İŞÇİ SAĞLIĞI
VE
İŞ GÜVENLİĞİ

DİSK
BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

Tünel Yolu Cad. No.2 81110 Bostancı-İSTANBUL
Tel: (0216) 380 8590 Faks: (0216) 373 6502

Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş
Baskı: Birleşik Metal-İş

No: 7 / 2002

SUNUŞ

Tarih, içinde bulunduğumuz süreci; bilimsel, teknik ve toplumsal gelişmelerin yoğunlaştığı bir süreç olarak yazacak...

Ve bizler, bu sürece "**emekçi kimliğimiz**" ile tanıklık ediyoruz. Bilimsel ve teknik gelişmeler insanlık için son derece önemli sonuçlar doğuruyor. Yaşamımız değişiyor...

Ancak bu gelişmelerin sonuçları, her zaman ve herkese adil yansımıyor. Çünkü bugün; bilimsel ve teknik gelişmeler süreci **kazanç** amaçlı olarak yönlendirilmektedir.

Bu nedenle; dünyanın bir yanı zenginlik, bir yanı yoksulluk içinde. Sosyal sınıflar arasındaki uçurum her geçen gün derinleşiyor...

Küreselleşen kapitalizmin hedefi; uçurumu emekçiler aleyhine daha da derinleştirmek. İşsizlik, dünyanın her yanında salgın hastalık gibi büyüyor. 6 milyar insan geleceğinden endişeli...

Bu durum kader değildir, değiştirilebilir. Tarih bize, adaletsizliklerin ancak "**şikayet edenler**" eli ile giderilebileceğini öğretir. Peki nasıl?

Elbette, her insanın, her ailenin, her kurumun, her ülkenin yapabileceği bir çok şey var. Bu, uzun soluk ve sabır ister.

Bu nedenle, işe **bilinçle** başlamak ve bilinçle yürümek gerekiyor. **Bilinçle** yürümenin yolu ise, **eğitim** ve **sendikal örgütlülükten** geçiyor.

Daha adil ve kalıcı bir barışın egemen olduğu bir dünya;

Demokrasi, insan hakları ve işçi haklarının eksiksiz uygulandığı bir ülke;

Güven içinde sürdüreceğimiz ve gelecek endişesinin son bulduğu bir yaşama yönelik uzun soluklu bir yürüyüşün ilk

basamağı olarak başlayacak ve bir ömür boyu sürecek bir **eğitim** için;

Sendikamız; 2001-2003 döneminde uygulamaya koyduğu "**Ülkemize ve Sendikamıza Bilinçle Sahip Çıkmak İçin Eğitim**" Programında **eğitim destek** çalışmalarından biri olarak planlanan broşürler dizisinin üyelerimize ve sendikamıza yararlı olması umuduyla...

Genel Yönetim Kurulu

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

İşçi sağlığı ve iş güvenliği denince akla gelen ilk şey, işçilerin iş kazası geçirmesi ve ya meslek hastalıklarına yakalanmasıdır. Yani işçi sağlığı ve iş güvenliği sadece işyerlerinin sağlıklı ve güvenlikli hale getirilmesi olarak düşünülmektedir. Oysa böyle bir tanım işçi sağlığı ve iş güvenliğini tanımlamaktan son derece uzaktır. İşyerleri bir "cennet" haline getirildiğinde, işçilerin sağlıklarının düzeleceğini düşünmek, sorunu çözümsüzleştirmekten başka bir işe yaramayacaktır.

Gerçekten de işçilerin sağlığı sadece iş kazası geçirince ya da meslek hastalığına yakalanınca bozulmamaktadır.

İşçilerin ailevi sorunları, yeterince beslenememeleri, iyi konutlarda oturmamaları, insanca yaşamaya yetecek ücret alamamaları, evlerine düzenli olarak gazete alıp okuyamamaları, sinemaya ve tiyatroya gitmemeleri, hatta işe gidip gelirken trafik sorunlarıyla karşılaşmaları da onların sağlıklarını etkilemektedir. Bunun yanında işçilerin sağlık ve güvenliklerini elde etmek için sendikalaşma ve grev hakkında sahip olup olmadıkları da işçi sağlığı ve iş güvenliği tanımının bir parçasıdır.

Bütun bunları gözönünde bulunduran Uluslararası Çalışma Örgütü 1950 yılında, "**işçi sağlığı ve iş güvenliğinin**" tanımını şöyle yapmıştır:

"*Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksel ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyum sağlamak*."

Bu tanım sadece işçilerin değil, bütün çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını hedef almaktadır. Oysa ülkemizde yasalar yalnızca işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunmasını hedeflemekte; memurları, esnafları bu tür bir korumadan yararlandırmamaktadır.

Ayrıca bu tanımla, çalışanların sadece fiziksel değil ruhsal ve sosyal anlamda da iyileştirilmeleri hedeflenmektedir.

Ancak bu iyileştirme, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin belli bir düzeye getirilmesini değil; çalışanların sağlığının sürekli çok daha iyiye götürülmesi anlamına gelmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde çalışanların, çalışma ve yaşama koşulları birbirinden ayrılamaz. İşçinin çalışma yaşamı onun işyeri dışındaki yaşamını etkileyeceği gibi, dışarıdaki yaşamı onun işyerindeki yaşamını da etkileyecektir.

Bunun yanında çalışılan ve çalışılmayan dönemler de sağlık ve güvenlik bakımından birbirinden ayrılamayacaktır.

SORU: *İş Kazası nedir?*

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11/A Maddesi iş kazasını şöyle tanımlamıştır:

"*İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhca arızaya uğratan olaydır*.

- **a.** *Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*
- **b.** *İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyle,*
- **c.** *Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*
- **d.** *Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*
- **e.** *Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında.*"

Buna göre bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, öncelikle kaza geçiren kişi, Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi bir işte çalışmalıdır.

Bu anlamda kaza geçiren kişiyi işverenin sigortalı olarak gösterip göstermemesi ve sigortalının prim ödeyip ödememesi önemli değildir. Hatta işçinin sigortalı olarak gösterilmemesi, iş kazalarında işveren için ağırlatıcı neden olarak kabul edilmektedir.

Yargıtay, bir olayın iş kazası sayılması için, olayın işyerinde geçmesini gerekli ve yeterli saymıştır. Lojmanda meydana gelen intihar olayını, sırf lojmanı işyeri saymadığı için iş kazası saymaması buna en ilginç örnektir. (Yarg. 9. HD., 21.10.1968 T., 7602 E., 10056 K.) Bu anlamda işyerinde futbol oynarken geçirilen kazalar, işyerinde yıldırım düşmesi sonucu meydana gelen yaralanmalar, sigortalının işyerinde çalışırken başka kişilerce öldürülmesi hep birer iş kazasıdır.

Ayrıca Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11/A Maddesi'nde sayılan durumlarda meydana gelen kazalar da iş kazasıdır. İşe gidip gelirken meydana gelen bir taşıt kazasının, bizim hukukumuzda iş kazası sayılabilmesi için, taşıtı işverenin sağlaması gereklidir. İşçinin işe gelirken kullandığı belediye otobüsü ya da minibüslerde meydana gelen kazalar iş kazası sayılamaz. Ancak işçi, işverenin emriyle bir işi yapmak üzere bir yere giderken bu araçları kullanmışsa, işverenin işini yürüttüğü için geçirdiği kaza iş kazası sayılır.

