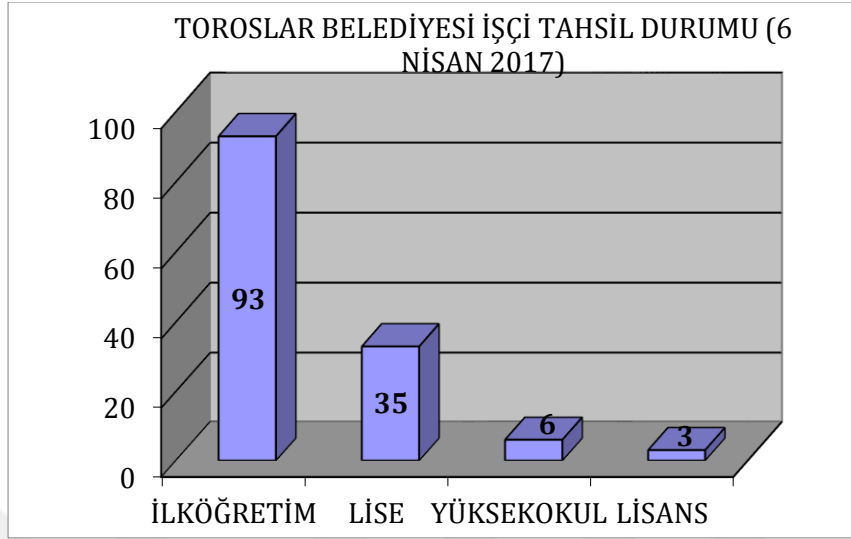
Şekil: 3.1.2.1.2. Toroslar Belediyesi Memur Cinsiyet Dağılımı [30].

3.1.2.2. İşçi Personel Yapısı

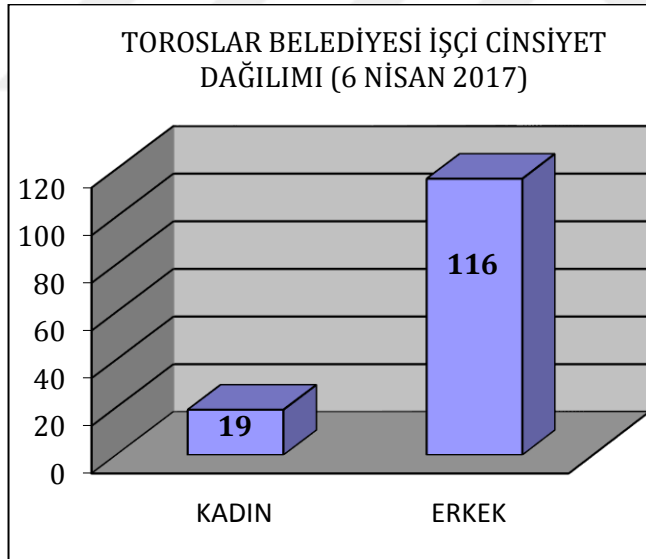
Toroslar Belediyesinde işçi kadrosunda çalışanlara ait bilgiler aşağıdaki şekillerde yer almıştır [30].



Şekil: 3.1.2.2.1. Toroslar Belediyesi İşçi Yaş Durumu [30].



Şekil: 3.1.2.2.2. Toroslar Belediyesi İşçi Tahsil Durumu [30].



Şekil: 3.1.2.2.3. Toroslar Belediyesi İşçi Cinsiyet Durumu [30].

3.2. Toroslar Belediyesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Oluşturulması

Toroslar Belediyesi Sağlık İşleri Müdürü ile yüz yüze görüşülüp sistemi oluşturma süreci ile ilgili bilgi alınmıştır. Belediyede sistemini oluşturma süreci, 2012 yılında Aralık ayında Belediyede 657 sayılı Yasaya tabi sözleşmeli olarak çalışmakta olan makine mühendisi ve elektrik mühendisi' İn eğitimine katılımları sağlanarak başlanmıştır. Kurum iş güvenliği uzmanı istihdamını kendi bünyesindeki teknik personel ile karşılamayı hedeflemiştir. Sağlık İşleri Müdürlüğüne bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği birimi kurulmuş ve belediyede iş güvenliği çalışmalarına başlanmıştır [31].

Toroslar Belediyesi'nde çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta faaliyet göstermekte olan dört müdürlük olduğu belirtilmiştir. Bu müdürlüklerin;

1-Destek Hizmetleri Müdürlüğü

A)Makine İkmal Birimi

B)Kaynak Atölyesi

C)Marangozhane

2-Park ve Bahçeler Müdürlüğü

3-Fen İşleri Müdürlüğü

4-Temizlik İşleri Müdürlüğü

Olduğu belirtilmiştir [31].

3.2.1. İşveren ve İşveren Vekilleri

İş Kanununun 2.Maddesinde; iş sözleşmesi çerçevesinde işçi çalıştıran kişi, kurum veya kuruluşlara işveren denilmiştir. İş Kanununda yer alan tanım kapsamında Belediyelerde iş sözleşmeleri ile işçi çalıştırma tanımına uygun olarak bir "işveren" statüsü kazanmıştır [17].

İşveren ve işçi kavramlarının bir getirisi olarak karşılıklı haklar ve borçlar oluşmaktadır. İşveren çalışandan işin yapılmasını isteme ve bu nedenle gerekli talimatları verme hakkına sahipken, çalışanın ise işverenin talimatına uygun iş yapma boru olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işveren olmadığı halde işverenin çalışmayı talep etme hakkına sahip olan bir takım kişilerin olduğu görülmektedir [17].

Bununla birlikte işyerlerinde işveren adına işin yürütülmesini sağlayan çalışanlarda bulunmaktadır. İş kanunu 2.maddede işyerinde işveren adına işletmenin yönetiminde görev alanlara "işveren vekili" denmektedir. İşveren vekilinin tüm iş ve işlemlerinden aynı zamanda işverende sorumlu tutulmuştur. Bununla birlikte işveren için belirtilen her türlü sorumluluk

işveren vekilleri içinde uygulanır. Çalışanlara tanınan hak ve yükümlülükler, işveren vekilliği sıfatı ile ortadan kalmaz [17].

İş Kanununda işveren vekili tanımı oldukça geniş tanımlanmıştır. Burada işveren adına hareket eden birim müdürleri işveren vekiline örnek olarak gösterilebilir [17].

İş sağlığı ve güvenliği açısından işveren vekilliği incelenecek olduğunda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işveren vekili tanımına yer verildiği görülmüştür. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3.Maddeye göre "işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır" denilmiştir [17].

3.2.2. İş Yeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı İstihdamı

Bilindiği üzere 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 6.maddede işverenlerin İSG çalışmalarını yürütmek için çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirebileceği belirtilmiştir. Ancak Kanunun iş güvenliği uzmanı görevlendirme veya iş sağlığı güvenliği hizmetini ortak güvenlik biriminden alması ile ilgili 6.madde, Kamu Kurumları için 20.08.2016 tarih ve 6745 sayılı Kanunun 71.maddesi ile yapılan değişiklik ile 01.07.2017 tarihinde yürürlüğe gireceği hükme bağlanmıştır. Kamu Kurumları 01/07/2017 tarihinden itibaren ya kendi bünyelerinden görevlendirecekleri bir iş güvenliği uzmanı veya dışarıdan hizmet alımı yolu ile ortak sağlık güvenlik birimleri eli ile, çalışmalarını yürütmek zorunda oldukları hükme bağlanmıştır [17].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 6.madde ile yine işverene çalışanları arasından belirtilen niteliklere sahip olmaları şartı ile işyeri hekimi görevlendirme yetkisi verilmiştir. Bununla birlikte işyerinde belirtilen niteliklere sahip çalışanın bulunmaması halinde, işverenin İSG hizmetinin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alabilecekleri belirtilmiştir [17].

Toroslar Belediyesinde iş sağlığı çalışmalarının yürütülmesi amacı ile çalışanları arasından belirtilen niteliklere sahip çalışan olmadığı için dışarıdan işyeri hekimi hizmet alımı yapılmıştır. İşyeri hekimi ile İSG Katip Sistemi üzerinden sözleşme yapılmıştır [17].

3.2.3. İş Güvenliği Biriminin Oluşturulması

Ülkemizde Avrupa Birliği uyum yasaları doğrultusunda çıkarılmış olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 3.maddesinde konu ile ilgili birçok kavramın tanımlandığı görülmüştür. Bu kavramlardan birisi de "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi" kavramı

olmuştur. Kanunda geçen tanımı ile işyeri sağlık ve güvenlik birimi; "İşyerinde İSG hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi" olarak tanımlanmıştır [17].

Toroslar Belediyesin'de Kanun ve yönetmelikler doğrultusunda İSG çalışmalarının yürütülmesi amacı ile 2013 yılında Sağlık İşleri Müdürlüğüne bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi kurulmuştur [17].

3.2.4. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Karşı Alınan Önlemler

Toroslar Belediyesi'nin İSG çalışmalarında proaktif (önleyici) yaklaşımı benimsediği görülmüştür. İş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmeden önlemeye yönelik çalışmaları açıklanmaya çalışılacaktır [31].

Toroslar Belediyesi'nin çalışanlarının düzenli olarak sağlık kontrolünden geçirildikleri tespit edilmiştir. Çalışanların periyodik muayenelerinin Belediye ile anlaşmalı olunan bir tıp merkezinde yapılmakta olduğu belirtilmiştir. Çalışanlara ait muayene raporlarının kendi özlük dosyalarında muhafaza edildiği belirtilmiştir. Periyodik muayene zamanı gelen çalışan için görev yaptığı birime, birimi tarafından hatırlatma yazısı gönderildiği belirtilmiştir [31].

İş kazalarına yönelik proaktif iş güvenliği çalışmaları doğrultusunda Toroslar Belediyesi'nde risklerle kaynağında mücadele ederek risklerin önlenmesi veya en aza indirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla ayrı başlıklar altında ayrıntılı bir şekilde ele alınacak olan, risk değerlendirme ekipleri oluşturulmuştur [31].

Bununla birlikte iş güvenliği uzmanı tarafından Toroslar Belediyesi Risk Analiz Prosedürü hazırlanmıştır. Risk değerlendirme ekipleri tarafından, hazırlanan prosedür doğrultusunda, Risk Analiz Raporları hazırlanmıştır. Belirtilen hususlar ile ilgili ayrı başlıklar altında ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışılacaktır [31].

Ayrıca iş kazalarını önlemeye yönelik risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alındığı, bunlarla ilgili organizasyonların yapıldığı belirtilmiştir. Toroslar Belediyesi'ndeki sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için gerekli çalışmalar yapıldığı açıklanmıştır. İş kazalarına karşı alınan diğer bir önlemin ise çalışanların işyerinde alınan İSG tedbirlerine uyup uymadıkları yönünden denetimlerin ve kontrollerin yapıldığı belirtilmiştir. Toroslar Belediyesi'nde çalışanlara görev verilirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunlukları göz önünde tutulduğu belirtilmiştir. İş kazalarını önlemek amacı ile işyerlerinin tertipli ve düzenli hale getirilmesi

sağlanmıştır. Çalışanların işyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerine karşı, koruyucu ve önleyici tedbirler konusunda bilgilendirildikleri belirtilmiştir [31].

3.2.4.1. İş kazaları ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi

Toroslar Belediyesi'nde ilgili kanun ve mevzuat çerçevesinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtları tutulmuş ve ilgili raporlar düzenlenmiştir. 2013 ile 2017 yılları arasında Toroslar Belediyesi'nde 11 yaralanmalı iş kazasının meydana geldiği belirtilmiştir. Meydana gelen iş kazaları İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından kazadan sonraki üç gün içerisinde, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmiştir [31].

3.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Oluşturulmasında Proaktif (Önleyici) Yaklaşım

Toroslar Belediyesi Sağlık İşleri Müdürü ile yapılan görüşmede, Toroslar Belediyesi'nde İSG sisteminin oluşturulma sürecindeki yaklaşımın proaktif yaklaşım olduğu belirtilmiştir. Ülkemizde 6331 sayılı Kanundan önce gerek yargı kararlarının gerekse iş güvenliği anlayışının iş kazaları meydana geldikten sonraki tazmin davaları ile gündemde olduğu vurgulanmıştır. Uzun yıllar İSG anlayışının istisnalar dışında tazminat açısından gündeme geldiği belirtilmiştir. Toroslar Belediyesi'nde 2013 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelmeden önlemeye yönelik çalışmalara ağırlık verildiği belirtilmiştir. Bununla ilgili Belediyede çalışan herkesin İSG çalışmalarında proaktif yaklaşım bilincine sahip olmaları için eğitimler ve etkinliklerin düzenlendiği belirtilmiştir. Proaktif yaklaşımın bir kültür olarak benimsenmesinin risklerin yok edilmesinde veya en aza indirilmesinde en etkili metot olduğu düşünülmektedir [31].

Görüşmede ayrıca, sisteminin oluşturulması sürecinde proaktif yaklaşımın benimsenmesinde, yönetimin ve tüm çalışanların yaklaşımı ve tutumunun önemi vurgulanmıştır. Özellikle Belediye yönetimi olarak sisteminin oluşturulmasında proaktif yaklaşımın bir kültür olarak yerleşmesi üzerinde önemle durulduğu vurgulanmıştır. Bu anlamda Toroslar Belediyesinde İSG çalışmalarında ilgili kanun ve mevzuatlara uygun olarak proaktif İSG politikalarının belirlendiği belirtilmiştir. Belirlenen proaktif yaklaşım politikalarının etkinliği açısından çalışanların katılımı ile planlanıp uygulanması hedeflenmiştir [31].

Belediyede İSG alanında kalıcı sonuçlar elde edebilmek adına, iş yerinden ve çalışandan kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedenleri ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Daha sonra

iş kazaları ve meslek hastalıklarını meydana gelmeden önlemeye yönelik risk değerlendirme analizleri yapılmıştır [31].

Uygulamada risklerin tanımının açık, anlaşılır ve net olması önemli denilmiştir. Açık ve tam tanımlanmış risklerin herkes tarafından net olarak anlaşılmış olması proaktif yaklaşım açısından önemli bulunmuştur. Proaktif yaklaşımda dikkat edilmesi gereken diğer bir hususun bütçe konusu olduğu belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinde proaktif çalışmaların gereksiz bir kalem olarak görülmesinin yanlış bir tutum olduğu belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği için riskleri ortadan kaldırmak amacıyla bir bütçenin ayrılması gerektiği düşünülmektedir. Riskin meydana gelmesinden sonra oluşabilecek bir iş kazası ile ortaya çıkabilecek tazminatların, riskleri ortadan kaldırmak için ayrılacak bütçeden çok daha fazla olabileceği belirtilmiştir. Daha fazla ödeneklerin tazminatlara ödenmesine rağmen çalışanlarda meydana gelen fiziksel ve ruhsal kayıpların da yerine getirilemeyeceği gerçeği dile getirilmiştir. Bütün bu nedenler, sisteminin oluşturulması sırasında proaktif yaklaşımın benimsenmesinde etkin olmuştur [31].

3.2.6. İşçilerin Bilgilendirilmesi

Toroslar Belediyesi'nde İSG sisteminin oluşturulma sürecinde, proaktif yaklaşım kültürünün yerleşmesi amacı ile çalışanların bilgilendirilmelerinin önemli olduğu belirtilmiştir. Çalışma ortamlarında meydana gelebilecek sağlık ve güvenlik riskleri ve bunlara karşı koruyucu ve proaktif tedbirler hakkında çalışanlar bilgilendirilmiştir. Çalışanlara yasal hak ve sorumlulukları ile ilgili bilgilendirmelerin yapıldığı belirtilmiştir [31].

