

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**OHSAS 18001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM
SİSTEMİNDEN ISO 45001 YÖNETİM SİSTEMİNE
GEÇİŞTEKİ FARKLILIKLAR ÜZERİNE BİR İNCELEME**

Mustafa Sercan ÇAKMAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Levent ÇİNKÖ

İSTANBUL, Ocak 2019

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OHSAS 18001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM
SİSTEMİNDEN ISO 45001 YÖNETİM SİSTEMİNE
GEÇİŞTEKİ FARKLILIKLAR ÜZERİNE BİR İNCELEME

Mustafa Sercan ÇAKMAK
(162001157)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Levent ÇİNKO

İSTANBUL, Ocak 2019

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OHSAS 18001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM
SİSTEMİNDEN ISO 45001 YÖNETİM SİSTEMİNE
GEÇİŞTEKİ FARKLILIKLAR ÜZERİNE BİR İNCELEME

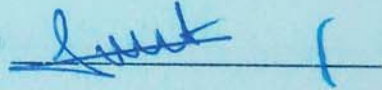
Mustafa Sercan ÇAKMAK
(162001157)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI

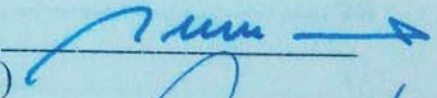
Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih :

Tezin Savunulduğu Tarih :

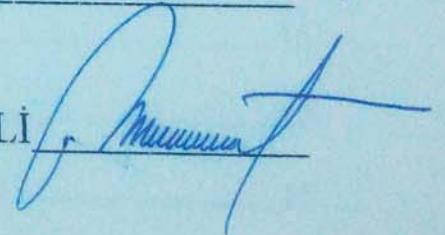
Tez Danışmanı :Doç. Dr. Levent ÇİNKO
(Marmara Üniversitesi)



Diğer Jüri Üyeleri :Prof. Dr. H. Targan ÜNAL
(İstanbul Okan Üniversitesi)



Dr. Öğr. Üyesi Murat BOLELLİ
(İstanbul Okan Üniversitesi)



İSTANBUL, Ocak 2019

İÇİNDEKİLER

	<u>SAYFA NO</u>
İÇİNDEKİLER	i
ÖZET.....	iii
SUMMARY	iv
KISALTMALAR	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	vi
TABLO LİSTESİ	vii
TEŞEKKÜR	viii
1. BÖLÜM GİRİŞ	1
2. BÖLÜM İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	4
2.1 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TANIMI VE KAPSAMI.....	4
2.2 İSG' NİN TARİHSEL GELİŞİMİ	4
2.2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Dünya'daki Gelişimi	5
2.2.2 İSG' nin Türkiye' deki Gelişimi	9
2.3 GÜVENLİK KÜLTÜRÜ	11
2.4 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TANIMLARI	11
2.5 İŞ KAZASI.....	13
2.5.1 Türkiye' deki İş Kazaları	14
2.5.2.1 Görünen Maliyetler	16
2.5.2.2 Görünmeyen Maliyetler	17
2.6 MESLEK HASTALIĞI.....	17
2.7 TÜRKİYE' DEKİ İSG MEVZUATI.....	19
3. BÖLÜM OHSAS 18001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ21	
3.1 GENEL TANIMI VE KAPSAMI.....	21

3.1.1 Tarihçesi.....	22
3.2 ATIF YAPILAN STANDARTLAR	22
3.3 TANIMLAR VE TERİMLER	23
3.4 OHSAS 18001 YÖNETİM SİSTEMİ MADDELERİ.....	26
3.4.1 Politika	29
3.4.2 Planlama	30
3.4.3 Uygulama	31
3.4.4 Kontrol ve Düzeltici Faaliyet	32
3.4.5 Yönetimin Gözden Geçirmesi	32
3.5 OHSAS 18001' İN YARARLARI.....	35
4. BÖLÜM ISO 45001 İSG YÖNETİM SİSTEMİ.....	37
4.1 ISO 45001 ÇIKIŞ NEDENLERİ.....	43
4.3 ISO 45001 STANDART DEĞİŞİKLİKLERİ.....	44
5. BÖLÜM OHSAS 18001' den ISO 45001 İSG YÖNETİM SİSTEMİNE GEÇİŞTEKİ TEMEL FARKLILIKLAR	59
5.3 İSG YÖNETİM SİSTEMİ KURULURKEN YAŞANAN SIKINTILAR. 64	
5.4 ISO 45001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ KURULUM UNSURLARI.....	65
6. BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
KAYNAKLAR	78
ÖZGEÇMİŞ.....	81

ÖZET

OHSAS 18001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİNDEN ISO 45001 YÖNETİM İSTEMİNE GEÇİŞTEKİ FARKLILIKLAR ÜZERİNE BİR İNCELEME

Günümüzde kullanmış olduğumuz üretim prosesleri, sürekli yenilenen teknolojiler, işletmelerde çalışma ortamlarında İSG ile ilgili daha profesyonel ve organize tedbirler alınmasını gerektirmektedir.

Bu tedbirlerin alınmasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) olsun Dünya Sağlık Örgütü (WHO) olsun uluslararası düzeyde, daha profesyonel tedbirlerin alınmasında birçok politika ve strateji geliştirmişlerdir. Aynı şekilde ülkemizde yayınlanmış olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu strateji ve politikaları desteklemektedir.

Bütün bu strateji ve politikaların, sistemli ve sürekli iyileştirme sağlayarak ilerlemesi için yönetim sistemlerine ihtiyaç vardır. Bu konuda iş sağlığı ve güvenliğinin sistematik çalışması için işletmelerde sürekli iyileştirme ve maksimum verimlilik elde edilmesinin sağlanması için OHSAS 18001 Yönetim Sisteminin yerine daha güncel ve kapsamlı olan ISO 45001 Yönetim Sistemi geliştirilmiştir. Bu çalışmada ISO 45001' in getirdiği yenilikler ve faydaları analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemi, ISO 45001

SUMMARY

OHSAS 18001 A STUDY ON TRANSITIONAL DIFFERENCES WHEN USING ISO 45001 MANAGEMENT FROM OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM

The production processes we use today, the constantly renewing technologies, requires more professional and organized measures on OSH in the working environment of the enterprises.

In the adoption of these measures, the ILO has developed many policies and strategies at the international level to take more professional measures. The Law No. 6331 on Occupational Health and Safety published in our country supports these strategies and policies.

There is a need for management systems to ensure that all these strategies and policies progress systematically and continuously. In this regard, the OHSAS 18001 management system and the more up-to-date and comprehensive ISO 45001 management system have been developed in order to ensure continuous improvement and maximum productivity for the systematic operation of the OHS. In my thesis I have analyzed the innovations and benefits of ISO 45001.

Key words: Occupational Health and Safety, Management System, ISO 45001

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BSI	: British Standards Institution (İngiliz Standartları Enstitüsü)
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
DSP	: Diğer Sağlık Personeli
GAMA	: Gama Reklam Sanayi Ticaret Anonim şirketi
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
HLS	: High Level Structure (Yüksek Seviye Yapı)
IEC	: Uluslararası Elektroteknik Komisyonu
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
ILOSTAT	: Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistik Verileri
ISO	: International Standards Organization
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi
OHSAS	: Occupational Health & Safety Assesment Series
PESTLE	: Siyasi, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal, Çevre Faktörleri Analizi
PUKO	: Planla-Uygula-Kontrol Et- Önlem A1
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TSE	: Türk Standartları Enstitüsü
TURKAK	: Türk Akreditasyon Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
YGG	: Yönetimi Gözden Geçirme

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>SAYFA NO</u>
Şekil 2.1 İş Kazası Piramidi	15
Şekil 3.1 TS 18001 Yönetim Sistemi PUKO Döngüsü	28
Şekil 3.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası	30
Şekil 3.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Modeli	34
Şekil 4.1 ISO 45001 Tarihsel Gelişimi	37
Şekil 4.2 Risk Değerlendirme Döngüsü.....	52
Şekil 6.1 İş Kazası Sayısı.....	70
Şekil 6.2 Eğitim Saati/Kişi Başı	71
Şekil 6.3 Ramak Kala Form Sayısı	72
Şekil 6.4 Yıl Sonu İş Kazası Maliyeti.....	76

TABLO LİSTESİ

	<u>SAYFA NO</u>
Tablo 2.1 Türkiye' nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri	6
Tablo 2.2 Türkiye'deki Meslek Hastalıkları Sınıflandırması.....	19
Tablo 2.3 Türkiye' deki İSG Konusunda Yayınlanan Kanun, Tüzük, Yönetmelik ve Tebliğler	20
Tablo 3.1 Atıf Yapılan StandartlarKaynak: OHSAS 18001 Standardı	22
Tablo 4.1 Annex SL Yapısı	40
Tablo 4.2 SWOT Analizi.....	45
Tablo 4.3 İç Hususlar İhtiyaç ve Beklentiler.....	46
Tablo 4.4 Dış Hususlar İhtiyaç ve Beklentiler	46
Tablo 4.5 İSG Uzmanı Çalıştırma Süreleri	47
Tablo 4.6 İşyeri Hekimi Çalıştırma Süreleri	47
Tablo 4.7 Diğer Sağlık Personeli Çalıştırma Süreleri	47
Tablo 4.8 6331 Sayılı İSG Kanununa Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları	48
Tablo 5.1 ISO 45001 ve OHSAS 18001 Arasındaki Farklar	61
Tablo 6.1 İSG Hedef Tablosu.....	69
Tablo 6.2 Türkiye'de Bulunan İSG Uzman Sayısı.....	73
Tablo 6.3 Türkiye'de Bulunan İSG Uzman Sayısı.....	74

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans derslerinde öğrencisi olduğum, daha sonra tez danışmanım olan kıymetli hocam Doç. Dr. Levent Çinko tez çalışmamda sağladığı yardımlarından dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım, yine aynı şekilde yardımlarını esirgemeyen ağabeyim Murat Kaya ve çok değerli ailem ile birlikte kıymetli eşim Nurcan Bekil Çakmak'a çok teşekkür ederim.

1. BÖLÜM GİRİŞ

İnsanoğlunun ilk yıllarından itibaren yaptığı çalışmalarda eserlerde bir standart getirmeyi amaçlamıştır. İnsanoğlunun tarihi geçmişi incelendiği ve araştırıldığı zaman o dönem için kullanılmış olan bazı araç ve gereçlerin üzerinden uzun yıllar geçmiş olmasına rağmen boyut ve şekil yapılarının belirli bir oran, standartta yaptıkları ortaya çıkmıştır. Sümer ve Mısırlılarda standardize edilmiş şehir planlamaları, su kanalları yine aynı şekilde Babil şehrinde 1, 2, 4 oranlarında artan ağırlık ölçü kapları insanoğlunun en başından beri bazı şeyleri standardize ederek yaptığı görülmektedir. (WEB_1, 2018). Bunun gibi birçok örnek tarihte mevcuttur. Sanayi devriminin olmasından sonra üretim anlamında büyük adımlar atılmıştır. Üretim kapasiteleri artmış, seri üretim sistemleri geliştirilmiş aynı zamanda birçok yeni fabrikalar kurulmuştur. Üretimin bu şekilde artması ve ilerlemesi standardize edilmesi gereken birçok ürün ve malzeme ortaya çıkarmıştır. İşletme düzeyinde ilk standardizasyon çalışması olarak 1793 yılında Amerikan ordusu tarafından verilen yaklaşık 10.000 adet tüfek siparişi alan işletmeci Eli Whitney' dir. Eli Whitney sahibi olduğu silah fabrikasında farklı bölümlerden üretilen her parçanın daha kolay ve seri birleştirmek amacı ile işletme bazından ilk standardizasyonu uygulamasını yapmıştır. (WEB_2, 2018).

Standardizasyonun ekonomik boyutu olduğu kadar sosyal bir çalışmadır. İlgili bütün birimlerin katkıları ve işbirliği ile gerçekleşen standardizasyon genel bir kabul görmelidir ki gerçek bir standardizasyon yapılmış olur. Standardizasyon çalışmalarının sonucu olarak standartlar meydana gelmiştir. Standardizasyonun bir meyvesi olan standartların gelişimi Sanayi devrimiyle birlikte endüstri ve sanayileşme hızla artış göstermiş ve bununla birlikte standardizasyon bütün ülkelerde kullanır hale gelmiştir. Standardizasyon çalışmaları ilk olarak 1901 yıllarında İngiltere' de İngiliz Standartlar Enstitüsü eski adıyla Standartlar Birliği tarafından yapılmıştır. Standardizasyon çalışmaları ikinci dünya savaşının ortaya çıkmasıyla birlikte ilerlemesi hızlı bir hal almıştır; çünkü her ülke kendi standartlarına göre askeri teçhizat üretmesi kendi

aralarında yaptıkları askeri ticarete birçok problemler ortaya çıkarmıştır. Aynı şekilde her ülke kendi standardizasyon çalışmalarını yaparak yeni ürünler üretmesi kendi ulusal düzeyde ticaretlerinde fayda sağlamıştır. Uluslararası ticarete tıpkı askeri ticarete olduğu gibi her ülkenin kendine ait standartlarına göre üretim yapması uluslararası ticareti yapılamaz hale getirmiştir. Bu tarz sıkıntılarının ve uyuşmazlıkları artmasıyla birlikte yeni uluslararası düzeyde tüm ülkelerin ortak bir payda da bulaşabilecekleri standardizasyon ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyaca yönelik standardizasyon çalışması 1946 yılında 25 ülkenin katıldığı bir toplantı ile Uluslararası Standardizasyon Örgütü kurulmuştur. Dünyada standardizasyon çalışmaları hızla ilerlerken Türkiye 1960 yılında standardizasyon çalışmalarının takibi ve yürütmesi için Türk Standartları Enstitüsü (TSE) kurulmuştur. Uluslararası Standard Organizasyonu (International Standards Organization, ISO)' ya üyeliği ise 1955 yılında olmuştur. (WEB_3, 2018).

Standart çalışmalarının gelişimi standardizasyon çalışmaları ile birlikte paralel olarak ilerlemektedir. İşletmelerin yaşanan tecrübeler ile birlikte üretimde kalitenin sadece kalifiyeli eleman veya kaliteli ürün ile ilgili olmadığını görmüşlerdir. Bu durum işletmelerde yeni bir kalite yönetim sistemi ihtiyacı doğurmuştur. Kalite yönetim sistemi işletmede işveren de olmak üzere tüm çalışanların katılımı ile olabileceğini göstermiştir. Günümüzde birçok farklı sektöre yönelik farklı yönetim sistemleri ortaya çıkmıştır. Bunlardan en çok bilinen ve kullanılan yönetim sistemi ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemidir. Kalite yönetim sistemi ile birlikte ihtiyaç ve beklentiler doğrultusunda yeni yönetim sistemleri ortaya çıkmıştır. Bunlara örnek olarak Çevre Yönetim Sistemleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri gibi yönetim sistemleri geliştirilmiştir. Her yönetim sistemi bir işletmede farklı noktalara odaklanarak işletmede maksimum verimliliği ve sürekliliği sağlamayı amaçlamıştır.

İşletmelerde ortaya çıkan kaliteli ürün ihtiyacının dışında bir kaliteli ürün, malzeme üretimi yapacak olan çalışanların yaptıkları işler sonucunda yaşayabilecekleri iş kazaları ya da yaşadıkları iş kazalarının bilimsel ve teknik olarak yönetilebilmesi için yeni bir yönetim sistemi olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ortaya çıkmıştır. İşletmelerde çalışanların yaptığı iş özelinde veya yaptıkları işin sürekliliğinden doğan, belirli bir zaman sonra ortaya çıkan hastalıkları meslek hastalığı adı altında toplayarak sistematik olarak kayıt altına alınmasına ve takip edilmesini yine iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sistemi sağlamaktadır. İlk yıllarda İngiltere kurulup uygulanmış olsa da bütün

lkeler ve işletmeler için ortak bir yapıya yani çalışana odaklı bir sistem olduğu için hızla tüm dünya genelinde iş sağlığı ve güvenliği sistemi yayılmaya başlamıştır.

Günümüzde bütün ülkelerin ortak bir yönetim sistemi standardı oluşturabilmesi için kurulmuş olan ISO organizasyonu yine bu amaç için iş sağlığı ve güvenliği içinde yeni bir standart daha doğrusu güncellenmiş bir standart olarak karşımıza ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Standardını ıkarmaktadır. ISO standart yönetimi ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği standardı da ortak bir yapıda birleşmiş olmuştur. İşletmelerde kurulan entegre yönetim sistemleri içerisinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği standardı artık daha verimli ve kolay adapte olabilen bir yönetim sistemi olmuştur. Ortaya çıkan birçok yönetim sistemlerinden biri olan OHSAS 18001 (Occupational Health & Safety Assesment Series) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile birlikte yeni çıkan ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemidir. OHSAS yönetim sistemi diğer yönetim sistemlerinde olduğu gibi ihtiyaçtan doğan bir yönetim sistemidir. İlk olarak İngiltere’de İngiliz Standartları Enstitüsü (British Standards Institution, BSI) tarafından OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi yayınlanmıştır. (BS 8800, 1996).

OHSAS 18001 işletmelerde ürün veya hizmetin güvenliği, verimliliğinden daha çok iş güvenliği ve iş sağlığına yani insana yöneliktir. OHSAS 18001 artık yeni adıyla ISO 45001 diğer yönetim sistemleri gibi işletmelerin ticari faaliyetlerinde gereken en temel standartlardan biri haline gelmiştir. Yönetim sistemleri kendi içerisinde ortak bir yapı oluşturacak şekilde ortak bir temel üzerinden ve uluslar arası standartlara uygun olarak geliştirilerek uygulanmıştır. ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 14001 evre Yönetim Sistemi gibi ISO tarafından kalite, evre ve diğer yönetim sistemlerine entegre olabilmesi için yeni bir İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi geliştirmiş ve yayınlamıştır. Bu tezimde OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminden ISO 45001 İSG Yönetim Sistemine geçişteki farklılıklardan ve ISO 45001’ in işletmelere getirmiş olduğu yenilikler anlatılacaktır.

2. BÖLÜM İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.1 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TANIMI VE KAPSAMI

İSG kısaltması ile iş sağlığı ve güvenliğini tanımını yapacak olursak; herhangi bir işletmede, kurumda işin yürütülmesi esnasında çalışanların maruz kalabilecekleri ve karşılaşılabilecekleri her türlü tehlikelerden, risklerden korunmasını sağlayan bir sistem bütünüdür. (Ekin, 2010:119).

İş sağlığı ve güvenliği konusu ve işlevliği gereği her sektörde ve kurumda aktif rolü bulunmaktadır. Bir işletme, üretim olabilir hizmet işletmesi olabilir, çalışanları, müşterileri, dış tedarikçileri, taşeronları, ziyaretçilerini, her hangi bir iş kazası ya da meslek hastalığından etkilenmemesi için iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmalarda bulunmaktadır. (Yaman, 2004:24).

2.2 İSG' NİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İnsanoğlunun hayatına tarımın girmesiyle birlikte yaşam biçimlerinde önemli ve kalıcı birçok değişikliği de beraberinde getirmiştir. Bunların en önemlisi yerleşik hayata geçilmesidir ki insanoğlunun yerleşik hayata geçmesiyle birlikte çalışma ortamları, koşulları ve çalışma biçimleri de büyük ölçüde değişmiştir. Çalışma koşullarının değişmesiyle birlikte yaptıkları işler ve bu işlerle ilgili yaşadıkları teknik ve sağlık sorunları daha izlenebilir hale gelmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tarihteki yazılı olarak bulunan ilk kaynak, Antik Yunanlı düşünür Herodot olduğu düşünülmektedir. Çalışanların yaptıkları işlerle, hastalıkları arasında ilişki olduğu fikrini ilk Herodot' un söylediği rivayet edilmektedir. O dönemin şartlarına göre ağır işlerde çalışan işçiler için enerji değerleri yüksek, vücudu besleyici olan besinleri tüketmeleri gerektiğini söylemiştir. Buradan anlaşılacağı üzere çalışanların yaptıkları iş ile sağlıkları arasında bir bağlantı olduğu görülmektedir. (Yiğit, 2011:5).

2.2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Dünya'daki Gelişimi

Paracelsus, Ramazzini ve Agricola gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli çalışmalar yapan bilim insanları ve iş insanları ortaya çıkmıştır. Paracelsus; civa ve kurşun zehirlenmelerinin çalışanların sağlığını özellikle solunum yollarını etkilediğini ve maden işçilerinin en çok bu zararlı etkiye maruz kaldıklarını belirtmiştir. Paracelsus De Morbis Metallici adlı bir iş sağlığı kitabını yazmıştır. Agricola; maden ocaklarında çıkan tozun işçiler için zararlı olduğunu, madenlerin havalandırılması gerektiği konusunda çalışmalar yapmıştır. (Çiçek ve Öçal, 2016:113).

Dr. Bernardino Ramazzini ise 1713 yılında meslek hastalıkları “De Morbis Artificum Diatriba” adlı kitabı yazmıştır. Kitapta özellikle sağlıkla ilgili riskleri ele almıştır. Ağır metaller, tozlu ortamlar, hatalı duruşlar gibi iş yerinde ortamdan ve hatalı davranışlardan kaynaklı riskleri ele alarak bu kitabı yazmıştır. Kitap ve iş sağlığı güvenliği konularında yapmış olduğu araştırmalar sayesinde kendisi iş sağlığı ve güvenliğinin kurucuları arasında yer almaktadır. (Çiçek ve Öçal, 2016:113).

İngiliz Parlamento üyesi Anthony Ashley Cooper uluslar arası madenlerinde çalıştırılan çocuk ve kadınlar hakkında araştırmalar yapmıştır. Bu araştırmalar neticesinde madenlerde çalışan bu gruba yönelik ayrıcalık tanınması gerektiğini düşünmüştür. Buna paralel olarak aynı dönemde Thomas Percival genç işçilerin mesai saatleri ile ilgili rapor hazırlamıştır. Bu çalışmalar Sir Robert Peel'i etkilemiştir. Bu etkilenme sonucunda İngiltere meclisinde girişimlerde bulunmuştur. (Yılmaz, 2003:19).

Yasal düzenlemeler ile İngiltere' de 1802 yılında “Çırakların Sağlığı ve Morali Yasası” ile çırakların emeklerinin istismar edilmesine engel olunmaya çalışılmıştır. Sonrasında sendikal çalışmalar yasallaşmış, 1833 yılında ise “Fabrikalar Yasası” çıkarılmıştır. Bu dönemde hem kadınlar hem de erkekler gece vardiyalarında çalıştırılmaktaydı. Yasal düzenlemeler, çalışanların sağlıklarının ve ahlaklarının zarara uğramaması için düzenlenmiştir. Bunun için 1833 senesinde Fabrikalar Kanunu çıkmıştır. Bu kanuna göre; 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılması, 18 yaşının altındakilerin gece günlük 12 saatten daha fazla çalıştırılması yasaklanmıştır. Fabrikaların muntazaman teftiş edilmesi için müfettişlerinin tayin edilmesi de fabrikalar kanununun gerekçesi olarak gerçekleştirilmiştir. 1842 senesinde yapılan başka bir

hukuki düzenleme ile kadınların ve 10 yaşının altındaki çocukların madenlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. (Çiçek ve Öçal, 2016:115).