Bir kazanın iş kazası sayılması için, kaza olayı ile uğranılan zarar arasında bağlantı bulunmalıdır. Örneğin; göğsüne dolanan ip nedeniyle göğsü şişen, fakat aylar sonra kronik kalp yetmezliğinden ölen madenci iş kazası sonucu ölmüş sayılmaz.

Hukukumuzda Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 103/1. Maddesi hükmüne dayanarak, işçinin iş kazasına uğradığı tarihten

itibaren bir yıl içinde meydana gelen ölüm olayının kural olarak, o kaza sonucunda meydana geldiği kabul edilmektedir.

Son olarak bir olayın iş kazası olduğundan söz edebilmek için, sigortalının bedence veya ruhça bir zarara uğraması ya da ölmesi gereklidir. Yoksa günlük iş yaşamında sık sık rastlanabilecek ufak yara, bere, vuruk ve sıyrıklar iş kazası sayılmaz.

Hemen hatırlatmak gerekir ki, burada sayılan iş kazaları SSK'nın sigortalıyı iş kazası sigortasından yararlandırmak için aradığı koşullardır. Eğer sigortalı geçirdiği iş kazası nedeniyle işverene tazminat davası açacaksa, farklı koşulların varlığı aranacaktır.

SORU: *Yasalara göre meslek hastalığı nedir?*

Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak tümüyle sigortalının yaptığı işin niteliği ile ilgilidir. Sigortalının sırf belirli bir mesleği yapmasından ötürü, ruhen veya bedenen hastalanması halidir.

Meslek hastalığının zamanı ve unsurları, yine Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. Maddesi'nde düzenlenmiştir. Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'ne ekli listede de hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacığı da tek tek belirtilmiştir. Bu listede meslek hastalıkları;

- **a.** Madeni cisimlerden,
- **b.** Organik cisimlerden,
- **c.** Fizik ve mekanik etkilerden,
- **d.** Tozlardan,
- **e.** Enfeksiyonlardan,

Meydana gelen hastalıklar olarak beş ana listede toplanmıştır.

Bu listelerin dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılması üzerine çıkacak uyuşmazlıklar başvurulduğunda SSK Yüksek Sağlık Kurulu'nun kararları hakkında da yargı yoluna

gitmek, bir hastalığın meslek hastalığı olduğunu dava yoluyla kanıtlayabilmek olanaklıdır.

SORU: *İşçi iş kazası geçirdiğinde veya meslek hastalığında SSK tarafından, kendisine sağlanan sağlık yardımları nelerdir?*

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun (SSK) 13. Maddesi, başlığı altında, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan işçilere sağlanacak sağlık yardımlarını şöyle sıralanmıştır:

- Sigortalının hekime muayene ettirilmesi,
- Hekimin göstereceği lüzum üzerine, "teşhis için" her türlü tedavinin yapılması,
- Tedavi süresince, gerekli ilaç ve iyileştirme masraflarının sağlanması.

SSK, bu yardımları yaparken sigortalının sağlığını korumayı, çalışma gücünü yeniden kazandırmayı ve kendi ihtiyaçlarını görme yeteneğini artırmayı hedeflediğini, yine Sosyal Sigortalar Kanunun'nun 13. Maddesi'nin 2. fıkrasında belirtmektedir.

İŞYERİ SAĞLIK BİRİMİNDE GÖREV ALACAK HEKİM VE DİĞER SAĞLIK PERSONELİ

SORU: *Hangi işyerleri hekim çalıştırmak zorundadır?*

İşyerlerinin hekim çalıştırması gerektiğini, İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkındaki Yönetmelik'in 2. Maddesi ile İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü'nün 91. Maddesi düzenleme altına almıştır.

Buna göre, sürekli olarak en az 50 işçi (50 dahil) çalıştıran işyerlerinde işveren, işçi sayısına ve işyerinde bir hekimin çalışması için, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarında olduğu gibi, işyerinde sanayiden sayılan ve en az 6 ay sürecek işlerin

yapılması koşullarını aramamıştır. Eğer işyerinde 50 işçi çalışıyorsa, başka hiçbir şeye bakılmaksızın işveren işyerinde hekim çalıştırmak zorundadır. Bu bölümde sözü edilen işçi, İş Kanunu'nun 1. Maddesi'nde tanımı yapılan işçidir.

İş Kanunu'nun 1. Maddesine göre ise, "*İş sözleşmesine dayanarak, ücret karşılığında, işverene ait işyerinde, işgörme edimini yüklenen gerçek kişiler*" işçidir. Bu anlamda yapılan işin bedenen veya fikren olması, çalışanların işçi olma sıfatını etkilemez. Yani, yaygın kanının aksine işyerinde bedenen çalışanların işçi, fikir ile çalışanların memur sayılması, İş Kanunu'na uygun değildir.

İş Kanunu'na göre eğer kişiler,

- Hizmet akdiyle çalışıyorlarsa (Yani işyerinde bir iş yapıyor ve bunun karşılığında ücret alıyorlarsa),
- Yaptıkları işi de işverenin işyerinde yapıyorlarsa,

İşin bedenen ya da fikren olup olmamasına bakılmaksızın işçi sayılırlar. Ancak, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. Maddesi işyerinde hekim bulundurmak için 50 işçinin değil, en az 50 sürekli işçinin olması gerektiğini aramıştır. İş Kanunu'nun 8. Maddesi sürekli işi nitelikleri bakımından 30 işgünü süren işler olarak tanımlamıştır. Buna göre sürekli işçinin de, sürekli iş yapan işçi olarak anlaşılması doğaldır. Kısaca; eğer işyerinde kapsam-içi, kapsam-dışı, ama sürekli olarak toplam en az 50 işçi çalışıyorsa, o işyerinde işveren en az bir hekim bulundurmak zorundadır. O halde bulunduğunuz işyerinde sadece sendikalı işçileri değil kapsam-içi, kapsam-dışı bütün çalışanlar dikkate alınmalıdır.

SORU: *50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde işveren hekim bulundurmak zorunda mıdır?*

İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Yönetmelik'in 2. Maddesi'ne göre 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde hekim çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak yönetmelik

8/g Maddesi'yle 50'den az işçi çalıştıran işyerlerine hekim çalıştırma konusunda yol göstermeyi de ihmal etmemiştir. Buna göre:

"*Elliden az işçi çalıştıran işyerleri bir araya gelerek, işyeri Ortak Sağlık Birimi kurabilirler. Bu gibi hallerde kurma ve işletme masrafları, kişi başına düşen masraf üzerinden ortaklaşa karşılanır*."

Özellikle organize sanayi bölgelerinde, ya da birbirine çok yakın bölgelerde çalışan işçileri ilgilendiren bu hükme göre işçiler, işverenlerini diğer komşu işverenlerle anlaşarak, ortak bir sağlık birimi kurma konusunda ikna edebilirler.