3.2.7. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğünde İzlenen Metotlar

Toroslar Belediyesi'nde çalışanlar dahil oldukları tehlike sınıflarına göre; çok tehlikeli sınıfta çalışanların her yıl, tehlikeli sınıfta çalışanların üç yılda bir, ve az tehlikeli sınıfta çalışanların ise beş yılda bir sağlık kontrolünden geçirildiği belirtilmiştir. Sağlık kontrolü yaklaşan çalışan için görev yaptığı birime İSG birimi tarafından hatırlatma yazısı gönderildiği belirtilmiştir. Çalışanların sağlık kontrollerinin anlaşmalı olunan bir tıp merkezinde yapıldığı ve muayene raporlarının çalışanların özlük dosyalarında muhafaza edildiği açıklanmıştır [31].

3.2.8. İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Toroslar Belediyesinde çalışanların, ne uygun çalışma ortamlarının oluşturulmasında ve sürdürülebilir İSG çalışmalarında, görüşlerinin alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu şekilde çalışanların kendilerini daha güvende ve huzurlu hissederek çalışabilecekleri görülmüştür. Bununla birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güven Kanunun 18. Maddesine göre işverenin, çalışanların görüşlerinin alınması ve İSG sürecinde katılımların sağlanması, işverene yüklenen bir yükümlülük olduğu belirtilmiştir [31].

3.2.9. Belediyede Çalışanların Eğitimleri

Belediyede çalışanlara, eğitimlerinin iş güvenliği uzmanı tarafından, Temel İş Sağlığı ve Güvenliği adı ile başladığı görülmüştür. Belirli periyotlarla yapılan eğitimlerin sonunda sınav yapıldığı ve başarılı olanlara kurum içi hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim belgesi verildiği görülmüştür. Eğitimlerin Belediye ye ait Yunus Emre Kültür Merkezinde ki tiyatro salonunda düzenlendiği ve eğitimlere tüm çalışanların katılımının sağlandığı tespit edilmiştir. Ayrıca ortaya çıkan yeni riskler karşısında eğitimlerin yinelenmesi görüşme sırasında dile getirilmiştir [31].

Ek-1 de Toroslar Belediyesi çalışanlarına uygulanan sınav soruları yer almaktadır. Çalışanlara verilen eğitime katılım belgesi ise Ek-2 de sunulmuştur [31].

3.2.10. İş Yeri Temsilcilerinin Belirlenmesi ve Eğitimleri

Belediyede yapılan görüşmede, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 20. Maddesindeki hükme göre çalışanlar arasından bir temsilci belirlendiği dile getirilmiştir. Çalışan temsilcisinin belirlenmesi kanunda çalışan sayısına bağlanmıştır [31].

Tablo:3.2.10. Çalışan Sayısına Göre Çalışan Temsilcisi Sayısı [31]

Çalışan Sayısı	Çalışan Temsilcisi
2-50	1
51-100	2
10500	3
501-1000	4
1001-2000	5
2000 ve Üzeri	7

Yukarıdaki Tabloda 6331 Sayılı İş Sağlığı ve güvenliği Kanununun 20. maddesine göre bir işyerindeki çalışan sayısına göre kaç çalışan temsilcisi seçilmesi gerektiği gösterilmiştir [31].

Toroslar Belediyesinde iki ile elli arasında çalışanı bulunan dört müdürlüğün bulunduğu ve dört müdürlük içinde ayrı ayrı birer çalışan temsilcisi seçildiği dile getirilmiştir. 6331 Sayılı kanunun 20. Maddesine göre birden fazla çalışan temsilcisi seçilen iş yerlerinde bir baş temsilci seçilmesi gerektiği ve bu nedenle Belediyede de sendika temsilcisinin baş temsilci olarak seçildiği görülmüştür. Seçilen temsilcilerin İSG ile ilgili olarak, iş güvenliği uzmanı tarafından ayrıca eğitime tabi tutuldukları dile getirilmiştir [31].

3.2.11. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşturulması

Sağlık İşleri Müdürü ile yapılan görüşmede, Belediyede İSG kurulunun oluşturulması görüşülmüştür. Belediyede tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta çalışanı bulunan dört müdürlük olduğu daha önce dile getirilmiştir. Destek Hizmetleri Müdürlüğü, Park ve Bahçeler Müdürlüğü, Fen İşleri Müdürlüğü ve Temizlik İşleri Müdürlüğünden oluşan bu dört müdürlüğün ayrı ayrı değerlendirildiği görülmüştür. Görüşmede 18 Ocak 2013 de yürürlüğe girerek resmi gazetede yayımlanan “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik’ de İSG kurullarının oluşturulması ile ilgili işverenin, alt aydan daha uzun süren ve sürekli işlerde, elli ve daha fazla çalışanı olması halinde İSG kurulu oluşturmakla yükümlü tutulduğunu dile getirmiştir. Bu

doğrultuda Belediyede elli ve daha fazla çalışanı olan Destek Hizmetleri Müdürlüğünde bir İSG kurulu oluşturulduğu görülmüştür. Diğer müdürlüklerde ise çalışan sayısının ellinin altında olması nedeni ile İSG kurulu oluşturulmadığı görülmüştür. Toroslar Belediyesindeki birim müdürlerinin aynı zamanda harcama Yetkilisi ve İşveren Vekili oldukları dile getirilen görüşmede, Destek Hizmetlerinde oluşturulan İSG kuruluna iş veren vekili olarak İdari İşler Başkan yardımcısının görevlendirildiği görülmüştür. Ayrıca yönetmelik gereği kurulun diğer üyelerinin ise iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, insan kaynakları müdürü, sivil savunma uzmanı, formen ve çalışan temsilcisinden oluştuğu görülmüştür [31].

Görüşmede ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 4. Maddesine atıfta bulunularak, elli ve daha fazla çalışanı olan alt işverenin de İSG kurulu oluşturması gerektiği, asıl işverenin ise alt işverenin oluşturduğu kurula koordinasyonu sağlamak amacıyla bir temsilci ataması gerektiği belirtilmiştir. Toroslar Belediyesinde elli ve daha fazla çalışanı bulunan alt işverenler tarafından İSG kurulu oluşturulduğu belirtilmiştir. Destek Hizmetleri Müdürlüğünde oluşturulan kurulun başkanlığını işveren vekili olarak İdari İşler Başkan Yardımcısı, sekreteryasını ise Sağlık İşleri Müdürü yürütmektedir [31].

Belediyede kurulun çalışma esaslarını teşkil etmesi amacıyla 22.10.2014 tarihinde Ek-3 te sunulan İSG Kurulunun Organizasyonu ve Görevleri Prosedürü Sağlık İşleri Müdürü ve aynı zamanda kurul sekreteri olan tarafından hazırlanmıştır. Hazırlanan prosedür işveren vekili tarafından incelenerek onaylanmıştır. Prosedürün oluşturulan İSG kurulunun kuruluş şeklini, çalışma esaslarını, yetki ve sorumluluklarını belirlemesi hedeflenmiştir. Bununla birlikte prosedürde, işverenin, İSG kurulunun ve çalışanların yükümlülüklerine de açıklık getirilmiştir. Prosedür de kurulun oluşturulması ile ilgili, Destek Hizmetleri Müdürlüğünde elliden fazla çalışan olduğu için kurul oluşturulması, alt işveren çalışan sayısının yirmi iki olması nedeni ile alt işverenin kurul oluşturulmasına gerek olmadığı bildirilmiştir. Temizlik İşleri Müdürlüğü, Park ve Bahçeler Müdürlüğü ve Fen İşleri Müdürlüklerinde çalışan sayısı elliye geçmediği için bu müdürlüklerde kurul oluşturulmadığı prosedürde yer almıştır. Ancak her üç müdürlükte de alt işveren çalışan sayılarının ayrı ayrı elliden fazla olması nedeni ile, alt işverenlerin kurul oluşturması gerektiği ve Toroslar Belediyesinde alt işveren kurullarına bir temsilci görevlendirilmesi yine prosedürde yer alan başka bir konudur [15-31].

Prosedür'ün İSG Kurulunun görev ve yetkilerini açıkladığı başlıkta, kurulun işyerindeki İSG konularında çalışanlara rehberlik etmek ile yükümlü olduğu belirtilmiştir. Ayrıca iş yerinde İSG ile ilgili tehlikeleri tespit edip alınması gereken tedbir ve önlemleri işverene bildirtmekte kurulun görevleri arasında sayılmıştır. Toroslar Belediyesinde meydana gelen her türlü "iş kazası veya iş

kazası olarak değerlendirilmeyen ancak iş ekipmanlarını zarara uğratma potansiyeli olan olayları” ve İSG ile ilgili araştırmayı ve incelemeyi yapmakla yükümlü kılınmıştır. Tespit edilen tehlikeler ile ilgili alınması gereken tedbirleri raporlayıp işverene sunmakta İSG kurulunun görevleri arasında yer almıştır. İSG kurulunun diğer bir görevi ise prosedür de, İSG ile ilgili eğitimleri “ planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek, eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak” şeklinde belirtilmiştir. “İş yerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek” de İSG kurul görevleri arasında sayılmıştır. İSG Kuruluna ayrıca, iş yerinde ile ilgili bir rapor hazırlamak, ilgili yıldaki çalışmaları değerlendirip, ertesi yıl içinde çalışma programını belirleyip işverene teklif etmek görevi de yüklenmiştir. Bunların yanı sıra “ 6331 sayılı İSG Kanunun 13. Maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek” de İSG Kurul görevleri arasında yer almıştır. Toroslar Belediyesi İSG Kurulunun Organizasyonu ve Görevleri Prosedüründe, kurul üyeleri, “ kurul üyeleri bu yönetmelikle kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz kalamazlar” denilerek güvence altına alınmışlardır [31-32].

Prosedürde “Kurulun Çalışma Usulleri” başlığı altında İSG Kurulunun çalışma esaslarına ayrıntılı bir şekilde yer verilerek, kurulun ayda en az bir kez toplanmasına karar verilmiştir. Bununla birlikte iş yerinin tehlike sınıfına göre, kurul, tehlikeli işyeri için bu süreyi iki aya, az tehlikeli işyeri için ise üç aya çıkarma kararı alabileceği belirtilmiştir [32].

Kurulun toplanması ile ilgili, üyeler en az kırk sekiz saat önce bilgilendirilirler. Kurulun gündemini İSG ile ilgili çalışmaların önem sırası belirler. Üyelerin istemesi halinde kurulun gündemi değişebilir. Kurul ölümlü bir iş kazası veya benzeri önemli bir gelişme sonrasında herhangi bir üye tarafından olağan üstü toplantıya çağırılabilir. Kurul çalışmaları normal süreçte çalışma saatleri içinde yapılmalıdır. Kurula katılan üyelerin kurulda geçirdikleri süreler çalışma sürelerinden sayılır. Kurulun toplanabilmesi için tam üye sayısının salt çoğunluğu gerekmektedir. Kurul işveren veya işveren vekilinin başkanlığında toplanmalıdır. Kararlar toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karara bağlanır. Üyeler çekimser oy kullanamazlar. Oylama sonucunda oylar eşit geldiği takdirde başkanın oyu sonucu belirler. Çoğunluk sağlanmadığı için kurul toplanmazsa durum tutanak altına alınmalıdır. Kurulun toplantılarından sonra alınan kararları içeren tutanaklar düzenlenmeli kurul başkanı ve üyelerce imza altına alınmalıdır. Kurulun aldığı ve imzaladığı kararlar başka bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş kabul edilir. İmza altına alınan tutanakların saklanması gerekmektedir. Toplantı sonucunda çalışanlara bildirilmesinde fayda olacağı düşünülen kararlar işyerinde ilan edilmelidir. Toplantılara başlarken bir önceki toplantıda alınan kararlar ve

uygulamaları ile ilgili üyeler bilgilendirilmelidir. İşyerinde ilan edilen her kurul kararı işveren ve çalışanları bağlar [32].

3.2.12. Toroslar Belediyesinde Risk Değerlendirme Çalışmaları

Toroslar Belediyesinde İSG sisteminin oluşturulması ile ilgili sürecin her aşamasında uygulanmak üzere 27.01.2015 tarihinde “ Toroslar Belediyesi Risk Analiz Prosedürü” hazırlanmıştır. Hazırlanan prosedürün amacı “ iş yeri faaliyetleri sırasında oluşabilecek potansiyel tehlikelerin tanımlanması ve bunlara ilişkin risklerin değerlendirilmesi, böylece beklenen veya olası risklerle ilgili kontrol tedbirlerinin alınmasına ilişkin yöntem ve esasların sistematik bir şekilde belirlenmesini sağlayarak, yaralanmaların ve sağlık bozulmalarının asgari seviyelere indirilmesini sağlamaktır.” Şeklinde tanımlanmıştır. Risk analizi prosedüründe tehditlerin belirlenmesi, kontrolü ve gerekli tedbirlerin alınması konusunda tüm yöneticiler sorumlu olarak görülmüştür [33].

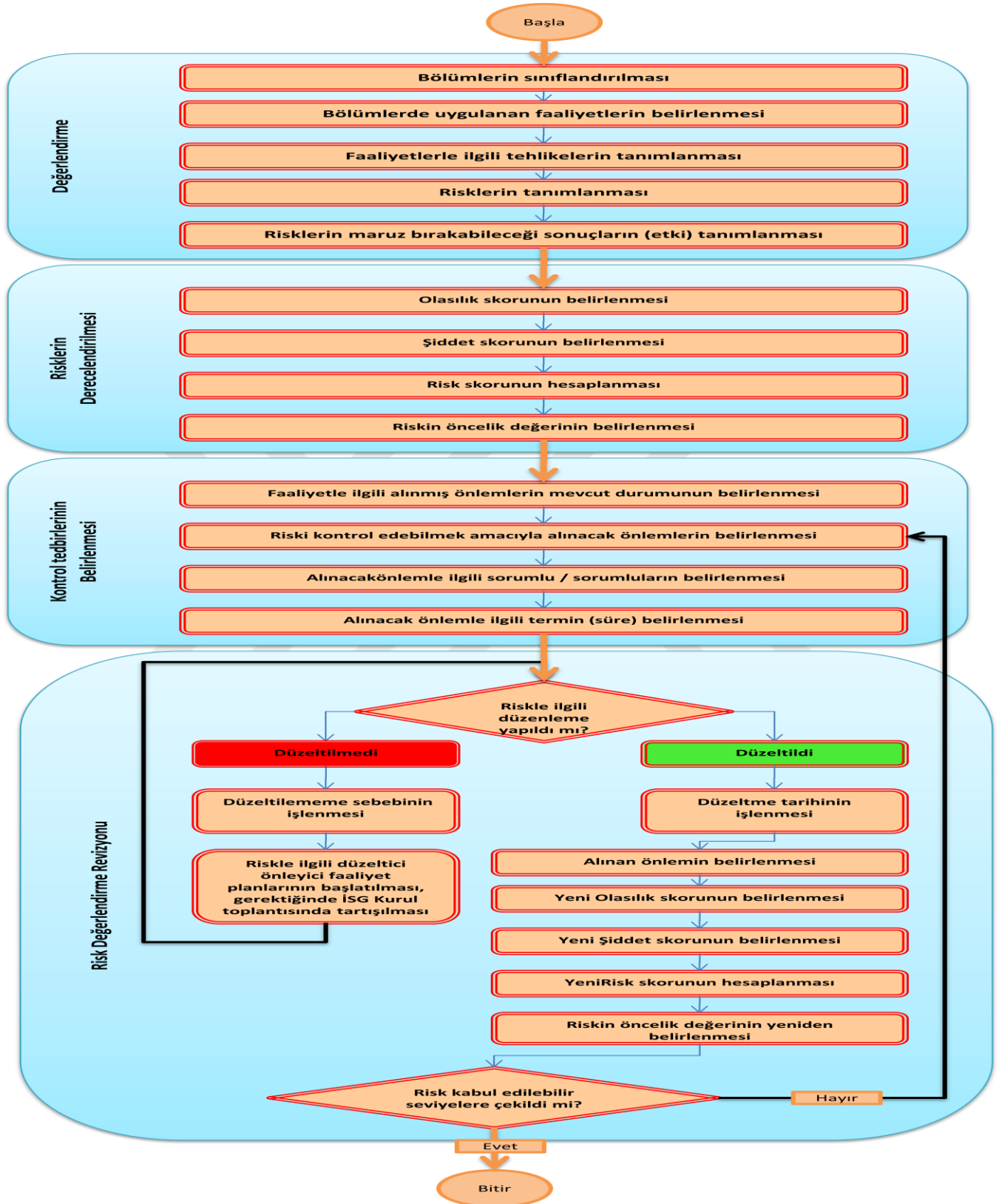
Risk değerlendirme çalışmalarının işe başlamadan önce, işyerinde; teknoloji değişikliği, yeni bir tehlikenin ortaya çıkması, iş kazası veya meslek hastalığı olduğu durumlarda yenileceği Risk Analiz Prosedüründe yer almıştır. Prosedürde risk değerlendirme çalışmalarında hangi hususların dikkate alınacağı maddeler halinde ele alınmıştır [33].