İngiltere’ de başlayan iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bu gelişmeler hem Avrupa hem de diğer dünya ülkeleri için örnek olmuştur. Bunun neticesinde 1840 yılında İsviçre’ de, 1842 yılında Fransa’ da, 1849 yılında Almanya’ da iş sağlığı ve güvenliği kanunları çıkarılmış ve uygulanmaya başlanmıştır. (Çiçek ve Öçal, 2016:116).

I. Dünya savaşının ortaya çıkmasıyla birlikte özellikle Avrupa’ da olmak üzere ağır toplumsal sonuçlar doğurmuştur. I. Dünya savaşıyla birlikte ortaya çıkan zor koşulların iyileştirilmesi, ülkelerin çalışma kanunlarında iyileştirme ve bu alana ilişkin yeni stratejiler geliştirilmesi için 1919 yılında Versay barış antlaşması uyarınca, Birleşmiş Milletler’ in bir kurulu olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur.

Türkiye ILO’ daki sözleşmelerden 59 adetini onaylamış ve kabul etmiştir. Temel sözleşmelerin tamamını, yönetim sözleşmelerinden 4 tanesinden 3 tanesini, teknik sözleşmelerden 177 tanesinden 48’ ini onaylayarak kabul etmiştir. (WEB_4, 2018).

Tablo 2.1 Türkiye’ nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri

Sıra No	Sözleşmenin Adı	Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih
1	2 No’lu İşsizlik Sözleşmesi	14. 07. 1950
2	11 No’lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi	29. 03. 1961
3	14 No’lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi	27. 12. 1946
4	15 No’lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi	29. 09. 1959
5	26 No’lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi	29. 01. 1975
6	29 No’lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi	30. 10. 1998
7	34 No’lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi	27. 12. 1946
8	42 No’lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)	27. 12. 1946

9	45 No'lu Uluslar arası İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi	21. 04. 1938
10	53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar Ve Gemi Zabitlerinin Mesleki Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme	22. 04. 2005
11	55 No'lu Gemi adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme	17. 03. 2005
12	58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)	29. 09. 1959
13	59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)	12. 07. 1993
14	68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	17. 03. 2005
15	69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme	17. 03. 2005
16	73 No'lu Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme	17. 03. 2005
17	77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi	02. 11. 1984
18	80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi	13. 07. 1949
19	81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi	05. 03. 1951
20	87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi	12. 07. 1993
21	88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi	14. 07. 1950
22	92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme	17. 03. 2005
23	94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi	29. 03. 1961
24	95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi	29. 03. 1961
25	96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)	23. 01. 1952
26	98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi	23. 01. 1952
27	99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi	23. 06. 1970

28	100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi	19. 07. 1967
29	102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi	29. 01. 1975
30	105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi	29. 03. 1961
31	108 No'lu Gemi adamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme	07. 02. 2005
32	111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi	19. 07. 1967
33	115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi	15. 11. 1968
34	116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi	02. 11. 1968
35	118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi	25. 06. 1974
36	119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi	13. 11. 1967
37	122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi	13. 12. 1977
38	123 No'lu Asgari Yaş (Uluslar arası İşleri) Sözleşmesi	08. 12. 1992
39	127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi	13. 11.1975
40	133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)	17. 03. 2005
41	134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin Sözleşme	17. 03. 2005
42	135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi	12. 07. 1993
43	138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi	30. 10. 1998
44	142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi	12. 07. 1993
45	144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi	12. 07. 1993
46	146 No'lu Gemi adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme	28. 07. 2005
47	151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi	12. 07. 1993

48	152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme	17. 03. 2005
49	153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme	17. 03. 2005
50	155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	22. 04. 2005
51	158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi	04. 01. 1995
52	159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi	26. 06. 2000
53	161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	22. 04. 2005
54	164 No'lu Gemi adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme	17.03.2005
55	166 No'lu Gemi adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme	17.03.2005
56	167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1988	23. 03. 2015
57	176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi	23. 03. 2015
58	182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi	02.08.2001
59	187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi	16. 01. 2014

Kaynak: (WEB_5, 2018)

2.2.2 İSG' nin Türkiye' deki Gelişimi

Osmanlı döneminde iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk ciddi çalışma 1865 yılında hazırlanan “Dilaver Paşa Nizamnamesi” ile yapılmıştır. Bu nizamnamede madenlerde hekim çalıştırılmasının yanı sıra, madenlerdeki çalışma koşulları hakkında çeşitli iyileştirilme önerileri sunulmuştur. Dilaver Paşa Nizamnamesi' nden günümüze kadar iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmalar çözümün hep hukuki yollarla arandığını göstermektedir. (Ünsar, 2003:167).

Ardından 1869 yılında “Maadin Nizamnamesi” ile işverenin, iş kazalarını önlenmek adına çeşitli koruyucu tedbirler alması zorunlu kılınmıştır. Ayrıca iş kazası yaşanması halinde, işçilerin ailelerine tutarı yargı tarafından belirlenecek tazminatların ödenmesi

ve kazanın işin kötü yönetiminden kaynaklandığının tespiti halinde, işverenlerin para cezalarına çarptırılması vurgulanmıştır. Nizamname ile zorunlu çalışma kaldırılmış, madenlerde doktor ve eczane bulundurulması zorunlu hale getirilmiştir. (Tuncer,1998: 32).

Türkiye Cumhuriyet' i tarihinde ise, ilk iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalar 1921' li yıllara denk gelmektedir. 1920' li yıllarda ülkemizde kömür üretiminin en büyük enerji kaynağı olması ve dönemin en büyük işletmelerinden olması nedeniyle ilk yasal düzenlemeler Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmelerinde çalışanlar için yapılmıştır. Çalışmalar koşullarının iyileştirilmesi amacıyla “Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Furuhtuna Dair Yasa” 1921 yılında çıkarılmıştır. Bu düzenlemeyle birlikte devam eden diğer bir yasal düzenlemede yine Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmelerinde olmak üzere 10 Eylül 1921 tarihli “Ereğli Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Yasa” dır. Bu yasa çıkarılmasıyla birlikte kömür işletmelerinde çalışanların iş kazası geçirmesi veya çalışma koşullarından kaynaklı herhangi bir hastalık geçirmesi sonucu doğacak maddi tutarların karşılanması ve bunun çalışanlara yansıtılmaması amaç edinilmiştir. (Çiçek ve Öçal, 2016:125).

Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun çıkarılmasıyla, madenlerde 18 yaşını doldurmamış kişilerin çalıştırılması yasaklanmış, günlük çalışma saati 8 saat olacak şekilde sınırlandırılmış, 8 saati aşan çalışma olması durumunda işveren, çalıştıracığı işçiden onay almadan, çalışanın rızası olmadan çalıştıramayacağını ve ortak karar ile çalışma yapılması durumunda işveren çalışana iki katı ücret ödeyeceğini açık ve net bir şekilde belirtmiştir. (Çiçek ve Öçal, 2016:126).

Bu gelişmeler ile birlikte 1924 tarihinde Hafta Tatili Kanunu, 1925 tarihinde Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun yayınlanmıştır. 1926 yılına gelindiğinde Borçlar Kanunu'yla birlikte işverenlere, işletmelerinde çalışanların geçirdikleri iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucunda ortaya çıkan durumlar için hukuki sorumluluk getirilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti döneminde ilk iş kanunu 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunudur. 3008 sayılı İş Kanunu ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanında, çalışma koşullarının iyileştirilmesi konularında birçok tüzük yayınlanmıştır. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. (Çiçek ve Öçal, 2016: 126)

1946 tarihinde İşçi Sigortaları Kurumu Yasası, 1950 yılında Hastalık ve Analık Sigortası Yasası, 1954 yılında İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Yasası, 1957 yılında ise İhtiyarlık Sigortası Yasası çıkarılmıştır. 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası yayınlanmıştır. 1971 tarihli ve 1475 sayılı yeni bir İş Kanunu yayınlanmıştır. (Çiçek ve Öçal, 2016:126).

Günümüzde de halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu' nun iptal edilen beşinci bölümü, "İş Sağlığı ve Güvenliği" olarak ayrılmış ve 77. ve 90. Madde arasındaki 13 madde, 30 Haziran 2012 tarihli 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Resmî Gazete' de yayımlanmasına kadar İş Kanunu içerisinde yer almıştır.

Türkiye' de İSG konusunda en kapsamlı kanun olan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

2.3 GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

İş sağlığı ve güvenliğinin eğitimler, standartlar, stratejiler geliştirerek çalışanlar arasında bir güvenlik kültürü oluşturulması esastır. Güvenlik kültürü oluşturulan toplumlarda hem toplum sağlığı hem de ülke ekonomisine büyük fayda sağlamaktadır. Güvenlik kültürünün ilk en önemli maddesi eğitimidir. Eğitilmiş, bilinçli bir toplum aynı şekilde güvenlik kültürü oluşmuş bir toplumdur.

2.4 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TANIMLARI

- a) İşçi: Özel sektör veya kamuda belirli ücret ve şartlarla iş gören kişi anlamındadır.
- b) Destek elemanı: İş yerlerinde maaş alarak yaptığı işin dışında iş sağlığı ve güvenliğinin en önemli çalışmalarından olan ilk yardım, tahliye, risk değerlendirme çalışmaları gibi uygulamalara katılabilen kişi ya da kişiler denmektedir.
- c) Çalışan temsilcisi: Firmada iş gören kişiler ile temsil edebilen iş sağlığı ve güvenliği konularında aktif görev alan sürekli iyileştirme mantalitesinde çalışan kişi ya da kişilerdir.
- d) Eğitim veren yetkili kurum: Firmalarda ve işletmelerde gerekli alt yapı ve yasal olarak istenilen eğitim verebilme sertifikalarına sahip kuruluş olarak adlandırılmaktadır.

- e) İş güvenliği uzmanı: Bakanlıkça çıkartılan gerekli yasal uygulamalar sonucunda yetki ve belgesini alan bireysel yada kurumlarda çalışan tüm iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını yönetmelikleri inceleyen çalışmalarda bulunan bakanlıkça onaylanan teknik eleman mimar, mühendis, teknik öğretmen olan kişi ya da kişilerdir. (Güzel, 2016:331).
- f) Genç işçi: 15 yaşı dolmuş 18 yaşını henüz tamamlamayan işçi anlamında kullanılmaktadır.
- g) İş kazası: İşyerinde tehlikeli bir olayın meydana gelmesiyle çalışanın olayda yaralanması, ölmesi durumudur.
- h) İşveren: Herhangi bir ücret karşılığı işçi çalıştıran tüzel ya da gerçek kişilere denir.
- i) İşyeri: Çalışanların üretim yaptıkları, çalıştıkları fiziki yapıya denir.
- j) İşyeri hekimi: Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimi belgesi olan doktora verilen isimdir.
- k) Konsey: Sorunların görüşüldüğü, tartışıldığı ve karara bağlanıldığı yerdir.
- l) Kurul: İşletmelerin tehlikeli iş sınıflarına göre belirli bir periyotta yapılan toplantılardır.
- m) Meslek hastalığı: Çalışanın yaptığı iş sonucunda yakalandığı işe özel hastalığı verilen isimdir.
- n) Ortak sağlık ve güvenlik birimi: İşletmelere iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kuruluşlara verilen isimdir.
- o) Önleme: İşletmede oluşabilecek iş kazası veya uygunsuz durumları önceden belirlemek için yapılmış yapılan çalışmalardır.
- p) Risk: Oluşabilecek tehlikelerin olma ihtimali, olasılığına denir.
- q) Risk değerlendirmesi: İşletmede dışarıdan veya içeriden gelebilecek tehlikeleri analiz ederek liste haline getirilmesi ve bunun kayıt altına alınmasıdır.
- r) Tehlike: Hasar verme potansiyeline ya da duruma denir.
- s) Tehlike sınıfı: Yapılan işin özelliği, çalışma ortamı gibi özellikleri göz önüne alarak işletmeleri belirli sınıflara ayrılmıştır.
- t) Teknik eleman: Biyoloji, fizik mezunları ile teknik bilimlerden mezun olan ve iki yıllık meslek yüksek okulunda iş sağlığı ve güvenliği bölümü mezunlarıdır.
- u) İşyeri hemşiresi: Bakanlıkça yetkilendirilmiş kuruluşlardan işyeri hemşiresidir.

2.5 İŞ KAZASI

Tarihte önemli dönüm noktalarından biri olan Sanayi devriminin yaşanması yine aynı şekilde 1763 yılında İskoçya'da buharla çalışan makinenin icadıyla endüstriye makinelerin girmesi ve sürekli olarak makineleşmenin artması beraberinde iş kazalarının sık yaşanmasına neden olmaya başlamıştır. İş kazaları günümüzde de dünyasının en büyük sorunlarından biri olmakla beraber ülkelerin hem ekonomik hem sosyal anlamda en büyük sorunlarından birisidir. Sanayi devrimine kadar küçük atölyelerde, tarım işlerinde ve bunun gibi birçok iş hayatında iş kazalarını yaşanması mümkünken, sanayi devriminden sonra ülkelerde sanayileşmenin başlamasıyla birlikte iş hayatında yeni riskler ve tehlikeler oluşmaya başlamıştır. Özellikle bu oranlar gelişmiş olan ülkelerdeki iş kazası oranları gelişmiş ülkelerdeki iş kazası oranların fazladır. Bu aynı zamanda iş kazası sonrası sosyal sorumluluk ve diğer haklar açısından da durum pek iç açıcı değildir. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için çalışanın sigortalı olması, sigortalı çalışanın işyerinde veya işyerinden sayılan yerlerde olması, yaşanan olayın işveren tarafından görevlendirilmiş bir iş olması ve son olarak olay sonrası bedende veya psikolojik olarak hasara uğraması durumunda yaşanan olaya iş kazası diyebiliriz. (Karadeniz, 2012:17).

İş kazasının farklı kurumlarca birçok tanımı bulunmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütüne göre; önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınamamış olan etrafa zarar verebilecek nitelikteki olaydır.

Dünya Sağlık Örgütüne göre ise; önceden planlanmamış çoğu kişisel yaralanmalara makinelerin ve araç gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13' üncü maddesinin birinci fıkrasında iş kazası;

- a) Çalışan sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından üretilmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Bu Kanunun 4' üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla İşin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay olarak hüküm altına alınmıştır.

2.5.1 Türkiye' deki İş Kazaları

İş kazaları hem ülkemizin hem de diğer ülkeler için en önemli konularda biridir. Yaşanan iş kazalarının sonuçları ülkemiz için hem ekonomik hem de sosyal anlamda birçok etkisi bulunmaktadır. Bu etkiler dolaylı olarak çalışan psikolojisini, aile yapısını ve toplum sağlığını önemli ölçüde etkilemektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda iş kazalarının azaltılması, meslek hastalıklarının minimum seviyelere indirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda en önemli adım 2012 yılında ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yayınlanmasıdır. Kanunun yayınlanması ile birlikte ülke genelinde insanlarda ve özellikle işletmelerde bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşmuştur. Kanun sonrasında ülkemizde iş kazası ve meslek hastalığı oranlarına olumlu etkide bulunsa da ülkemiz hala yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda Avrupa' dan en alt seviyelerdedir. (Çiçek ve Öçal, 2016:632).



Şekil 2.1 İş Kazası Piramidi (WEB_6, 2018)

Şekil 2.1’ de görüldüğü gibi bir ölümlü iş kazası için yaklaşık 300,000 riskli davranış ya da 30,000 ramak kala durum dediğimiz ucuz atlatılan kazanın yaşanması gerekmektedir. (Herbert W. Heinrich, 1931). Bu tablodan şu çıkarımı yapabiliriz; iş kazaları doğru yöntem ve uygulamalar ile önlenbilir olduğudur. Burada iş kazalarını önlemede en büyük etkenlerden bir tanesi de işletmelerde kurulmuş ve benimsenmiş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemidir. İşletmelerin bütün faaliyetlerinde benimsenmiş olan ve bütün çalışanların katılımı ile aynı zamanda yöneticilerin birer lider olarak öncülük ettikleri bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi iş kazalarını önlemede en büyük etkindir.

Çıkarılan iş kanunları, İSG kanunları, uygulanan cezai yaptırımlar, geliştirilen strateji ve uygulamalar, dünya standartlarında yeni işletmeler ve kurumların geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmiş çalışan sayılarının artırılması gibi örnek davranış ve uygulamalar ülkemizdeki iş kazalarını ve meslek hastalıklarının önlenmesinde büyük önem taşımaktadır.

2.5.2 İş Kazalarının Ekonomik Boyutu

Yönetim sistemlerini aktif olarak uygulayan işletmeler iş sağlığı ve güvenliği kavramları, kalite ve diğer sistemleri doğru ve etkili kullanması sonucu yüksek verimliliğe ve başarıya götürdüğü söyleyebiliriz. ILO araştırmalarına göre dünyada her üç dakika bir işçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmektedir. Ülkemiz baz alındığı aktif çalışanların sigorta nedeniyle yaşadıkları sorunlar nedeniyle sağlıklı bir sonuç elde edilememektedir. Kesin olarak söyleyebiliriz ki hiçbir işletme veya işveren iş kazası yaşanmasını hele ki ölümlü bir iş kazası yaşanmasını istemez. Olası bir iş kazası durumunda en büyük acı ve etkiyi iş kazasını yaşayan çalışan görmektedir; ancak iş kazalarının sadece maddi anlamda değil manevi olarak da birçok kaybı mevcuttur. Bunların paralelinde yine işletmede ve sektörde iş gücü kaybı yaşanmaktadır. İş gücü kaybı nedeniyle hem işletmenin hem de ülke ekonomisinin maddi anlamda kayıp yaşamasına neden olmaktadır. Yaşanan iş kazaları sonucu meydana gelen maddi ve manevi maliyetleri iki başlık altında toplayabiliriz. Bunlar sırasıyla görünen maliyetler ve görünmeyen maliyetler başlıklarında inceleyebiliriz.

2.5.2.1 Görünen Maliyetler

İş kazaları sonucu gelen maliyetlerin en belirgin ve göze çarpan maliyetleri görünen maliyetlerdir. İş kazası sonucu meydana gelen ölüm, yaralanma, teçhizat, malzeme, gibi araç ve gereç hasarları gibi giderlerdir. Genel olarak değerlendirmek gerekirse görünmeyen maliyetler görünen maliyetlerin kat ve kat daha fazlasıdır. (Özkılıç, 2005:14). Görünen maliyetler sıralamak gerekirse;

- a) Tedavi maliyetleri (İlkyardım maliyetleri, doktor ve hastane maliyetleri, ilaç maliyetleri, diğer tedavi ve cenaze maliyetleri),
- b) Mahkeme maliyetleri,
- c) Ölen veya yaralanan çalışan için veya ailesi için ödenen tazminatlar,
- d) Sigorta maliyetleri,
- e) Makine, teçhizat maliyetleridir.

2.5.2.2 Görünmeyen Maliyetler

İş kazası yaşanmasından sonra ortaya çıkan fakat hemen anlaşılmayan uzun vadede daha büyük maliyetler oluşturan maliyetlerdir. Bu tarz maliyetler zaman içinde etkilerini göstermektedir. Ülkemizde maalesef sağlıklı istatistikler olmaması bu tarz maliyetlerin istikrarlı ve doğru sonuçlarına tam olarak ulaşılammamaktadır. Görünmeyen maliyetleri sıralayacak olursak;

- a) Kaybolan iş gücü kaybı,
- b) Kaybolan iş günü kaybı,
- c) Üretim kayıpları,
- d) Toplumun uğradığı kayıplar,
- e) Kaza nedeniyle kesintiye uğrayan üretim kaybının maliyetidir.

Görünmeyen maliyetler matematik hesabı zor olan maliyetlerdir. Örneğin; kaza sonrası kaza geçiren çalışanın çalışma arkadaşlarında kazanın etkisiyle oluşan psikolojik sorunlar nedeniyle işe gelmeme, işten korkma gibi verim kayıpları yaşanabilmektedir. Bunun yanı sıra iş kazası geçiren çalışanın yerine yeni işe alınan çalışanın işe uyumu ve uyum sağlaması için geçen süre işletme için bir maliyettir ve bu maliyeti öngörmek, hesaplamak oldukça zordur. İş kazası geçiren çalışanın kullandığı makine, ekipmanın kaza nedeniyle hasara uğraması üretimi kesintiye uğratması ve işletmenin üretim kaybı yaşaması yine iş kazalarında görünmeyen ya da ilk aşamada belirlenemeyen dolaylı maliyetlerdir.

2.6 MESLEK HASTALIĞI

Meslek hastalığı genel anlamda, sigortalı olarak çalışanın çalışma yaptığı sırada iş özelinde ve belirli bir süre etkisi altında kaldığı ve belirli işlerde çalışanlar da görülen geçici veya sürekliliği olabilen bedensel ve ruhsal bir hastalıktır. (Güven ve Önal, 2011:786). Bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için belirli özellikleri taşıması gerekmektedir. Burada bahsettiğimiz sigortalı olarak çalışan;

- a) İş sözleşmesi ile çalışanları (4/a),
- b) Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile köy ve mahalle muhtarları (4/b),
- c) Ceza İnfaz Kurumları ile tutukevlerinde çalışanlar,

- d) Aday çırak, çırak ve stajyerler,
- e) Harp Malulleri ile Vazife Malullüğü aylığı bağlanmış Malullerden Kanununun 4' üncü, maddesinin 1'inci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlar,
- f) Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kursiyerleri,
- g) Sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki, işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri,
- h) İntörn öğrenciler (Tıp fakültesi 6. sınıf öğrencileri)
- i) Tarım ve orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalılardır.

Ülkemizde bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için belirli kurum ve kuruluşlardan heyet raporu alınması gerekmektedir. Ülkemizde Ankara, İstanbul ve Zonguldak olmak üzere üç adet meslek hastalıkları hastanesi vardır. Meslek hastalıkları hastaneleri 2005 yılında Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) hastaneleri ile birlikte Sağlık Bakanlığına devredilmiştir. Ülkemizdeki meslek hastanelerinin yetersizliği göz önünde olan bir gerçektir. Bunun içindir ki 2008 yılından sonra devlet hastaneleri, 2011 yılından sonra da Sağlık Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Hastaneleri meslek hastalıkları hastaneleri olarak sigortalı çalışanların meslekte kazanma gücü kaybı oranlarının tespiti ve meslek hastalığı heyet raporu düzenlemeleri için yetkilendirilmişlerdir. (Akpınar, 2014).