Ayrıca tüzük ve yönetmelikte yer alan 50 işçi zorunluluğu, toplu iş sözleşmeleriyle azaltılabilir ya da böyle bir sınır tamamen kaldırılabilir.

SORU: *Kimler işyeri hekimi olabilir?*

İşyeri Hekimleriyle İlgili Yönetmelik'in 6. Maddesi, işyeri hekimi olarak çalışmak isteyenlerde olması gereken özellikleri tek tek sıralamıştır. Bu nitelikler ise şöyledir:

- İş güvenliği müfettişliğinde en az 3 yıl çalışmış, Hekim İşgüvenliği Müfettişi niteliği taşımak.
- Yetkili bir makam tarafından verilmiş bir iş hekimliği sertifikasına sahip olmak,
- Birinci ve ikinci fıkralarda belirtilen nitelikte hekim bulunamadığı taktirde, işyeri hekimliğine istekli bir hekim olmak.

Bu niteliklerden birincisini taşıyan hekim sayısı, parmakla sayılacak kadar azdır. Dolayısıyla işverenlerden bu nitelikte bir hekimi işyerinde çalıştırmasını istemek haksızlık olacaktır. İkinci bölümde sözü edilen sertifika ise uzun yıllar boyunca uygulanmamıştır. Dolayısıyla yıllarca, işyeri hekimliği yapmaya istekli olan, ancak bu konuda herhangi bir deneyimi ya da

niteliği olmayan kişiler işyeri hekimi olarak çalışmışlardır. Ancak 1988 yılından itibaren Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi, işyeri hekimliği konusunda eğitimler yapıp, bunun sertifika ile belgelendirmeye başlamıştır. Bu nedenle bugün, işyerlerinde hekimlik yapmak isteyen bir kişinin mutlaka Türk Tabipler Birliği'nin işyeri hekimleri kurslarından geçip, sertifika alması gerekmektedir.

SORU: ***İşyeri hekimi işyerinde ne kadar süre ile çalışmalıdır? İşyerinde kaç hekim çalışacağını nasıl hesaplarız?***

İşyeri hekimlerinin işyerlerinde ne kadar çalışması gerektiğini, İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik'in 8. Maddesi'nde düzenlenmiştir. Buna göre işyeri hekimleri, işyerinde-poliklinik hizmeti yapma yetkileri yoksa işçi başına ayda 15 dakika üzerinden çalışacaktır. İşyerinizde çalışan hekimin ne kadar süre çalışması gerektiğini aşağıda örneklerle açıklanmıştır.

ÖRNEK: 1500 kişilik bir işyerinde kaç hekimin ne kadar süre çalışacağını ise şöyle hesaplayabiliriz.

1500 işçi x 15 dakika = 22.500 dakika

22.500 dakika / 60 dakika = 375 saat

375 saat / 225 saat = 1.66

Bu durumda işveren işyerinde en az 2 hekim çalıştırmak zorundadır. Bu hekimlerin birisi tam gün çalışmak zorundadır. Diğerinin ne kadar süre çalışacağı ise şöyle bulunabilir. (Bu hesapta yeralan 225 saat, günde 7.5 saat çalışan işçinin aylık toplam çalışma süresidir.)

375 Saat – 225 Saat = 150 Saat

Bu hesaba göre, ikinci hekim işyerinde ayda 150 saat çalışacaktır.

Ancak işyeri hekiminin işyerinde poliklinik hizmeti yapma yetkisi de varsa, işçi başına ayda 15 dakikalık süreye, ayrıca SSK hasta bakım normlarına uygun süreler eklenmelidir.

SORU: *İşyeri sağlık birimlerinde hekimlerden başka hangi sağlık elemanları bulunmalıdır?*

İşyeri sağlık birimlerinde görev yapan hekimler, eğer yanlarında bu işi yaparken kendilerine yardımcı olacak hemşire ya da diğer yardımcı sağlık personelleri olmazsa görevlerini gereği gibi yerine getiremez. Bunu göz önünde bulunduran İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ile İşyeri Hekimlerine İlişkin Yönetmelik, işyeri sağlık birimlerinde görev yapacak uzmanları şöyle sıralamıştır:

- 50-200 işçi çalıştıran işyerlerinde, bir hemşire ya da sağlık memuru bulunacaktır.
- 200-1000 işçi çalıştıran işyerlerinde ise çalışacak hemşire ya da sağlık memuru sayısı ikiye çıkacaktır.
- 1000'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde ise her 1000 işçi için bir hemşire eklenecektir. Bu durumda işyerinde çalışan hemşirelerden en az birisi diplomalı hemşire olmalıdır. Poliklinik yapılan işyeri sağlık birimlerinde ihtiyaca göre hemşire sayısı artırılacaktır.
- Ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerinde hemşire veya sağlık memurundan başka, ilk yardım ve kurtarma kursu görmüş ve en az bir kişi daha bulunacaktır.

Gece ve gündüz sürekli çalışılan işyerlerinde, işveren, işyeri sağlık birimlerinin, ilk yardım odalarının, bütün personeli, araç ve gereciyle birlikte her an kullanılır halde hazır bulundurulmasını da sağlayacaktır. Böylece her vardiyada sağlık personeli, hekimi ve ambulansıyla işyeri sağlık birimi çalışmasını devam ettirecektir.

İşyeri sağlık birimlerinin kurulup, işletme giderleri hiçbir suretle işçilere yansıtılamayacaktır.

SORU: *SSK, sağlık yardımları yapmak için hangi koşulları aramaktadır?*

SSK, yukarıda saydığımız sağlık yardımlarını yapabilmek için sadece iki koşul aramaktadır:

- İşçinin, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun öngördüğü anlamda bir iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması,
- İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan işçinin sigortalı olması.

Sigortalı olmak, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 2. Maddesi çerçevesinde sigortalı olmaktır. Yani işçi eğer herhangi bir işyerinde, işverenden aldığı ücret karşılığında bir hizmet görüyorsa, Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında sigortalı sayılır. Bu hizmetin beden ile ya da fikir ile görülmesi sigortalı olmayı etkilemez. Yargıtay işin işyerinde, işveren veya işveren vekilinin denetim ve gözetim altında yapılmasını da sigortalı sayılmak için gerekli saymaktadır. (Yargıtay 10.H.D: 17.12.1974 T., 5734 E/ 7231 K., 10. H.D, 30.5.1975 T, 2131 E/ 5433 K; v.b)

Ama işçinin sigortalı sayılabilmesi için SSK'a önceden bildirilmesinin ya da kendisi için prim ödenmiş olup olmamasının bir önemi yoktur. İşçi, kendisine hiçbir prim yatırılmamış olsa dahi SSK'nın sağladığı yardımlardan yararlanacaktır. Yani, işyerinde çalışmaya başladığı gün, ayağına çivi batarak iş kazası geçiren işçi, SSK'nın iş kazası için sağladığı bütün yardımlardan yararlanacaktır.