Normal ve normal olmayan faaliyetler dikkate alınmalıdır. Çalışma ortamının dışından kaynaklanabilecek ve çalışanlar açısından risk oluşturabilecek tehlikeler dikkate alınmalıdır. İşyerinde yürütülen faaliyetlerden kaynaklanabilecek tehlikeler dikkate alınmalıdır. İşyerindeki her türlü teçhizat ve iş makineleri dikkate alınmalıdır. İSG yönetim sisteminde meydana gelecek değişikliklerde dikkate alınmalıdır [33].

Toroslar Belediyesinde risk değerlendirme çalışmaları yapılırken “girişim grup faaliyetleri içindeki her süreçte işyerinin, tehlikeleri bölgeler ve etkilenme alanı dahil olmak üzere, yer seçiminden başlayarak, iş ekipmanlarının kullanım ömrünün bütün safhalarını, ham, yarı mamul, mamul maddeler ile işin yapım ve yürütüm tekniklerinin tamamını kapsayacak şekilde” yapılacağı belirtilmiştir. İş güvenliği birimi tarafından düzenlenen risk analizi çalışmaları başlangıç sürecinin devamın da ilgili birim amirleri tarafından düzenli olarak takip edilerek, “kontrol tedbirlerinin uygulanması” ile “risk skorları” minimuma indirilerek iyileştirme çalışmaları gerçekleştirilecektir. Tespit edilen riskler kabul edilebilir düzeylere indirilinceye kadar sürekli izlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Riskler kabul edilebilir düzeye indirildiğinde olasılık ve şiddetlerin artmaması için gereken tedbirlerin devamlı olması üzerinde durulmuştur [33].

Toroslar Belediyesinde her bir birim için düzenlenen risk değerlendirme tablosuna göre ilgili birimdeki bütün faaliyetler sınıflandırılmıştır. Sınıflandırılan faaliyetlerin belirlenmesinde her bir bölümün en küçük parçalar halinde sınıflandırılmasına dikkat edilmiştir. Sınıflandırmalarda; ofis çalışmaları, bakım ve onarımla ilgili işler, fiziksel koşullar, makine ile çalışmalar, el aletleri ile çalışma, elektrik ile çalışma depolama gibi alanlar tek tek ele alınmıştır. Bir sonraki adımda bahsi geçen faaliyetlerin yol açabileceği tehlike ve riskler ve bunların yol açabileceği sonuçların tanımlamaları yapılmıştır. Risk değerlendirmesi çalışmalarında sağlık ve güvenlik ile ilgili risk ve tehlikeler ayrı ayrı ele alınmıştır. Tespit edilen her bir riskin değeri hesaplanırken, tehlikenin ve tehlikeye maruz kalma durumunun meydana gelme ihtimali “ OLASILIK”, tehlikeli olay veya maruz kalma sonucu yaralanma ve sağlık durumunun bozulmasının ciddiyet düzeyi “ ŞİDDET” , bunların bileşkesi ise “RDS (RİSK DEĞERLENDİRME SKORU)” olarak değerlendirilmiştir. RDS olasılık ile şiddet puanlarının çarpımı ile elde edilmiş ve risk değerlendirme formuna eklenmiştir [33].

Aşağıda Toroslar Belediyesi Risk Analizi Prosedüründen alınan Risk İş Akış Şeması ve risk hesaplamada kullanılan şiddet, olasılık ve risk matris değerlerine ait tablolar verilmiştir [33].



Şekil: 3.2.12.1. Tehlike ve Risk Değerlendirme İş Akış Şeması

Yukarıdaki şekilde Toroslar Belediyesi risk değerlendirme iş akış şeması gösterilmiştir [33].

Tablo: 3.2.12.2. Toroslar Belediyesi Risk Değerlendirme de Kullanılan Şiddet Cetveli [33].

5 Çok Ciddi	Ölüm, Uzun Kaybı, Meslek Hastalığı, Sürekli İş Göremezlik
4 Ciddi	Ciddi Yaralanma, Uzun Süreli İş Göremezlik
3 Orta	Tedavi Gerektiren Yaralanmalar, Yatarak Tedavi, Kısa Süreli İş Göremezlik,
2 Hafif	İlk Yardım Gerektirebilecek Durumlar, Ayakta Tedavi
1 Çok Hafif	İlk Yardım Gerektirmeyen, İş Kaybı Olmayan durumlar,

Tablo: 3.2.12.3. Toroslar Belediyesi Risk Değerlendirme Olasılık Cetveli [33].

5 Çok Yüksek	İş yapıldığı sürece her an oluşma riski mevcut. Proses süresince oluşması kesin bekleniyor. Kontrol sistemi bulunmamaktadır.
4 Yüksek	İş yapıldığı sürece oluşma ihtimali yüksek. Proses süresince oluşması oldukça mümkün gözüküyor. Kontrol edilebileceği
3 Orta	İş yapıldığı sürece nadiren meydana gelebilir. Proses süresince oluşması mümkün fakat kontrol tedbiri
2 Düşük	İş yapıldığı sürece meydana gelmesi beklenmez fakat mümkün. Proses süresince olasılığın ortadan kaldırıldığı
1 Çok Düşük	İş yapıldığı sürece meydana gelmesi beklenmiyor. Proses süresince oluşması olasılık ortadan kaldırılmıştır.

Tablo: 3.2.12.4. Toroslar Belediyesi Risk Değerlendirme Çalışmalarında Kullanılan Risk Matrisi Tablosu [33].

RİSK MATRİSİ

$$\text{Risk} = \text{Olasılık} \times \text{Etki (Şiddet)}$$

OLASILIK	ETKİ (ŞİDDET)				
	1 (çok hafif)	2 (hafif)	3 (orta)	4 (ciddi)	5 (çok ciddi)
1 (çok düşük)	1 Kabul	2 Kabul	3 Kabul	4 Kabul	5 Orta
2 (düşük)	2 Kabul	4 Kabul	6 Orta	8 Orta	10 Yüksek
3 (orta)	3 Kabul	6 Orta	9 Orta	12 Yüksek	15 Yüksek
4 (yüksek)	4 Kabul	8 Orta	12 Yüksek	16 Çok Yüksek	20 Çok Yüksek
5 (çok yüksek)	5 Orta	10 Yüksek	15 Yüksek	20 Çok Yüksek	25 Çok Yüksek

I. Öncelikli Tehlikeler	II. Öncelikli Tehlikeler	III. Öncelikli Tehlikeler	IV. Öncelikli Tehlikeler
<u>25, 20, 16</u>	<u>15, 12, 10</u>	<u>9, 8, 6, 5</u>	<u>4, 3, 2, 1</u>
<u>Çok Yüksek Risk</u>	<u>Yüksek Risk</u>	<u>Orta Seviye Risk</u>	<u>Kabul Edilebilir Risk</u>

Tespit edilen riskler için hesaplanan risk skorlarına ilişkin öncelik derecesi atanmıştır. Bu öncelik derecesi kontrol tedbirlerinin belirlenmesi aşmasında önemli risklerin görülmesi açısından önem arz edecektir. Yukarıda tablolarda gösterilen puanlamalara göre öncelik derecesi tespit edilen riskler, Belediyenin ayıracağı bütçe ve kaynaklarda göz önüne alınarak, aşağıda açıklanacak yöntemler doğrultusunda değerlendirilmiştir [33].

I.Öncelikli Tehlikeler: yapılan puanlamada 16 (dâhil) ve üzeri puan alan faaliyetler ile ilgili önlemlerin ivedilikle alınması ilgili faaliyetle alakalı tesis, bina veya üretim yerinin acilen

kapatılması kararlaştırılmıştır. Bu bağlamda yapılması planlanan uygulamaların başında işin hemen durdurulması gelmektedir. Tespit edilen riskin kontrol altına alınması ikinci aşama olarak belirlenmiştir. Riske ait izleme ve ölçme planlarının yapılması ve kayıtlarının tutulması gerektiği belirtilmiştir. Riskin giderilmesi için gerekli önleyici, iyileştirici ve düzeltici uygulamaların neler olabileceği tespit edileceği belirtilmiştir. Tespit edilen uygulamaların kayıt altına alınıp uygulama süreçlerinin takibinin sağlanması kararlaştırılmıştır. 1. Öncelikli tehlikelerin, kabul edilebilir sınırlara indirilmesi hedeflenmiştir. Mümkün olduğunca iyileştirmelerin rakamsal olarak takibinin yapılması gerektiği belirtilmiştir. Gerekli önleyici ve iyileştirici tedbirler için çalışanlara gerekli eğitimlerin verilmesi kararlaştırılmıştır. Bütün bunların yanı sıra tüm uygulamaların belirli periyotlar ile izlenmesi hedeflenmiştir [33].

II. Öncelikli tehlikeler için; risk değerlendirme puanlaması sonucu 9 ile 16 arasında puan alan faaliyetler ile ilgili kısa vadede iyileştirici önlemlerin alınması kararlaştırılmıştır. Kısa vadede yapılması planlanan uygulamaların başında ise riskin kontrol altına alınması geldiği belirtilmiştir. Riskin önlenmesine yönelik veya riski minimuma indirebilmek için gereken önleyici ve düzeltici faaliyetlerin neler olabileceği üzerinde tespitlerin yapılması gerektiği belirtilmiştir. II. Öncelikli tehlikelerin kabul edilebilir sınırlara çekilmesi olarak hedeflenmiştir. Bununla birlikte tüm uygulamaların denetlenmesi ve raporlanması da gerekmektedir [33].

III. Öncelikli tehlikeleri için; yapılan risk değerlendirmelerinde 4 ile 9 arasında puan alan konuların uzun dönemde iyileştirilmesi kararlaştırılmıştır. Sürekli kontrollerin yapılması, alınan önlemlerin gerektiğinde kontrol edilmesi belirtilmiştir. Alınması gereken önlemler planlanan uygulamalar bölümünde tanımlanmalıdır. Diğer tehdit derecelerinde olduğu gibi personele gerekli eğitimlerin verilmesi ve risklerin kabul edilebilir sınırlara indirilmesi hedeflenmiştir [33].

Toroslar Belediyesi Risk Değerlendirme prosedürün de III. Öncelikli tehditler ile ilgili, olasılığı çok düşük olmasına rağmen, “ölüm, uzuv kaybı, meslek hastalığı veya sürekli iş göremezlik ile sonuçlanabilecek durumlar için risk seviyesi kabul edilebilir seviye altına alınamıyorsa, alınan kontrol önlemleri belirli aralıklarla kontrol edilerek gözetim altında tutulmalıdır.” denilmiştir [33].

Risk değerlendirme IV. Öncelikli tehlikeler için risk değerlendirme puanının 4 ve altında olduğu faaliyetlerde riskin gözetim altında tutulması kararlaştırılmıştır [33].

Risk değerlendirmesinde belirlenen tehlikeler ve bu tehlikelerin yol açacağı riskler tespit edildikten sonra, risklerin azaltılması ve kontrol altına alınması için proaktif faaliyetler planlanmıştır. Planlanan önleyici faaliyetlerin sorumlularının kimler olacağı ve önleyici faaliyetlerin ne kadar sürede yerine getirileceği risk değerlendirme formunda belirtilmiştir [33].

Risk değerlendirmesi yapılırken önleyici faaliyetler ile birlikte OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi gereksinimleri de tanımlanmıştır. Bütün bunlarla birlikte iyileştirmenin sürekliliği için gereken faaliyetlerde tanımlanmıştır. Risklerin hangi yöntemlerle kontrol altına alınacağı, kullanılması gereken talimatların neler olması gerektiği veya ne gibi eğitimlerin planlanması gerektiği gibi konular örnekler olarak gösterilmiştir. Tespit edilen tehlike veya riskin tamamen yok edilmesi mümkün olmasa bile, tehlike veya riskin en aza indirilmesi belirlenen kontrol süreci ile sağlanabilir. Riskleri yok etmek veya azaltmak için belirlenen kontrol sistemleri belirli bir hiyerarşi sırasına göre sürdürülmüştür. Bu hiyerarşi sistemi sırasıyla riski ortadan kaldırma, yerine koyma, önleyici tedbirlerin kontrolü, işaret ve uyarı levhaları, idari kontroller ve kişisel koruyucu donanımlar olarak sıralanmıştır. Riskleri önlemek amacıyla planlanan faaliyetlerin yerine getirilip getirilmediği kontrol edilmiştir. Yerine getirilmeyen önleme faaliyetlerinin neden uygulanmadığı faaliyet sorumlusu ile İSG birimi tarafından değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda planlanan faaliyetin uygulanması için nelerin yapılması gerektiği araştırılmış veya yeni bir faaliyet planı düzenlenmiştir. Risk değerlendirmelerindeki bu aşamaların tamamı Tehlike ve Risk Değerlendirme Formu'na işlenmiştir [33].

Tespit edilen tehlikeler, bunların öncelik dereceleri, riskleri önleme faaliyetleri ve bunların kontrol sonuçları, yönetim temsilcisi tarafından gözden geçirilmiş ve kurulu tarafından onaylanmıştır [33].

Toroslar Belediyesi Risk Analizi Prosedüründe;

Tehlike: insanların yaralanması veya sağlığının bozulması veya bunların birlikte gerçekleşmesine sebep olabilecek kaynak, durum veya işlem[33].

Tehlike Tanımlaması: bir tehlikenin varlığını tanıma ve özelliklerini tarif etme prosesi.

Risk: tehlikeli bir olayın veya maruz kalma durumunun meydana gelme olasılığı ile olay veya maruz kalma durumunun yol açabileceği yaralanma veya sağlık bozulmasının ciddiyet derecesinin birleşimi. (Risk=Olasılık* Etki) [33].

Risk Değerlendirmesi: tehlikelerden kaynaklanan riskin büyüklüğünü tahmin etmek ve mevcut kontrollerin yeterliğini dikkate alarak riskin kabul edilebilir olup olmadığına karar vermek için kullanılan proses [33].

Kabul Edilebilir Risk: kuruluşun, yasal zorunluluklara ve kendi İSG politikasına göre tahammül edebileceği düzeye indirilmiş risk [33]:

Kaza: Yaralanma, sağlığın bozulmasına veya ölüme sebep olan olaydır.