Tablo 2.2 Türkiye’deki Meslek Hastalıkları Sınıflandırması

Grup Adı	Açıklaması	Alt Grup ve Hastalıklar
A Grubu	Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları	25 alt grupta 67 hastalık
B Grubu	Mesleki Cilt hastalıkları	2 alt grupta deri ve kanser dışı deri hastalıkları
C Grubu	Pnömonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları	6 alt grupta 9 hastalık
D Grubu	Mesleki Bulaşıcı Hastalıkları	4 alt grupta 30 hastalık
E Grubu	Fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları	4 alt grupta 12 hastalık

Kaynak: Türkiye’de Meslek Hastalıkları, Abrar Zeynep İlman, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

2.7 TÜRKİYE’ DEKİ İSG MEVZUATI

İş sağlığı ve güvenliği ülkemiz için en önemli unsurlardan biri olmuştur ve olmaya devam etmektedir. Bu konudaki gelişmeler ve yeni uygulamalar Osmanlı’dan başlayıp Cumhuriyet döneminde devam ederek günümüze kadar gelmiştir. Osmanlı döneminde çıkarılan kömür işçilerine yönelik ilk iş sağlığı ve güvenliği yasalarından günümüzde tüm çalışanları kapsayan bir iş sağlığı ve güvenliği yasaları çıkartılmıştır. Ülkemizde son olarak çıkarılan ve uygulamada olan en kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği kanunu olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur.

Tablo 2.3 Türkiye’deki İSG Konusunda Yayınlanan Kanun, Tüzük, Yönetmelik ve Tebliğler

Mevzuat Türü	Mevzuat Adı	Resmi Gazete Tarihi	Resmi Gazete Sayısı
Kanun	4857 Sayılı İş Kanunu	10.06.2003	25134
Kanun	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	30.06.2012	28339
Tüzük	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü	11.01.1974	14765
Tüzük	Yapı İşlerinden İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü	12.09.1974	15004
Yönetmelik	İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	29.12.2012	28512
Yönetmelik	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği	29.12.2012	28512
Yönetmelik	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği	29.12.2012	28512
Tebliğ	Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ	31.05.2009	27244
Tebliğ	İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği	26.12.2012	28509
Tebliğ	İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Risk Grupları Listesi Tebliği	6.03.2005	25747

Kaynak: (WEB_3, 2018)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5 bölümden ve 10’ u geçici madde olmak üzere, toplam 39 maddeden oluşmaktadır. Kanunun birinci bölümünde; amacı, kapsamı ve tanımlara, ikinci bölümde; işveren ile çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları, üçüncü bölüm; konsey, kurul, koordinasyon, dördüncü bölümde; teftiş ve idari yaptırımlar, beşinci bölümde, çeşitli ve geçici hükümler belirtilmiştir. (Kılıkş, 2014:32).

3. BÖLÜM OHSAS 18001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ

3.1 GENEL TANIMI VE KAPSAMI

OHSAS 18001 ilk olarak 1999 yılında BSI (British Standards Institute) tarafından yayınlanmış bir iş sağlığı ve güvenliği temelli standarttır. OHSAS 18001' in tam açılımı “ Occupational Health and Safety Management Systems” ve Türkçe olarak “ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi” dir. Bu standardı diğer standartlardan ayıran en önemli özelliği ürün veya hizmet kalitesinden daha çok çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine odaklanmış olmasıdır. Bir diğer önemli fark ise diğer standartlar ISO tarafından yayınlanmasına rağmen OHSAS 18001 standardı BSI yani İngiltere Standartlar Enstitüsü tarafından yayınlanmıştır.

OHSAS 18001 standardı, işletmenin iş sağlığı ve güvenliği risklerini kontrol ederek performansını iyileştirmesini sağlamak için kullanılan bir standarttır. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı tüm işletmelerin risklerini kontrol etmek ve performanslarını iyileştirmeleri için kullanabilecekleri bir yönetim sistemidir. Bunun dışında işletmeler iş sağlığı ve güvenliği risklerine maruz kalabilecek çalışanlar ve üçüncü tarafların risklerini yok etmek veya en aza indirmek üzere bir İSG yönetim sistemi oluşturmak, İSG politikasına uygunluk sağlanması konusunda da yönetim sistemi uygulanabilir. OHSAS 18001 yönetim sistemi işletmeden çalışanların güvenliğini aynı zamanda sağlığını etkileyebilecek uygulamaların ve yöntemlerin bir sistem içinde sistematik olarak kontrol altında tutulmasını sağlayan bir yönetim modelidir.

3.1.1 Tarihçesi

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk standart aynı zamanda ilk ulusal standardizasyon kurumu olarak kabul edilen ve 1901 yılında kurulan British Standardization Institution (BSI) tarafından BS 8800 adıyla 1996 yılında yayımlanmıştır. BSI tarafından hazırlanan ilk iş sağlığı ve güvenliği standardı olan “BS 8800 Mesleki (İş) Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi” kılavuz niteliği taşımakla birlikte belgelendirilme amacıyla kullanımı tavsiye edilmeyen bir standart olarak dikkat çekmektedir. (Koşar, 2015: 2).

İş sağlığı ve güvenliği standardı adı altında o dönemde birçok kurumda İSG konusu adı altında standartlar yayınlamışlardır. Bu standartlar alt yapı olarak BS 8800’ ü temel almalarına rağmen birbirleri arasında içerik ve işleyiş olarak farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar ortak bir paydada buluşmayı zorlaştırdığı için yeni bir ortak paydada buluşmayı sağlayacak standardın olması gerekiyordu. Şimdiye kadar çıkartılmış olan diğer yönetim sistemleri standartları gibi iş sağlığı ve güvenliği standardı da yine bir ihtiyaçtan doğmuştur ve bu ihtiyaçları hem ulusal hem uluslar arası düzeyde karşılamak amacıyla ISO 45001 İş Sağlığı ve Yönetim Sistemi çıkarılmıştır. Ülkemiz 2001 yılında TSE tarafından kabul edilerek TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri olarak yayımlanmıştır. (Koşar, 2015:6).

3.2 ATIF YAPILAN STANDARTLAR

OHSAS 18001 standardı oluşturulması ve geliştirilmesinde kullanılan ve atıf yapılan standartlar Tablo 3.1’ de belirtilmiştir.

Tablo 3.1 Atıf Yapılan Standartlar

ISO, IEC vb. No	Adı (İngilizce)	TS No	Adı (Türkçe)
OHSAS 18002	Occupational health and safety management system- Guidelines for the implementation of OHSAS 18001	TS 18002	İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri- TS 18001 uygulama kılavuzu
OHS-MS	International Labour Organization: 2001, Guidelines on Occupational Health and safety Management Systems (OH-MS)	-	-

Kaynak: OHSAS 18001 Standardı

3.3 TANIMLAR VE TERİMLER

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminde aşağıdaki tanımlamalar ve terimler kullanılmaktadır.

a) Kabul edilebilir risk

İşletmeler için tehlikelere karşısında beklenen ve kabul edilen en düşük seviyedeki risk durumu belirten risklerdir.

b) Tetkik

Faaliyetlerin ve sonuçları ilgili düzenlemelere ve kontrollere uyup uymadığını incelemek veya araştırmak anlamına gelmektedir.

c) Sürekli iyileştirme

İşletmenin İSG politikası dahilinde sürekli ve sistematik olarak yeni stratejiler geliştirerek sistemi daha iyi seviyelere taşımak için oluşturulan stratejidir.

d) Düzeltici faaliyet

İşletmede önceden tespit edilen uygunsuzluk, istenmeyen bir durum veya yaşanmış bir durumu/olayı tekrar yaşanmaması için kullanılan sistemdir.

e) Doküman

Yazılı veya dijital ortamda bulunan belgelere verilen isimdir.

f) Tehlike

Çalışanların hatalı davranışta bulunması sonucu yaralanması, iş kazası veya herhangi bir şekilde zarar verebilecek yine aynı şekilde dışarıdan yaralanmaya, zarara neden olabilecek durumdur.

g) Tehlike tanımlaması

Oluşabilecek tehlikeyi tanıma ve özelliklerini belirlemek amacı ile tehlikenin analizinin yapılarak sınıflandırılmasıdır.

h) Sağlığın bozulması

İşletmelerin faaliyet konularına göre işin yol açtığı ruhsal veya fizik rahatsızlıklar bütünüdür.

i) Olay

Yaralanma, sağlığın bozulmasına veya lme sebep olan ya da olabilecek potansiyele sahip olan hadisedir.

j) İlgili taraf

İşletmelerde İSG yönetim sistemini etkileyebilecek kişi veya gruplara verilen isimdir.

k) Uygunsuzluk

Herhangi bir şart ve koşulu yerine getirilmemesi ve belirlenen kriterleri karşılamamasıdır.

l) İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)

İş yerindeki çalışanların, ziyaretçilerin ve sağlık ve güvenliğini etkileyen uygulamaların bütününe verilen isimdir.

m) İSG Yönetim Sistemi

İşletmenin riskleri yöneterek performansı sürekli iyileştirme ile ileriye taşıyan sisteme denir.

n) İSG hedefi

İşletmenin İSG konusunda sürekli iyileştirme için koyulan amaçlar ve bu amaç için yapılması gerekenlerin bütünüdür.

o) İSG performansı

İSG yönetim sisteminin izlenebilir kriterlerin ölçülmesi ve analiz edilebilir olmasıdır.

p) İSG politikası

İşletmede yönetimin çalışanlarına İSG konusunda sürekli iyileştirme amacıyla ve uyulmasını istediği durumları yazılı veya görsel olarak aktardığı yazılı belgedir.

q) Kuruluş

Kendi yönetim kurulu olan, kamu veya özel, şirket, işletme, firma v.b kurumlara verilen genel isimdir.

r) Önleyici faaliyet

Potansiyel bir uygunsuzluk veya tehlikeyi önceden tespit ederek yapılan veya yapılması planlanan aksiyonların bütünüdür.

s) Prosedür

İşletmede uyulması gereken yol veya yöntemlerin yazıldığı yazılı kaynaktır.

t) Kayıt

Faaliyet sonucunda elde edilen sonuçları gösteren yazılı belgedir.

u) Risk

Bir olayın gerçekleşme olasılığı ile olaya maruz kalma durumunun yol açabileceği yaralanma potansiyelidir.

v) Risk değerlendirmesi

Tehlikelerden kaynaklanan riskin büyüklüğünü tahmin etmek ve mevcut kontrollerin yeterliliğini dikkate alarak riskin kabul edilebilir olup olmadığına karar vermek için kullanılan yöntemlerin doküman haline getirilmesidir.

w) İş yeri

İşletmenin kontrolü altında tutulan ve faaliyetlerin yapılabildiği fiziki alana verilen isimdir.

3.4 OHSAS 18001 YÖNETİM SİSTEMİ MADDELERİ

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin işletmede kurulması ve uygulanması için uygulaması ve gerekli olan doküman aşağı olacak şekilde verilmiştir.

Madde 1. Kapsam

Madde 2. Atıf Yapılan Standartlar

Madde 3. Terimler ve tarifler

Madde 4. İSG Yönetim Şartları

Madde 4.1. Genel Şartlar

Madde 4.2. İSG Politikası

Madde 4.3. Planlama

Madde 4.3.1. Tehlike tanımlaması, risk değerlendirme ve kontrollerin belirlenmesi

Madde 4.3.2. Yasal ve diğer şartlar

Madde 4.3.3. Hedefler ve programlar

Madde 4.4. Uygulama ve İşletme

Madde 4.4.1. Kaynaklar, görevler, sorumluluk, hesap verme ve yetki

Madde 4.4.2. Eğitim, bilinç ve yeterlilik

Madde 4.4.3. İletişim, katılım ve danışma

Madde 4.4.4. Dokümantasyon

Madde 4.4.5. Doküman kontrolü

Madde 4.4.6. İşletme kontrolü

Madde 4.4.7. Acil durum hazırlığı ve bu hallerde yapılması gerekenler

Madde 4.5. Kontrol

Madde 4.5.1. Performans ölçümü ve izleme

Madde 4.5.2. Uygunluğun değerlendirilmesi

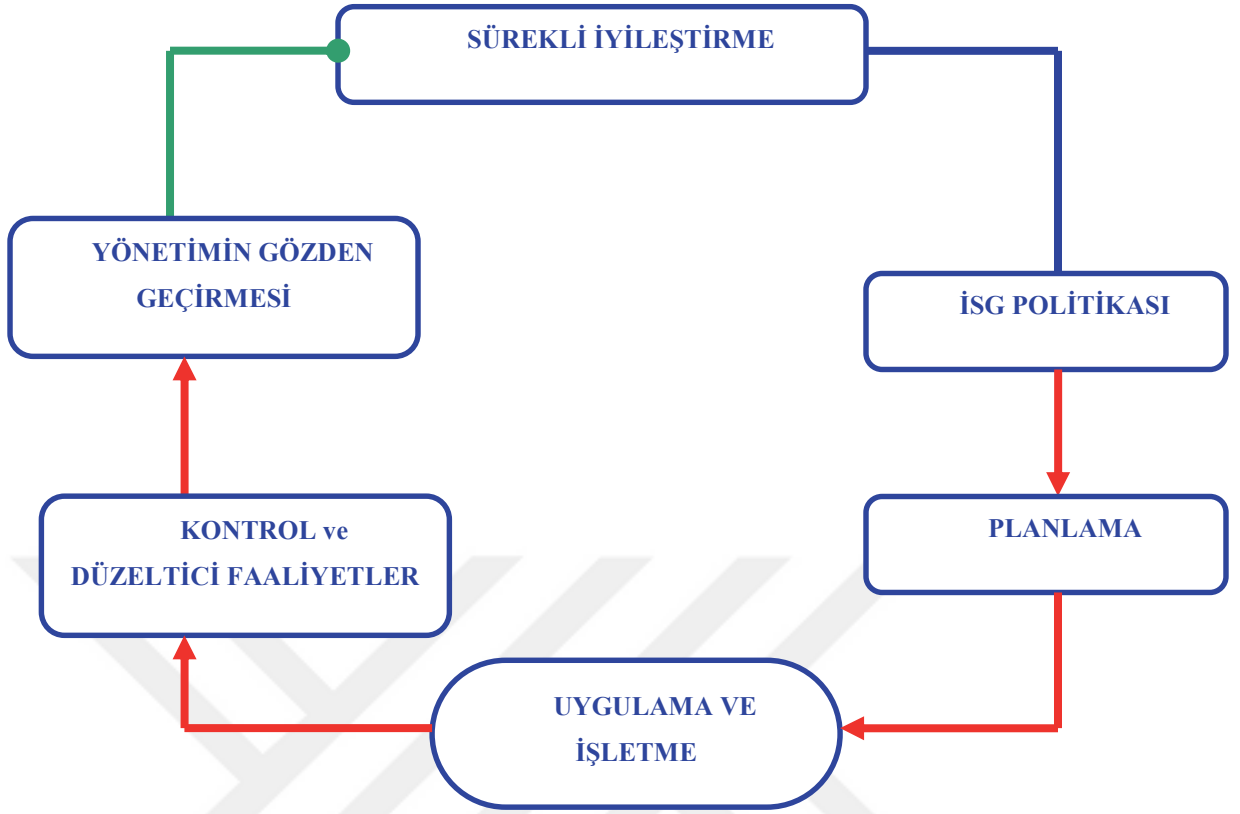
Madde 4.5.3. Kazalar, olaylar, uygunsuzluklar, düzeltici ve önleyici faaliyetler

Madde 4.5.4. Kayıtların kontrolü

Madde 4.5.5. İç tetkik

Madde 4.6. Yönetimin gözden geçirmesi

Yukarıda sıraladığımız maddeler verimli ve aktif bir İSG Yönetim Sistemi için yapılması ve tamamlanması gereken maddelerdir. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi işletmeler de oto kontrol sağlamak için gerekli olan bir yapıdır. Olası bir iş kazası işletmeler için büyük kayıplara ve iş gücü kayıplarına neden olabilmektedir. Yönetim sisteminde işlenen her adım süreci daha iyiye taşımak adına yapılmaktadır. Süreçteki iyileştirmeyi ve oto kontrolün sağlanabilmesi için PUKO stratejisi geliştirilmiştir. PUKO sayesinde işletmeler yönetim sisteminin de desteği ile kontrollü bir şekilde süreçte yapılması planlanan veya yapılacak olan aksiyonlar için bir sağlıklı bir takip sağlanabilmektedir.



Şekil 3.1 TS 18001 Yönetim Sistemi PUKO Döngüsü (TS 18001 Yönetim Sistemi Standardı)

PUKO döngüsü ilk olarak William Edwards Deming tarafından ortaya açılmış ve geliştirilmiştir. William Edwards PUKO döngüsünü oluştururken adım ve kontrollü ilerlemeyi ana gaye olarak belirlediği sistematik bir problem çözme tekniği, döngüsüdür. Şekil 3.1’ de örnek bir PUKO döngüsünü görebilirsiniz. Bu döngü yönetim sistemleri açısından oldukça önem taşımaktadır. Süreçlerin kontrolü, denetimi ve alınması gereken aksiyonların analizi için gerekli bir sistemli çalışmadır. PUKO döngüsünde planlama ilk ve en kritik aşamadır. Planlama; işletme sürekli iyileştirme prensibiyle kendine yeni hedefler belirler. Uygulama noktasında koyulan hedefler için aksiyonlar alınır, değişimler uygulanır ya da uygulanmaya çalışılır. Kontrol Et; bu bölümde planlaması yapılan ve uygulamaya koyulan hedefler, uygulanan aksiyonların sonuçları gözlemlenir ve analizleri yapılır. Analiz sonuçları değerlendirmeye alınır ve gerekli olan önleyici faaliyetler için yeni bir planlama yapılır ve PUKO döngüsü bu şekilde problem sonlanana kadar devam etmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi yaklaşımı PUKO döngüsüne dayanır. PUKO kavramı, işletmelerin sürekli iyileştirme yapmak için

kullandıkları tekrar eden bir süreç sağlar. Bir yönetim sistemine ve tek aşamaların her birine aşağıdaki gibi uygulanabilir:

a) Planla: Riskleri ve fırsatları belirlenmek, kuruluşun İSG politikası uyarınca gerekli olan İSG hedefleri ve süreçleri oluşturmak;

b) Uygula: Süreçlerin planlandığı şekilde uygulanması.

c) Kontrol et: İSG politikası ve hedefleri ile ilgili faaliyetleri ve süreçleri izlemek, ölçmek ve sonuçları raporlamak;

d) Önlem al: Amaçlanan sonuçlara ulaşmak için İSG performansını sürekli geliştirmek adına faaliyetler gerçekleştirilmelidir.

3.4.1 Politika

Her işletmede yetkili birimlerce İSG konusunda hazırlanmış, üst yönetim tarafından onaylanmış ve çalışanlara aktarılmış tüm sağlık ve güvenlik hedeflerini, sağlık ve güvenlik performansını sürekli iyileştirme ve geliştirme taahhüdünü açık ve net bir şekilde sunan iş sağlığı ve güvenliği politikası olmalıdır. Politika hazırlandıktan sonra tüm çalışanların ve işletmenin ilgili tarafları buna ziyaretçiler, tedarikçilerde dahil olmak üzere benimsenmesi ve bir kültür oluşturarak uygulanmasını amaç edinilmelidir.

İşletmede hazırlanacak veya uygulanacak olan iş sağlığı ve güvenliği politikası öncelikle işletmenin İSG risklerinin büyüklüğü ve aynı şekilde yapısına uygun olarak hazırlanmalıdır. Hazırlanacak olan İSG politikasında dikkat edilmesi gerekenleri şu şekilde sıralayabiliriz;

- a) Risklerin kontrol edilebilir seviyede olmasını ve sürekli iyileştirme prensibi ile içeriğinin hazırlanması,
- b) Yürürlükte olan o dönemli İSG kanunlarına uyulacağını taahhüt etmeli,
- c) Politikanın yönetim tarafından onaylanmış hali çalışanlara ve tüm ilgili kişilere aktarılmış ve duyurulmuş olmalı,
- d) İstenildiğinde kolay ulaşılabilir olması için işletme içinde farklı noktalara ve görünür yerlere asılarak paylaşılmalı,
- e) Uygunluğunu ve geçerliliğini koruması açısından sürekli güncel tutarak gözden geçirilmesi,

Yukarıda bahsettiğimiz maddeler halinde sıraladığımız her konu kaliteli ve verimli bir politika oluşturulması konusunda uyulması ve uygulanması gereken asgari

koşullardır. Günümüzün sürekli değişen koşulları ve imkanları dahilinde yayınlanan İSG politikasının güncelliğinin korunması önemli bir husustur.

İSG POLİTİKASI

Bir işi yapmanın en iyi yolu, en güvenli olanıdır ilkesiyle hareket ederek, iş kazalarını önlemek ve çalışanlarımızın sağlığını korumak için temel hedeflerimiz;

- İSG konuları ile ilgili tüm yerel ve ulusal kanun, yönetmelik ve standartlara uyulup, bu doğrultuda hareket etmek,
- Meslek hastalıkları ve İSG konularındaki tüm riskleri değerlendirmek ve koruyucu önlemler almak,
- Tüm çalışanlarımızın katılımı ile tehlikeleri kaynağında yok etmek ve sıfır iş kazası ilkesini benimsemek,
- Başarıya ulaşmak ve sürekli gelişme için çalışanlarımızın İSG konusunda her türlü eğitimi almalarını sağlamak ve sürekli geliştirmek.

İSG' nin başarıyla uygulanması ancak kurum çalışanlarının tamamının ortak çalışması ve desteği ile mümkündür.

Bundan dolayı İSG uygulamaları tüm çalışanların sorumluluğudur ve kurum kültürünün vazgeçilmez bir parçasıdır.

Şekil 3.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası (Gama Reklam İSG Politikası)

3.4.2 Planlama

İşletmeler, oluşabilecek tehlikelerin belirlenmesi, risklerin tespit edilerek belirlenmesi ve bu riskler için gerekli olan tedbirleri alarak etkin bir biçimde uygulamaya koyarak bunu da bir plan dahilinde yaparak işleme alması gerekmektedir. Burada tehlikenin belirlenmesi ve riskleri tespit edilmesi konusunda dikkat edilmesi gereken unsurlar şunlardır;

- a) Faaliyetlerin incelenerek rutin ve rutin olmayan faaliyetler olarak ikiye ayrılması,
- b) İşletmenin bulunduğu yere çalışanları, ziyaretçileri ve diğer kişilerin yaptıkları işler analiz edilmeli,
- c) Tespit edilen riskleri özelliklerinin tanımlanması ve bu tanımlamaların sınıflandırılması,

- d) Tespit edilen risklere karşılık alınan önlemlerin, risklere uygun ve bu riskleri karşılayabilecek ölçüde önlemlerin alınması,
- e) Riskleri çalışanlarına, ziyaretçilere, tedarikçilere ve diğer ilgili kişilere etkin ve verimli bir şekilde eğitimler veya dokümanlar ile aktarılmasıdır.

3.4.3 Uygulama

İşletmenin yönetim sistemi dahilinde hazırladığı politikasında belirttiği taahhütleri uygulamak için;

- a) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin kurulmasında, uygulanmasında, sürdürülmesinde ve geliştirilmesinde gerekli olan kaynakların hepsini sağlamakla yükümlüdür.
- b) İş sağlığı ve yönetim sisteminde dahil olan yetkili personellerin görev, yetki ve sorumlulukları aynı şekilde sistem dahilindeki yetkileri açık ve net bir şekilde herkese aktarılmalıdır.