SORU: *İşçiler SSK'nın yardımlarından ne kadar süreyle yararlanabilir?*

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 14. Maddesi'nde sağlık yardımlarının süresi sigortalının sağlık durumu ile tıp bilimi verilerinin esas alınması gerektiği açıktır.

Yani işçi, geçirdiği iş kazası ya da meslek hastalığından sonra işten atılsa bile eğer tedaviye ihtiyacı varsa SSK ona bu yardımı sağlayacaktır.

Sağlık yardımlarının başlayacağı süre, hastalığın tedaviyi gerekli kıldığı tarihte başlayacaktır.

İŞYERİNDE TEHLİKELERİN KONTROLÜ

İşyerinde sağlık ve güvenliği tehdit eden kimyasal maddelerin ve öteki tehlikelerin kontrol yöntemlerinde iki önemli nokta gözönünde bulundurulmalıdır:

- Kontrol yöntemleri çok etkili olandan, en az etkili olana kadar geniş bir yelpazeyi içerir.
- Tehlikenin tümüyle ortadan kaldırılması dışında hiçbir yöntem tek başına yüzde yüz etkili değildir. Dolayısıyla, her yöntem öteki yöntemlerle birlikte kullanılmalıdır.

SORU: *Genel olarak tehlike kontrol yöntemleri nelerdir?*

Tehlike kontrolü; ancak işyerindeki sağlık ve güvenliğe ilişkin sürekli çabanın bir parçası olduğunda etkili olabilir. Genelde işyerlerinde sorunlar daha ortaya çıkmadan önlenebilecektir.

SORU: *Eliminasyon nedir, nasıl yapılır?*

Tehlikeyi oluşturan maddenin, yöntemin ya da makinenın terk edilmesi en iyi çözümdür. Ancak çoğunlukla bu çok zordur ve maliyeti yüksektir. Yine de kansere ya da mutasyona neden olan maddeler, bedeli ne olursa olsun elimine edilmelidir.

Doğum bozukluklarına neden olan maddeler de mutlaka elimine edilmelidir.

İşverenler, işyerlerinde tehlikeye neden olan işi yapan işçinin yerine makine koyarak (otomasyona geçerek), tehlikeyi ortadan kaldırdıklarını sanırlar. Oysa tehlikeli işi yapan işçinin yerine makine koymak tehlikeyi ortadan kaldırmaz. Böylece tehlikeye maruz kalma azaltılsa bile; birilerinin tehlikeli maddeleri makinaya yüklemesi, makinanın çalıştırılması ve bakımını yapması gerektiğinden, olsa olsa tehlike, bu işleri yapan kişilerin üzerine kaydırılmış olur.

SORU: *İzolasyon nedir?*

İzolasyon yöntemleri; tehlikeyi elimine etmeden (ortadan kaldırmadan) İşçiyi tehlikeden uzaklaştırmaya yöneliktir.

Akılda tutulmalıdır ki; izolasyon yöntemleri tehlikeyi azaltmaz, sadece işçinin tehlikeye maruz kalma olasılığını azaltır.

Ayrıca, hiçbir izolasyon yöntemi tümüyle güvenli değildir. Tehlikeli madde, yöntem, makine fabrikada bulunduğu sürece, tehlike riski her zaman vardır. Hiçbir izolasyon yöntemi, tek başına yeterli değildir. Tehlikeye maruz kalma olasılığını en aza indirgemek için, değişik izolasyon yöntemleri bir arada kullanılmalıdır.

1. **Kapatma:** Tehlikeli maddelerin kapatılarak yok edilmesi, en etkin yöntemdir. Bu yöntemle kimyasal madde ya da süreç, işçilerle hiçbir şekilde doğrudan temas etmeyecek şekilde kapatılır. Bu durum kişisel koruyucularla (eldiven, önlük vs.) desteklenirse, çalışma ortamı göreceli olarak güvenli duruma getirilebilir.

Uzaktan kumanda sistemleri, kapalı odalar, tenteler, örtüler vs. kapatma yöntemlerinden sadece bir kaçıdır.

2. **Havalandırma:** Hangi maddeyle çalışırsa çalışsın, işyerinin havalandırılması kesinlikle şarttır. Ancak havalandırma; tehlikeli gazlara, tozlara, buhar ve dumanlara karşı çok sınırlı bir koruma sağlar.

Etkili bir havalandırma sistemi, her işçi için kimyasal maddeye bulaşmamış, temiz bir nefes alma ortamı sağlar.

Tehlikeli maddelerle dolu hava, kaynağından (tehlikeli maddenin ortama yayıldığı yerdan) alınıp uzaklaştırılabilirse ve bu hava çalışma ortamına geri dönmezse etkili bir havalandırma sistemi sağlanmış olur. Ancak böyle havalandırma sağlanmış olsa dahi, işyerine taze ve temiz hava sağlayan bir başka havalandırma sisteminin diğeriyle birlikte bulunması şarttır.

Birçok işveren ve yönetici işyerinde air-condition kullanımını, yeterli bir havalandırma sayma yanılgısı içindedirler. Gerçekte air-condition sistemleri havalandırma amacıyla değerlendirildiğinde pencereleri açmaktan bile daha az etkilidir. Çünkü air-condition sistemleri ile normalde, odadaki havanın günde ancak yüzde 80'i değişebilir.

Havalandırma sistemlerinin bakımı da son derece önemlidir. Filtrelerin temizliği, boruların sızdırmazlığı periyodik olarak test edilmelidir. Elektrik kesintilerine karşı havalandırma sistemleri için jenaratörler ve diğer yedek güç kaynakları hazır tutulmalıdır. Sistemin etkinliğini kontrol etmek için, özellikle stratejik bölgelerden hava örnekleri alınarak laboratuvarda test edilmelidirler.

3. **Yönetimlerin Değistirilmesi:** Zararlı maddelerin kullanımı ve atıkların işlenmesindeki yöntemlerin sağlığı uygun bir şekilde düzeltilmesi de önemlidir.

Temizlik malzeme ve araçların uygun olarak temizlenmesi, değiştirilmesi, bakımı ve atılması da önemlidir.

4. **Kişisel Koruyucular:** Kişisel koruyucular; eldiven, gözlük, önlük, çizme vs. gibi koruyucuların, işçiler tarafından bireysel olarak kullanımını içerir.

Pratik uygulamalarda bu yöntem en çok kullanılan yöntem olmasına karşı, son çare olarak düşünülmesi gereken yöntemdir.

Kişisel koruyucuların kullanımı ile tehlikeli maddelerin yalıtılması birbirine karşıt iki yöntem gibi düşünebilir. Kişisel koruyucularla işçi yalıtlanır ve tehlikeli ortamda çalışmaya itilir. Başka bir deyimle, işçi kişisel koruyucular kullanmak zorunda bırakılarak kontrol edilir, tehlike ise böyle bir durumda kontrol edilmez.

İdeal olarak kişisel koruyucular, ancak bütün öteki izolasyon yöntemleri kullanıldıktan sonra uygulanabilir. Bu yöntem, diğer yöntemler uygulanmadan tek başına kullanılmaz.