Hasarsız Olay: Yaralanmaya, sağlığın bozulmasına veya ölüme sebep olmadan gerçekleşen olaylara,

Sağlığın Bozulması: Bir iş faaliyetinin veya işle ilgili durumun yol açtığı ve/veya kötüleştirdiği belirlenebilir, olumsuz fiziksel veya ruhsal durum olarak tanımlanmıştır [33].

Ayrıca Prosedürde risk değerlendirmelerinin, iş yerinin başka bir yere taşınması veya binalarda tadilata gidilmesi durumlarında yenilenmesi gerektiği belirtilmiştir. Yine iş yerinde kullanılan teknoloji ile ilgili gelişmelerde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde de yenilenmesi gerektiği yer almıştır. Risk değerlendirmesinin yenilenmesini gerektirecek diğer bir durumun üretim yöntemindeki değişiklikler olduğu açıklanmış bunun yanı sıra iş kazaları meslek hastalığı veya ramak kala olayların meydana gelmesinden sonrada risk değerlendirmesinin yenilenmesi gerektiği belirtilmiştir. İşyeri dışından kaynaklanan ama iş yerinde herhangi bir tehlikeye yol açabilecek durumlarda da risk değerlendirmesinin tekrarlanması gerektiği Prosedürde yer almıştır. Son olarak “çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması.” durumunda risk değerlendirmesi yenilenmelidir denmiştir [33].

3.2.12.1. Toroslar Belediyesi Risk Değerlendirme Ekipleri

Toroslar Belediyesinde Risk Analiz Raporlarını hazırlamak, belirlenen tedbirleri takip etmek amacı ile risk değerlendirme ekipleri oluşturulmuştur. Ekipte iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi her ekipte sabit olmak üzere, işveren vekili olarak ilgili birim yöneticisi ve ilgili birimi temsilen de iki çalışan yer almıştır. Toroslar Belediyesi Risk değerlendirme Raporu ekipçe hazırlanarak imza altına alınmıştır [33].

3.2.12.2. Toroslar Belediyesi Risk Analiz Raporu

Risk değerlendirme ekiplerince hazırlanan Risk Değerlendirme Raporları, Toroslar Belediyesi Risk Analiz Prosedürü doğrultusunda hazırlanmıştır. Ek-4 de sunulan Risk Değerlendirme Raporlarında, faaliyet alanı, gerçekleştirilen faaliyetin ne olduğu, risk oluşturup oluşturmadığı, tehlikenin tanımı, varsa riskin ne olduğu, riske ait olasılık, şiddet ve risk matrisi değerleri gösterilmiştir. Ayrıca Risk Değerlendirme Raporunda, risk matrisi değerlerine göre riskin kabul edilip birlik durumu, düzeltici ve önleyici faaliyetlerin neler olması gerektiği ve sorumlunun kim olduğu gibi bilgiler yer almaktadır. Raporda riskler maddeler halinde ele alınıp risklerin neden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Buna göre genel olarak risklerin çalışanlardan ve çalışma ortamından kaynaklandığı söylenebilir [34].

3.2.12.2.1. Çalışanlardan Kaynaklanan Riskler

Belediyede hazırlanan Risk Değerlendirme Raporuna göre risklerin tespiti yapılırken çalışanlardan kaynaklanan risklerin başında çalışanların bilinçsiz davranışları ve görev tanımlarını bilmemeleri olduğu görülmüştür. Çalışanların İSG konusunda eğitimsiz olmaları, ve ilgili mevzuatlara göre hareket etmemeleri çalışanlardan kaynaklanan riskler olarak görülmüştür. Yapılan işin çalışanlar tarafından ciddiye alınmaması ve raporun hazırlandığı 2015 yılında çalışanların mesleki eğitim sertifikalarını almamış olmaları çalışanlardan kaynaklanan riskler olarak değerlendirilmiştir. Tespit edilen bu riskler için Risk Değerlendirme Raporunda önleyici ve düzenleyici bir takım faaliyetlerin hayata geçmesi kararlaştırılmıştır. Çalışanların görev tanımlarının yer aldığı bir görev talimatının hazırlanması, çalışanlara İSG konularında eğitim verilmesi, çalışanlar için yıllık eğitim planlarının düzenlenmesi bu faaliyetlerden bir kaçı olarak raporda yer almıştır. Bunlar dışında çalışanların mesleki eğitim sertifikalarının alınması sağlanmıştır. Ayrıca yapılan risk analizi çalışmaları çalışanlara okutulup çalışanlar bilgilendirilmiştir [34].

3.2.12.2.2. Çalışma Ortamından Kaynaklanan Riskler

Toroslar Belediyesi Risk değerlendirme Raporunda çalışma ortamından kaynaklanabilecek riskler tespit edilmiş ve bu riskleri düzeltici ve önleyici faaliyetlere yer verilmiştir. 2015 yılında yapılan risk Değerlendirme Raporuna göre iş yerinde paratonerin olmaması işyerinden kaynaklanabilecek risklerden sayılmıştır. Yıldırım düşmesi sonucu maddi hasar yaralanma ve ölüme neden olma gibi riskleri barındırdığı tespit edilmiştir. Bununla ilgili düzeltici ve önleyici faaliyet olarak ise “uygun paratoner kullanılarak topraklama kontrolü yapılacak raporu hazırlanacak ve etki çapı krokide belirtilecek (yılda bir).” Edilerek önleyici ve düzeltici faaliyetin ne olması gerektiği belirtilmiştir. Bunun gibi işyerinde dört müdürlükte çalışma alanları tek tek kontrol edilmiş ve çalışma ortamından kaynaklanan riskler raporda yer almıştır. Raporda yer alan çalışma ortamından kaynaklanabilecek diğer riskler ise “elektrik panolarının açık olması, elektrik yalıtım paspaslarının olmaması, elektrik ana panosunun topraklama kontrollerinin yapılmaması, yürüyüş yollarında gereksiz malzemelerin bulunması, jeneratör topraklama ölçümünün yapılmaması, kaygan ıslak engelli zemin levhalarının olmaması, kaynak makinesinin kullanma talimatlarının olmaması” şeklinde raporda belirtilmiştir. Her dört müdürlük için çalışma ortamlarından kaynaklanabilecek risklerin tamamı Ek-4 de sunulan Toroslar Belediyesi Risk

Değerlendirme Raporlarında ayrıntılı bir şekilde sunulacağından bu bölümde risklerin bir kısmı üzerinde durulmuştur [34].

3.2.13. İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Denetim

Toroslar Belediyesince yürütülen İSG çalışmalarının denetimi ve kontrolünün ne şekilde yapılacağı Toroslar Belediyesi İSG Kurulunun Organizasyonu ve Görevleri Prosedürünün Kurulun Görev ve Yetkileri başlığı altında maddeler halinde açıklanmıştır. Bahsi geçen maddeler tezimizin 3.2.11. kurulunun oluşturulması başlığı altında ayrıntılı bir şekilde açıklandığı için burada yeniden maddeler halinde ele alınmamıştır [33-34]

Bununla birlikte Toroslar Belediyesi Risk Analizi Prosedüründe “Önlemlerin Düzeltilme Durumu ve Riskin Yeniden Değerlendirilmesi” başlığı altında “planlanan faaliyetlerin düzeltilip, düzeltilmediği kontrol edilir. Planlanan faaliyetin düzeltilmediği durumlarda neden düzeltilmediği (verilen süre maddi imkânsızlık ve benzeri) faaliyet sorumlusu ile İSG birimi tarafından değerlendirir.” denilmiştir. Burada İSG çalışmalarında, risk değerlendirme ekiplerinin, birim yöneticilerinin (işveren vekili olarak) ve biriminin denetim ve kontrol yetkisine sahip olduğu belirtilmiştir [33-34].

3.2.14. Toroslar Belediyesinde İş Güvenliği Açısından Alt İşveren İlişkisi

Toroslar Belediyesince hizmet alımı yolu ile yürütülen iş kollarında, elliden çok çalışanı bulunan alt işverenlerden İSG Kurulu oluşturmaları istenmiş ve oluşturulan alt işveren İSG Kuruluna Belediye tarafından bir temsilci atanmasına karar verilmiştir. Asıl işveren ve alt işveren arasındaki koordinasyonunu İSG biriminin yürüttüğü belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği birimi resmi yazışmalar ile alt işveren çalışanlarının periyodik sağlık raporlarını ve mesleki eğitim sertifikalarını istemiş ve her alt işveren çalışanları için ayrı bir klasör açılarak alt işveren çalışanlarına ait belgeler arşivlenmiştir. Toroslar Belediyesi alt işverenlerinin İSG ile ilgili çalışmaları OSGB ler aracılığı ile hizmet alımı yolu ile gerçekleştirdikleri belirtilmiştir [31].

3.2.15. Toroslar Belediyesi Acil Durum Planları

Toroslar Belediyesi iş güvenliği uzmanı tarafından Toroslar Belediyesi Ana Hizmet Binası Acil Durum Planı ve Toroslar Belediyesi Makine İkmal Bölümü Acil Durum Planı hazırlanmış ve

plan doğrultusunda acil durum ekipleri oluşturulmuştur. Her iki acil durum planında 1. Bölümde Genel Hükümler üst başlığı altında acil durum planının amacı, geçerlilik alanı ve acil durumda temel yetki ve sorumluluklar alt başlıkları ele alınıp açıklanmıştır. Ayrıca, “Acil Durum Organizasyon Yapısı, Belediye Yangın Söndürme Ekibi, Çevresel Kaza Acil Durum Müdahale Ekibi, İlk Hasar Tespit ve Müdahale Ekibi, Acil Durum Yönetim Grubu/Kriz Masası, Kurtarma Ekipleri, İlk Yardım Ekibi, Güvenlik Ekibi” oluşumu ve çalışma esasları planda ayrıntılı şekilde yer almıştır [34].

2. Bölümde Eylem Planı ana başlığı altında; acil durumlarda alınacak önlemlerde ne gibi temel prensiplerin olması gerektiği, acil durum meydana geldikten sonra ilk müdahalenin nasıl yapılacağı ve Belediyenin acil durum ile ilgili genel durum tespitleri ele alınmıştır. Yetki ve sorumluluklar ana başlığı ile 3. Bölümde ise; işveren ve vekillerinin, acil durum yöneticilerinin ve kriz masası üyelerinin belirlenmesi anlatılmıştır. Son olarak Acil durumda Dikkat Edilecek Hususlar ana başlığı ile 4. Bölümde deprem, yangın, sel gibi acil durumların öncesinde meydana gelme anında ve sonrasında nelerin yapılabileceği ele alınmıştır [34].

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

4.1. Belediyelerde Sistemin Oluşturulması

Belediyelerin İSG sisteminin oluşturulması çalışmalarında kendi bünyelerindeki gerekli niteliklere sahip teknik personeli değerlendirebilecekleri görülmüştür. Belediyede gerekli niteliklere sahip teknik personel yok ise belediyeler bu hizmeti OSGBler aracılığı ile hizmet alımı yolu ile yapabilmektedirler. Bunun dışında başka bir kamu kurumundaki gerekli niteliklere sahip iş güvenliği uzmanı ile kendi kurumlarının muvafakat vermeleri durumunda çalışabilirler. Belediyelerde İSG sisteminin oluşturulmasında, bir İş Sağlığı ve Güvenliği Biriminin kurulmasının, organizasyon ve iş takibi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği birimi kurulup gerekli niteliklere sahip personelin istihdamından sonra belediyeler İSG ile ilgili bir kurum politikası belirleyebilirler. Bu anlamda proaktif yaklaşımın belediyelerdeki İSG sisteminin oluşturulmasında benimsenmesinin risklerle kaynağında mücadele açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu amaçla risklerle kaynağında mücadele edilebilmesi için gerekli bütçenin belirlenmesi ve bu bütçenin İSG çalışmaları için ayrılmasının önemli olduğu görülmüştür. Ayrıca proaktif yaklaşımın kurumlarda bir kültür haline gelmesi amacıyla çalışanların eğitimleri ve bilgilendirilmeleri ve İSG sürecinin her aşamasına katılımları önem arz etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği birimleri proaktif yaklaşım doğrultusunda, risk değerlendirme çalışmalarına esas teşkil etmek üzere bir Risk Analiz Prosedürü hazırlanabilir. Hazırlanan risk analizi prosedüründe risk ekiplerinin teşkili ve risk değerlendirme çalışmalarının esasları yer almalıdır. Prosedür doğrultusunda İSG ekipleri birimlerde risk değerlendirme çalışmaları yapmalı ve risk değerlendirme raporları hazırlamalıdır. Risk değerlendirme raporlarında her birimdeki tüm faaliyetler ayrı ayrı ele alınarak tehlikeler tespit edilip bu tehlikelerin yol açabileceği riskler belirlenmeli ve bu riskleri önlemeye yönelik düzeltici ve önleyici faaliyetlerin ne olduğu yer almalıdır. Belirlenen risklerin kabul edilir olup olmadığı risk matrisi puanlama sistemi ile puanlanarak hesaplanabilir. Risk matrisi tablosuna göre riskleri önlemeye yönelik faaliyetlerin ne kadar sürede hayata geçirileceği kararlaştırılıp süreçten kimin sorumlu olduğuna da raporda yer verilmelidir.

Belediyelerdeki müdürlüklerin ayrı birer işyeri olarak değerlendirildikleri ve her müdürlükte çalışan sayısına göre İSG kurulu oluşturulup oluşturulmayacağı belirlenebilir. Buna göre ilgili yönetmelikçe 50 ve daha fazla çalışan ve altı aydan fazla sürekli işlerde kurul oluşturulması gerektiği düşünüldüğünde belediyelerde 50 ve daha fazla çalışanı olan müdürlükler

için ayrı ayrı kurul oluşturulmasının zorunlu olduğu tespit edilmiştir. Belediyeler oluşturulacak bu İSG kurullarının teşkili ve çalışma esaslarını düzenleyecek bir İSG Kurul Organizasyonu ve Çalışma Esasları Prosedürü oluşturabilir. İlgili mevzuat ve yönetmeliklere uygun olarak iş güvenliği uzmanınca hazırlanabilecek bu prosedürde İSG kurulunun kimlerden oluşacağı hangi sürelerde toplanacağı, görev yetki ve sorumlulukları ve diğer çalışma esasları yer alabilir.

Çalışanların periyodik kontrolleri, eğitimleri ve İSG çalışmalarındaki diğer koordinasyonlar İSG birimi tarafından? takip edilmelidir. Çalışanların periyodik kontrolleri için özel tıp merkezlerinden hizmet alımı yapılabilir. İş sağlığı ve güvenliği biriminin yapacağı diğer bir çalışmada acil durum planlarının oluşturulmasıdır. Acil durum planlarında oluşturulacak acil durum ekipleri, acil durum ekiplerinin eğitimleri ayrıntılı şekilde ele alınmalıdır.

Belediyelerde İSG sisteminin oluşturulması süreci; gerekli nitelikteki personelin istihdamı, birimin kurulması, İSG kurullarının kurulması, risk değerlendirme çalışmalarının yapılması, acil durum planlarının hazırlanması ve alt işveren İSG çalışmaları ile koordinasyonun sağlanması doğrultusunda gelişmelidir. Bu bağlamda belediyeler, sisteminin oluşturulma sürecinde, kendi aralarında tecrübe ve bilgi paylaşımı avantajını kullanabilirler. Ayrıca belediyeler, Türkiye Belediyeler Birliğinden eğitim ve seminer desteği talep ederek İSG çalışmalarında bu eğitimlerden istifade edebilirler.