İşletmede yönetim kurulunda olan bir çalışanı, aktif olarak yaptığı iş ve sorumlulukları haricinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi için özel, yetkin bir sorumluluğa sahip bir çalışanı atamalıdır. İşletmenin atayacağı kişi İSG yönetim sistemi koşullarının OHSAS 18001 standardına uygun olarak kurup ve uygulanmasını sağlayarak sürekli iyileştirme yaşatacak aksiyonları almalıdır. Sistemdeki verileri analiz ederek üst yönetime İSG performans raporlarını ve süreci takip edip raporlaması gerekmektedir.

Üst yönetim tarafından atanan kişi işletme bünyesinde çalışan bütün çalışanlara aktarılmalıdır. İşletmede yönetim İSG konularında sürekli iyileştirmenin sağlanması için çalışanlarına bu İSG kültürünü ve bilincini vermekle, aynı şekilde çalışan kişilerde de bu sorumluluk bilinci olmalı ki işletmede kurulan yönetim sistemi aktif ve verimli olarak devam edebilsin. Sistemin aktif ve verimli olarak işleyebilmesi için hem işveren yani yönetim tarafı hem de çalışanlar birlikte hareket etmelidirler.

3.4.4 Kontrol ve Düzeltici Faaliyet

İşletme, oluşabilecek potansiyel uygunsuzlukların tespit edilmesi, düzeltici ve önleyici faaliyetlerin yapılması için çeşitli yöntemler oluşturması, uygulaması ve sürekliliğini sağlaması için sürdürmelidir. Bahsettiğimiz bu yöntemler için gerekli şartlar şöyledir;

- a) Tespit edilen uygunsuzlukların belirlenerek bu uygunsuzlukların İSG üzerinde oluşabilecek etkilerinin azaltılması için gerekli önlemlerin alınması,
- b) Oluşabilecek bütün uygunsuzlukların incelenerek ve araştırılarak oluşabilecek uygunsuzlukların tekrarlanmasını önleyici tedbirlerin alınması,
- c) Uygunsuzlukları önlemek için alınan tedbirlerin değerlendirilerek uygun tedbirlerin, doğru tedbirlerin alınmasını sağlanması
- d) Düzeltici ve önleyici faaliyetlerin sonuçlarının analiz ederek kayıt altına alınması ve bunu ilgili kişilere aktarılması,
- e) Uygulanan önleyici ve düzeltici faaliyetlerin etkinlik analizi yapılarak sonuçlarının gözden geçirilmesidir.

Oluşturulacak önleyici faaliyet veya düzeltici faaliyet raporları tehlikelerde veya risklerde gerçekleşebilecek herhangi bir değişikliği takip ederek ve risk değerlendirme matrisleriyle ortak ilerleyerek herhangi bir değişiklikte aktif olarak kullanılabilir. Oluşabilecek risk veya herhangi bir tehlike durumlarında oluşturulacak olan önleyici ve düzeltici tedbir risk ve tehlike ile orantılı olmalıdır. Uygulanacak olan veya daha sonra değişikliğe uğrayan önleyici faaliyet veya düzeltici faaliyet raporları İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi içinde yazılı olarak kayıt altına alınır.

3.4.5 Yönetimin Gözden Geçirmesi

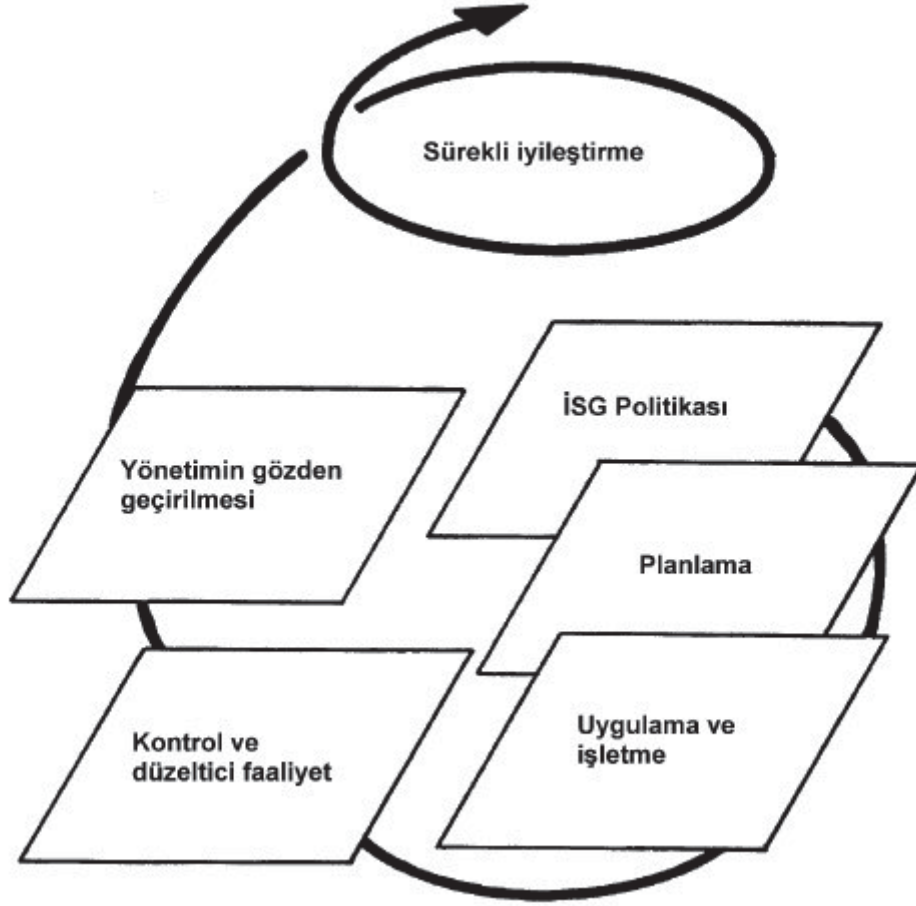
İşletme kurmuş olduğu İSG yönetim sisteminin uygunluğunu, işleyişini ve etkinliği sağlamak ve kontrol etmek için belirli aralıklar ve sürekli olarak yönetim sistemini analiz etmeli ve gözden geçirmelidir. İşletmedeki Yönetimi Gözden Geçirme (YGG) İSG yönetim sistemi analiz sonuçlarının, değişkenlik gösteren durumları ve İSG yönetim sisteminin politikası, İSG hedeflerin güncelliği konularını takip etmelidir. Etkin

bir yönetim sisteminin en temel özelliği sürekli iyileştirme ve sürekli etkin bir kontrol mekanizmasının olmasıdır.

Yönetimin gözden geçimesi ve güncelliğini takip etmesi gereken konular şunlardır;

- a) Politikalarda belirtilen taahhütler ve uymayı taahhüt ettiği mevuzat,kanunlarının güncelliğinin takibi ve güncel şartlara uygunluğu,
- b) Katılımcı sayılarının ve değerlendirme sonuçları,
- c) İşletmenin işletme dışındaki diğer ilgili kişilerden gelen şikayet, iletişim gibi konular hakkındaki dökümanlar,
- d) İşletmenin ölçülebilir İSG performansı,
- e) Koyulan İSG hedefleri ve son durum kontrolü,
- f) Düzeltici ve önleyici faaliyetlerin durumu,
- g) Daha önceden yapılmış olan yönetimin gözden geçirme raporları,
- h) İSG ile ilgili olarak değişen şartlar, İSG ile ilgili yasal ve diğer şartlar dahil,
- i) Sürekli iyileştirme için verilen tavsiyelerdir.

İşletmelerdeki yıl sonu veya belirli faaliyet dönemlerinin sonlarında yapılan YGG toplantıları işletmelerin kendilerini görmeleri için bir fırsattır. Aktif olarak ve verimli geçirilen YGG toplantıları işletmelerin kendilerine SWOT analizi yapabilmelerini, pazardeki durumlarını analiz edebilmeyi, çalışanlar ile etkileşiminin nasıl olduğu gibi bir çok konuyu içerik olarak toplantılarda konuşabilirler.



Şekil 3.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Modeli (OHSAS 18001 Yönetim Sistemi Standardı)

YGG raporlarının analiz edilerek sürekli iyileştirme amaç edinilmeli ve bunu uygun olarak aşağıdaki konuları içermelidir:

- a) İSG performansı,
- b) İSG politikası ve hedefleri,
- c) Kaynaklar,
- d) İSG yönetim sisteminin diğer elemanlarıdır.

3.5 OHSAS 18001' İN YARARLARI

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi sağladığı güvenli çalışma ortamı çalışanların motivasyonunu ve işletmedeki verimliliğini artırır. İş kazalarının neden olduğu maddi kayıplar azalır. İşletmenin sosyal sorumluluklarını aynı şekilde güvenli bir çalışma ortamı sağladığı için toplumda saygın bir yere sahip olmasını sağlar, çalışanların sağlığına ve güvenlerine önem veren bir işletme olma imkânı sağlar. Oluşan ve değişikliğe uğrayabilen yasal koşullara kolay uyum sağlanır ve gelişen, değişken piyasa içerisinde rekabet gücü artarak rakip işletmelere göre öncelik kazanır. Acil durumlara karşı hazırlıklı olunmasını ve en az zararla atlatılmasını sağlar.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'ni uygulayan işletmelerin sağlayabileceği faydalar şöyledir;

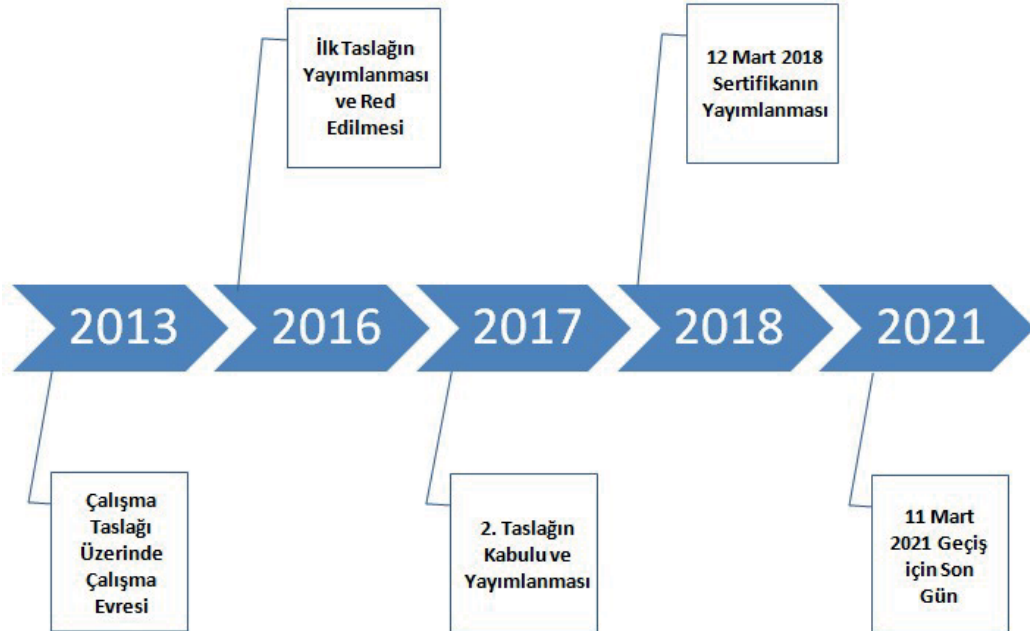
- a) İşletmelerde ölüme, hastalığa, yaralanmaya, hasara ve diğer kayıplara neden olan istenmeyen olayların büyük ölçüde engellenmesini sağlar.
- b) İş sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarını işletmedeki bulunan diğer faaliyetlere entegre ederek kaynakların etkin ve verimli bir biçimde korunmasını sağlar.
- c) Güvenlik ve sağlık konularındaki hassasiyet ve verdiği önem sayesinde belirttiği taahhüdü sağlar ve sektör içinde saygın bir yere gelir.
- d) Çalışanların motivasyonunu ve katılımını artırır, işletmeye güven duymalarını sağlar.
- e) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal ve uluslar arası şartlara ve yasalara uygunluğu gösterir.
- f) İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin işletme için bir sistem dahilinde ilerlemesini sağlar.
- g) Oluşabilecek meslek hastalıkları ve iş kazaları sayısında düşüş sağlar, işletmeye maddi ve manevi anlamda zarar verebilecek iş gücü kaybını önler.
- h) Sürekli kontrol ve denetim sayesinde oluşabilecek arıza süreleri azalır ve bunun yol açtığı maliyetlerde doğal olarak düşer.
- i) Sürekli takip ve denetim ile birlikte sistemin güncel ve etkin kalması sağlanır.
- j) İş sağlığı ve güvenliği güvence altına alınırken, müşteri tarafından talep edilen ürünlerin üretiminde herhangi bir askatlık yaşanmaz ve süreklilik sağlanarak müşteri memnuniyeti oluşturulur.

- k) Risk analizi ve riskin yönetimi ile olası iş kazalarını kontrol altına alınır.
- l) İş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle üretimin durmasını veya yavaşlamasını önleyerek üretimdeki gecikmeden kaynaklı işletme maliyetleri düşer.
- m) İşletmenin saygın bir yer edinmesi sektörde rekabet avantajı sağlar ve müşterilerin öncelik listelerinde yer alır.
- n) İşletmede alınan hem çalışan güvenliği hem de ortam güvenliği işletmeyi tehlikeye sokabilecek yangın, patlama, makine arızaları v.b. durumların ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesini sağlar.
- o) İş kazaları ve meslek hastalıklarının neden olduğu iş gücü kayıplarını en aza indirerek, iş gücü kayıplarını önler.

Yukarıda bahsettiğimiz OHSAS 18001' in faydaları işletmelerde kurum içi ve kurum dışı yaşanmış birçok olaydan edinilen tecrübeler sonucu ortaya çıkmıştır. Dünya genelinde bütün işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürü yani bir güvenlik kültürü oluşturulması esastır. İş sağlığı ve güvenliği günümüz dünyasında her geçen gün daha çok önem kazanmakta ve insanlara bunu aktarmak için hükümetler, işletmeler diğer kurum ve kuruluşlar farklı organizasyonlar ile gerek fuar gerekse medya reklamları, kamu spotu gibi görsel medya ile bilinçlendirmeyi ve güvenlik kültürü oluşturmayı sağlamak istemişlerdir.

4. BÖLÜM ISO 45001 İSG YÖNETİM SİSTEMİ

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, işletmelerin çalışanlarına güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmalarına, iş kazalarına bağlı can kayıplarını, yaralanmaları ve meslek hastalıklarının önlemelerine ve İSG performanslarını sürekli olarak iyileştirmelerine yardımcı olacak dünyanın ilk iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ISO standardıdır. Şuan uygulamada olan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin yerine çıkarılan ISO 45001 birçok önemli değişiklikler ve faydaları beraberinde getirmiştir. 12 Mart 2018 tarihinde ISO tarafından yayınlanan yeni standart 27 Nisan 2018 tarihinde TSE tarafından kabul edilerek ülkemizde de kullanılmaya başlanmıştır. Standardın yayınlanmasıyla birlikte şuan OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemine sahip işletmeler için üç yıllık bir geçiş süreci verilmiştir ve üç yılın sonunda geçiş sürecinin tamamlanmasıyla birlikte OHSAS 18001 belgeleri iptal edilecektir.



Şekil 4.1 ISO 45001 Tarihsel Gelişimi (WEB_8,2018)

Şekil 4.1’ de görüldüğü üzere standart çalışmaları 2013 yılında başlanılmıştır. ISO organizasyon yapısı belirli kabulleri yapmadan önce ortak toplantılar ve dünyanın her

yerinden ilgili kişiler ile birlikte ortak kararlar almasıdır. Bu yüzden ilk taslak çoğunluğun oyunu alamadığı ve geliştirilmesi gerektiği kanaatine varıldığı için reddedilmiştir. Bunun üzerinde devam eden çalışmalar neticesinde 2017 yılında tekrar ikinci bir taslak olarak organizasyon içerisinde görüşülmüştür. Görüşmeler sonucu olumlu olması ikinci taslağın yayımlanmasına engel durumlar ortadan kalkmıştır. Organizasyonun devam çalışmaları sonucundan 12 Mart 2018 tarihinde ISO standardı yayımlanmıştır. Standardın yayımlanması ile geçiş süreci başlamıştır. İşletmelerin geçiş için son gün 11 Mart 2021 tarihidir.

ISO 45001 yeni nesil yönetim sistemleri için geliştirilmiş üst düzey yapıda bir yönetim sistemidir. Bu yeni nesil geliştirilmiş yapı uygulama sürecini ve diğer çeşitli yönetim sistemlerinin verimli bir şekilde çalışmasını amaçlamıştır. Yeni standarda kurumsal bağlam terimi getirilmiştir ve işletmelerde kurumsal ilişkilere önem verilmiştir. İşletmeler ISO 45001’ de kendi iç bünyelerindeki sağlık ve güvenlik konularının yanında toplumun da sağlık ve güvenlik konularında neler beklediğini değerlendirmek ve analizi yapmak zorunda kalacaklardır.

OHSAS 18001’ de işletmelerin bazıları sistemi işletme bazından bütün faaliyetlere bütünleşmiş etmek yerine sağlık ve güvenlik sorumlusu olarak bir personele devreder ve süreci tek kişi üzerinden götürmeye çalışırlar. ISO 45001’ de ise sağlık ve güvenlik konuları işletmenin bütün faaliyetlerine entegre olmasını özellikle yönetim birimlerinin sistem dahilinde olmasını sağlar böylece İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine göre daha güçlü çalışan katılımı olur ve yöneticiler için bir liderlik rolü kazanmasına neden olur.

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi’ nin yeni sürümleriyle yüksek düzeyde uyumluluk sağlamak için diğer ISO yönetim sistemleriyle entegre olacak şekilde tasarlanmıştır.

ISO 45001 İSG yönetim sisteminin faydaları şu şekilde sıralanabilir;

- a) İSG politikasının ve hedeflerinin belirlenmesi ve uygulamadaki kolaylıklar,
- b) Değişken şartlara uygun ve riskleri, fırsatları, yasal diğer bütün şartları sisteme dahil edebilen sistemli ve kontrollü bir süreç oluşturur,
- c) İSG konularında çalışanların aktif olarak sistemde rol almaları,
- d) İşletmelerde liderlik kavramının gelişmesinde ve çalışan yöneticileri lider olmaları konusunda teşvik etmesi,
- e) Üst yönetimin aktif olarak sistem içerisinde daha çok rol alması,
- f) Sistem dahilinde ortaya çıkan çok fazla prosedür ve dokümanı hafifletmesidir.

ISO 45001 bir firmanın iş sağlığı ve güvenliği yönetimi sistemi için hedef ve performansını yukarı çıkarabilmek için gerekli düzenlemeleri içermektedir. İşletme içerisinde yaşanabilecek olan kaza veya benzeri durumları önlemek amacıyla belirli bir yaklaşımda bulunur. Önleyici bir yaklaşım içermektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi için firmanın belirlemiş olduğu politikasını ve amaçlarının başarılı olması için standart çalışmasını yönlendirir. Kazaların azaltılmasını hatta hiç olmaması için çalışmaları yönlendirmektedir. Bu standart sayesinde sistemini kurup yönetmek ve çalışmaları düzenlemek için yardımcı olmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile istenilen çalışmalar;

- a) Belirlenen hedeflere,
- b) Sürekli iyileştirme ve geliştirmeye,
- c) Yasal yükümlülöklere,
- d) Müşteri taleplerine istenilen amaçları elde etme konusunda yardımcı olmaktadır.

Belirtilen standart sayesinde firmanın iş sağlığı ve güvenliği yasal şartlara uyması içinde yardımcı olmaktadır. Yeni standartta ilgili taraflar istekleri de yerine getirilmektedir. Bu standart sayesinde tüm firmalar üretim faktörleri ve iş koluna bakılmaksızın riskleri belirlenip tüm şartları yerine getirebilmesine uygundur. Standart

sadece işletme içerisindeki kişileri değil üretilen ürün ve diğer çevre faktörlerini de kapsamaktadır. Standart ile tüm paydaşlar dikkate alınmaktadır.

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği standardı yüksek seviye yapı (High Level Structure) yani Annex SL yapısıyla oluşturulmuş bir standarttır. ISO organizasyonu ilerleyen zamanlarda çıkartılmış olan ve çıkarılacak bütün standartları uluslararası yapıya uygun, yüksek seviye yapı Annex SL sistemi ile çıkaracaktır. Şimdiye kadar çıkartılmış olan standartlar hepsinin farklı yapılarda olmasından dolayı entegre bir sistem kurmak zor bir hal alıyordu. ISO organizasyonu bu problemi çözebilmek adına Annex SL' yi geliştirmişlerdir. Bu sistem sayesinde ortak bir yönetim sistemi ve ileride çıkarılacak olan yönetim sistemlerinde uygulanabilirlikleri maksimum seviye çıkacaktır. İlerleyen süreçlerde oluşabilecek anlaşmazlık, karmaşıklık veya yanlış anlaşılmaların önüne geçeceklerdir. Annex SL yapısı gelecekte çıkarılacak olan tüm yönetim sistemi standartları, ortak terimler ve ortak tanımlar kullanarak oluşturulacaktır. Annex SL yapısı değişmez 10 maddeden oluşmaktadır ve bütün yönetim sistemlerine bu 10 madde üzerinden ortak paydada buluşturmayı amaçlamışlardır.

Tablo 4.1 Annex SL Yapısı

Madde 1	Kapsam
Madde 2	Atıf yapılan standartlar
Madde 3	Terimler tarifler
Madde 4	Kuruluşun yapısı
Madde 5	Liderlik
Madde 6	Planlama
Madde 7	Destek
Madde 8	Operasyon
Madde 9	Performans değerlendirme
Madde 10	İyileştirme

- a) Madde 1: Kapsam; yönetim sisteminden beklentiler ve sonuçları gösterir. Çıkan sonuçlar işletme ile ilişkili olmalıdır ve Madde 4 kuruluşun yapısı ile bağlantılı olmalıdır.
- b) Madde 2: Atıf yapılan standartlar; yönetim sistemi için oluşturulan standartların referans standartlarını ve ayrıntılarını gösterir.