Birçok kez işyerlerinde işçiler, kişisel koruyucuları kendi parasıyla satın almak zorunda bırakılır. Bu durumda da eğitimsiz ve zaten düşük ücretle çalışan işçiler, doğal olarak bu harcamayı yapmazlar ve kişisel koruyucuların sınırlı yararından da pratikte yoksun kalırlar.

Kaza ve hastalıklarda işçiler, işveren ve işyeri yöneticileri tarafından, sık sık kişisel koruyucu kullanmamakla suçlanırlar. Birçok ülkede yasalar da, kişisel koruyucu kullanmadıklarında işçiyi sorumlu tutma eğilimindedir. Bu yaklaşım adaletli bir yaklaşım değildir.

Ayrıca, kişisel koruyucular genellikle işçinin çalışma yeteneğini azaltarak verimini düşürdüğünden, işverenin işçiye dayattığı kotalı ve parçabaşı işlerde işçiler koruyucu kullanmamaya itilirler.

Bunun yanında birçok koruyucu kötü tasarlanmıştır; işçinin fiziksel özelliklerine uymaz, işçiye rahatsızlık verir. Hatta kimi durumlarda dikkati dağıtarak, işçinin konsantrasyon ve koordinasyonunu bozar, kazalara neden olabilir.

1981 yılında Amerikan hükümetinin yaptırdığı bir araştırma, standart çalışma eldivenlerinden bir çoğunluğunun birçok kanserojen sıvı kimyasal madde karşısında etkisiz olduğunu göstermiştir.

Ülkemizde işçilerin eğer verilmişse kişisel koruyucu kullanmaması işçinin sorumluluğunu oluştursa bile; kazanın meydana geldiği işte kişisel koruyucu kullanmanın kazayı ne kadar azaltacağı, işçiye verilen malzemenin yeterli olup olmadığı gibi incelemelerin yapılması gerekir. Çünkü eğer verilen malzeme, tehlikeyi önlemeye yeterli değilse; işverenin sorumluluğu doğacaktır. Ayrıca yasalarımıza göre, işverenin yeterli nitelikte koruyucu malzemeyi işçiye vermesi de yeterli olmayıp, bu malzemenin kullanılıp kullanılmadığını denetlemesi de gereklidir.

"*İşverenin işçilere gözlük sağlama yükümünü yerine getirmiş sayılması için, bu gözlüğün istenilen vasıflara uygun olması gerekir. Öbür yandan gözlük sağlamayan işverene %25, gözlüğü kullanmayan işçiye %75 oranında kusur yükletilmesi, İş Kanunu'nun işçiyi koruyucu hükümleri karşısında isabetsizdir*." (Yargıtay 9 H.D. 9,2,1982 T., 145 E., 1254 K,)

"*İşverenin sigortalıya saçlarını bağlaması için başörtü vermesi yeterli olmayıp, verilen araç ve gereçlerin işin gereğine uygun olarak kullanılmasını sağlamak yükümlülüğü de vardır*" (Yargıtay 10. H.D. 27.11.1980 T., 6168 E., 6923 K.)

"*Emniyet kemerinin kullanılmasını sağlamaması bakımından işveren kusurlu kabul edilmemesi açıkça yasaya aykırıdır*." (Yargıtay H.D. 28.1.1982 T., 146 E., 322 K.)

Yinede kişisel koruyucular, tehlike kontrolünün bir cephesini oluştururlar. Eğer kişisel koruyucuları kullanmak gerekiyorsa aşağıdaki sorumluluklar paylaşılmalıdır:

Kişisel koruyucu malzeme üreticileri:

- Uygun tasarım ve test (Uygun tasarım; rahatlığı bozmayan, etkin ve verimliliği azaltmayan tasarım demektir),
- Kullanımın açık ve işçinin anlayacağı bir dille açıklanması.

İşveren ve işyeri yönetimi;

- İşçilerin eğitimi,
- Her işçiye yeteri kadar koruyucu sağlanması, bunların gerektiğinde değiştirilmesi ve temizlenmesi.

İşçiler;

- Koruyucunun kullanımının ve bakımının öğrenilmesi,
- Uygun kullanılması, bakımının yapılması,
- İşyeri dışında koruyucunun kullanılmaması,

Hükümet;

- Koruyucularla ilgili bilgilerin sağlanması,
- Koruyucuların kontrolü (Hem üretici firmanın, hem de işyerlerinin),
- Koruyucuların kalite standartlarının belirlenmesi ve uygulatılması.

SORU: ***Etiketleme ve işaretleme gerekli midir?***

Güvenli ya da tehlikeli olsun, her kimyasal madde kabı radyoaktif madde veya makine aşağıdaki noktalar hakkında bilgileri içeren etiketlerle işaretlenmelidir.

1. İçeriği (Hem ticari markası, hem de bilimsel ismi, ayrıca bileşenleri),
2. Uzun ve kısa vadeli sağlık ve güvenlik riskleri,

3. Kullanımı, saklanması, taşınması ve atılması ile ilgili uygun yöntemler,
4. Üretici ve adresi,
5. Kayıt numarası.

Bu bilgiler kimyasal madde kabının, radyoaktif maddenin ya da makinanın açıkça görülebilir bir yerinde ve işçinin ana dilinde olmalıdır.

İşveren etiketlemeyi yapmıyorsa, siz kendiniz yapınız!

Etiketler, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi içindir.

Yeni işçilere, ilk iş olarak bu etiketleri okumayı öğretiniz, standart renk kodları gösteriniz.

YANGIN KONTROL

Yangın, üç etmenin bir arada bulunmasıyla gerçekleşir: Isı, yanıcı madde ve oksijen. Bu üç etmene herhangi birini azaltır ya da ortadan kaldırırsanız yangın önlenmiş ya da kontrol altına alınmış olur.

Kimi kimyasal maddeler (özellikle oksitleyiciler), hava almadan da yanıcı olabilir. Çünkü oksijenden yapılmışlardır. Bunlara örnek olarak peroksit ve hidroksitler gibi kostik ve aşındırıcı maddeler verilebilir.

Yangını önlemek için işyerindeki bütün kimyasal maddelerin bilimsel isimleri işyerinde ve işyerinin bulunduğu il ve ilçedeki yerel itfaiye teşkilatında bulunmalıdır. Böylece yangın durumunda itfaiye teşkilatı, yangının niteliğini ve söndürülme yöntemini belirleyebilir; yangını da kolayca söndürülebilir.

Kural olarak 60 derece altında yanma sıcaklığında sahip her malzeme parlayıcı olarak sınıflandırılır. Böyle malzemeler, mutlaka etiketlenmelidir.

Birçok yangının nedeni elektrik kontağıdır. Elektrik kontağı, yapının eskiliğinden ve yetersizliğinden, sigortaların çalışmamasından ortaya çıkar.

İşyerinin her yerinde yangın söndürücüler el altında bulundurulmalıdır.

Bütün işçi ve işverenler, işyerindeki yanıcı ve parlayıcı malzemeler hakkında bilinçli olmalı, her işçi yangında ne yapılacağını bilmelidir.