KAYNAKÇA

- [1]. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf> , Erişim Tarihi: 04.02.2017
- [2]. Çelik, A. Yerel Özerklik Açısından 5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun Genel Bir Değerlendirmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, **2013**, 18(1). 17-28.
- [3]. Demirkaya, Y . Osmanlı Devletinde Belediye (Hisbe) Teşkilatı. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, **2011**, (41-42), 303-318. Retrieved From [Http://Dergipark.Gov.Tr/lusskd/Issue/917/10352](http://Dergipark.Gov.Tr/lusskd/Issue/917/10352).
- [4]. Altan, Y. Meclis-İ Meb'usân Zabıt Cerideleri (1293= 1877) Üzerinden Türk Belediyeciliğini Anlamak. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, **2009**, 14(2). 293-310.
- [5]. Şinik, B., Uçar, A. Y., & Dik, E. 1924 Ve 1926 Tarihli Belediye Kanunu Layihaları: Cumhuriyet Belediyecilik Anlayışının Kurucu Adımları. Çağdaş Yerel Yönetimler, **2016**, 25 (2). 1-27.
- [6]. Elma, F. Türkiye'nin Belediyecilik Deneyimi Ve Azerbaycan Belediyeciliği. Journal Of Qafqaz University, **2007**, (20).168-178.
- [7]. Dursun H. Belediye Dizgesine Getirilen Yeniliklere Genel Bir Bakış Tbb Dergisi **2007**, 70. 359-426
- [8]. Azaklı, S., & Özgür, H. Belediye Organları Ve Organlar Arası İlişkiler: Başkan, Meclis Ve Encümen. İçinde: Hüseyin Özgür Ve Muhammet Kösecik,(Ed), Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar-1: Reform, Ankara: Nobel Yayınları, **2005**, 297-319.
- [9]. Oflaz G. Madenlerde İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İşverenin Maden Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi, Erzincan, **2016**.
- [10]. Kurt, S. "İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Türk Mevzuatındaki Yeri." Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 24 **1972**: 137-158.
- [11]. Özkılıç, Ö. İş Sağlığı Ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri Ve Risk Değerlendirme Metodolojileri. Türk-İş Yayını, **2005**.
- [12]. Balkır, Z. G. İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Organizasyonu. Sosyal Güvenlik Dergisi (Sgd), **2012**, 2,(1), 56-91.
- [13]. Tümer E." Şehir Şantiyelerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği " Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Sempozyumu Kitap Özeti, İstanbul **2015**, 51-54.
- [14]. Yılmaz, F. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Ve Çalışanların Yükümlülükleri. Toprak İşveren, **2013**, 97, 11-19.

- [15]. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> , Erişim Tarihi: 16.02.2017
- [16]. Alpagut, G. 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası **2014**, 72 (2), 31-46.
- [17]. Çelik N., Canikoğlu N., Canbulut T., İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta Yayınları, **2015**.
- [18]. Ceylan, H., & Başhelvacı, V. S. (2011). Risk Değerlendirme Tablosu Yöntemi İle Risk Analizi: Bir Uygulama. International Journal Of Engineering Research And Development, 3(2), 25-33.
- [19]. AKPINAR, T. & Çakmakaya, B. Y. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü. *Çalışma ve Toplum-Ekonomi ve Hukuk Dergisi-*, **2014**, Sa, 40, 2014-1.
- [20]. İşsever, H. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramı, Ülkemizde İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları Göstergeleri. Türkiye Klinikleri Journal Of Public Health-Special Topic, **2016**, 2(3), 1-8.
- [21]. Türen, U., & Gökmen, Y. Türkiye’de Meydana Gelen İş Kazaları Sonucu Ölüm İle Çalışanların Yaş Faktörü Arasındaki İlişki. Sosyal Güvenlik Dergisi, **2014**, 4(1), 101-119.
- [22]. [Www.Ybu.Edu.Tr/İsg/Contents/Files/Ulusal_İsgpolitikabelgesi.Pdf](http://www.ybu.edu.tr/İsg/Contents/Files/Ulusal_İsgpolitikabelgesi.Pdf), Erişim Tarihi: 24.03.2017
- [23]. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 24.04.2017
- [24]. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, Erişim Tarihi: 24.04.2017
- [25]. [Www.Csgb.Gov.Tr/Media/2072/MahalliIdare_Isgrisk.Pdf](http://www.csgb.gov.tr/Media/2072/MahalliIdare_Isgrisk.Pdf), Erişim Tarihi 06.06.2017
- [26]. Aybek, A., Güvercin, Ö., & Hurşitoğlu, Ç. Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri Ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Ksü Fen Ve Mühendislik Dergisi, **2003**, 6(2), 91-100.
- [27]. Akin, L. Sendikaların İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı. Çalışma Ve Toplum, **2012**, 34(3).
- [28]. İri, A. *OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri ve bir inşaat firmasında uygulanması* (Doctoral dissertation, Fen Bilimleri Enstitüsü) **2015**.
- [29]. <http://Www.Toroslar-Bld.Gov.Tr/Sayfa.Php?Sayfa=Tarihce>, Erişim Tarihi: 10.05.2017
- [30]. 10.05.2017 Tarihinde Toroslar Belediyesi Bilgi İşlem Müdürlüğü Personeli Ayşe Erol İle Yapılan Görüşmeden Alınmıştır.
- [31]. Ballıkaya C. Toroslar Belediyesi Sağlık İşleri Müdürü Mersin, (16 Kasım 2016) (Görüşme).

[32]. Mersin Toroslar Belediyesi İSG Kurulunun Organizasyonu ve Görevleri Prosedürü
Doküman No: İSG.PR.04 Hazırlama Tarihi: 22/10/2014 Hazırlayan Cengiz BALLIKAYA
Sekreteryaya .

[33]. Mersin Toroslar Belediyesi Risk Analizi Prosedürü 2015 Tarih: 27/01/2015.

[34]. Mersin Toroslar Belediyesi Destek Hizmetleri Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu
Tarih: 27/01/2015.



EKLER

EK-1

İş Sağlığı ve Güvenliği
EĞİTİM BELGESİ

Sayı:

T.C.Kimlik No :

Toroslar Belediyesi İş Sağlığı ve Güvenliği Biriminin 29.01.2015 tarihinde düzenlediği Temel İş Sağlığı ve İş Güvenliği eğitiminde ve yapılan değerlendirme sonucunda başarı göstererek bu belgeyi almaya hak kazanmıştır.

Eğitimin Konuları

- 1- İş sağlığı ve güvenliği tanımları, yasal hak ve sorumluluklar
- 2- Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri
- 3- Elle kaldırma ve taşıma, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı
- 4- Yaşanmış olaylar, kaza nedenleri
- 5- Kişisel koruyucu donanım kullanımı
- 6- Elektrik tehlikeleri, yangın ikaz ve uyarı işaretleri
- 7- Çalışan ve işveren yükümlülükleri

Eğitimi Veren:

Bu belge 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

EK-2

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ SINAV SORULARI

- 1) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde aşağıdakilerden hangisi çalışanın yükümlülüklerinden *değildir*?
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak
 - İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak
 - İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve bu konudaki talimatlara uymak
 - İşyerinde bulunan makine, araç, gereç ve kişisel koruyucu donanımı kendine uygun olacak şekilde kullanmak
- 2) Tehlikeli davranışların sebepleri nelerdir?
- Dikkatsizlik
 - Dalgınlık
 - Bilgisizlik
 - Hepsi
- 3) Aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?
- İş yerine alkolü gelmek tazminatsız işten atılma sebebidir
 - Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) kullanmamak tazminatsız işten atılma sebebidir
 - Makine ve ekipmanlara kasıtlı zarar vermek tazminatsız işten atılma sebebidir
 - Elinde olmayan bir sebepten dolayı işe geç gelmek tazminatsız işten atılma sebebidir
- 4) İş kazaları neden kaynaklanır?
- Ortam koşullarından
 - Bakımı yapılmamış iş makinelerinden
 - Eğitim ve denetim eksikliğinden
 - Hepsi
- 5) Aşağıdakilerden hangisi iş kazası *değildir*?
- Sigortasız çalıştırılan işçinin işyerinde kaza geçirmesi
 - İşçinin çöp kamyonu arkasından düşmesi
 - Çalışanın işyerinde intihar etmesi
 - Yıllık izin sırasında işyeri dışında geçirilen trafik kazasında yaralanma

- 6) Çalışırken aşağıdakilerden hangisi yapılmaz?
- Çalışırken sohbet etmek
 - Gerekli durumlarda eldiven, gözlük, kulaklık kullanmak
 - Trafik kurallarına uymak
 - İşe zamanında gelip gitmek
- 7) Aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?
- Çalışma esnasında çevre, makine ve malzeme emniyetine de dikkat edilmelidir
 - Makine ve araçlar isteğimize göre ve talimat dışı kullanılabilir
 - Çöp kamyonu arkasındaki çalışan kontrol edilmeden araç hareket ettirilmemelidir
 - Ani fren ve manevralarla araç kullanılmamalıdır
- 8) Aşağıdaki Güvenlik ve Sağlık işareti nedir?
- 
- Kişisel koruyucu donanım kullanın
 - Kulaklık kullanın
 - Baret kullanın
 - Eldiven kullanın
- 9) Eller ne zaman yıkanmamalıdır?
- İş bitiminden sonra
 - Tuvalete girdikten sonra
 - Yemek yemeden önce
 - Eldiveni taktıktan sonra
- 10) Aşağıdakilerden hangisi İş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarından biri *değildir*?
- Çalışanın bedensel yönden iyi olma hali
 - Çalışanın ruhsal yönden iyi olma hali
 - Çalışanın sosyal yönden iyi olma hali
 - Çalışanın maddi yönden iyi olma hali

EK-3



MERSİN TOROSLAR BELEDİYESİ İSG KURULUNUN ORGANİZASYONU ve GÖREVLERİ PROSEDÜRÜ

Döküman No : İSG.PR.04

Hazırlanma Tarihi: 22 / 10 / 2014

0. İÇERİK

- 1- Amaç
- 2- Uygulama Alanı
- 3- Tanımlar
- 4- Sorumluluk
- 5- İşlemler
- 6- Değişiklik Yetkisi
- 7- Yürürlük
- 8- Tarihçe
- 9- Hazırlama Süreci
- 10- Referanslar



İSG Kurulunun Organizasyonu ve Görevleri
Prosedürü
Doküman No.: İSG.PR.04
Revizyon Tarihi ve No:
Yayın Tarihi: 15.09.14

DAĞITIM LİSTESİ

BÖLÜM	TESLİM		KOPYA SAYISI	İADE	
TOROSLAR BELEDİYESİ MÜDÜRLÜKLERİ	TARİH	İMZA		TARİH	İMZA
DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	22.10.2014		1		
FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	22.10.2014		1		
TEMİZLİK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	22.10.2014		1		
PARK VE BAHÇELER MÜDÜRLÜĞÜ	22.10.2014		1		
(ALT İŞVERENLER)					
ZMN İnşaat Ticaret ve Sanayi Ltd.Şti.	22.10.2014		1		
Çağrı Temizlik, İnşaat, Medikal,Oto, Gıda, Tekstil, Dekor, Turizm Taahhüt Tic.San.Ltd.Şti.	22.10.2014		1		
Marmara Bilişim Temizlik, Medikal ve Yemek Üretim Hizmetleri Taahhüt Sanayi ve Tic.Ltd.Şti.	22.10.2014		1		
Seçkin Temizlik, İnşaat, Madencilik, Seyahat, Kerestecilik, Otomotiv, Kırtasiye, Medikal, Ziraat, Taahhüt ve Tic.Ltd.Şti.	22.10.2014		1		



İSG Kurulunun Organizyonu ve Görevleri
Prosedürü
Döküman No.: ISG.PR.04
Revizyon Tarihi ve No:
Yayın Tarihi: 15.09.14

1- AMAÇ

Bu Prosedürün amacı, **TOROSLAR BELEDİYESİ** bünyesinde faaliyet gösteren DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ için iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurulan İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU'nun kuruluş tarzını, çalışma usullerini, ödev ve yetkilerini belirtmek,

İş düzeninin sağlanması yeniliklere açık olunması, sağlıklı bir organizasyonun olması, çalışanlara daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanması için toplantılar yapmak, iş performansını geliştirmek, riskleri minimize etmek için proactive (önleyici) yaklaşım sergilemek

2- UYGULAMA ALANI

TOROSLAR BELEDİYESİ'nde faaliyette bulunan DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ'nün, yürüttüğü tüm operasyonları ve destek faaliyetlerinin İSG ve çevre açısından güvenli ve sağlıklı bir ortamda yürütülmesi için yapılması gerekli faaliyetleri kapsar.

3- TANIMLAR ve KISALTMALAR

İş Kazası Sıklık Oranı : $\frac{\text{Toplam Kaza Adedi} \times 1.000.000}{\text{Fiili İş Saati}}$

İş Kazası Şiddet Oranı : $\frac{\text{Toplam Kayıp Gün} \times 1.000.000}{\text{Fiili İş Saati}}$

Tehlikeli Tutum : Çalışanların meydana getirdiği tehlikeler

Tehlikeli Durum : Makine, teçhizat, malzemenin yada ortamın meydana getirdiği tehlikeler

4- SORUMLULUKLAR / YÜKÜMLÜLÜKLER

A) İşverenin yükümlülüğü

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur.

(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazla ise asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurul kurar. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesi ve kurullarca alınan kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

b) Bir işyerinde sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise bu durumda kurul asıl işverence kurulur. Kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayan alt işveren, kurul tarafından alınan kararların uygulanması ile ilgili olarak koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.



İSG Kurulunun Organizasyonu ve Görevleri
Prosedürü
Döküman No.: İSG.PR.04
Revizyon Tarihi ve No:
Yayın Tarihi: 15.09.14

c) Alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla, asıl işverenin çalışan sayısı ellinin altında ise işyerinde kurul alt işverence oluşturulur. Asıl işveren alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

d) Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı ellinin altında ve toplam çalışan sayısı elliden fazla bulunduğu durumlarda ise koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. Kurulun oluşumunda üyeler 6 ncı maddeye göre her iki işverenin ortak kararı ile atanır.

(3) Asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmayan ve aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

(4) İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

B) Kurulun kurulacağı diğer işyerleri

(1) İşverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulur.

(2) Birinci fıkrada belirtilen durumlarda ihtiyaç duyulması halinde kurullar arasında koordinasyon ve bilgi alışverişi işverence sağlanır. İşveren, birden çok işyerinin her birinde kurulacak kurulların çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporların, en az üç ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenmesini sağlar. Ayrıca bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar.

C) İşverenin veya işveren vekilinin kurula ilişkin genel yükümlülüğü

(1) İşveren veya işveren vekili, kurul için gerekli toplantı yeri, araç ve gereçleri sağlar.

(2) İşveren veya işveren vekili, kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını ve kurulca işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla, işyerinde bulundurulur.

C) Kurulun yükümlülüğü

(1) Kurullar, yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurulur.

(2) Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar.

(3) Kurullar, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerine işyerlerinde yapacakları teftiş ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmakla yükümlüdür.

D) Çalışanların Yükümlülüğü

(1) Çalışanlar sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar.

(2) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda çalışanlar kurullarla işbirliği yaparlar.



İSG Kurulunun Organizasyonu ve Görevleri
Prosedürü
Döküman No.: İSG.PR.04
Revizyon Tarihi ve No:
Yayın Tarihi: 15.09.14

(3) Kurullar tarafından alınan kararlar veya uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında çalışanlar çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi verirler.

5- İŞLEMLER

5.1 Kurulun Oluşturulması

(1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı durumda olan **TOROSLAR BELEDİYESİ**, DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ için İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulur.