- c) Madde 3: Terimler tarifleri, standartlarda belirtilen terimlerin tanımlarını ve açıklamalarını verir.
- d) Madde 4: Kuruluşun yapısı; yönetim sisteminin en temel maddelerinden biridir. İşletmenin neden var olduğu hakkında bilgi verir ve kendi içerisinde 4 maddeye ayrılmaktadır.
- Madde 4.1. Kuruluşun ve yapısının anlaşılması; işletme bunun için bünyesinde bir SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunitie, Threats) analizi yani güçlü yanlarını, zayıf yanlarını, fırsatlarını ve son olarak tehditlerini yazarak bir analiz yapmalıdır. Analiz sayesinde işletme stratejik planlarını belirler ve yönetim bu planı uygular.
 - Madde 4.2. İlgili tarafların ihtiyaçlarının ve beklentilerinin belirlenmesi
 - Madde 4.3. Yönetim sisteminin kapsamının belirlenmesi
 - Madde 4.4. Yönetim sistemi
- e) Madde 5: Liderlik; yüksek seviye Annex SL yapısı daha önceki standartlar gibi vurguyu sadece yönetime değil liderliğe yapmaktadır. Temel olarak dört alt maddeden oluşur.
- Madde 5.1 Liderlik ve taahhüt
 - Madde 5.2 Politika
 - Madde 5.3 Organizasyonel görevler, sorumluluklar ve yetkiler
 - Madde 5.4 Çalışanların katılımı
- f) Madde 6: Planlama; risk bazlı düşünme temeline dayanır. Madde 4.2' de belirlenen ihtiyaç ve beklentiler için nasıl bir yol izleneceği konusunda planlama yapılmasını sağlar. Bu sayede proaktif bir yaklaşım ile tehlike ya da risk en az seviyeye indirgenmiş olur. Temel olarak iki alt maddeden oluşur.
- Madde 6.1 Risk ve fırsatları belirleme
 - Madde 6.2 Hedefler ve bunlara ulaşmak için planlama
- g) Madde 7: Destek; belirlenen ihtiyaç ve beklentileri planladıktan sonra ihtiyaç duyulan destek yönetim tarafından ve ilgili birimler tarafından sağlanmalıdır. Temel olarak beş maddeden oluşur.
- Madde 7.1 Kaynaklar
 - Madde 7.2 Yeterlilik

- Madde 7.3 Farkındalık
 - Madde 7.4 İletişim
 - Madde 7.5 Dokümanite edilmiş bilgi
- h) Madde 8: Operasyon; yönetim sisteminin bütün ihtiyaçları bu başlık altında toplanmıştır. Süreçte planlanan ve istenmeyen değişikliği yönetmek için gerekli olan bütün süreçleri kapsar. Temel olarak iki maddeden oluşur.
- Madde 8.1 Operasyonel planlama ve kontrol
 - Madde 8.1.1 Genel
 - Madde 8.1.2 Tehlikeleri ortadan kaldırmak
 - Madde 8.1.3 Değişim yönetimi
 - Madde 8.1.4 Satın alma
 - Madde 8.1.4.1 Genel
 - Madde 8.1.4.2 Yüklenici
 - Madde 8.1.4.3 Dış kaynak kullanımı
 - Madde 8.2 Acil durum hazırlık ve müdahale
- i) Madde 9: Performans değerlendirme; işletmelerin analiz edilecek, değerlendirilecek, izlenip ve ölçülecek olan verilerin ne olduğunu, nasıl ve ne zaman yapılması gerektiğini kapsar. İç tetkik ile birlikte sistemin işletmeye uygunluğu konusunda denetler ve iyileştirme yapılmasını sağlar. Yönetimin gözden geçirme toplantıları ile birlikte sistemin işletme için uygunluğu, yeterliliği ve etkinliği ölçülür. Temel olarak üç maddeden oluşur.
- Madde 9.1 İzleme, ölçme, analiz ve değerlendirme
 - Madde 9.1.1 Genel
 - Madde 9.1.2 Uygunluğun değerlendirilmesi
 - Madde 9.2 İç tetkik
 - Madde 9.3 Yönetimin gözden geçirmesi

- j) Madde 10: İyileştirme; günümüz dünyasında sürekli değişiklikler ve aksilikler yaşanabilme ihtimali olması ve süreç her zaman planlanan şekilde gitmemesi olası bir durumdur. Bu aksilikler ve uygunsuzluklara karşı düzeltici faaliyetler ile birlikte sürekli iyileştirme prensibi ile hareket edilir. Temel olarak üç maddeden oluşur.
- Madde 10.1 Genel
 - Madde 10.2 Uygunsuzluk ve düzeltici faaliyet
 - Madde 10.3 Sürekli iyileştirme

4.1 ISO 45001 ÇIKIŞ NEDENLERİ

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ISO tarafından ve birçok ülkenin katılımlarıyla iş sağlığı ve güvenliği standartlarına yönelik ihtiyaçlar baz alınarak ve ISO 9001, ISO 14001 gibi temel yönetim sistemleriyle entegre olabilmesi için ISO 45001 standardını geliştirmiş ve yayınlamışlardır.

OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi uluslararası bir standart olmaması nedeniyle Türkak ve diğer akreditasyon kuruluşları tarafından yetkilendirme yapılmamıştır. ISO 45001 İSG yönetim sisteminin yayınlanmasıyla birlikte uluslararası bir standart olan ISO 45001 tüm akreditasyon kuruluşları kapsam dahiline alınacaktır.

Yeni standartta temel değişiklik, yönetim kademesinin süreçleri sahiplenmesi ve liderlik yapması yönünde kurgulanmıştır. ISO 45001’ de tedarikçiler ile alt işverenlerin de iş sağlığı ve güvenliği şartları detaylı olarak ele alınmıştır. OHSAS 18001 tehlike odaklı yapılandırılmışken, ISO 45001 risklerin tespit edilmesi ve yönetilmesi odak noktası olmuştur. ISO 45001 İSG yönetim sisteminde risk, çalışan, iş yeri gibi tanımlamalarda önemli değişiklikler yapılırken; takip, ölçüm, etki, iş güvenliği süreç ve performansı gibi yeni tanımlarda eklenmiştir. (WEB_9, 2018).

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi bütün işletme ve kullanıcılar için geçerlidir. İster bir mikro işletme isterse küresel bir holding olsun, kar amacı gütmeyen bir kuruluş, hayır kurumu veya akademik bir kurum olabilir. İşletmenin veya kurumun kendi adına çalışan veya faaliyetlerinden etkilenebilecek kişilere sahip olduğu sürece, sağlık ve güvenliği yönetmek için sistematik bir yaklaşım kullanmak sisteme fayda sağlayacaktır.

4.3 ISO 45001 STANDART DEĞİŞİKLİKLERİ

Kuruluşun bağlamının anlaşılması (Madde 4.1); ISO 45001 ile birlikte standarda yeni eklenen terimlerden ve kavramlardan bir tanesi de kuruluşun bağlamıdır. İşletme, stratejik planlarının belirlenmesi ve işletmenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini etkileyebilecek bütün iç ve dış etkenleri göz önünde bulundurması gerekmektedir. İç ve dış etkenler olumlu veya olumsuz olabilirler. ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Madde 4.1 kuruluşun bağlamı maddesi bizlere; işletmenin kendisini, faaliyetlerini ve içerden ya da dışarıdan oluşabilecek etkileri değerlendirmesini, analiz etmesi gerektiği anlatır. Bu madde ile birlikte işletmenin kültürünü, amaçlarını, hedeflerini, süreçlerini, kurun içi iletişimini, piyasadaki büyüklüğünü, diğer oluşabilecek pazarları, müşterileri gibi birçok konuda riskleri ve fırsatları tespit etmemize yardımcı olmaktadır. İçerik olarak Madde 4.1 incelendiğinde çok genel bir kavram olarak görünebilir; fakat burada bahsettiğimiz iç ve dış hususları tanımlarken çok fazla riskimiz bulunmaktadır.

Kuruluşun bağlamı kavramını araştırırken soracağımız bu sorular bize yardımcı olabilir.

- a) Bunu neden yapıyoruz?
- b) Amaçlanan sonuç/ fayda nedir?
- c) Gerekliliği nereden ve kimden geliyor?
- d) Bu gerekliliği nasıl karşılıyoruz ve sağlıyoruz?
- e) Amaçlanan sonuca ulaşmada başarılı/başarısız neye göre belirleniyor?
- f) Gereklilik sağlanamazsa sonra ne olacak?

Kuruluşun bağlamı kavramı işletmeler için kritik öneme sahiptir. İşletmelerde ki iç ve dış etkenler iyi analiz edilirse işletme için birçok fayda sağlayabilir. İç ve dış etkenleri belirlemek için yukarıda örnek soruları sorabileceğimiz gibi çeşitli analizler yaparak da belirleyebiliriz. Bunlardan biri SWOT (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler) Analizi ve diğeri PESTLE (Siyasi, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal, Çevre Faktörleri) Analizidir. Ülkemizde yaygın olarak SWOT analizi kullanılmakta ve bilinmektedir. SWOT analizi ile işletmeler daha sağlıklı ve sistemli analizler yapabilmektedirler. SWOT analizi sayesinde işletmeler kendilerinin hem

piyasa hem de yasal zorunluluklar hem de müşteriler gibi konularda güçlü yönlerini, zayıf yönlerini, fırsatları ve tehditleri analiz edebilmektedirler.

Tablo 4.2 SWOT Analizi

Güçlü Yönler	Zayıf Yönler	Fırsatlar	Tehditler
İSG geçmişi	Yetersiz personel katılımı	Yeni teknolojiler	Rakip faaliyetlerin baskısı
Deneyimli işgücü	Yetersiz güvenlik kültürü	ISO 45001'in tanıtılması ve İSG' ye ilginin yenilenmesi	Mevzuata uymamak
Üst düzey yönetim	İSG kaynaklarının eksikliği	Çalışanların katılımı ve liderlik rolleriyle personellerin yeniden görevlendirilmesi	İş kazaları ve olası tazminatlar
Sorumluluk bilinci	Ramak kaza raporlarının eksik oluşu		
Güvenlik kültürü			

Tablo 4.2' de gösterilen güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditleri işletmeler daha kapsamlı ve beyin fırtınası gibi işletmelerin toplu halde yaptıkları analizler ile daha da genişletmek mümkündür. Kuruluşun bağlamı kapsamında bahsettiğimiz iç ve dış etkenler her işletme için değişiklik gösterebilir. Örneğin;

İç Hususlar; çalışma ortamı, maaş politikası, çalışma saatleri, kurallara uyum, çalışanlar, organizasyon yapısı, altyapı, işletme içi iletişim, bilgi birikimi, kaynaklar, mevcutta bulunan ürün, hizmet ve faaliyet bilgisi, kuruluşun stratejisi gibi konuları iç hususlar kavramında inceleyebiliriz.

Dış Hususlar; işletmenin bulunduğu ülkedeki ekonomik durum, yasal mevzuatlar, uluslararası standartlar, müşteri ve müşterilerin beklentileri, hammadde bulunabilirliği, acil durumlar (savaş, doğal afet, deprem, salgın v.b), kültürel ve bölgesel koşullar, rekabet ve piyasa koşulları konuları da dış hususlar kavramında inceleyebiliriz.

Çalışanların ve diğer ilgili tarafların ihtiyaç ve beklentileri (Madde 4.2); ISO 45001 ile birlikte gelen yeni kavramlardan bir tanesi de çalışanların ve diğer ilgili tarafların

ihtiyaç ve beklentilerinin belirlenmesidir. İşletmeler stratejik planlarında ve yapılması planlanan olaylar için verimli bir ihtiyaç ve beklenti analizi yapmaları gerekmektedir. Madde 4.1’ de bahsettiğimiz iç ve dış hususlar ile birlikte ihtiyaç ve beklentilerde resmi kaynaklar tarafından toplanmalı, takip edilmeli ve düzenli olarak belirli periyotlarla kontrol edilmelidir.

Tablo 4.3 İç Hususlar İhtiyaç ve Beklentiler

İç Hususlar	İhtiyaç ve Beklentiler	Aksiyonlar
Çalışanlar	Paylaşılan kültür ve iş güvenliği	Çalışan toplantıları, danışma ve geri bildirimler
Müşteriler	Rekabetçi fiyatlandırma, güvenilirlik, piyasada değer	Müşteri yorumları, ilişkileri ve geri dönüşleri
Tedarikçiler	İyi tedarikçi-müşteri ilişkisi	Tedarikçi değerlendirmeleri ve ilişkileri
Sendika ve temsilcilikler	İşçilerin iyi temsili ve işbirliği	İstihdam ve iş güvenliği toplantıları ve geri bildirimler

Kaynak: (WEB_10, 2018)

Tablo 4.4 Dış Hususlar İhtiyaç ve Beklentiler

İç Hususlar	İhtiyaç ve Beklentiler	Aksiyonlar
Ülke politikası	Yasalara uyum	Kritik ürünler, şartname uygunluğu ve sorunları
Ortaklar	Karlılık ve büyüme stratejileri	Riskleri belirleme ve fikir alışverişi
Diğer firma ve topluluklar	Sosyal sorumluluklar	Çevresel riskleri tanımlama, danışmanlık almak
Yerel yönetimler	Danışma ve bilgi aktarımı	Planlama ve stratejik geliştirme

Kaynak: (WEB_11, 2018)

İhtiyaç ve beklentileri belirlerken Madde 4.1 ile ortak bir liste yapılarak değerlendirme yapılabilir. Sonuçta ihtiyaç ve beklentilerde iç ve dış hususlara göre değişiklik gösterebilmektedir. Çalışanların ve diğer ilgili tarafların ihtiyaçlarının belirlenmesi hem işletme hem de işletme için çalışan çalışanlara, tedarikçilere aynı şekilde müşteriler içinde fayda sağlamaktadır. Onun için ihtiyaç beklenti analizi ile iç ve dış hususların belirlenmesin işletmeler hassas ve titiz çalışmalarda bulunmaları kendi

yararlarına olacaktır. Bazı ihtiyaç ve beklentilerin zorunluluk halleri vardır çünkü yasal düzenlemelere dahil edilmişlerdir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği belirli bir sayıda işçi çalıştırıyorsa kanunda belirtilen sürelerle göre iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırmak zorundadırlar. Bu örnekte olduğu gibi ihtiyaç olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırmak yasal bir zorunluluktur.

Tablo 4.5 İSG Uzmanı Çalıştırma Süreleri

İş Güvenliği Uzmanı	Çalışma Süresi (Çalışan*Dakika/Ay)	Tam Zamanlı (Çalışan Sayına 1 İSG Uzman)
Az Tehlikeli	10	1000
Tehlikeli	20	500
Çok Tehlikeli	40	250

Kaynak: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Tablo 4.6 İşyeri Hekimi Çalıştırma Süreleri

İşyeri Hekimi	Çalışma Süresi (Çalışan*Dakika/Ay)	Tam Zamanlı (Çalışan Sayına 1 İşyeri Hekimi)
Az Tehlikeli	5	2000
Tehlikeli	10	1000
Çok Tehlikeli	15	750

Kaynak: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Tablo 4.7 Diğer Sağlık Personeli Çalıştırma Süreleri

Diğer Sağlık Personeli		
Çok Tehlikeli		
10-49 Çalışan (Çalışan*Dakika/Ay)	50-249 Çalışan (Çalışan*Dakika/Ay)	250 ve üzeri Çalışan (Çalışan*Dakika/Ay)
10	15	20

Kaynak: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Yukarıdaki Tablo 4.5-4.6-4.7' de görüldüğü üzere ihtiyaç olan İSG uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli ülkenin iş sağlığı ve güvenliği politikaları ve yasaları gereği zorunluluktur. Bu tarz zorunluluklar ülkelerin kendi politikaları ve yasalarına göre değişiklikler gösterebilirler. Bunun için işletmeler İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini kurularlar yapacakları olan ihtiyaç ve beklenti analizlerinde, kuruluşun bağlamının içeriği olan iç ve dış hususları sürekli güncel tutarak ve değişiklikleri takip

ederek sistemin güncelliğini sağlamalıdır aksisi takdirde bu tarz yasal zorunluluklardan doğan cezai yaptırımlar ile karşı karşıya kalabilirler.

Tablo 4.8 6331 Sayılı İSG Kanununa Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre 2018 Yılında Uygulanacak İdari Para Cezaları		
Yükümlülük Maddesi	Yerine Getirilmeyen Yükümlülük	Uygulanacak İdari Para Cezası
Ceza Maddesi		
4/1-a	İşverenin; mesleki riskleri önlenme, çalışanlara eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri alma, organizasyon yapma, gerekli araç ve gereçleri sağlama, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirme ve mevcut durumu iyileştirme yükümlülüklerini yerine getirmemesi.	Yerine getirilmeyen her bir yükümlülük için 3.092 TL
26/1-a		
4/1-b	İşverenin; işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukları giderme yükümlülüklerini yerine getirmemesi.	Yerine getirilmeyen her bir yükümlülük için 3.092 TL
26/1-a		
30	İşverenin; İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler başlıklı 30 uncu maddeye istinaden iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak çıkarılan yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemesi.	Uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 1.545 TL
26/1-n		

Kaynak: (WEB_12, 2018)

Tablo 4.8’ de işletmelerin uygulamayı zorunluluk olan maddelere yaptırımlar ve ceza tutarları görülmektedir. ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin getirdiğini yeniliklerden biri olan çalışanların ve diğer ilgili tarafların ihtiyaç ve beklentilerinin belirlenmesi işletmeler için bir otokontrol mekanizması geliştirmiştir. Bu sayede işletme ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliği politikalarına, yasalarına uyum

sağlamakta kolaylık yaşamaktadır. Bunu sonucu olarak işletme maddi kayıpların önüne geçmekle birlikte çalışanlarına karşı olan sorumluluklarını yerine getirmesine yardımcı olmaktadır.

Liderlik ve Taahhüt (Madde 5.1); İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin başarısı ve amaçlanan sonuçlara ulaşılması için liderlik, taahhüt ve üst yönetimin aktif olarak desteğinin olması büyük önem taşımaktadır. Üst yönetim; kuruluşun bağlamı, ilgili tarafların ihtiyaç ve beklentileri ile hedeflerini dikkate alarak işletmenin misyon, vizyon ve değerlerini oluşturur. Üst yönetimin liderlik özelliği ne kadar gelişmiş ve aktif ise İSG Yönetim Sisteminin başarılı bir şekilde uygulanmasında o kadar iyidir. Bu nedenle üst yönetim işletmenin İSG Yönetim Sisteminin etkinliği için sorumluluğu üstlenmeli ve liderlik özellikleri ile amaçlanan sonuçlara ulaşılmasını sağlamalıdır. Çalışanlar, üst yönetimin İSG sorumluluğunu ciddiye aldığını gözlemler ise bu işletme için ve genelinde pozitif bir İSG kültürünün kurulmasına büyük ölçüde etkisi olacaktır.

- a) İşletme aşağıda sıralanmış maddeleri kapsamak koşulu ile liderlik taahhüdü,
- b) İşletmede olabilecek riskleri ve tehlikelerin sorumluluğunu alması,
- c) İSG politikası ile belirlenen hedeflerin yönetim sistemi ile ilgili olması,
- d) İSG Yönetim Sistemi kontrol şartlarının kuruluşun iş süreçlerine entegrasyonunu sağlamak,
- e) İSG Yönetim Sisteminin oluşturulması, uygulanmasında ve sonrasında gelişmesinde gerekli olan kaynakların temini,
- f) İSG Yönetim Sisteminin etkinliğinin ölçülmesi ve takip edilmesi,
- g) İSG Yönetim Sistemi ile amaçlanan hedeflerin sonuçlarına ulaşıldığının kayıt altına alınması,
- h) İSG Yönetim Sisteminin etkinliğine katkı sağlayan çalışanlara ödül verilmesi,
- i) Sürekli iyileştirmeyi sağlamak ve bunun için teşvikler oluşturmak,
- j) İşletmedeki diğer yöneticilerin liderliğini göstermek için desteklenmesi,
- k) İSG Yönetim Sisteminin güvenlik kültürü oluşturması için teşvik edilmesi,
- l) Çalışanların aktif katılımını sağlamak ve bunu sürekli hale getirmek,
- m) İşyeri sağlık ve güvenlik kurulunun kurulmasını ve işleyişine destek olmaktır.

Üst yönetim, işletmedeki faaliyetlerde bulunan ilgili yönetimdeki çalışanları desteklemeli ve böylece işletmedeki her faaliyet kendi yönetimindeki liderliği gösterme fırsatı bulabilir. Bu sayede üst yönetimin liderliği işletmedeki bütün faaliyetlerde olan yönetimdeki diğer çalışanlara ve ilgili bütün faaliyetlerdeki çalışanlara kadar herkesi kapsar ve ulaşır. İşletme, İSG hedeflerine ulaşmak ve üst yönetimin her faaliyetteki çalışanına İSG Yönetim Sistemine katılmaya teşvik eden bir İSG kültürü oluşturduğunda sistem için iyileştirme fırsatlarını belirleyebilmesi için daha uygun bir altyapı hazırlamış olur.

Çalışanların katılımı ve danışma (Madde 5.4); İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin en etkili, İSG yönetim sisteminin nasıl oluşturulduğunu, kullanıldığını ve geliştirildiğine ilişkin olarak çalışanlara danışabilecek ve geri bildirimlerinin alınabileceği bir sistemdir. İşletme bütün faaliyetlerinde çalışanlarına danışma, fikir alışverişini ve geri bildirimlerini alabilecek ve çalışanların katılımını kolaylaştıracak uygun sistemler ve mekanizmalar kurmalıdır. Kurulan bu kontrol mekanizması içinde üst yönetim tarafından yeterli kaynaklarında sağlanması gerekmektedir.

İSG yönetim sisteminin geliştirilmesi için işletmedeki her seviyede çalışanın aktif katılımını sağlamak için süreçler oluşturulmalı ve bu süreçlerin uygulanabilirliği ile birlikte sürekliliği sağlanmalıdır.

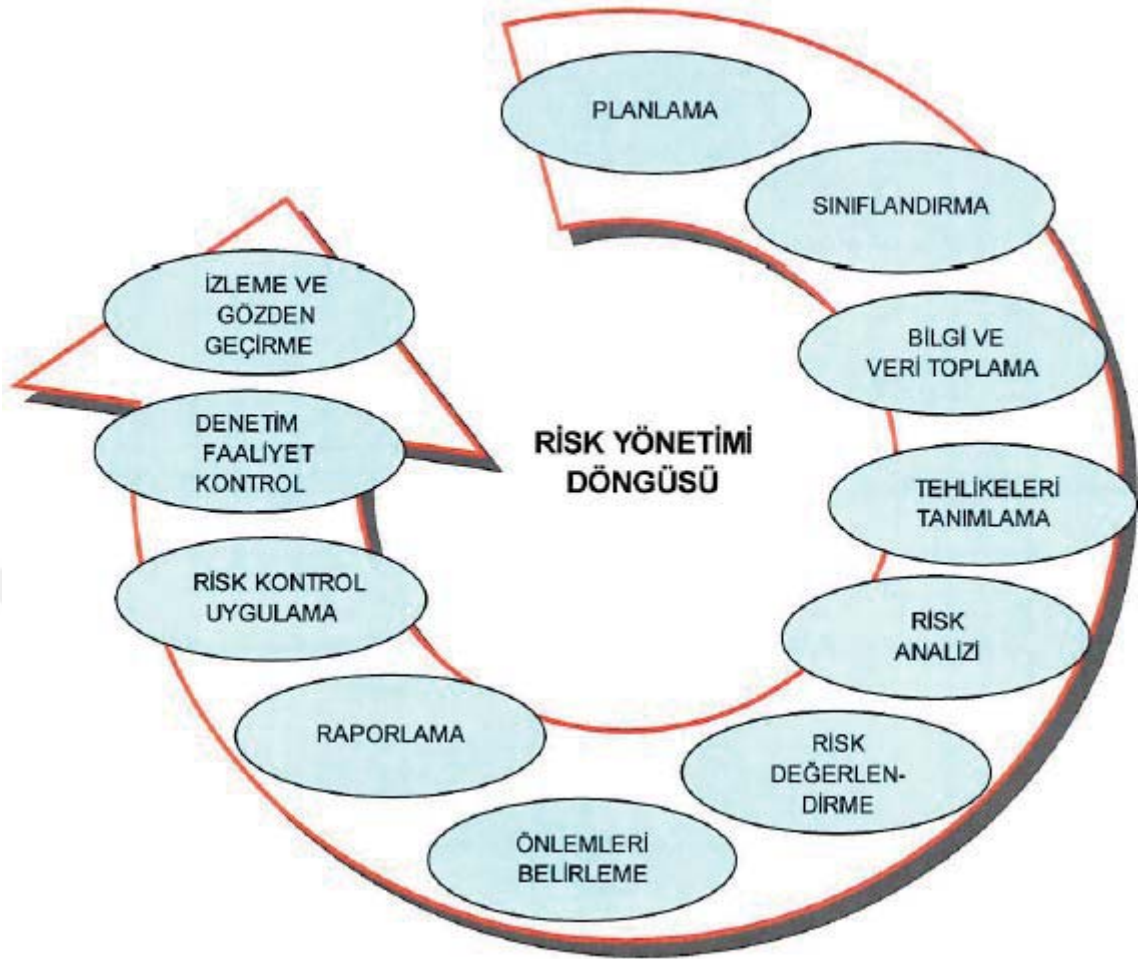
İşletme;

- a) Katılım sağlanması için gerekli olan bütün desteği sağlaması,
- b) İSG yönetim sistemi ile ilgili olan bütün konulara ve verilere kolay erişim sağlanması,
- c) Katılım konusunda oluşabilecek engelleri ortadan kaldırmak veya en aza indirmektir.