GAZ KAÇAKLARI

Gaz kaçakları, üretimde kimyasal maddelerin kullanıldığı fabrikalarda zaman zaman görülür. Kimi durumlarda yangın ya da bir patlama sonucunda kritik miktarlarda zehirli gaz çevreye yayılarak birçok kişinin yaralanmasına ya da ölümüne neden olabilir. Ancak gaz kaçağının hemen farkedilmeyecek kadar küçük miktarlarda olması, daha sık görülür. Birkaç işçi bayılana kadar saatler geçebilir. Çünkü gazların çoğu gözle görülmez ve kokusuzdur.

Üretim sürecinde kullanılan maddelerin çoğu, yan ürün olarak gaz oluştururlar. Kimi gazlar da üretimde doğrudan kullanılırlar.

Sülfür oksitleri ve azot bileşikleri gibi birçok gaz, işyeri atmosferinde çok sık bulunur ve çeşitli hastalıklara neden olabilirler. Benzen buharı, plastik reçinelerin mürekkeplerin ve diğer çözücülerin kullanıldığı işyerlerinde çok yaygın olarak bulunur. Gaz ve buharlar, yavaş yavaş düşük yoğunluklarda havaya karıştığında zararlı olabilmelerine karşın tespit edilmeyebilirler. Bu yüzden işyeri havasından sık sık örnekler alınıp, laboratuarda test edilmesi şarttır. En ufak bir gaz kaçağından kuşkulandığınızda ya da yeni bir makine veya kimyasal madde ile işyerinde ilk kez çalışmaya başladığında; işyeri havasının kimyasal analizini isteyiniz.

İşyerindeki potansiyel gaz kaynaklarından her işçi haberdar olmalı, gaz kaçağında ne yapılması gerektiğin bilmelidir.

ÇEVREYİ KORUMA

Endüstride kullanılan maddelerin çoğu, çevreye bırakıldıklarında havada, toprakta, suda ve dolayısıyla besinlerde birikerek, topluma zararlı etkilerde bulunur.

Bu nedenle işçiler, toplumsal baskı grupları, meslek örgütleri, yerel yönetimler ve hükümet yetkilileri birlikte davranmalı ve zehirli atıkların kontrolü için gereken yasal düzenlemeleri yaptırmalı ve uygulatmalıdırlar.

Çevre yasaları ve bunları uygulayanlar, çevre sağlığının korunmasından ödün vermemelidirler. Ancak uzun vadede, sağlık ve güvenlik ilkelerine uyan endüstri topluma yararlı olabilir.

Bu; zehirli maddeler yerine daha güvenli alternatiflerin kullanımını, tehlikeli endüstrileri şehirlerden yeterli uzaklıkta konumlandırmayı ve sürekli kontrol etmeyi içerir.

Yasaların uygulamasında, kamuoyu baskısından öte; çevre sağlığını korumaya ve riskleri azaltmaya yönelik mühendislik teknikleri de vardır.

Bunlar örnek olarak; kimyasal madde tanklarının sızdırmayacak şekilde yapılması, havalandırmada karbon filtrelerinin kullanılması, asit ya da baz atıklarının nötralize edildikten sonra çevreye bırakılması gösterilebilir.

Bütün sıvı ve katı (özellikle metaller) atıklar kaynağında işlenerek zararsız hale getirmeli, asla nehirlere, denize, göllere, tarım yapılan toprağa ve yerleşim yerlerinin yanına atılmamalıdır.

BİLGİLENME VE EĞİTİM

Fabrikayı avucunuzun içi gibi tanıyınız. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kurulu (İSİG) etkin olacaksa, sorumlu olduğu bölgeyi iyi

tanımak zorundadır. Ayrıca işçi sağlığı iş güvenliği kurulu planlarını ve stratejilerini formüle edebilmek için, fabrika hakkında temel bilgilere sahip olmalıdır. İşçi sağlığı iş güvenliği kurulu, işçi temsilcileri ve öteki işçilerle birlikte, hatta işverenin de katılımıyla temel bilgilere sahip olmalıdır. İşçi sağlığı iş güvenliği kurulu, işçi temsilcileri ve öteki işçilerle birlikte, hatta işverenin de katılımıyla temel bilgileri araştırıp, incelemeler yapıp, bunlar hakkında da kayıtlar tutarak toplayabilir.

Temel bilgiler bir kez edinildikten sonra, daha ayrıntılı bilgiler gerektiren potansiyel tehlike ve durumları saptamada da kullanılabilir. Böyle elde edinilen bilgiler de eğitim programları ile yeni işçilerin yönlendirilmesinde çok değerlidir.

Temel bilgi dökümanları işyerinizdeki sağlık ve güvenlik kütüphaneniz için en temel başvuru metnidir.

SORU: *İşyerinizde tutulabilecek temel bilgi dökümanları nelerdir?*

İşçilerin ve işverenlerin her fabrika ya da atölyede, sağlık ve güvenlik konularında etkin çalışma yapabilmesi için gerekli altı temel doküman vardır.

1. İşyeri planları
2. Sağlık ve güvenlik konusunda işletme politikaları,
3. İş profilleri,
4. Üretim şemaları,
5. Kimyasal ve radyoaktif madde kayıtları,
6. Makine ve ekipman kayıtları.

SORU: *İşyeri planları nedir, nerelerde kullanılır?*

İşyeri planlarını, kroki olarak düşünmek gerekir. Çeşitli bilgileri içeren planlar, işyerinin durumunu kuşbakışı görmek için son derece değerlidir.

Yapacağınız plan (kroki), ölçeğe uygun olarak çizilmeli, bütün çalışma alanlarını ve diğer alanları içermelidir. Krokinin üzerinde aşağıdaki yerler işaretlenmelidir.

- İlkyardım ve yangın söndürme araçlarının yeri,
- Bütün çıkışların, yangın merdivenleri ve asansörlerin yeri,
- Bütün lavobolar ve duşların yeri,
- Güvenlik araçlarının saklandığı depoların yeri,
- Bütün ışıklandırma ve güç araçlarının yeri,
- Bütün telefonlar ve diğer iletişim araçlarının yeri,
- Yemekhane ve çamaşır yıkama alanlarının yeri,
- Bütün çöp atma alanlarının yeri,
- Kütüphane ve toplantı odasının yeri,
- İlaçlar ayrı yerde ise bunların bulunduğu yer,
- Bütün bölümlerin adları.

Bunlara ek olarak, aşağıdaki konularda ayrı krokiler ve planlar hazırlanabilir.

- Her bir bölüm için acil çıkış yolları,
- Her bir bölümün havalandırma sistemleri,
- Her bir bölüm için çöp atma sistemleri,
- İşyerindeki tehlikeli ve güvenli bölgeler,
- İşyerinde sigara içilebilen ve içilemeyen bölgeler.

Kullanımı: Büyük bir fabrika ya da işyerinin haritası durumunda olan işyeri planları, durumun kuşbakışı görülebilmesini, tehlikelerin işaretlenebilmesini ve izlenmesini sağlar. Böylece işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yapılması

gereken işçi eğitimlerinin ve daha bir çok konunun hedefleri kolayca belirlenebilir.