TOROSLAR BELEDİYESİ iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren - alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ'nde çalışan sayısı 51 kişi olup, çalışan sayısı 50'yi geçiyor, alt işveren çalışan sayısı 22 kişi olup 50'yi geçmiyor durumda olduğu için, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu DESTEK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ'nün birim müdürü tarafından kurulur. Kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

b) TEMİZLİK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ'nde çalışan sayısı 3 kişi olup, çalışan sayısı 50'yi geçmiyor, alt işveren çalışan sayısı 246 kişi olup 50'yi geçiyor durumda olduğu için, alt işverenin oluşturduğu kurula, TEMİZLİK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ'nün birim müdürü, iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

c) PARK BAHÇELER MÜDÜRLÜĞÜ'nde çalışan sayısı 20 kişi olup, çalışan sayısı 50'yi geçmiyor, alt işveren çalışan sayısı 182 olup 50'yi geçiyor durumda bulunduğu için alt işverenin oluşturduğu kurula, PARK BAHÇELER MÜDÜRLÜĞÜ'nin birim müdürü, iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

d) FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ'nde çalışan sayısı 46 kişi olup, çalışan sayısı 50'yi geçmiyor, alt işveren çalışan sayısı 50 kişi olup, çalışan sayısı 50 olduğu için, alt işverenin oluşturduğu kurula, FEN İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ'nün birim müdürü, iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

Asıl veya alt işverenler, çalışan sayılarının 50 ve yukarısı olması durumunda İSG Kurulunu oluşturmak, çalışan sayısının 50'den az olması durumunda ise bağlı olduğu işverence oluşturulmuş olan İSG kuruluna temsilci atamak, 6331 sayılı kanun ve ilgili yönetmelik hükümlerine göre genel prosedürdür.



İSG Kurulunun Organizyonu ve Görevleri
Prosedürü
Döküman No.: İSG.PR.04
Revizyon Tarihi ve No:
Yayın Tarihi: 15.09.14

5.2. İSG Kurulun Üyeleri

İşveren yada Vekili
İş Güvenliği Uzmanı
İşyeri Hekimi
İnsan Kaynakları Sorumlusu
Sivil Savunma Uzmanı
Ustabaşı / Kalfa / Formen
Çalışan Baş Temsilcisi
Alt İşveren Temsilcileri

Ustabaşı / kalfa / formen ve çalışan temsilcilerinin yedeklerinin de seçilmesi sağlanır.

5.3. İSG Kurul Üyelerinin Eğitimi

İş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanır. Kurul üyelerinin ve yedeklerinin eğitimleri asgari aşağıdaki konuları kapsar.

- Kurulun görev ve yetkileri,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar,
- Sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri,
- İş hijyeninin temel ilkeleri,
- İletişim teknikleri,
- Acil durum önlemleri,
- Meslek hastalıkları,
- İşyerlerine ait özel riskler,
- Risk değerlendirmesi.

5.4. Kurulun Görev Yetkileri

- İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,



İSG Kurulunun Organizasyonu ve Görevleri
Prosedürü
Doküman No.: İSG.PR.04
Revizyon Tarihi ve No:
Yayın Tarihi: 15.09.14

d) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak,

e) İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

f) İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

g) İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak,

ğ) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,

h) İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak.

(2) Kurul üyeleri bu Yönetmelikle kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz kalamazlar.

5.5. Kurulun Çalışma Usulleri

(1) Kurul inceleme, izleme ve uyardıyı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları göz önünde bulundurarak çalışır.

a) Kurullar ayda en az bir kere toplanır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir.

b) Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir. Gündem, sorunların ve varsa iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir.

c) Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur.

ç) Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır.

d) Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Çekimser oy kullanılamaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir.

e) Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır.



İSG Kurulunun Organizyonu ve Görevleri
Prosedürü
Döküman No.: İSG.PR.04
Revizyon Tarihi ve No:
Yayın Tarihi: 15.09.14

f) Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca çalışanlara duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.

g) Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir.

(2) Kurulca işyerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar.

(3) Kurul, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerinde birinci fıkranın (a) bendine göre belirlenen süre dikkate alınmaksızın acilen toplanır. Toplantıda alınan karar çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilir.

5.6. Geçici üyeler

Bilhassa kendi işyerlerinde çalışanlarla karşılıklı görüşerek işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden geliştirilmesi gereken konuları belirler ve rastlanan hatalı durum ve davranışların giderilmesi konusundaki görüşlerini kurula bildirir.

6. DEĞİŞİKLİK YETKİSİ

6.1 Dökümanlar İSG Uzmanı tarafından uygunluğu kontrol edilir, uygun görülenler İşveren / işveren vekili tarafından onaylanır.

6.2 İptal edilen dokümanların en az iki yıl daha İSG Sorumlusu tarafından saklanması sağlanır.

6.3 Tüm dökümanların dağıtımı dökümanların dağıtım çizelgesi kapsamında İSG Sorumlusu tarafından dağıtılır.

7. YÜRÜRLÜK

İşbu prosedür, 22.10.2014 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir.

8. TARİHÇE

Revize Nedeni	-
Revize Tarihi	-
Revize Eden Kişi	-



İSG Kurulunun Organizasyonu ve Görevleri
Prosedürü
Döküman No.: İSG.PR.04
Revizyon Tarihi ve No:
Yayın Tarihi: 15.09.14

f) Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca çalışanlara duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.

g) Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir.

(2) Kurulca işyerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar.

(3) Kurul, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerinde birinci fıkranın (a) bendine göre belirlenen süre dikkate alınmaksızın acilen toplanır. Toplantıda alınan karar çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilir.

5.6. Geçici üyeler

Bilhassa kendi işyerlerinde çalışanlarla karşılıklı görüşerek işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden geliştirilmesi gereken konuları belirler ve rastlanan hatalı durum ve davranışların giderilmesi konusundaki görüşlerini kurula bildirir.

6. DEĞİŞİKLİK YETKİSİ

6.1 Dökümanlar İSG Uzmanı tarafından uygunluğu kontrol edilir, uygun görülenler İşveren / işveren vekili tarafından onaylanır.

6.2 İptal edilen dokümanların en az iki yıl daha İSG Sorumlusu tarafından saklanması sağlanır.

6.3 Tüm dökümanların dağıtımı dökümanların dağıtım çizelgesi kapsamında İSG Sorumlusu tarafından dağıtılır.

7. YÜRÜRLÜK

İşbu prosedür, 22.10.2014 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir.

8. TARİHÇE

Revize Nedeni	-
Revize Tarihi	-
Revize Eden Kişi	-

EK-4

DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSK DEĞERLENDİRME RAPORU												SAHA AKTİYON PLANI		
NO	FAALİYET ALANI	FAALİYET	Mevzuat Kapsamı	TUTULAN	RİSK	KİŞİ DEĞERLENDİRİLMİŞ (Ölçülen ölçümün sonuç)			KİŞİ KONTROLÜ (Ölçülen ölçümün sonuç)	KİŞİ KONTROLÜ (Ölçülen ölçümün sonuç)	KİŞİ KONTROLÜ (Ölçülen ölçümün sonuç)	KİŞİ KONTROLÜ (Ölçülen ölçümün sonuç)	KİŞİ KONTROLÜ (Ölçülen ölçümün sonuç)	KİŞİ KONTROLÜ (Ölçülen ölçümün sonuç)
						SAĞLIK	EMG	YER						
	Çalışan Temsilcisi													
	Çalışan Temsilcisi													

DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSK DEĞERLENDİRME RAPORU																SAHA AKSİYON PLANI		
NO	FAALİYET ALANI	FAALİYET	İSG Uyarıları	TEHLİKE	RİSK	RİSK DEĞERLENDİRME (Ölüm olmadan önce)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	DÜZELTİCİ / ÖNLEYİCİ FAALİYET	RİSK DEĞERLENDİRME (Ölüm olmadan sonra)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	MEVCUT DURUM	DÜZELTİCİ/ÖNLEYİCİ FAALİYET SAHA AKSİYON PLANI		
						OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			Planlama Tarihi	Bitirildi	Çevre/Kurumlar Tarafından
55	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Yakıt iletilen yerin ilgili uygun KKD verilmesi	Yaralama, ölümler	5	4	20	Orta Riskler	Yakıt iletilen yerin ilgili yerlere yerleştirilerek, ilgili KKD uygun KKD verilmesi	1	4	4	Katılamazlık Riskler	MEVCUT			
56	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Yakıt tankının bakımının yapılması	Parlama, patlama	2	5	10	Orta Düzeydeki Riskler	Yakıt tankının bakımının düzenli olarak yapılması ve kayıt altına alınması.	1	5	5	Katılamazlık Riskler	MEVCUT DEĞİL			
57	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Yakıt tankının kapatılma borusu olmaması	Parlama, patlama	2	5	10	Orta Düzeydeki Riskler	Yakıt tankına kapatılma borusu çekilmesi ve borusu değiştirilmesi.	1	5	5	Katılamazlık Riskler	MEVCUT (PERİYODİK MUAYENELER EKİM)			
58	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Boya ve vernik işleri yapılırken maske ve eldiven kullanılması	Solumun-cil hastalıkları, meslek hastalığı	5	3	15	Orta Riskler	Boya ve vernik işleri yapılırken uygun maske ve eldivenler sağlanması ve takılması zorunda hale getirilmelidir.	1	3	3	Katılamazlık Riskler	MEVCUT			
59	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Boya ve vernik işleri yapılırken yerli havalandırma olmaması	Solumun yitimi hastalıkları, meslek hastalığı	5	2	10	Orta Riskler	Çalışan alanda uygun (genel yerli havalandırma sağlanmalıdır.	1	2	2	Katılamazlık Riskler	MEVCUT			
60	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Yanıcı maddelerin çıkarılması olmaması	Kaza,ölüm	4	5	20	Orta Riskler	İşyerlerinde yanıcı maddelerin bulunduğu alanlar, düzenli olarak temizlenmeli ve yerli de dahil, uygun yanıcı maddelerin çıkarılması sağlanmalıdır. Bu alanlar, işyerinde çıkabilecek yangınlara karşı ve yapılan işi durultuğu ile işyerindeki maddelerin üzerine (100 m'de en az bir 5 kg'lık uygun y.a.a.) etkili miktarda olacaktır.	1	5	5	Katılamazlık Riskler	MEVCUT			
61	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Yanıcı maddelerin çıkarılması boy olmaması	Kaza,ölüm	4	5	20	Orta Riskler	İşyerlerinde yanıcı maddelerin bulunduğu alanlar, düzenli olarak temizlenmeli ve yerli de dahil, uygun yanıcı maddelerin çıkarılması sağlanmalıdır. Bu alanlar, işyerinde çıkabilecek yangınlara karşı ve yapılan işi durultuğu ile işyerindeki maddelerin üzerine (100 m'de en az bir 5 kg'lık uygun y.a.a.) etkili miktarda olacaktır.	1	5	5	Katılamazlık Riskler	MEVCUT			
62	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Yanıcı maddelerin çıkarılması önlemleri alınması	Müdahalede gecikme,çıkıcı ölüm	4	5	20	Orta Riskler	Yanıcı maddelerin çıkarılması önlemleri alınmalıdır.	1	5	5	Katılamazlık Riskler	MEVCUT			
63	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Yanıcı maddelerin çıkarılması önlemleri alınması	Açık durumda müdahalede gecikme,çıkıcı ölüm	4	5	20	Orta Riskler	Yanıcı maddelerin çıkarılması önlemleri alınmalıdır.	1	5	5	Katılamazlık Riskler	MEVCUT			
64	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Yanıcı maddelerin çıkarılması önlemleri alınması	Açık durumda müdahalede gecikme,çıkıcı ölüm	4	5	20	Orta Riskler	Yanıcı maddelerin çıkarılması önlemleri alınmalıdır.	1	5	5	Katılamazlık Riskler	MEVCUT			
65	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Yanıcı maddelerin çıkarılması önlemleri alınması	Kontrolörlerin etkin olarak çalışması,çıkıcı ölüm	4	5	20	Orta Riskler	Yanıcı maddelerin çıkarılması önlemleri alınmalıdır.	1	5	5	Katılamazlık Riskler	MEVCUT			
66	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Yanıcı maddelerin çıkarılması önlemleri alınması	Açık durumda nasıl davranılacağına karar vermesi,çıkıcı ölüm	4	5	20	Orta Riskler	Yanıcı maddelerin çıkarılması önlemleri alınmalıdır.	1	5	5	Katılamazlık Riskler	MEVCUT			

İşveren / İşveren Temsilcisi

İSG Uzmanı

İşyeri Hekimi

HAZIRLANMA TARİHİ

27.01.2015

DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSK DEĞERLENDİRME RAPORU															SAHA AKTİYON PLANI			
NO	FAALİYET ALANI	FAALİYET	RİSK DÜZEYİNDE OLAN FAALİYET	TEHLİKE	RİSK	RİSK DEĞERLENDİRME (Ölümle sonuçlanma önce)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	DÜZELTİCİ / ÖNLEYİCİ FAALİYET	RİSK DEĞERLENDİRME (Ölümle sonuçlanma sonra)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	MEVCUT DURUM	İŞGİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYET SAHA AKTİYON PLANI		
						OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			Planlama Tarihi	Sonuçları	İzlenimler Tarihi
37	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Elektrik personelinin işyerinde çalışması	Elektrik çarpması, ölüm	5	3	15	Önemli Riskler	Elektrik personelinin işyerinde çalışması ve pastı kullanılması önce kontrol edilmeli ve pastı kullanılmadan önce kontrol edilmeli	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
38	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Elektrik kablolarının doğru ve açıkta olması	Elektrik çarpması	5	3	15	Önemli Riskler	Elektrik kablolarının toplanması ve kaplanması	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
39	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Çalışanların kullanacakları Kişisel Koruyucu Donatıların (KKD) ile çalışırken işyerinde, makine, iş ekipmanları ve diğerleri ile çalışırken çalışmaları	Tedbirsiz çalışma	4	4	16	Önemli Riskler	Çalışanların kullanacakları Kişisel Koruyucu Donatıların (KKD) ile çalışırken işyerinde, makine, iş ekipmanları ve diğerleri ile çalışırken çalışmaları	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
40	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Kişisel Koruyucu Donatılarının CE belgeli ve EN standartlarına uygun olması	Çalışanların güvenli çalışmaları	4	4	16	Önemli Riskler	Kişisel Koruyucu Donatılarının CE belgeli ve EN standartlarına uygun olması	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
41	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Çalışanların Kişisel Koruyucu Donatılarını kullanmaları	Tedbirsiz çalışma	4	4	16	Önemli Riskler	Çalışanların KKD kullanmasını sağlamak ve tedbir tutanları düzeltmek	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
42	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Çalışanların sürekli aynı pozisyonda çalışmaları	Musluk hastalığı	5	3	15	Önemli Riskler	Çalışanlara dinlenme molaları düzenli olarak verilmeli midir (çalışanlar dinlenmelidir)	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
43	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Çalışanların sürekli aynı pozisyonda çalışmaları	Musluk hastalığı	4	3	12	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışanların dinlenme molaları düzenli olarak verilmeli midir (çalışanlar dinlenmelidir)	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
44	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Çalışanların sürekli aynı pozisyonda çalışmaları	Musluk hastalığı	5	3	15	Önemli Riskler	Kıyafetlerin depolama alanlarında olması	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
45	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Kıyafetlerin depolama alanlarında olması	Parlama, patlama	5	3	15	Önemli Riskler	Uygun depolama alanlarında olması	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
46	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Bakım kısımlarında değişiklikler yapılması	Ölüm	5	3	15	Önemli Riskler	Bakım kısımlarında değişiklikler yapılması	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	Bakımlar yapılır ancak belgelenmiyor			
47	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Bakım kısımlarında değişiklikler yapılması	Bakım kısımlarında değişiklikler yapılması	4	3	12	Orta Düzeydeki Riskler	Bakım kısımlarında değişiklikler yapılması	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
48	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Kazalı bakım işi yapılması	İş kazası	4	3	12	Orta Düzeydeki Riskler	Kazalı bakım işi yapılması	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
49	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Acil durum ekipmanlarının çalışması	Acil durumlarda kargaşa çıkması, ölüm	5	5	25	Önemli Riskler	Acil durum ekipmanlarının çalışması	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
50	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Acil durum ekipmanlarının çalışması	Acil durumlarda kargaşa çıkması, ölüm	5	5	25	Önemli Riskler	Acil durum ekipmanlarının çalışması	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
51	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Acil çıkış kapılarının belirlenmesi ve levhi ile işaretlenmesi	Acil durumlarda kargaşa çıkması, ölüm	2	5	10	Önemli Riskler	Acil çıkış kapılarının belirlenmesi ve levhi ile işaretlenmesi	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
52	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Acil durum ekipmanlarının belirlenmesi	Acil durumlarda kargaşa çıkması, ölüm	5	5	25	Önemli Riskler	Acil durum ekipmanlarının belirlenmesi	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
53	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Ex'ce dolaşma alanlarında çalışma	Yanlışlıkla patlama	2	5	10	Önemli Riskler	Ex'ce dolaşma alanlarında çalışma	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
54	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Yakıt tankları ve pompaları etrafında çalışma	Parlama, patlama	5	5	25	Talimat Edilmez Riskler	Tank sahaları etrafında çalışma	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	UYARI LEVHALARI YAKIN ETRAFINDA ÇEVİRİLMELİ			

DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSK DEĞERLENDİRME RAPORU																SAHA AKSİYON PLANI		
NO	FAALİYET ALANI	FAALİYET	İşin Riski	TEHLİKE	RİSK	RİSK DEĞERLENDİRME (Ölçüm alınmadan önce)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	DÜZELTİCİ / ÖNLEYİCİ FAALİYET	RİSK DEĞERLENDİRME (Ölçüm alındıktan sonra)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	MEVCUT DURUM	DÜZELTİCİ/ÖNLEYİCİ FAALİYET SAHA AKSİYON PLANI		
						OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			Planlanan Tarih	Sorumlu	Başlangıç ve Bitiş Tarihi
19	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Elektrikli el aletleri, Seyyer kablolar, prizler, duyu kabloları vb. malzemelerin kontrolü yapılmadık, kontrolü yapılmadık olarak çalıştırılarak ve raporları düzenlenmemiştir. (Yüksek risk)	Elektrik çarpması, 1g kayış	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Elektrikli el aletleri, Seyyer kablolar, prizler, duyu kabloları vb. malzemelerin kontrolü yapılmadık, kontrolü yapılmadık olarak çalıştırılarak ve raporları düzenlenmemiştir. (Yüksek risk)	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
20	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin dışıya çıkması	Takılma, düşme, yaralanma	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması, 1g bilmekteki dışıya çıkması kontrolü ve düzenli olarak yapılmalıdır.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
21	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun ve güvenli kullanılması	Batma, delme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Ayırıcı ve delme işleri için el aletleri kullanılır ve değiştirilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	KONTROLÜ YAPILYOR AMA FORM TUTULMUYOR			
22	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Batma, delme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
23	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması, 1g bilmekteki dışıya çıkması kontrolü ve düzenli olarak yapılmalıdır.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
24	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
25	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
26	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
27	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
28	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
29	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
30	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
31	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
32	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
33	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
34	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
35	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
36	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	El aletlerinin uygun şekilde kullanılması	Yaralanma, düşme	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma güvenliği hakkında uyarılmalı veya uygun işaretleme yapılarak verilmelidir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			

DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSK DEĞERLENDİRME RAPORU															SAHA AKSIYON PLANI			
NO	FAALİYET ALANI	FAALİYET	İş Alanı Risk Alanı	TEHLİKE	RİSK	RİSK DEĞERLENDİRME (Ölüm olmadan önce)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	DÜZELTİCİ / ÖNLEYİCİ FAALİYET	RİSK DEĞERLENDİRME (Ölüm olmadan sonra)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	MEVCUT DURUM	DÜZELTİCİ/ÖNLEYİCİ FAALİYET SAHA AKSIYON PLANI		
						OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			Planlama Tarihi	Sorumlu	Gerçekleşme Tarihi
1	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Çalışanların görev tanımlarına yerleştirilmesinin sağlanması	Bilgisayar donanımı, yansıtma, uyur kaybolması	2	4	8	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışanlar için bir görev tablosu hazırlanacaktır.	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
2	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitilmelerinin sağlanması	Bilgisayar donanımı, yansıtma, uyur kaybolması	2	4	8	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitilmeleri verilecektir.	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL (PLANLANIYOR)			
3	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Çalışanların mevcut eğitim sertifikalarının alınması	Eğitimsel/teknik sorunlar bildirilmesi	2	2	4	Kullanılabilir Riskler	Çalışanların mevcut eğitimleri ve eğitim sonunda sertifikalarını alınarak sağlanacaktır.	1	2	2	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
4	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Risk analizi prosedüründe düzenlenmemiş olması	Olup/olmayacak risklerin değerlendirilmesi, iş kapsamı, iş kayıtları	4	4	16	Önemli Riskler	İşyerinde risk analizi yapıp, çalışanlar bilgilendirilip, kayıt altına alınacaktır.	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
5	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Çalışanların elektrik duyarlılığını oluşturmamasının sağlanması	Acil durumlarda çalışanlar hakkında bilgi verilmesi	3	4	12	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışanların elektrik duyarlılığını oluşturmaması sağlanacaktır.	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
6	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara ait işe giriş sağlık raporu alınması	Ölüm	3	4	12	Orta Düzeydeki Riskler	Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara ait işe giriş sağlık raporu alınması sağlanacaktır. (Yılda 10)	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
7	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Ağır ve Tehlikeli İşler raporundaki laboratuvar testlerinin yapılması	Ölüm	3	4	12	Orta Düzeydeki Riskler	Ağır ve Tehlikeli İşler Raporunun tamamı sağlanacaktır. (Plas, İlaç, SFT, Odyo, Heparin B, Gök, Akciğer Filmi) (Yılda İşyeri 8 Ayda Bir) (Yılda 10)	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
8	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Çalışanların 1/10 oranında B1 periyodu sertifikalarını alması	İş Kanunu Madde 77, İşyerinde Yürürlükte Olanlar 18. Önem	2	4	8	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışanların 1/10 oranında B1 periyodu sertifikalarını alması sağlanacaktır.	1	2	2	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
9	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Çalışma sahalarında uyum ve bilgilendirme levhalarının bulunması	Kaza, yaralanma, ramak kala	1	3	3	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma sahalarında uyum ve bilgilendirme levhaları pastalanacaktır.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	ELAK			
10	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	KIR, kuru işlerde çalışan işyerlerinde, ayırtma odalarında uygun olmayan kumaların kullanılması	Hasarlar	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	KIR, kuru işlerde çalışan işyerlerinde, ayırtma odalarında çift bittirilmiş veya iki ayrı odaya olarak çalışan çalışanlara verilecektir.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
11	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Sıyırma odaları, levhalar ve diğer diğerleri olarak kullanılması	Bulaşıcı hastalık, Ağız	1	3	3	Orta Düzeydeki Riskler	Sıyırma odaları, levhalar ve diğer diğerleri olarak kullanılması, kayıt altına alınacaktır.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
12	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	WC ve duş alanlarının uygun olmaması	Bulaşıcı hastalık	2	2	4	Kullanılabilir Riskler	WC ve duş alanları 100 kişiye kadar kullanılır 30 da, duş alanları da 30 da 1, 100 den sonra her 30 kişiye 1 olacaktır.	1	2	2	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
13	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Çalışma alanına ve parçaların dağılması	Taklata, dökme, yaralanma	1	3	3	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma alanına dökme sağlanması, iş yerinde ortada levhalar bulaşıcı hastalık sağlanacaktır.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	DAĞIK			
14	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Kaynak makinesinin kullanılması	Yaralanma, uyur kayıtları	2	4	8	Orta Düzeydeki Riskler	Makineye uygun halatların kullanılması ve gözetim yerleri sağlanacaktır.	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
15	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Kaynak makinesinin operatörüne uygun KKD verilmesi	Mutlak bulaşıcı	2	3	6	Orta Düzeydeki Riskler	Kaynak operatörüne uygun deri eldiven, baskı ve gözlük takılması sağlanacaktır.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
16	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Kaynak işyerinde yağlı alanda yağlı alanda çalışılması	Parlama, patlama	4	4	16	Önemli Riskler	Kaynak işyerinde yağlı alanda çalışılması sağlanacaktır.	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
17	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	LPG/Oksijen vb gaz tüplerinin depolanmasında uygun olmayan alanların kullanılması	Parlama, patlama	1	3	3	Orta Düzeydeki Riskler	LPG/Oksijen vb gaz tüplerinin depolanmasında uygun alanlar kullanılması sağlanacaktır.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
18	DESTEK HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ	Genel	R	Kaynak tüplerinde valf ve patlama kontrolünde çalışılması	Parlama, patlama	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Tüm kontroler belirli aralıklarla yapılır ve kayıt altına alınacaktır.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			

OFİS ÇALIŞANLARI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSK DEĞERLENDİRME RAPORU															SAHA AKSİYON PLANI			
NO	FAALİYET ALANI	FAALİYET	İSG-BİLGİSİ İçerdiği Bölüm	TEHLİKE	RİSK	RİSK DEĞERLENDİRME (Önem almadan önce)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	DÜZELTİCİ / ÖNLEYİCİ FAALİYET	RİSK DEĞERLENDİRME (Önem almadan sonra)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	MEVCUT DURUM	DÜZELTİCİ/ÖNLEYİCİ FAALİYET SAHA AKSİYON PLANI		
						OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			Planlanan Tarih	Sonunda	Gerçekleşen Tarih
80	OFİS GENELİ	Ekranlı Araçlarla Çalışma	R	Çalışma masası yüksekliğinin uygun olmaması	Kas ve iskelet sistemlerinde deformasyon,yaralanma,İş kaybı	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışma masasının yüksekliğini ve yüzey alanının ilgili yetersizliği gözden geçirilerek uygun olacaktır.	1	3	3	Katılabilir Riskler	MEVCUT			
81	OFİS GENELİ	Ekranlı Araçlarla Çalışma	R	Çalışma ortamı termal konfor şartlarının (Isıcılık ve Nem) karşılanmaması	Personelde yorgunluk,bitkinlik,letarjilik	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Termal konfor şartları çalışanların etkilenmeyecek şekilde düzenlenecektir.	1	3	3	Katılabilir Riskler	MEVCUT			
82	OFİS GENELİ	Ekranlı Araçlarla Çalışma	R	Ekranlı araçlarda UV ışınlarının olmaması	UV ışınlarına maruz kalma,İş kaybı	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Ekranlı araçların ekranlarında UV ışın olması sağlanacaktır.	1	3	3	Katılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
83	OFİS GENELİ	Ekranlı Araçlarla Çalışma	R	Ortama ışık şiddetinin uygun olmaması	Göz bozuklukları,yorgunluk,İş kaybı	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Ekranlı araç kullanırken ortamda uygun ışık şiddeti kullanılacaktır.	1	3	3	Katılabilir Riskler	UYGUN			

İşveren / İşveren Temsilcisi
İSG Uzmanı
İşyeri Hekimi
Çalışan Temsilcisi
Çalışan Temsilcisi

HAZIRLANMA TARİHİ	27.01.2015
-------------------	------------

OFİS ÇALIŞANLARI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSK DEĞERLENDİRME RAPORU															SAHA AKSİYON PLANI			
NO	FAALİYET ALANI	FAALİYET	İzolasyon Durumları	TEHLİKE	RİSK	RİSK DEĞERLENDİRME (Ölçülebilir alandan önce)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	DÜŞÜLTÜCÜ / ÖNLEYİCİ FAALİYET	RİSK DEĞERLENDİRME (Ölçülebilir alandan sonra)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	MEVCUT DURUM	DÜŞÜLTÜCÜ/ÖNLEYİCİ FAALİYET SAHA AKSİYON PLANI		
						OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			Planlama Tarihi	Sorumlu	İşgüç/Kaynak Tutarı
34	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Yangın söndürme cihazının olmaması	Kaza,ölüm	4	5	20	Önemli Riskler	İşyerlerinde yangın başlangıçlarında kullanılmak üzere, otomatik püskürtücüler bulunan yerler de dahil, uygun yangın söndürme cihazları bulundurulacaktır. Bu cihazlar, işyerinde kullanılacak yangınların gelişme ve yayılma hızı dikkate alınarak işyerinde belirlenen alanlarda (100 m2'den fazla bir 4 kg'lık uygun y.a.c.) en az 3 adet olmak üzere olacaktır.	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT		Nihal AŞÇİ	
35	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Yangın söndürme cihazının çok olması	Kaza,ölüm	4	5	20	Önemli Riskler	İşyerlerinde yangın başlangıçlarında kullanılmak üzere, otomatik püskürtücüler bulunan yerler de dahil, uygun yangın söndürme cihazları bulundurulacaktır. Bu cihazlar, işyerinde kullanılacak yangınların gelişme ve yayılma hızı dikkate alınarak işyerinde belirlenen alanlarda (100 m2'den fazla bir 4 kg'lık uygun y.a.c.) en az 3 adet olmak üzere olacaktır.	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	KONTROLLEBİLİR YAPILYOR		Nihal AŞÇİ	
36	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Yangın söndürme cihazının içinde malzeme bulunması	Müdahalede gecikme,çöküş ölüm	4	5	20	Önemli Riskler	Yangın söndürme cihazının içinde malzemeler bulundurulmaz.	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	KULLANIMA UYGUN			
37	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Yangın söndürme cihazlarının belirlenen periyotda kontrol edilmesinin olmaması	Acil durumda müdahalede gecikme,çöküş ölüm	4	5	20	Önemli Riskler	Yangın söndürme cihazlarının belirlenen periyotda kontrol edilerek bakım ve tamiri yapılır.	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
38	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Yangın söndürme cihazlarının periyodik kontrol edilmesinin olmaması	Acil durumda müdahalede gecikme,çöküş ölüm	4	5	20	Önemli Riskler	Yangın söndürme cihazlarının periyodik kontrol edilerek bakım alınır alınmazdır (Yolda bir)	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
39	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Yangın söndürme cihaz kontrolünü yapan firma yetki belgesinde olmaması	Kontrol etmiş ekip çalışmaması,çöküş ölüm	4	5	20	Önemli Riskler	Yangın söndürme cihaz kontrolünü yapan firma yetki belgesinde ilgili kurumlardan (Ticaret ve Sanayi İl Müdürlüğü) alınmalıdır.	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
40	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Yangın söndürme cihazının sayıları belirlenen yerlerde olmaması	Acil durumda müdahalede gecikme,çöküş ölüm	4	5	20	Önemli Riskler	Yangın söndürme cihazlarının ilgili alanda orta tehlike sınıfı(BYKY EX-III) alınması sebebiyle tespit alınarak her 250 m2'ye 1 adet 4 kg'lık yangın söndürme cihazı bulundurulmalıdır.	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	YETERLİ			
41	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Yangın söndürme cihazının kullanımı sırasında ilgili uygun işlemler olmaması	Acil durumda müdahalede gecikme,çöküş ölüm	4	5	20	Önemli Riskler	Yangın söndürme cihazının kullanımı sırasında ilgili uygun işlemler (KOK,CCİ,Halkla İlişkiler vb.) alınmalıdır.	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	UYGUN			
42	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Yangın söndürme cihazıyla ilgili bilgi verilmemesi	Acil durumda müdahalede gecikme,çöküş ölüm	4	5	20	Önemli Riskler	Yangın söndürme cihazının ilgili bilgi verilmemesi sonucu olacaktır.	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
43	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Acil durum eylem planı ve ekipmanların olumsuz olması	Acil durumda nasıl davranılacağına ilişkin olmaması,çöküş ölüm	4	5	20	Önemli Riskler	Acil durum eylem planı ekipmanların olumsuz olması sonucu olacaktır.	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
44	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Yangın söndürme cihazlarının periyodik olarak yapılması	Acil durumda nasıl davranılacağına ilişkin olmaması,çöküş ölüm	4	5	20	Önemli Riskler	Yangın söndürme cihazlarının periyodik olarak yapılması sonucu olacaktır.	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	YAPILMIYOR			
45	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Yangın söndürme cihazlarının olmaması	Yangının büyüyen çıkması	4	5	20	Önemli Riskler	Yeterli sayıda olacak,yeniden 110/130 cm arasında yükseklikte olacak,30 dakikaya kadar maksimum 30 m olacaktır.	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
46	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Yangın söndürme cihazlarının olmaması	Acil durumda nasıl davranılacağına ilişkin olmaması,çöküş ölüm	4	5	20	Önemli Riskler	Yangın söndürme cihazlarının olmaması sonucu olacaktır.	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
47	OFİS GENELİ	Yangına Müdahale	R	Yangın ekipmanlarının olumsuz olması	Yangına giren müdahale, yangın- kaza,ölüm	5	4	20	Önemli Riskler	Yangın ekipmanlarının olumsuz olması sonucu olacaktır.	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
48	OFİS GENELİ	Marifet Kullanımı	R	Marifet kullanılmaması	Ticariyet olmaması,yaralanma,ölüm	1	3	3	Orta Düzeydeki Riskler	Marifet kullanılmaması sonucu olacaktır.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
49	OFİS GENELİ	Etkinlik Araştırma Çalışması	R	Etkinlik araştırma çalışması yapılmaması	Kaz ve tehlike olmaması, yaralanma,ölüm	1	3	3	Orta Düzeydeki Riskler	Etkinlik araştırma çalışması yapılmaması sonucu olacaktır.	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			