Çalışanların katılımı yani işletmede yönetici görevlerinde olmayıp süreç içinde farklı görevlere sahip kişilerin katılımı İSG yönetim sistemi açısından özellikle ISO 45001 Yönetim Sistemi için oldukça önemlidir. Bütün çalışanların katılımıyla işletmedeki bütün faaliyetler için tehlikeleri bu tehlikelerden oluşabilecek riskleri tanımlamaya, ortadan kaldırmaya yine aynı şekilde bu risklerden doğabilecek fırsatları değerlendirmek için elinizde fazlasıyla bilgi olması kaliteli ve doğru bir analiz yapılmasını sağlar.

Risk ve fırsatları belirleme faaliyetleri (Madde 6.1.2); İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulamalarından en önemli adımlardan biri işletmelerden bulunan sağlık ve güvenlik tehlikelerinin risk analizini yapmaktır. ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin en temel faydalarından bir tanesi basit bir PUKO modelini kullanmasıdır. PUKO modeli işletmelerin tehlikeleri ve riskleri en aza indirmek için yapılması gereken planlamayı yapmayı sağlamaktadır. Burada önemli hususlardan bir tanesi risklerin ne olduğu tanımlarken alınan önlemlerin uzun vadeli sağlık sorunlarına yol açabilme ihtimalini, olası iş kazalarını ve yaptırımları göz önünde bulundurması gerekmektedir. ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Standardı işletmelerden sadece riskleri belirlemelerini istemiyor, riskleri belirlemenin yanında risklerden doğan fırsatlarını ve risklerine karşı düzeltici önlemler almalarını beklemektedir.

Risk analizinin içeriğinde neler olduğu ve hangi bilgileri bize vereceğini anlamak oldukça önemlidir. Standart bir risk analiz süreci faaliyetleri tanımlamak ile süreç akış şemaları ile başlar. İşletme tespit edilen faaliyetlere göre ilk incelemeleri ve kontrol listelerini oluşturur. Oluşturulan listelerdeki adımların risk olup olmadığına işletmenin geçmiş tecrübeleri, yasal zorunluluklar, çalışma koşulları ve çalışanların geri bildirimlerinin sağladıkları bilgi kaynağı ile belirlenir.



Şekil 4.2 Risk Değerlendirme Döngüsü (DNA Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Firma Risk Değerlendirme Döngüsü)

Şekil 4.2’ de risk değerlendirme döngüsünün genel amacı kuruluşun faaliyetleri sırasında ortaya çıkabilecek veya çıkma ihtimali doğurabilecek tehlikeleri değerlendirmek ve bu tehlikelerden kaynaklanan insanlara yönelik risklerin tehlikelerini ortadan kaldırmaktır. Bunun yanı sıra riskleri azaltmak için riskleri faaliyetlerine uygun değerlendirmek, kendi aralarında kabul edilebilir risk seviyesine geriletmek ve risklerin sürekli kontrol edilerek güncelliğini sağlamaktır. Riskleri faaliyetlerine göre listelemek istersek örnek olarak çalışma koşulları olarak; kapalı alanlarda çalışmak, yüksekte çalışmaktır. Davranış olarak; elle taşıma, kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımınıdır. İş makineleri veya kaynak olarak; hareketli makineler, radyasyon, enerji kaynaklarıdır. Fiziksel olarak; kaymalar, düşmeler ve düşmeler, dolaşma, gürültü, titreşim, zararlı enerji kaynaklarıdır. Kimyasal olarak; solunma, kimyasallarla temas veya kimyasal maddelerin yutulmasıdır. Biyolojik olarak; alerjenlerle veya bakteri veya virüs gibi

patojenlerle temastır. Psikososyal olarak; fiziksel şiddet, zorbalık veya korkutma tehdidi olarak sıralayabiliriz.

Risk değerlendirme analizinden işletmeler hamile çalışanlar, genç çalışanlar ve mânialı çalışanlar gibi özel çalışan gruplarına karşı risklerini dikkate almalı ve hassasiyet göstermelidir. Yine aynı şekilde çalışanların geri bildirimleri, katılım göstermeleri sağlanmalıdır. İşletme sadece doğrudan çalışanların ve çevrenin sağlığını ve güvenliği ile ilgili risklerinin yanı sıra İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini etkileyen, planlanan hedefleri etkileyebilecek riskleri de göz önünde bulundurması gerekmektedir.

İSG yönetim sistemini etkileyebilecek riskler;

- a) Organizasyonun içeriğinin eksik anlaşılması,
- b) İlgili tarafların ihtiyaç ve beklenti analizlerinin eksik yapılması,
- c) Yetersiz çalışan katılımı,
- d) Yetersiz planlama,
- e) Yetersiz kaynak ayrılması,
- f) Denetim eksikliği,
- g) Yetkinliği yetersiz çalışan (kilit görevlerde),
- h) Üst yönetimin yetersiz katılımıdır.

İşletmelerin tamamında tehlikelerin tanımlaması ve risk değerlendirmesi için tek bir yöntem yoktur. Tehlikelerin belirlenmesi ve risk değerlendirme yöntemi, basit değerlendirmelerden kapsamlı dokümantasyona sahip karmaşık yöntemlere kadar birçok farklı risk değerlendirme metodolojisi vardır. Her işletme kendi sektöründe kendi faaliyetlerine, kapsamına, organizasyonuna uygun olan risk değerlendirme yöntemini seçebilirler.

Planlanan aksiyonlar (Madde 6.1.4) ve İSG hedeflerine ulaşmak için planlama (Madde 6.2.2); işletme, önlem alınması gereken ve değerlendirilen riskleri ve fırsatları, yasal ve diğer gereklilikleri ve acil durumlarda yapılması gerekli aksiyonlar için bir planlama yapmalıdır. Planlanan aksiyonlar öncelikle İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine ve kalite, çevre, risk yönetimi, insan kaynakları gibi diğer yönetimler ile entegre edilebilecek şekilde yapılmalıdır.

İletişim (Madde 7.4); İşletme bilgilerin toplanmasını, güncellemesini ve yayılmasını sağlayan iç ve dış iletişim için bir süreç oluşturmalı ve bu sürecin güncelliğini

sağlamalıdır. İşletmeler; iletişim kurulacak konuları, ne zaman iletişim kurulmalı, kiminle iletişim kurulmalı (İşletme içi veya dışarıdan ziyaretçiler, tedarikçiler v.b) ve son olarak nasıl iletişim kurulmalı sorularının cevapları üzerine bir talimat veya akış geliştirmesi gerekmektedir.



Tablo 4.9 İletişim Tablosu

	İletişim Konusu	İletim Yöntemi
İç İletişim	Kalite ve Gıda Güvenliği Politikası – Hedefler	İlan Panoları
	Eğitim Planı	İlan Panoları
	İç Tetkik Planı	İlan Panoları
	İyileştirme	Koordinasyon Toplantıları
	Kalite ve Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi İşleyiş	Prosedürler – Talimatlar – Görev Tanımları – Kalite Planları
	İstatistikler	Raporlama Sistemi
	Malzeme İsteği	Hammadde Malzeme Talebi
	Eğitim İstekleri	İç Yazışma Formu
	İstek – Şikayet ve Öneriler	Öneri Formu – Öneri Kutuları
	Müşteri ile İletişim	Müşterilerin Bilgilendirilmesi
Müşteri Memnuniyeti		Anketler, Şikayetler, Müşteri Ziyaretleri
Ürün Bilgileri		İş Emri Formu
Tedarikçi ile İletişim	Satın Alma Bilgileri	Satın Alma Sipariş Formu Uygun Olmayan Ürün Formu
Yasal Merciler	Ürün Bilgileri Üretim İzinleri Şikayetler	Analiz Raporları Firma Antetli Kağıdı Sertifikalar Sözleşmeler
Acil Durumlar	Basın Yolu İle Bilgilendirme	Basın Sözcüsü

Kaynak: WEB_13, (2018)

İşletmede iletişim; hedef kitleye uygun, anlaşılır olması, cinsiyet, dil, kültür, okuryazarlık ve engel durumu çeşitlilik gösteren durumları göz önünde bulundurması gerekmektedir. İşletme ayrıca yasal ve diğer gereklilikleri de dikkate almalı ve iletilecek bilgilerin İSG Yönetim Sistemi içinde oluşturulan bilgiler ile tutarlı ve güvenilir olmasını sağlamalıdır. Bütün bu oluşturulan iç ve dış iletişim bilgileri gerektiğinde erişilebilir olması gerekmektedir. İşletme oluşturulan bütün iç ve dış iletişim bilgilerini iletişimin kanıtı olarak saklamalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği riskleri, değişiklikleri dahil olmak üzere riskleri, yönetim sistemi hakkında ve işletmenin diğer faaliyetleri arasında etkili iletişim kurmak işletmeler için kritik önem taşımaktadır.

Dokümanite edilmiş bilgi (Madde 7.5); iş sağlığı ve yönetim sisteminde hedefler için plan yapılması, hedeflerinde gerçekleşmesini sağlamak üst yönetim için önemli bir konudur. Sistemin nasıl çalıştığını belgelemek, uygulamasından sorumlu olan personelin ne yapmaları ve nasıl yapmaları gerektiğini yazılı belgeler ve kanıtlar ile ilgili kişilere aktarılır. Bu sayede İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemin gelişmesinde yardımcı olacak kanıtları elde etmiş oluruz. Alınan kararların, uygulamaların belgelenmesi yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi çalışmaları ve hedeflenen çalışmalar İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin etkin bir şekilde uygulandığını gösteren kanıtlar sunar. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi için belgelenen bilgilerin kapsamı her kuruluşta farklılıklar gösterebilir. Bunlar;

- a) İşletmenin büyüklüğü,
- b) İşletmenin faaliyetleri,
- c) İşletmenin ürünleri ve hizmetleri,
- d) İşletmenin kurumsallık seviyesi,
- e) İşletmenin süreçlerinin karmaşıklığı ve iletişim yöntemleri,
- f) İşletmeden çalışanların yetkinlikleridir.

Tedarik (Madde 8.1.4); işletme İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine uygunlukları ve şartları sağlamak için ürün veya hizmet alımlarını kontrol etmek için bir sistem dahilinde sürece sahip olması gerekmektedir. İşletme bu kriterleri belirleyerek sürece dahil ederek planlamasını bu süreç kapsamında devam ettirebilir. İşletmelerin en önemli süreçlerinde bir tanesi olan tedarik yani satın alma sürecidir. Satın alma süreci, potansiyeli tehlikeleri kontrol etmek ve ürünlerin tehlikeli kimyasalların, hammaddelerin, ekipmanların ve yardımcı hizmetlerin işletmeye alımı ve kullanılması

ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği riskinin azaltacak özelliklerde olmasına dikkat etmesi gerekmektedir.

İşletmedeki satın alma bölümü aşağıdaki maddeleri sağlayarak çalışanlar için kullanımının iş sağlığı ve güvenliği şartlarını sağladığını doğrulayabilir:

- a) Ekipmanlardaki CE işareti gibi teknik özelliklerine uygun olarak tedarik edilmesi,
- b) Satın alma bölümü çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmesi ve bilgilendirilmesi,
- c) Ekipman alınmadan önce gerekli bölümler ile işbirliği yapılarak, ekipmanın kullanımından önce risk değerlendirme yapılması,
- d) Ekipman her ülkenin kendine özgü iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal gerekliliklerine uygun olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir.

Sürekli iyileştirme (Madde 10); sürekli iyileştirme kavramı ISO 45001 dahil olmak üzere ISO' nun çıkartmış olduğu ISO 14001, ISO 27001, ISO 45001 olmak üzere bütün standartlarında vardır. İşletme sürekli iyileştirme için belirlediği risk ve fırsatları kayıt altına alarak sürekli takip ve kontrol ederek İSG yönetim sisteminde gerekli iyileştirme çalışmalarını yapmalıdır.

İşletme, meydana gelebilecek olaylar ve uygunsuzluklar için düzeltici faaliyet raporları hazırlayarak bunların sonuçlarını takip etmelidir.

Kontrol veya uygunsuzluk meydana geldiğinde işletme olaya veya uygunsuz duruma zamanında ve etkin önlemler alarak müdahale etmelidir. Müdahale sonrası sonuçlarını takip ederek analiz etmelidir. İSG ile ilgili oluşabilecek diğer riskleri uygun bir şekilde analiz etmelidir. Alınan bütün önlemleri ve aksiyonları analiz ederek etkinliğinin kontrol edilmesi gerekiyor. Sistem dahilinde alınan önlemler sistemde değişikliğe gidilmesini gerektiyorsa sistemde değişiklikler yapılarak uygun ve yeterli önlemler alınır.

İşletme yönetim sisteminin sürekli takip ederek ve denetleyerek sürekli iyileştirme taahhüdü gerçekleştirilebilir. Bunun için aşağıdaki maddelere dikkat etmelidir;

- a) İSG performansını arttırarak;
- b) İSG yönetim sistemini destekleyen güvenlik kültürünü oluşturma,
- c) İSG yönetim sisteminin sürekli iyileştirilmesi için çalışanların aktif katılımı sağlanması,
- d) Sürekli iyileştirmenin sonuçlarını çalışanlarıyla paylaşması ve takip etmesi,
- e) Sürekli iyileştirmenin sonuçlarını kayıt altına alarak saklamasıdır.

Yukarıda bahsettiğimiz maddeler haricinde yeni teknolojiler ortaya çıkması, ilgili tarafların vermiş oldukları öneriler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yeni fikirler ve çalışanların yeteneklerini ve yetkinliklerinin gelişmesi sürekli iyileştirme için önemli kriterlerden sayabiliriz.

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin değiştirdiği başka bir bakış açısı ise düzeltici faaliyetler yerine önleyici faaliyetleri daha aktif hale getirmiştir. Bunun anlamı işletmeler artık reaktif bir yaklaşım yerine proaktif bir yaklaşım ile olaylara yaklaşacaklardır. Bir olayın soruşturulmasının amacı, ne olduğunu, neden olduğunu ve tekrar olmasını önlemek için ne yapılabileceğini belirtmektir. Bu çözüm sadece acil sebepleri göz önünde bulundurmakla kalmaz, aynı zamanda altta yatan veya kök neden analizleride göz önünde bulundurup bu nedenleri gidermek için önleyici faaliyet almak gerektirmektedir. Neredeyse bütün olayların birden fazla nedeni olabilmektedir. Bunlar, kontrol davranışı veya yeterliliği aynı zamanda yetkinliği, görevlerin tanımı ve niteliği, işletmenin ekipman veya yönetimi gibi çeşitli faktörler ile ilgili olabilmektedir. Olayların araştırılması İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi de dahil olmak üzere iyileştirilmesi gereken tüm alanları tanımlamalı ve uygun önleyici faaliyetleri hayata geçirmelidirler.

5. BÖLÜM OHSAS 18001' den ISO 45001 İSG YÖNETİM SİSTEMİNE GEÇİŞTEKİ TEMEL FARKLILIKLAR

İşletmelerde üst yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin kurulum aşamasında planlanması, kurulum sonrası uygulanması ve sürekli iyileştirme koşuluyla geliştirmesi çalışanlarla birlikte ortak bir yapı sağlaması bunun içinde çalışan personellerinin aktif katılımının sağlanması ve yönetimde bulunan kişilerin liderlik sıfatıyla çalışanlarını yönetmesi ISO 45001 İSG yönetim sisteminde üzerinde en çok durulan ve önem verilen konulardır biridir. Burada sorumluluk hem yönetime hem de çalışan personellere düşmektedir. İşletmede yönetim, İSG yönetim sisteminin ilgili tüm kişilere/çalışanlara aktarması ve sistemin açık ve net şekilde anlaşılmasını sağlamaktan sorumludur. İşletme ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine sahip olmak istiyorsa öncelikle yönetimin ve çalışanların ortak bir payda da buluşturulması gerektiğini bilmesi gerekmektedir. Yönetim sistemi içerisinde bulunan yöneticilerin çalışanlara aktarması gerekenleri yönetici sıfatıyla değil de liderlik sıfatıyla aktarılmasına önem göstermektedir.

ISO 45001, iş sağlığı ve güvenliği olası risklerin tespitinden daha çok kapsamlı ve geniş bir risk değerlendirme imkanı sunmaktadır. ISO 45001' in işletmelerden beklentisi, risk ve fırsat öncelikli bir yaklaşıma sahip olmalarıdır. Bu yaklaşım işletmelere İSG performansı ve çalışanların güvenliği hususunda daha fazla risklerinin tespit edilmesinin yanı sıra daha geniş kapsamlı risk ve fırsatlar tespit edilmesinin önünü açmaktadır, böylece riskleri en aza indirilebilecek fırsatların tespitinde daha iyi analizler elde edilir. ISO 45001 standardı işletmelerin risklerini daha etkin ve verimli bir şekilde tespit etme olanağı aynı şekilde bu riskleri yönetebilme imkanı vermektedir.

ISO 45001 yönetim sistemi kurulurken ilk olarak işletmede bir iş sağlığı ve güvenliği stratejisinin kurgulanması gerekiyor. Bu strateji kurgulanması sırasında bütün çalışanların işverende dahil olmak üzere aktif olarak katılmalarıyla birlikte istişare yapılarak ortak kararlar alınmalıdır. Bu kararlar doğrultusunda bir strateji oluşturulur. Oluşturulan strateji işletmedeki çalışanlar ve diğer bütün ilgili kişiler ile paylaşılır. Paylaşılan stratejinin basit, sade, anlaşılır ve net olmasına önem gösterilmesi gerekmektedir.

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminde yöneticilerin işletmelerinde ki iç ve dış tehditlerini, fırsatlarını belirlemede İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarına başka bir tabirle İSG profesyonellerine büyük iş düşmektedir. Bunun içindir ki yeni yönetim sistemi ile birlikte kendini yeni sisteme adapte etmek isteyen İSG profesyonelleri kendilerini sürekli geliştirmeleri gerekmektedir. ISO 45001' in yayınlanması ile birlikte İSG profesyonellerin daha sıkı bir iş ilişkisi içinde olacağını söyleyebiliriz.

ISO 45001 ve OHSAS 18001 arasında temel birkaç farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin; ISO 45001'de yeni bir kavram olan kuruluşun bağlamıdır. Yeni standart gereği işletmeler kurum içi ve dışı unsurlarını belirtmeleri gerekmektedir. İç unsurlar olarak; işletmenin değerleri, bilgi birikimi, tecrübesi, gibi konuları içerir. Dış unsurlar ise teknoloji, rekabet, piyasa, sosyal ve ekonomik çevre gibi konuları içermektedir. ISO 45001'de OHSAS 18001' de bulunan yönetim temsilcisi atama zorunluluğu ortadan kaldırılmış. Sistemi tek bir kişi üzerinden değil de ISO 45001' de yeni kavramlardan olan liderlik modeliyle sistem kurulmasını sağlamışlardır. ISO 45001'de işletme faaliyetlerinin planlaması yaparken işletmeyi etkileyebilecek risk ve fırsatları da belirtmesi gerekmektedir. Risk ve fırsatların belirtilmesi ISO 45001 standardı ile birlikte yeni gelen bir kavramdır. Burada bahsedilen riskler işletme içinde ve dışında faaliyetlerinin etkileyebilecek olayların yanı sıra işletmenin tabi olduğu yasal zorunluluklar, piyasa koşulları gibi etkenlerden risk olarak tanımlanabilir. ISO 45001' in getirdiği sistem dahilinde de yeni yenilikler dışında sistemi denetleyen denetçiler içinde doğal olarak yenilikler getirmiştir. Sistemi denetleyen denetçiler kendilerini de bu sisteme paralel olarak geliştirmek durumundadırlar.

İşletmenin faaliyetleri kapsamında bulunan yönetim sisteminde çalışanların katılımı ve yöneticilerden beklenen liderlik özellikleri aynı şekilde sistemi denetleyen denetçiler

içinde beklenmektedir. Denetçiler, yeni sistemin getirdiği yeniliklere uyum sağlaması için yeni yetenekler, beceriler kazanması gerekebilir. Denetçilerin kişiler arası etkileşimi, diyalogunun iyileştirilmesi, etrafında bulunan kişilere etkili bir şekilde liderlik yapabilmesi bunu aktarabilmesi gerekmektedir. Yeni bilgi kaynaklarına ulaşması gerekiyor sürekli kendi yenileyerek kaynakları işletmede diğer kişilere aktarabilmesi gerekmektedir. Bunun sonucunda işletmelerde standart maddesi gereği olan kuruluşun bağlamı daha net ve gerçekçi olabilir. Bunun sonucu olarak denetçiler için yeni kazanımlar, yetenekler kazanması diyebiliriz.