Değişik konularda ayrı olarak hazırlanacak krokiler sayesinde sorunlar hem bağımsız, hem de birbirleriyle ilişkileri bakımından değerlendirilebilir. Krokilerde değişik renklerin ve ya sembollerin, hareketli parçaların kullanılması, harita ve planların kolaylıkla anlaşılmasını sağlar.

SORU: ***Sağlık ve güvenlik konusundaki işletme politikası nerelerde kullanılır?***

Bunlar şirketin yangın, patlama, kaza, yaralanma, gaz kaçağı, zehirlenme gibi acil durumlardaki sağlık olanakları, hastalık izinleri, periyodik muayeneler, sağlık ve güvenlik eğitimi v.b. konulardaki politikasını ve prosedürlerini de içerir.

Kullanımı: Yazılı hale getirilmiş işletme politikası, işçiler ve işverenler arasındaki sağlık ve güvenlik sorunlarında açıklık sağlar.

SORU: ***İş profilleri nedir, nerelerde kullanılır?***

Bu işyerinde yapılan bütün işlerin, işyeri yapan bütün işçilerin, her birimde kullanılan kimyasal maddelerin, makine ve ekipmanların tam tarifli listesidir. Aslında her işletme yönetiminin, işe yeni başlayan her işçiye, yazılı bir iş profili vermesi gerekmektedir.

Kullanımı: İş profilleri, yeni işçileri yapacağı işle ilgili tehlikeler konusunda eğitmekte kullanılır. İşyerinde yapılacak çeşitli nitelikteki araştırmalarda da kullanılabilir. Örneğin; herhengi bir işte kullanılan maddelerin zehirliliği, öteki işlerde kullanılan maddelerle karşılaştırılarak işyerindeki hangi işlerin daha tehlikeli olduğu konusunda bir düşünce edinebilir.

İş profilleri ayrıca işçi hastalandığında hekimine; tazminat davalarında avukatına önemli bilgiler sağlayabilir.

SORU: *Üretim şemaları nedir, nerelerde kullanır?*

Üretim şemaları, bütün üretim hatlarını ve her bölümde ne olup bittiğini tanımlayan basit diyagramlardır (şemalardır). Üretim şemaları, işyerindeki her işi, bu işte kullanılan ekipman ve kimyasal maddeleri göstermelidir. Ayrıca o işi yapan işçilerin isimleri de diyagrama eklenmelidir.

Kullanımı: Üretim şemaları, işçilerin takım olarak birbirleriyle nasıl ilişkide bulunduklarını göstermek ve paylaştıkları sağlık riskleri konusunda eğitim yapmak bakımından çok yararlıdır.

Şemalar ayrıca, her bölümde ve çalışma bölgelerinde kullanılan tehlikeli ve zehirli maddelerin bir özetinin yapılmasında, yangın kontrolü ve acil durumlarda müdahale planı hazırlanmasında yaşamsal bilgiler sağlayabilir. Uygun çöp atık planlaması da bu şemaların yardımıyla yapılabilir.

SORU: *Kimyasal ve radyoaktif madde kayıtları nedir, nerelerde kullanılır?*

Bu, fabrika ya da atölyede kullanılan tüm kimyasal ve radyoaktif maddelerin tam listesidir. Her maddenin bilimsel ismi, içeriği, satıcı ve üreticilerinin isim ve adresleri, kullanıldığı işler ve saklandığı yerler bu kayıtlarda yer almalıdır.

Böylesi bir kayıt, her bir madde için hazırlanmış malzeme güvenlik bilgi formlarından da oluşabilir.

Kullanımı: Kimyasal ve radyoaktif madde kayıtları, işyerinde tutulması gereken belki de en önemli dökümandır. Maddelerin bilimsel isimlerini ve nasıl kullanıldıklarını bildikten sonra, bu maddelerin sağlık risklerini ve nasıl denetlenmesi gerektiğini de kolayca bulabilir ve öğrenebilirsiniz. Ayrıca işçilerin maruz

kaldığı maddelerin bilimsel isimleri bilinmeden, meydana gelen hastalıkların teşhisi ve tedavisi yapılmayabilir.

Kimyasal maddelerin bilimsel isimlerini işçilerin bilme hakkını, Birleşmiş Milletler Örgütü ve birçok ülkenin hükümeti, yasalarla güvence altına almıştır. Belki bazı kimyasal formülasyonlarda yer alan kimyasal maddelerin oranları ticari sır olabilir. Ancak endüstride kullanılan hemen hemen hiçbir kimyasal maddenin bilimsel ismi ticari sır olamaz. Ayrıca birçok kimyasal madde üzerindeki patentler, zaman geçtikçe artık şirket sırrı olmaktan çıkar.

SORU: *Makine ve ekipman kayıtları nedir, nerelerde kullanılır?*

Makine ve ekipman kayıtları, adından da anlaşılacağı üzere işyerinde kullanılan kimyasal maddeleri, gürültü düzeyini, radyasyon yayıp yaymadığını, yayıyorsa tipini ve miktarını, üreticisinin ve servisinin adını ve adresini içermelidir.

Kullanımı: Makine ve ekipman kayıtları, işyerinde belirli bölgelerdeki sağlık ve güvenlik ehlikelerini anlatmakta; işçileri ve çevreyi korumak için ne tür teknik kontroller uygulanması gerektiğini belirlemekte yararlıdır.

SORU: *Malzeme güvenlik bilgi formları nedir, nerelerde kullanılır?*

Büyük kimyasal madde üreticileri arasında, sattıkları her endüstriyel kimyasal madde için malzeme güvenlik bilgi formu hazırlamak yaygınlaşmaktadır. Bununla birlikte, üreticileri bunu hazırlamaya zorlayacak yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Kimi ülkelerde hükümetler kimyasal maddelerin ani tehlikelerinden kaçmak üzere, dikkat çekici etiketler kullanmayı zorunlu kılmaktadır. Ancak uzun vadeli ya da kronik tehlikeler hep göz ardı edilmektedir.

Kullandığımız her kimyasal maddeye malzeme güvenlik bilgi formu hazırlatmanız ve/veya hazırlamanız için 4 neden vardır:

1. Formlar, ticari isimli kimyasal maddelerin bilimsel isimlerini içerir. Bilimsel isimlerle o kimyasal maddenin sağlığa zararları ve korunma yöntemleri konusunda kolayca bilgi edinilebilir.
2. Formlar, işçileri ve işverenleri malzemenin kullanılması ve saklanması konusunda alınacak önlemler konusunda eğitmekte kullanılabilir.
3. Formlar, tazminat davalarında yasal kanıt olarak kullanılabilir.
4. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işvereni ikna etmekte kullanılabilir.