OFİS ÇALIŞANLARI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSK DEĞERLENDİRME RAPORU																SAHA AKTİYON PLANI		
NO.	FAALİYET ALANI	FAALİYET	Risklerin oluştuğu alanlar	TEHLİKE	RİSK	RİSK DEĞERLENDİRİME (Ölçülen alandan sonra)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	DÜZELTİCİ / ÖNLEYİCİ FAALİYET	RİSK DEĞERLENDİRİME (Ölçülen alandan sonra)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	MEVCUT DURUM	İLERLEYİCİ/ÖNLEYİCİ NHALFİYET SAHA AKTİYON PLANI		
						OLASILIK	SİGHET	RİSK			OLASILIK	SİGHET	RİSK			Hazırlama Tarihi	Sorumlu	Başlangıç ve Bitiş Tarihleri
08	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Yerine alınırken eğitimi ve talimatları yapılmıyor olması	Ölüm	3	4	12	Orta Düzeyde Riskler	Yeniye alınırken eğitim verilmesi ve talimatlar yapılmasıdır.(8 ayda bir)	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
09	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Işin sonunda (İhtiya Daire Raytarlığı) yarıya karıştıkları olduğuna dair rapor alınmaması	Ölüm	3	4	12	Orta Düzeyde Riskler	İhtiya Daire Beklenmeden yarıya karıştırmalar olduğuna dair rapor alınacaktır,	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
20	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Yürüyüş yoluyla girilerek çalışmaları bitirilmesi	Ranet riski,düşme,yaralanma	3	3	9	Orta Düzeyde Riskler	Yürüyüş yolları belirlenmiştir,	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	YÜRÜYÜŞ YOLU Yok			
21	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	All işyerinde için çıkıp ve yer teslim tutmadığını bilgilendirilmemesi	Çalışma alanı dışında faaliyet göstermeleri sonucu yaralanma,ölüm	2	4	12	Orta Düzeyde Riskler	All işyerinde için çıkıp ve yer teslim tutunmalıdır,	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
03	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Tasarruflara dikkat edilmesi konular konusunda bilgi verilmemesi	İşin ilerleyiş hatasına bilgi sahibi olmamalarında dolayı oluşabilecek kazalar ve ölüm	3	4	12	Orta Düzeyde Riskler	Şirket dışından gelen çalışanlara dikkat edilerek kurallarla ilgili anlatılarak emirgözetmeler,başvuruları işe başlamadan önce okutulmuş olmasında başlanarak,düzenlenerek ve işe başlamadan önce risk analizi yapılacaktır,	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
25	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Jeneratör bakımları düzenli olarak yapılmaması	Elektrik çarpması ,ölüm	4	4	16	Önemli Riskler	Jeneratör periyodik bakımını yapılacak,raporları kayıt altına alınacaktır,	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
26	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Kayma-sıkak engelli zemin tehlikesini olmaması	Yaralanma,Ryandem	3	3	9	Orta Düzeyde Riskler	Zeminde kayma ve tehlike alanlarını önlemek amacıyla bilgi edinme tedbirleri alınacaktır,	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
28	OFİS GENELİ	Acil Durum	R	Acil duruma diğerlerinde periyodik olarak kontrolünü yapılmaması	Sıkıntı ,yaralanma,ölüm	4	4	16	Önemli Riskler	Acil duruma diğerlerinde periyodik olarak kontrolünü yapacak,kayıtlı altına alınacaktır,	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
29	OFİS GENELİ	Acil Durum	R	Acil çıkış yolları ve kapılarının belirlenmemesi olması	Çıkışı ölüm	4	5	20	Önemli Riskler	Acil çıkış yolları ve kapıları belirlenecek,sigortalı kapılar varsa diğerlerine karşı önlem alınarak,yolların düzenlenmesi belirlenecek,bilgilendirme tedbirleriyle gerçekleştirilecektir,	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
27	OFİS GENELİ	Acil Durum	R	Acil durumda bulunanlar acil aydınlatma sistemleri olmaması	Acil durumda kaçış yollarının bulunamaması,çıkışı hile	4	5	20	Önemli Riskler	Acil aydınlatma sistemi yapılacak,jeneratörden veya elektrik beslenecek,periyodik kontrolünü yapacak ve kayıt altına alınacaktır,	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
28	OFİS GENELİ	Bogvanın Odaları,Lavabolar ve Duşlar	R	WC ve pisuar sayımı uygun olmaması	Bulaşıcı hastalık	2	3	6	Kullanılabilir Riskler	WC ve pisuar sayımı (100 kişiye kadar erkeklerde 20 da,bayanlar da 20 de 1,100 den sonra her 50 kişiye 1) olacaktır,	1	3	3	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
29	OFİS GENELİ	Çalışan Sayısı 10 ve Üzerinde Otan İşyerleri	R	Risk grubuna göre sertifikasyon uygun iş güvenliği yönetimine sahip olmaması	Tecrübesiz ekip tehlikeleri görülebilir	4	5	20	Önemli Riskler	Risk grubuna göre sertifikasyon uygun iş güvenliği yönetimine sahip olacak ve çalışmalarını duyurulacaktır,	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
30	OFİS GENELİ	Çalışan Sayısı 30 ve Üzerinde Otan İşyerleri	R	İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulmaması uygun olmaması	İş sağlığı güvenliği yönetiminin uygun olmaması	4	5	20	Tolerans Edilemez	İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulacak ,kurul üyeleri çağrılarak oluşturulacaktır,	1	5	5	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
31	OFİS GENELİ	Çalışan Sayısı 10 ve Üzerinde Otan İşyerleri	R	İşletir belirsizliği olmaması	İşyerinde sağlık kontrolünün yapılmaması	3	4	12	Orta Düzeyde Riskler	İşyerinde hekim ile bir sözleşme yapılacak,çalışma saatleri belirlenecek,çalışmaları duyurulacaktır,	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
32	OFİS GENELİ	Çalışan Sayısı 10 ve Üzerinde Otan İşyerleri	R	Ravide bulunan ilaçların son kullanma tarihlerinin kontrol edilmemesi	Zehirlenme,ölüm	4	4	16	Önemli Riskler	Ravide bulunan ilaçların son kullanma tarihiyle takip edilecek,kayıtlı altına alınacaktır,	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT			
33	OFİS GENELİ	Çalışan Sayısı 65 ve Üzerinde Otan İşyerleri	R	İş ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde 4 uzmanlık lisanslı doktor ile sağlık ve güvenlik bulundurulması	Acil duruma müdahale edememe	4	4	16	Önemli Riskler	İşyerinin kenarlarında 4 tane ilkyardım dolabı ile yerli kadir sağduyu ve bilgileri bulundurulacaktır,	1	4	4	Kullanılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			

OFİS ÇALIŞANLARI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSK DEĞERLENDİRME RAPORU															SAHA AKŞİYON PLANI			
NO	FAALİYET ALANI	FAALİYET	Risk-Büyük olmayan	TEHLİKE	RİSK	RİSK DEĞERLENDİRME (Ölçüm alınmadan önce)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	DÜZELTİCİ / ÖNLEYİCİ FAALİYET	RİSK DEĞERLENDİRME (Ölçüm alınmadan sonra)			KABUL EDİLEBİLİRLİK DEĞERİ	MEVCUT DURUM	DÜZELTİCİ/ÖNLEYİCİ FAALİYET SAHA AKŞİYON PLANI		
						OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			OLASILIK	ŞİDDET	RİSK			Planlama Tarihi	Sonuçları	Değerlendirme Tarihi
1	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Çalışanların görev tasarımlarını yapmaması	Bilgiyi edinme, yenileme, kayıt, ölüm	2	4	8	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışanlar işin bir görev tasarlama yapacaklardır.	1	4	4	Katılabilir Riskler	MEVCUT			
2	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi alınması	Bilgiyi edinme, yenileme, kayıt, ölüm	2	4	8	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi verilecektir.	1	4	4	Katılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL (PLANLANIYOR)			
3	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi için yıllık eğitim planlarının düzenlenmesi	Planlama, hazırlanması, onaylanması, eğitim, kayıt, yenileme, kayıt, ölüm	2	4	8	Orta Düzeydeki Riskler	Yıllık eğitim planı düzenlenecektir (Yılda bir)	1	4	4	Katılabilir Riskler	MEVCUT			
4	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Çalışanların ilgili mevzuata göre hareket etmemesi	İş ciddiye alınması sonucu iş kaybı, yenileme	2	3	6	Katılabilir Riskler	Çalışanların ilgili mevzuata göre hareket etmeleri konusunda gerekli faaliyetleri yapmaları için istenmektedir.	1	3	3	Katılabilir Riskler	MEVCUT			
5	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Çalışanların mevcut eğitim sertifikalarını alması	Eğitimle ilgili sonucu bilgisiyle	3	3	9	Katılabilir Riskler	Çalışanların mevcut eğitimleri ve eğitim sonunda sertifikalarını alması sağlanacaktır.	1	3	3	Katılabilir Riskler	MEVCUT			
6	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Risk analizi prosedüründe düzenlenmesi	Olumsuzluk çıkması, değerlendirilmesi, kayıt, yenileme	4	4	16	Önemli Riskler	İşyerinde risk analizi yapıldı, çalışanlar okutuldu, kayıt alınacaktır.	1	4	4	Katılabilir Riskler	MEVCUT			
7	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Personelin istatistesi	Türkiye istatistesi sonucu, maliyet, kayıt, yenileme ve diğer	4	5	20	Önemli Riskler	Üçgen personelin kullanılacak işyerinde kontrolü yapılacaktır, rapor hazırlanacak ve işin için kontrolü yapılacaktır. (Yılda bir)	1	5	5	Katılabilir Riskler	MEVCUT			
8	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Elektrik personelinin açık olması	Elektrik çarpması, yangın	3	5	15	Önemli Riskler	Elektrik personelinin işi altında tutulacaktır.	1	5	5	Katılabilir Riskler	MEVCUT			
9	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Elektrik pano yerinin perçinlerinin alınması	Elektrik çarpması, ölüm	3	4	12	Orta Düzeydeki Riskler	Elektrik pano yerinin yerinin perçinleri kontrolü yapılacaktır.	1	4	4	Katılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
10	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Elektrik ana panosunun test edilmesi	Elektrik çarpması, ölüm	3	4	12	Orta Düzeydeki Riskler	Ana pano test edilmesi kontrolü yapılacaktır (Yılda bir)	1	4	4	Katılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
11	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Elektrik testleri periyodik kontrol edilmesi	Elektrik çarpması, yangın	3	5	15	Önemli Riskler	Elektrik testleri periyodik olarak kontrolü yapılacaktır (Yılda bir)	1	5	5	Katılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			
12	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Ofis alanındaki işin ve bilgilerin korunması	Kayıp, yenileme, kayıt, ölüm	3	3	9	Orta Düzeydeki Riskler	Ofis alanındaki işin ve bilgilerin korunması sağlanacaktır.	1	3	3	Katılabilir Riskler	MEVCUT (KAPALI)			
13	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Çalışanların tüm duvarlarını kapatılması	Açık durumda çalışanlar hakkında bilgi verilecektir	3	4	12	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışanların tüm duvarlarını kapatılacaktır.	1	4	4	Katılabilir Riskler	MEVCUT			
14	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Çalışanların ISO ortamında ilk yardımcı sertifikalarını alması	İş Kazası, Malde, T1, İşyerinde, Yeterli Malde, Ölüm	3	4	12	Orta Düzeydeki Riskler	Çalışanların ISO ortamında ilk yardımcı sertifikalarını alması sağlanacaktır.	1	4	4	Katılabilir Riskler	MEVCUT			
15	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Açık durum planları (ADP) oluşturulması	Çalışma alanı	1	5	5	Önemli Riskler	Açık durum planları (ADP) oluşturulacaktır.	1	5	5	Katılabilir Riskler	MEVCUT			
16	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Bina kontrolü alınması	Açık durumda çalışanların yerleri	3	4	12	Orta Düzeydeki Riskler	Bina kat kontrolü alınması için işyerinde çalışanların yerleri kontrolü yapılacaktır.	1	4	4	Katılabilir Riskler	MEVCUT			
17	OFİS GENELİ	Genel Ofis	R	Alarm ve tahliye tatbikatları yapılması	Çalışanların işin ve bilgilerin korunması	3	4	12	Orta Düzeydeki Riskler	Alarm ve tahliye tatbikatları yapılacaktır (Yılda bir)	1	4	4	Katılabilir Riskler	MEVCUT DEĞİL			

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Hakan Emrah GÜLER

Doğum Tarihi : 08/01/1979

E-mail : nalciguler@hotmail.com

Öğrenim Durumu :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Döküm Öğretmenliği	Gazi Üniversitesi	1997-2202
Lisans	Makina Mühendisliği MT	Mersin Üniversitesi	2017-
Yüksek Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	Mersin Üniversitesi	2015-

Görevler

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Yıl
Memur	Avanos Belediyesi	2008-2012
V:H:K:İ.	Toroslar Belediyesi	2012-2015
ŞEF	Toroslar Belediyesi	2015-

ESERLER (Makaleler ve Bildiriler)