Tablo 5.1 ISO 45001 ve OHSAS 18001 Arasındaki Farklar

ISO 45001		OHSAS 18001	
Kuruluşun bağlamı	4	-	Yeni gereklilik
Kuruluşu ve bağlamını kavramak	4.1	-	Yeni gereklilik
Çalışanların ve ilgili diğer ilgili tarafların ihtiyaç ve beklentilerini kavramak	4.2	4.4.3.2	Katılım ve istişare (kısmen)
İSG yönetim sisteminin kapsamını belirlemek	4.3	4.1	Genel gereklilikler (kısmen)
İSG yönetim sistemi	4.4	4.4.1	Yönetim sistemi genel gereklilikler
Liderlik ve çalışan katılımı	5	4.4.3	İletişim, katılım ve istişare (yalnızca başlık)
Liderlik ve bağlılık	5.1	4.4.1	Kaynaklar, roller, sorumluluklar, hesap verebilirlik ve yetkiler
İSG politikası	5.2	4.2	İSG politikası
Organizasyondaki roller, sorumluluklar ve yetkiler	5.3	4.4.1	Kaynaklar, roller, sorumluluklar, hesap verebilirlik ve yetkiler
Çalışanlarla istişare ve çalışan katılımı	5.4	4.4.3.2	Katılım ve istişare
Planlama	6	4.3	Planlama (yalnızca başlık)
Risk ve fırsatları ele almak için yapılacaklar	6.1	4.1	Genel gereklilikler
		4.3.1	Tehlike tespiti, risk değerlendirme ve kontrolleri belirlemek
Genel	6.1.1	4.4.6	Operasyonel Kontrol
Tehlike tespiti ve risk ve fırsat değerlendirmesi	6.1.2	4.3.1	Tehlike tespiti, risk değerlendirme ve kontrolleri belirlemek
Tehlike tespiti	6.1.2.1	4.3.1	Tehlike tespiti, risk değerlendirme ve

			kontrolleri belirlemek
İSG risklerinin ve İSG yönetim sistemini ilgilendiren diğer risklerin değerlendirilmesi	6.1.2.2	4.3.1	Tehlike tespiti, risk değerlendirme ve kontrolleri belirlemek
İSG fırsatlarının ve İSG yönetim sistemini ilgilendiren diğer fırsatların tespiti	6.1.2.3	-	Yeni Gereklilik
Yasal yükümlülükler ve diğer yükümlülükleri belirlemek	6.1.3	4.3.2	Yasal ve diğer yükümlülükler
Planlama eylemi	6.1.4	4.3.6	Operasyonel Kontrol
İSG hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için plan yapmak	6.2	4.4.6	Hedefler ve programlar
İSG hedefleri	6.2.1	4.3.3	Hedefler ve programlar
İSG hedeflerine ulaşmak için plan yapmak	6.2.2	4.3.3	Hedefler ve programlar
Destek (yalnızca başlık)	7	4.4	Uygulama ve operasyon (yalnızca başlık)
Kaynaklar	7.1	4.4.1	Kaynaklar, roller, sorumluluklar, hesap verebilirlik ve yetkiler
Yetkinlik	7.2	4.4.2	Yetkinlik, eğitim ve farkındalık
Farkındalık	7.3	4.4.2	Yetkinlik, eğitim ve farkındalık
İletişim	7.4	4.4.3.1	İletişim
Genel	7.4.1	4.4.3.1	İletişim
İç iletişim	7.4.2	4.4.3.1	İletişim
Dış iletişim	7.4.3	4.4.3.1	İletişim
Belgelenmiş bilgiler	7.5	4.5.4	Dokümantasyon, Kayıtların kontrolü
Genel	7.5.1	4.4.4	Dokümantasyon
		4.5.4	Kayıtların kontrolü
Oluşturmak ve güncellemek	7.5.2	4.4.5	Belgelerin kontrolü
		4.5.4	Kayıtların kontrolü
Belgelenmiş bilgilerin kontrolü	7.5.3	4.4.5	Belgelerin kontrolü
		4.5.4	Kayıtların kontrolü
Operasyon (yalnızca başlık)	8	4.4	Uygulama ve operasyon (yalnızca başlık)
Operasyonel planlama ve kontrol (yalnızca başlık)	8.1	4.4.6	Operasyonel kontrol
Genel	8.1.1	4.4.6	Operasyonel kontrol

Tehlikeleri ortadan kaldırmak ve İSG risklerini azaltmak	8.1.2	4.3.1	Tehlike tespiti, risk değerlendirme ve kontrolleri belirlemek
		4.4.6	Operasyonel kontrol
Değişim yönetimi	8.1.3	4.3.1	Tehlike tespiti, risk değerlendirme ve kontrolleri belirlemek
		4.4.6	Operasyonel kontrol
Satın alma	8.1.4	4.4.6	Operasyonel kontrol
Genel	8.1.4.1	4.4.6	Operasyonel kontrol
Yükleniciler	8.1.4.2	4.3.1	Tehlike tespiti, risk değerlendirme ve kontrolleri belirlemek
		4.4.3.1	İletişim,
		4.4.3.2	Katılım ve istişare
		4.4.6	Operasyonel kontrol
Dış kaynak kullanımı	8.1.4.3	4.3.2	Yasal ve diğer yükümlülükler
		4.4.3.1	İletişim
		4.4.6	Operasyonel kontrol
Acil durumlara hazır olmak ve müdahale etmek	8.2	4.4.7	Acil durumlara hazır olmak ve müdahale etmek
Performans değerlendirmesi	9	4.5	Kontrol etmek
İzleme, ölçüm, analiz ve performans değerlendirmesi	9.1	4.5.1	Performans ölçümü ve izleme
Genel	9.1.1	4.5.1	Performans ölçümü ve izleme
Uyumluluk değerlendirmesi	9.1.2	4.5.2	Uyumluluk değerlendirmesi
İç tetkik (yalnızca başlık)	9.2	4.5.5	İç tetkik
Genel	9.2.1	4.5.5	İç tetkik
İç tetkik programı	9.2.2	4.5.5	İç tetkik
Yönetim gözden geçirmesi	9.3	4.6	Yönetim gözden geçirmesi
İyileştirme	10	4.6	Yönetim gözden geçirmesi
Genel	10.1	4.6	Yönetim gözden geçirmesi
Olay, uyumsuzluk ve düzeltici faaliyet	10.2	4.5.3	Olay araştırma, uygunsuzluk, düzeltici eylem ve önleyici eylem
		4.5.3.1	Olay araştırma
		4.5.3.2	Uygunsuzluk, düzeltici eylem ve önleyici eylem
Sürekli iyileştirme	10.3	4.2	İSG politikası
		4.3.3	Hedefler ve programlar
		4.6	Yönetim gözden geçirmesi

Kaynak: (WEB_14,2018)

5.3 İSG YÖNETİM SİSTEMİ KURULURKEN YAŞANAN SIKINTILAR

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi; işletme için gerekli organizasyonel yapıları, sorumlulukları, sağlık ve güvenlik eğitimlerini, politikaları ve prosedürleri içeren işletme içerisinde güvenlik yöntemlerini yönetmek için sistematik bir yaklaşımdır. Etkili ve aktif bir yönetim sistemi geliştirmek özellikle sıfırdan başlıyorsanız gerçekten zorlu bir süreç gerektirmektedir. Kurulacak olan sistemin aynı zamanda ölçülebilir olması da gerekmektedir. Sistem kontrollü olarak belirli periyotlarda ve denetim mekanizmaları ile birlikte kontrol edilmesi gerekmektedir. Yönetim sistemi kurulumunda diğer önemli bir konu ise sistemdeki ekipler ve çalışanlar arası koordinasyondur. Genellikle işletme içerisinde birçok farklı bölüm ve ekipler bulunmaktadır. Yönetim sisteminin aktif olarak çalışabilmesi için çalışanlar arası iletişim eksiksiz ve aktif olarak sağlanmalıdır.

Yönetim sistemleri kurulurken yaşanan başlıca sorunları şu şekilde sıralayabiliriz;

- a) Çalışanların yönetim sistemleri bilgisinin yetersizliği,
- b) Çalışanlarda ekstra iş yükü olarak algılanması,
- c) Üst yönetimin desteğinin eksik ve sürekli olmayışı,
- d) Ekip çalışması ve katılım istekliliğinin az olması,
- e) ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin eksik algılanışı ya da maddelerin yorum farkı olması,
- f) Eğitimler eksik verilmesi ve etkinliğinin ölçülmemesi,
- g) Yönetim sistemlerinin denetime bir ay kala hazırlanılması mantığının yer almasıdır.

Yönetim sisteminin uygulanması için firmalarda ödül ceza uygulaması teşvik edilmeli ve katılımın sağlanması gerekiyor. Bunun için dokümanite edip firmalarda yönetim sistemi uygulanması ve çalışılması gerekmektedir. Yönetim sisteminin bütün işletme bazında aktif olarak ilerleyebilmesi için çalışanların farkındalıklarının ve yeterliliklerin tam olmaması sistemin kurulmasında veya geliştirilmesinde yaşanan zorluklardan bir tanesidir. İşletme içerisinde çalışanların farkındalıkları ve olaya bakış açıları ne kadar bilgili ve konu ile alakalı ise sistemin kurulması veya geliştirilmesi o kadar kolay olabilmektedir. Tabii burada önemli noktalardan biride var olan çalışanları

sisteme dahil edememedir, eksik personel ile sistem kurulması daha güç hale gelmektedir. Bunu çözüm yolu olarak çalışanları eğitim ve teşvikler sunarak sisteme dahil etmeye çalışmaktır.

Bir İSG Yönetim Sisteminin kurulmasında en önemli adım üst yönetimden taahhüt alınmasıdır. Bu destek olmadan yönetim sisteminin ilerlemesi mümkün değildir. Bunu sağlamanın yollarından bir tanesi belki de en etkilisi sağlık ve güvenlik eğitimlerine katılmalarını sağlamaktır. Bu tarz eğitimler sayesinde üst yönetim yasal olarak sorumluluklarını öğrenmesi, onlara işletmelerin neden sağlam ve aktif bir İSG Yönetim Sistemine ihtiyaç duyduğunu net bir şekilde açıklama fırsatı bulabiliriz.

5.4 ISO 45001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ KURULUM UNSURLARI

Güvenli bir çalışma ortamı oluşturmanın ve bunu korumanın birçok etkeni bulunmaktadır. Bu etkiler sistemi daha iyiye taşıdığı gibi takip edilmez ise aynı şekilde sistemi aşağıya da çekebilmektedir. Gerçekten başarılı bir İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kurmanın anahtarı etkili ve aktif bir sistem kurmaktır.

İSG Yönetim Sistemleri altı unsurdan oluşur;

a) Güvenlik planı (Risk değerlendirme)

Bir güvenlik planı, işletmeler için bir stratejik eylem planıdır. İşletmenin mevcut ve gelecekteki risklerini analiz eder ve belirli periyotlarla kontrol ederek riskleri nasıl ortadan kaldıracığını ve denetleyeceğini takip eder. Bunun için gerekli kaynakları ve bütçeyi üst yönetimin ayırması gerektiğini de unutmamak gerekmektedir. Bu plan ile birlikte işletmede çalışanlarda ve işletmeye dışarıdan gelecek ziyaretçiler ve tedarikçilerde olmak üzere herkes yapması ve uyması gereken sorumluluklarını açıkça anlamış ve uygulayabilir hale gelmiş olacaktır.

b) Politika, prosedür ve süreçler

İşletmenin yönetim sistemi ile ilgili bütün dokümanite edilmiş bilgiyi yani kanıtları içerir. Üst yönetimin sürekli iyileştirme taahhüdünü içerir. Yönetim sisteminin hedeflerine ulaşmak için gereken yöntemleri, süreçleri ve organizasyon yapısını içerir. Politikayı tüm çalışanlar ile paylaşılması gerekmektedir. Bunun için politikayı bütün çalışanların bulunduğu bir etkinlikte sunabilir, işletme içerisinde bulunan pano, yemek odaları, resepsiyon, eğitim odaları gibi yerlerde asarak paylaşılabilirler.

c) Eğitim ve oryantasyon

İşletmenin faaliyetlerine uygun olarak çalışanlar dahil olmak üzere ziyaretçiler, tedarikçiler veya diğer üçüncü şahısların kısacası işletme içerisine giren herkesin işyeri kuralları, ziyaret edilen bölümlerin özel kuralları (özellikle yüksek risk içeren bölgeler için), kişilerin maruz kalabileceği riskler ve önlemleri hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Çalışanlar ayrıca özel olarak maruz kalabilecekleri tehlikeleri, tehlikeleri nasıl tanıyacaklarını ve marufiyetlerini nasıl kontrol edeceklerini bilmeleri gerekmektedir. Bu gereklilik işletme için yasal bir zorunluluktur (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince). Bunun en etkili yolu eğitimidir. Çalışanlar güvenlik ve sağlık kurallarını, çalışma alanı tehlikelerini, güvenli çalışma prosedürlerini ve acil durumlarda ne yapmaları gerektiğini bu eğitimler sayesinde daha etkili ve sağlıklı öğrenebilmektedir.

d) İzleme ve takip

Sistemin kurulmasından sonra sürecin aktif olabilmesi için sürekli takip edilmesi gerekmektedir. İşletme belirli zaman aralıklarında sistemin güçlü ve zayıf yanlarını gözden geçirmelidir. Burada geçen yılın iş kazası kayıtları önemli bir bilgi kaynağı olacaktır. Çalışanların katılımı sağlayarak maruz kaldıkları tehlikeleri değerlendirerek sistemi sürekli iyileştirmek adına gerekli adımları atmalısınız.

e) Denetim ve kontrol

Çalışanların güvenlik kurallarına uyumu ve sistemin aktif olarak işleyip işlemediğini görmenin en sağlam yolu yeterli sayıdaki denetimlerdir.

f) Raporlama

İSG Yönetim Sistemi sadece üst yönetimden değil her seviyedeki bölümlerden sistemin raporlanmasını ihtiyaç duymaktadır. Burada ISO 45001 maddelerinden olan çalışanların katılımı sağlanarak daha doğru ve sağlıklı raporlara ulaşılabilir.

Bunların yanında sistemin kurulmasında işletmeler danışmanlık hizmetleri de alabilirler. İşletmeler ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sisteminde olduğu gibi ISO 45001 içinde danışmanlık hizmeti alabilirler. Bu şekilde işletmenin ilk olarak fotoğrafı diyeceğimiz inceleme sonucunda aksiyon ve yol haritasına karar verilecektir. Sektörel olarak hizmet veren birçok danışmanlık firması bulunmaktadır. İşletmeler kendileri için en uygun ve faydalı olan bir danışmanlık hizmeti olarak yönetim sistemi kurabilirler ve geliştirebilirler.

Ülkemizde ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine sahip firmaların akreditasyonuna sahip çeşitli firmalar bulunmaktadır. İşletmeler yönetim sistemlerini kurduktan sonra bu akredite olmuş firmalardan denetim talep ederek yönetim sistemlerini yasal ve bilinir hale getirmiş olacaklardır. Danışman firma tarafından denetime giren işletmeler denetim sonucunda majör veya minör uygunsuzluklar görebilirler. Bu işletme için sürekli iyileştirmenin yanı sıra belge almak için yapması gerekli olan aksiyonlardır. İşletme denetim sonucu raporlanan majör ve minör uygunsuzlukları kanıtlarıyla birlikte kanıtlaması sonucu belgeye almaya hak kazanabilir. Belge alımından sonra işletme danışman firma tarafından belirli periyotlar da ara denetimlere girerek işletmedeki yönetim sisteminin etkinliği kontrol edilmektedir.



6. BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmelerde sağlık, emniyet ve çevre (SEÇ) entegre yönetim sistemi oluşturmak bir maliyet olarak görülmemelidir, tam tersi işletmelerin sektörde yer edinebilmeleri ve uluslar arası düzeyde iş yapabilmeleri için imkan sağlamaktadır. Günümüzde yaşananlar göstermektedir ki özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında ülkemizin daha önünde çok uzun yol bulunmaktadır.

OHSAS 18001 ile ISO 45001 karşılaştırıldığında, ISO 45001 birçok yenilik ve bölümlere sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Standardın yeni versiyonunda diğer yönetim sistemleri ile uyumlu olması açısından “İleri Seviye Yapının (HLS-High Level Structure) kullanılmış olması, risk bazlı düşünme üzerine ve aynı zamanda liderlik gibi birçok temel farklılıklar oluşturmaktadır.

ISO 45001 ile birlikte yeni gelen bölümler incelendiğinde;

Kuruluşun bağlamı; tedarik zinciri ve yerel toplum gibi daha geniş konuların ve ayrıca kültürel, sosyal, politik, yasal, teknolojik, ekonomik ve yönetim ortamlarının da göz önünde bulundurulması kapsam içine dahil edilmesi gerekmektedir.

Liderlik; üst yönetim (organizasyonları yönlendiren / kontrol edenler) aktif bir rol üstlenmelidir. yön belirleme, güveni sağlama, olumlu kültürü teşvik etme ve yapılması gerekenleri liderlik rolleriyle kişilerin kendi çalışanlarına aktarması ve öğretmesi gerekmektedir.

Dokümante edilmiş bilgi; günümüzde yaşamakta olduğumuz dijital çağda, elektronik ortamdan işlenmiş bilgileri (örneğin akıllı telefonların veya tabletlerin kullanımı) daha çok kullanmaya teşvik ederek hem dünya çevre sağlığı hem de iş sağlığı ve güvenliği konusunda geniş kapsamlı bir dijital ortamdan belge saklamayı amaçlamaktadır.

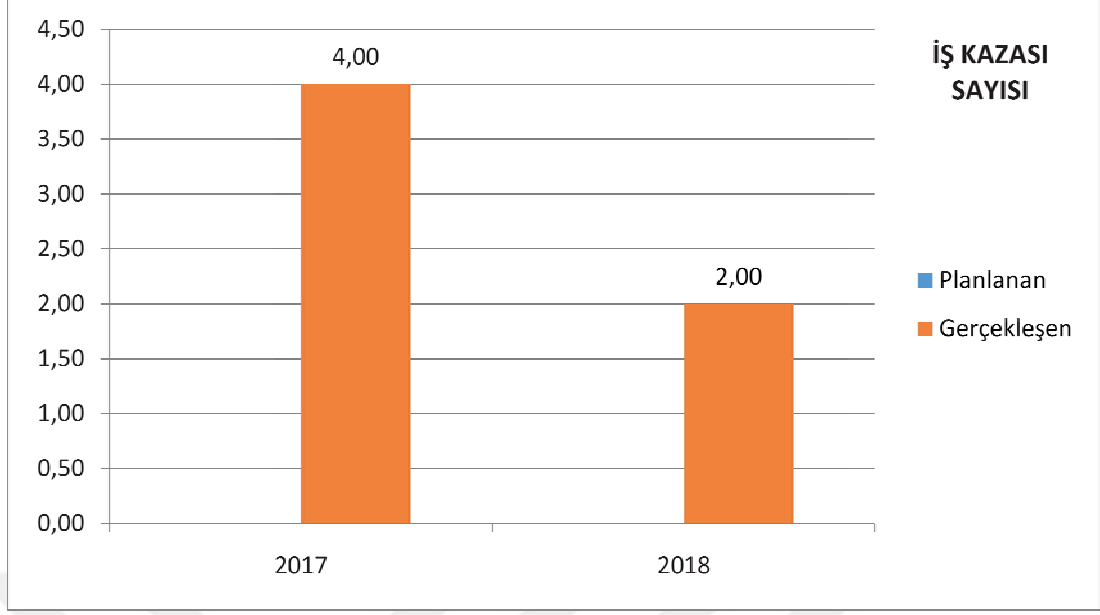
Bunları dışında ISO 45001’ de ürün güvenliği, mal hasarı veya çevresel etkiler gibi konuları özel olarak ele almaz ve işletmelerde çalışanlar için bir risk teşkil etmediği sürece bu konular hakkında her hangi bir çalışma yapma sorumluluğu vermemektedir.

İSG politika ve stratejileri geliştirilmesi uygulanması konusunda risk ve fırsatları aynı şekilde yasal gereklilikleri dikkate alarak her işletme kendi bünyesinde bir yönetim sistemi kurması gerekiyor. Bu işlemleri yaparken risklere dair farkındalık oluşturmak, performans değerlendirmeler için belirli kriterler konularak ölçümlerin yapılması, çalışan personellerin yönetim sisteminde aktif rol alması sağlanarak gerçek bir yönetim sistemi kurulmuş olur.

Tablo 6.1 İSG Hedef Tablosu

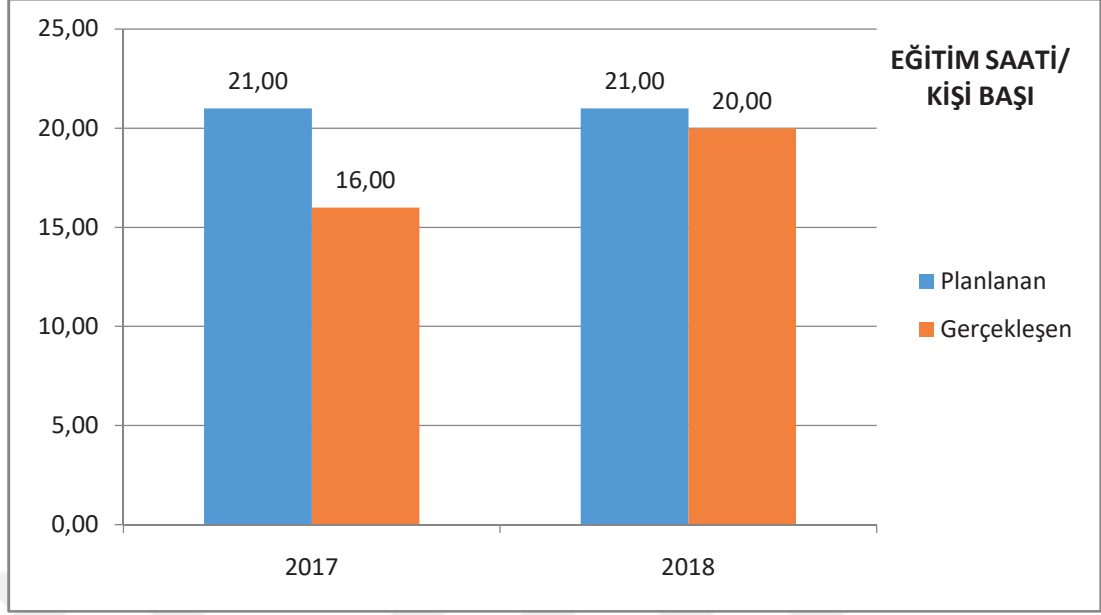
Süreç	İSG Hedefi Tanımı	2017	2018	
Tüm Bölümler	İş kazası sayısı	Planlanan	0,00	0,00
		Gerçekleşen	4,00	2,00
	Kişi başı eğitim saati	Planlanan	4,00	4,00
		Gerçekleşen	2,40	4,20
	Ramak Kala Form Sayısı /Adet	Planlanan	60,00	60,00
		Gerçekleşen	27,00	54,00

Tablo 6.1 incelendiği zaman işletmelerdeki iş kazası oranlarına, kişi başı eğitim ve personellerden gelmesi beklenen rama kala formların sayısında ki iyileşmeler işletmeler için maddi bir kazanç aynı zamanda da bilinçli bir çalışan profili kazanmaktadır.



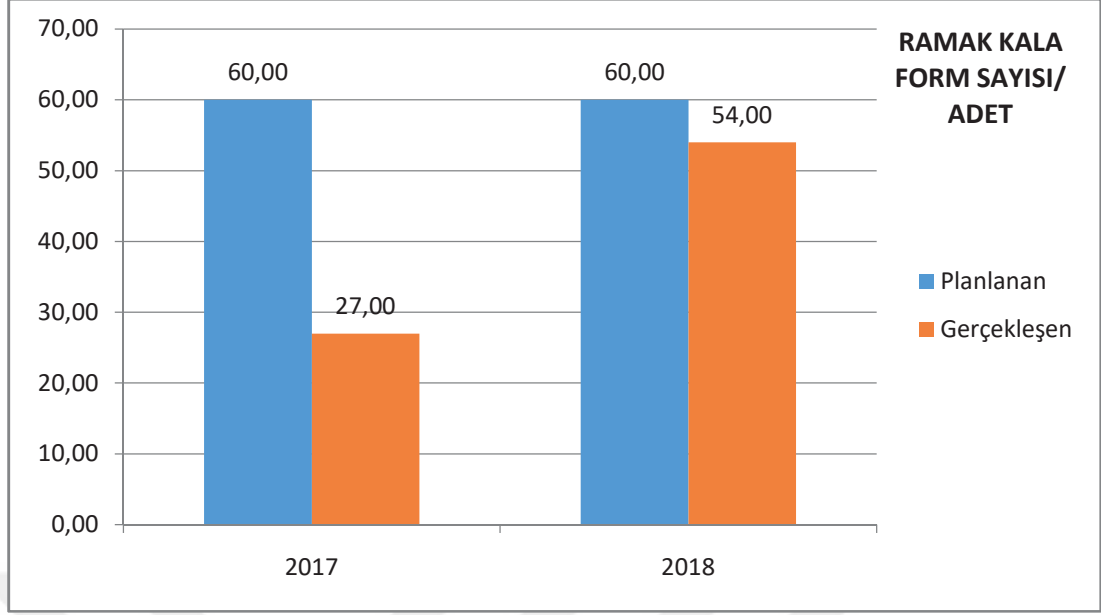
Şekil 6.1 İş Kazası Sayısı

Şekil 6.1 incelendiğinde; işletmelerde iş kazası sayılarındaki hedef her zaman sıfır olarak kabul edilmektedir. Faaliyet kollarına göre bazı işletmelerde maalesef sıfır iş kazası sadece bir hedef olmakla kalıyor. Bunun kendi içerisinde birçok neden sıralayabiliriz. Bunlardan en başta iş kazalarının tanım olarak işletmelerde tam olarak anlaşılması ve çalışanların iş kazası konusunda yeterli bilgiye sahip olmamaları ya da olamamaları etkilidir diyebiliriz. ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi burada çalışanların yetersiz olması, yetkinliklerinin düşük olması, yeterliliklerinin istenilen seviyelerde olmaması ve en önemlisi farkındalıklarının olmaması durumunda devreye girmektedir. 2017 yılında meydana gelen iş kazası sayısı dört iken 2018 yılsonu itibariyle bu sayı ikide kalmıştır. Burada ISO 45001' in işletmelerden sağlamış olduğu farkındalık ve PUKO döngüsü ile sürekli kendini kontrol eden bir sistem haline gelmiştir. Böyle bir sistemin oluşumundan sonra iş kazalarının sayısının azalması beklenen sonuçlardan biridir.



Şekil 6.2 Eğitim Saati/Kişi Başı

Şekil 6.2 incelendiğinde; yine aynı işletmelerde kişi başına düşen ortalama eğitim saatindeki artış görülmektedir. İşletmeler hem yasal olarak hem de işletmedeki faaliyet konularına göre çalışanlarına vermeleri gereken mecburi eğitimler vardır. ISO 45001 yine burada iş kazalarının sayısının azalmasında yatan temel nedenlerden biride ISO 45001 ile birlikte gelen sistematik çalışma ile farkındalığın artırılması ve çalışanların katılımı ile işletme içerisinde verilen eğitim saatleridir. Ülkemizin de derin yaralarından biri olan eğitim problemi maalesef işletmeler içinde geçerlidir. Ülkemizde kalifiyeli, teknik olarak donanımlı ve aynı zamanda iş sağlığı güvenliği kültürü olan çalışan bulmak her geçen gün zorlaşmaktadır. Bu yüzden işletmeler kendi personellerini kendileri yetiştirmektedir. Burada ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile birlikte işletmelerdeki her faaliyet koluna göre gerekli ve yeterli sayıda eğitim planlamasını bize sağlamaktadır.



Şekil 6.3 Ramak Kala Form Sayısı

ISO 45001 maddelerini üst bölümlerde incelerken maddelerden biri olan farkındalık maddesi işte burada karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde çıkan iş sağlığı ve güvenliği kanunları ile birlikte gelişen ISO standartları ile birlikte işletmeler iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha iyi yerlere gelebilmektedirler. ISO 45001'in sağlamış olduğu eğitimlerin etkinliği, farkındalık ve çalışanların katılımı ile birlikte işletmelerde liderlik profiline uygun hareket ettikleri zaman iyileşme her zaman sağlanabilir. Çalışanlar işletmeye duydukları güven ve yöneticilerinin lider olarak herkesin katılımı sağlaması sonucu iş kazalarını önlemede en büyük adımlardan biri olan ramak kala diğer bir adıyla ucuz atlatılan kaza raporlarıdır. Ramak kala formları her faaliyet alanına özel ne kadar çok doldurulup kayıt altına alınırsa işletme iş kazalarının önüne geçmede büyük bir adım atmış olur. Tezim içerisinde anlatmış olduğum iş kazası piramidinde de görüldüğü üzere her 300 ramak kala form bir ölümlü iş kazasına sebebiyet vermektedir.

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi yasal olarak bağlayıcı bir belge değildir. ISO 45001' de asıl amaç işletmelerin, zarar riskini ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek isteyen, bu konuda hedefleri olan işletmeler için bir yönetim aracıdır. ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgesini almış ve bunu firmasında uygulanması durumunda, dolaylı masraflar dediğimiz iş gücü kayıpları, kaza maliyetleri, işe devamsızlıklar, iş kayıpları azalmış olacaktır.

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi sayesinde, sadece işletmeler kendisi için değil alt tedarikçilerden tutun iş yaptıkları firmaların denetim ve kontrolünü yapmak ve bu konuları değerlendirerek izlemekte olacaklardır. Yeni sistem OHSAS 18001’ den en büyük farkının risk odaklı düşünme olduğu unutulmamalıdır. Kısacası her şey önleyici faaliyet kapsamında olmaktadır. Yeni standardın başlıca insan sağlığı için birçok ölçüm izleme ve değerlendirme yapma isteği olması kalite yönetim sistemlerinin ana amaçlarından olan sürekli iyileştirmenin olmasını sağlamaktadır. Ticari olarak üstün olan işletmelerin çoğu genellikle İSG Yönetim Sistemi alanında da üstündürler. Bu işletmeler iş yerlerinde sağlık ve güvenlik aşamalarını işin bir diğer yüzü olarak ele alıyorlar ve asil işler ile aynı önem derecesinde tutuyorlar.

ISO 45001 standardı geniş kapsamlı olması ve ISO tarafında çıkartılıp geliştirilmesi diğer yönetim sistemleri popüler sistemler ile entegreli çalışabileceği için firmaların gelişimine çok daha faydalı olacaktır. Yeni standart ile prestij kazanımı ayrıca organizasyonda tüm birimlerin katılımının sağlanması da firmaları gelişimine katkısı olacaktır. Toplam kalite dediğimiz anlayışın önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Yeni standart ile uluslar arası ihale ve müşteri isteklerinde aranan bazı şartlardan birisi olan belge konusu sayesinde rakiplerinde bir adım öne geçmesi sağlanmış olacaktır.

Tablo 6.2 Türkiye’de Bulunan İSG Uzman Sayısı

Yıllar	A Sınıfı İSG Uzman Sayısı	B Sınıfı İSG Uzman Sayısı	C Sınıfı İSG Uzman Sayısı	İşyeri Hekim Sayısı	Diğer Sağlık Personeli Sayısı
2012	186	40	4777	6336	0
2018	17776	17824	66717	31576	14572
Toplam	132465				

Kaynak: İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı İSG-Katip

Yukarıdaki Tablo 6.2 incelendiği zaman iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin çıkarılan yasalar ile birlikte ülke ekonomisine katkısı sadece maliyetleri azaltmak dışında istihdama da etkisi bulunmaktadır. Ülkemizde çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği kanunları, yönetmelikleri ile birlikte yönetim sistemleri işletmelerden yeni kadroların açılmasında etkili olmuştur. Uluslararası yönetim sistemine sahip firmalar iş hacmini genişletme, dünya piyasasında kendi faaliyet konularına göre iş bulabilmeleri için sağlık

ve güvenlik konularına da önem vermek zorunda kalmışlardır. Bunun sonucu olarak işletmeler sağlık ve güvenlik konularında standart maddelerinin gereği olarak kendi bünyelerinde sağlık ve güvenlik uzmanları alma gereği duymuşlardır. Bu sayede ülkemizde yeni bir istihdam kaynağı oluşmasına neden olmuştur. Tablo incelendiği zaman her geçen yıl istihdam edilen sağlık ve güvenlik uzmanlarının sayısı arttığı ve toplamda yaklaşık 140 bin kişilik bir istihdam sağlamıştır.

Tablo 6.3 Türkiye’de Bulunan İSG Uzman Sayısı

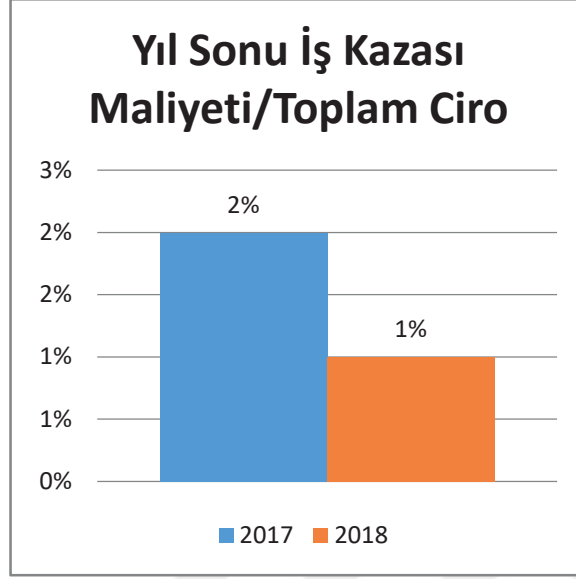
İSG Bölümü Bulunan Üniversiteler			
Üniversite	Fakülte/Yüksek Okul	Meslek Yüksek Okul	Açık Öğretim
Devlet	12	102	2
Özel	9	29	-

Kaynak: Yükseköğretim Program Atlası

Yönetim sistemlerin yaygınlaşması ve çıkarılan kanun, yönetmelikleri birlikte istihdamın yanında sağlık ve güvenlik uzmanlarını yetiştirmek için eğitim sisteminde de yeniliklerin yapılması ihtiyacını doğurmuştur. Sağlık ve güvenlik uzmanlarının yetiştirilmesi işletmelerde ve toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulmasında eğitimin ne kadar önemli olduğunu bu çalışma içerisinde birçok yerde yer verilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında Lisans eğitimi olarak 21 üniversitede 4 yıllık fakülte bölümü olarak, Meslek Yüksek Okulu (MYO) Ön Lisans olarak yaklaşık 131 üniversite 2 yıllık program olarak ve Açık öğretim eğitimi olarak 2 üniversitede eğitimler verilmektedir. Türkiye’deki toplam üniversite sayısı yaklaşık 206 ise yaklaşık ülkemizdeki üniversitelerin %60’ında iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmektedir. Bu oran her geçen gün gelen talepler doğrultusunda artmakta olduğunu görmekteyiz.

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin ülkemize sağlık ve güvenlik konularında hem işletme bazında hem de ülke ekonomisi bazından birçok faydası bulunmaktadır. Ülkemizde 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda sonra ülke olarak sağlık ve güvenlik konularında büyük bir ivme

kazanmıştır. Kanunun işletmelere işlenmesinde ve takibinde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin büyük etkisi olmuştur. İş kazalarının ülke ekonomisine zararından bu tez içerisinde bahsedilmiştir. ILO' nun 2016 yılı için yayınladığı istatistiğe göre Dünyada her 15 saniyede 153 adet iş kazası ve bunlardan bir tanesi ölümlü iş kazası olarak meydana gelmektedir. ILO' ya göre iş kazalarının maliyeti ülkelerin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla' ya (GSYİH) etkisi yaklaşık yüzde dört civarındadır. GSYİH tahmininde kapsanan işlemler, Türkiye'de faaliyet gösteren ekonomik birimler arasındaki mal ve hizmet akışının parasal ifadesidir. Ülkemiz de aktif olarak çalışan işletmeler iş sağlığı ve güvenliği, çevre ve kalite yönetim sistemlerine verdikleri önemi ve hassasiyeti göstermek, işletmelerinde ki verimliliği ve etkinliğini arttırmak için bahsi geçen yönetim sistemlerine ve ilgili standartlara geçmek ve akreditasyonlarını almak için büyük uğraş ve emek vermektedirler. Günümüzde özellikle ISO 45001 standardı ile birlikte işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri reaktif yaklaşımdan proaktif yaklaşıma yani iş kazası olduktan sonra değil, iş kazası veya meslek hastalığı olmadan önlem alan bir yaklaşıma geçmişlerdir. proaktif yaklaşım ile birlikte işletmeler de iş kazası oranlarında azalma görmek mümkündür. İş kazalarının azalması işletmelerde hem iş gücü kaybını hem de oluşacak maddi ve manevi kayıpların önüne geçilmiş olması anlamına gelmektedir. Bu yaklaşım işletmelere ve ülke ekonomisine katkısı her geçen gün daha etkili bir şekilde hissedilmektedir. ISO 45001 yönetim sisteminin bu aşama proaktif yaklaşımı ön plana çıkarması ve işletmelerde bunu hem sağlaması yine aynı şekilde denetleyerek sistemli hale getirmesinde büyük payı bulunmaktadır. OHSAS 18001' den farklı olarak yeni sistemde karşımıza çıkan proaktif yani başka bir deyişle risk temelli yaklaşım hem işverenler için hem de çalışanlar için oldukça faydalı modeldir.



Şekil 6.4 Yıl Sonu İş Kazası Maliyeti

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi çalışmalarının firmalarda kullanılması sonucunda yıllık süreç performanslarında gerekli kontroller yapılmaktadır. Bu veriler ile firmaların yıllık bütçelerde planlanan iş kazaları için bütçe paylarına ait sayısal argümanlar Şekil 6.4' te gösterildiği gibi 2017 yılında yıllık bütçe deki oranı % 2 iken, sistem çalışmaları ile 2018 yılında %1 'e inmektedir. İşletmelerin faaliyetlerinin büyüklüklerine göre bu oranlar da değişiklik göstermektedir.

İnsan sağlığı ve hayatı her şeyden önemli bir iş kazası firmaların işlerini kaybetmesine sebep olmaktadır. Hem vicdani boyutu olduğu gibi hem de ciddi boyutlarda maddi kayıplara neden olduğu için iş sağlığı ve iş güvenliği hem ülkemiz için hem de işletmeler için önemlidir. Yapılan çalışmalar, yönetim sistemleri ve çıkarılan kanunlar iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması gelecek nesillere aktarılması hususunda büyük önem arz etmektedir. Unutulmamalıdır ki iş kazalarının % 98'i önlenbilir kazalardır.

İşletmelerdeki iş kazalarının yıllık cirolara göre bir sonraki yılda azalmasının nedeni olarak iş kazalarında meydana gelen görünmeyen maliyetler kısmıdır. İşletmeler her yıl bir önceki yıla oranla daha yüksek ciro hedefleri koymaktadır. İşletmede meydana gelen iş kazaları o yıl için işletmeye görünür maliyet olarak tazminat, avukat masrafları, ekipman masrafları gibi o an için ortaya çıkan maliyetlerdir. İşletme yıl içerisinde bir de görünmeyen maliyetler diyerek adlandırdığımız maliyetlere de katlanmak durumunda kalır. İşletme o an için fark edemeyebilir; fakat zaman içerisinde yayılmış şekilde bu

maliyeti ödemek zorunda kalmaktadır. Görünmeyen maliyetleri iş gücü kaybı, kaza sonra çalışanlarda yaşanan performans düşüklüğü, ekipman hasarı gibi nedenlerden dolayı makine teçhizatların üretim performanslarının düşmesi, kaza sonra oluşan fazla mesai gereksimi ve bunun maliyeti işletmelere görünmeyen maliyetler olarak yansımaktadır. Bu da işletmelerde iş kazalarının oranlarının düşmesine, işletmelerin ciro hedeflerine iş kazası maliyetleri ve iş kazalarını önleme çalışmalarını da muhakkak yapmaları gerekmektedir.



KAYNAKLAR

- [1] Ekin, A., (2010), İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Yetkin Yayınları, Konya.
- [2] Yaman, M. (2004), İş Sağlığı ve Güvenliği mi O da Ne?, İSGİAD Yayınları, 1.Basım, Ankara.
- [3] Yiğit, A. (2011), İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı (2. Basım), Bursa, Alfa Aktüel Yayınları.
- [4] Çiçek, Ö , Öçal, M ., (2015), Dünya’ da ve Türkiye’ de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 5 (11), 106-129.
- [5] Yılmaz, G. (2003), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi.
- [6] Ünsar, A.S. (2003), Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma, İstanbul, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi (basılmamış), 277.
- [7] Tuncer, K.(1998), Tarihten Günümüze Zonguldak’ta İşçi Sınıfının Durumu, Kumpanyalar Dönemine Geri Dönüş, Göçebe Yayınları, İstanbul.
- [8] Güzel, (2016): 331; Caniklioğlu, 2006: 54 (Caniklioğlu, N. (2006). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Çalışma ve Toplum, 2006/1(8), 50-92.
- [9] Karadeniz, O., (2012), Dünya’ da ve Türkiye’ de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği, Çalışma ve Toplum, 3, 15-75.
- [10] Özkılıç, Ö. (2005), İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Ankara.
- [11] Güven, R., Önal, B., (2011), Meslek Hastalıkları Rehberi, Matsa Basımevi, Ankara.
- [12] Akpınar, T., (2014), İş Sağlığı ve İş Güvenliği İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Analizi, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

- [13] Kılıkış, İ., (2014), İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Basım Yayın, Bursa.
- [14] Koşar, M. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri, Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını.
- [15] 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- [16] 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.
- [17] 4857 Sayılı İş Kanunu.
- [18] TS-18001, 2004, İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri –Sartlar , Türk Standartları Enstitüsü, Ankara.
- [19] Gama Reklam, (2018), Sağlık Emniyet Çevre El Kitabı.
- [20] TMMOB Makine Mühendisleri Odası. (2017). İş Sağlığı ve Güvenliği (Oda Raporu). Ankara.
- [21] WEB_1,(2018),
http://personel.klu.edu.tr/dosyalar/kullanici/emre.ceylan/dosyalar/dosya_ve_b elgeler/DERS%20NOTU.pptx, 02/08/2018.
- [22] WEB_2, (2018), Wikizero,
<http://www.wikizero.biz/index.php?q=aHR0cHM6Ly90ci53aWtpcGVkaWEub3 JnL3dpa2kvSVNPXzkwMDA>, 02/08/2018.
- [23] WEB_3, (2018), ISO, <https://www.iso.org/member/2168.html>, 10/09/2018.
- [24] WEB_4, (2018), ILO, <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, 10/09/2018.
- [25] WEB_5,(2018),ILO, (<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>), 05/07/2018.
- [26] WEB_6, (2018), Efor OSGB, (<https://www.eforosgb.com/kaza-olay-teorisi/kazapiramidi-011/>), 08/07/2018.
- [27] WEB_7, (2018), İş Güvenliği, (<https://www.isguvenligi.net/mevzuat/>), 07/08/2018.
- [28] WEB_8, (2018), TUV, https://www.tuv-nord.com/fileadmin/Content/TUV_NORD_COM/TUEV_Tuerkei/pdf/ISO_4500_1_Belgelendirme.pdf, 17/12/2018.
- [29] WEB_9, (2018), Hurriyet,<http://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/ohsas-18001-yerine-iso-45001-40665068>, 25/12/2018.

- [30] WEB_10,(2018), ISO9001,
<https://www.iso9001help.co.uk/4.2%20Interested%20Parties.html>, 25/12/2018.
- [31] WEB_11, (2018), ISO9001,
<https://www.iso9001help.co.uk/4.2%20Interested%20Parties.html>, 25/12/2018.
- [32] WEB_12, (2018), İş ve Sosyal Güvenlik, <http://www.isvesosyalguvenlik.com/is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-idari-para-cezalari/>, 25/12/2018.
- [33] WEB_13, (2018), Adlbelge,
http://adlbelge.com/sites/default/files/iso_22000_iletisim_talimati.pdf ,
25/12/2018.
- [34] WEB_14,(2018), BSI, <https://www.bsigroup.com/globalassets/localfiles/tr-tr/iso-45001/iso-45001-esletirme-kilavuzu.pdf>, 25/12/2018.
- [35] WEB_15, (2018), BSI,
<https://www.bsigroup.com/globalassets/localfiles/tr-tr/iso-45001/iso-45001-esletirme-kilavuzu.pdf>, 26/07/2018.
- [36] WEB_16, (2015), Görkem Erdoğan's Web Site,
<http://www.gorkemerdogan.com/>, 09/08/2018.
- [37] WEB_17, (2018), Mevzuat,
<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Asp?MevzuatKod=1.5.6331&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6331>, 12/08/2018.
- [38] WEB_18, (2018), Obey, <https://www.obey.com.tr/iso-450012018-standardi-turkce-cevirisi-yayinlandi/>, 05/07/2018.
- [39] WEB_19, (2018)TUV, https://www.tuv-nord.com/fileadmin/Content/TUV_NORD_COM/TUEV_Tuerkei/pdf/ISO_45001_Belgelendirme.pdf, 27/06/2018.
- [40] WEB_20, (2018),
http://cdn2.hubspot.net/hubfs/1983423/18001Academy/Free_downloads_landing_pages/WP/DIS_ISO_45001-2016_vs_OHSAS_18001-2007_matrix_EN.pdf?t=1492453231499, 14/07/2018.
- [41] WEB_21,(2018), Enerji Günlüğü, <https://enerjigunlugu.net/icerik/26074/arslan-is-kazalari-her-yil-80-milyar-tl-kaybettiriyor.html>, 25/12/2018.
- [42] WEB_22, (2018),BSI, <https://www.bsigroup.com/tr-TR/BS-OHSAS-18001-is-Sagligi-ve-Guvenligi-Yonetimi/ISO-45001/Faydali-Dokumanlar/>, 10/07/2018.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Mustafa Sercan ÇAKMAK
Doğum Yeri ve Tarihi : Bakırköy/1989
İletişim : +90 506 830 64 10
Eğitim Durumu : Yüksek Lisans
Lise : Necip Fazıl KISAKÜREK Lisesi
Lisans : Sakarya Üniversitesi/ Jeofizik Mühendisliği
Yüksek Lisans : Gedik Üniversitesi/ İş Sağlığı ve Güvenliği
Yabancı Dil : İngilizce
Çalıştığı Kurum : Gama Reklam San. Tic. A.Ş.