SORU: *İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu üyesi malzeme güvenlik bilgi formlarını nasıl edinilebilir?*

Bunu öncelikle işverenin sunması gerekir. Eğer işveren, kimyasal maddeler hakkında tam bilgi sağlayamıyorsa, kimyasal maddenin ambalajı üzerindeki etikete bakılmalıdır. Buradan üreticinin ya da satıcının adı ve adresi öğrenilebilir. Üretici ya da satıcı firmaya telefon ederek, yazarak ya da bizzat gidilerek Malzeme Güvenlik Bilgi Formlarının verilmesi ya da orijinal üreticinin adı ve adresi alınabilir. Bir hekimden veya avukattan formu istemesi rica edilebilir. Eğer ambalajdan kimyasal madde üreticisinin ya da satıcısının adı ve adresi bulunamazsa, kimyasal maddenin fabrikada kim tarafından satın alındığının bulunması gerekecektir.

Kimyasal maddeyi satın alan kişi ya da fabrikadaki sipariş formları, kimyasal maddenin satıcısını bulmaya yardımcı olabilir. Satıcı belirlendiğinde, satıcıdan kataloglar istenerek ilgili kimyasal maddenin üreticisi de bulunabilir.

SORU: *Malzeme güvenlik bilgi formları güvenilir midir?*

Malzeme güvenlik bilgi formlarında yer alan önlemler, genellikle ani tehlikeleri önlemek üzere hazırlanmıştır. Eğer malzeme güvenlik bilgi formları maddenin uzun vadeli risklerinden hiç sözetmiyorsa, uzun vadeli tehlikelerin varolduğunu, ancak bunun belirlenebilmesi için kimyasal maddenin yeterince test edilmediğini varsaymak en iyisidir.

Ayrıca bu formlardaki sağlık ve güvenlik risklerinin tanımı, çoğu kez tıbbi araştırma sonuçlarından farklı olmaktadır. O halde bu formlardaki sağlık ve güvenlik önlemlerini, mutlak olarak alınması gereken en az önlemler olarak değerlendirmek ve tıbbi metinlerdeki önlemleri temel olarak almak gerekir.

İŞYERİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ORGANİZASYONU

İşyerlerinde, işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlayacak önlemlerin alınması, işçilerin sağlık ve güvenlik konusunda denetleme mekanizmesına etkin katılımıyla olanaklıdır. Birçok ülkede bu mekanizma için herhangi bir yasal kurul bulunmamakta, yasalarla iş güvencesine sahip olan işçiler, işten atılma korkusu olmaksızın bir araya gelerek sağlık ve güvenliklerini korumak için gerekenleri yapmaktadır. Ülkemizde ise, her an işten atılma korkusuyla dolu olan işçilerin bir araya gelerek hareket etmeleri zorlaşmaktadır. Ancak ülkemizde yasalarda düzenlenmiş kurullar, diğer ülkelerdeki kadar olmasa bile işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önemli kazanımlar elde etmektedir.

SORU: *İşyerindeki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu nedir, hangi işyerlerinde kurulur?*

İş Kanunu'nun 76. Maddesi, uyarınca çıkartılan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük", uyarınca sanayi

işlerinin görüldüğü, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı ve en az 50 işçinin çalıştığı işyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu'nun oluşturması zorunludur. 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde, adı geçen kurulun yasal olarak kurulması zorunluluğu yoktur.

İşyerlerinde çalışan işçi sayısının 50 ya da daha fazla olup olmadığını belirlerken işyerinde büro kısmında ve fabrika kısmında çalışan herkesin sayılması, yani işyerinde kapsam-içi, kapsam-dışı statüsünde bulunan herkesin birlikte değerlendirilmesi gerekir.

İşverene bağlı fabrika, müessese, işletme veya işletme grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde, bunların her birinde ayrı birer işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulmalıdır.

SORU: *İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun çalışma usulü nedir?*

Kurul, en az ayda bir defa toplanmak zorundadır. Ayda birden çok toplanmasıda mümkündür. Toplantının yeri, günü, gündemi ve saati, kurul başkanı tarafından, toplantıdan en az 48 saat (2 gün) önce kurul üyelerine bildirilmelidir. Kurulunun olağan toplantılarının süresi, toplam olarak ayda 24 saati geçmez. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilir. Kurulun toplantılarında geçen süreler günlük çalışma süresinde sayılır. Kurul toplantılarını günlük çalışma saatleri içinde yapar.

Kurul üye sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararla oy çokluğuyla verilir. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Her toplantıda görüşülen konularla ilgili olarak bir tutanak hazırlanır. Bu tutanak toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. Toplantıda alınan kararlar, gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere duyurulmasında fayda olunan konular işyerinde ilan edilir.

Her toplantıda, önceki konuya ilişkin kararlar ve bununla ilgili uygulamalar hakkında başkan ve kurulun sekreteri tarafından

kurula gerekli bilgiler verilir ve gündeme geçilir. Kurulun toplantısı için gerekli yeri, araç ve gereci işveren sağlamakla yükümlüdür.

SORU: Kurul kimlerden oluşur? Kurula katılan işçi temsilcilerinin sayısı artırılabilir mi?

Tüzüğe göre, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu aşağıdaki kişilerden oluşur.

- İşveren veya işveren vekili,
- İşveren güvenlik şefi, yoksa işyerinde çalışan işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında görevli teknik bir kişi,
- İşyeri hekimi,
- Sosyal işler danışmanı, yoksa personel veya sosyal işleri yürütmekle görevli teknik bir kişi,
- Varsa sivil savunma uzmanı,
- İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya ustaların kendi aralarından seçecekleri bir işçi,
- İşyerinde sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri bir işçi, işyerlerinde sendika temsilcisi yoksa işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek bir işçi.

Kurula katılacak formen, ustabaşı veya ustaları ile işçi temsilcilerinin aynı usulle birer de yedekleri seçilir.

Görüldüğü gibi işçi sağlığı ve işgüveniği kurulunda görev alan işçi sayısı çok düşüktür. Bu da kuruldan çıkan kararların niteliğini etkilemektedir. Ancak tüzükte sayılan kişiler dışında kalan kişilerin, adı geçen kurula katılmalarını engelleyen bir kural bulunmamaktadır. Nitekim çoğu işyerinde işveren kesiminden daha çok kişi kurula katılmaktadır.

SORU: ***Kurulun görevleri nelerdir?***

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük'ün 4. Maddesi'nde kurulun görevleri tek tek sayılmıştır.

Bunları sıralarsak:

a) İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tedbirleri tespit etmek ve işveren veya işveren vekiline tekliflerde bulunmak,

b) İşyerinin niteliğine uygun bir işçi sağlığı ve iş güvenliği iç yönetmeliği taslağı hazırlamak, bunu işverenin onayına sunmak daha sonra da yönetmenliğin uygulanmasını izlemek,

c) Makine ve tezgahlara gerekli koruyucuların güvenli bir şekilde yerleştirilmesi, uygulanan çalışma usulleri, kullanılan malzeme, işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlayacak bir düzen kurulması için işverene veya işveren vekiline tekliflerde bulunmak,

d) Ölüm veya sürekli iş görememezlikle sonuçlanan her iş kazası veya meslek hastalığında, yada işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma, inceleme ve soruşturmaya yapmak, alınması gereken önlemleri bir raporla işverene yada işveren vekiline vermek,

e) İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitim ve öğretimi planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlayıp işverenin onayına sunmak, kabulü halinde uygulanmasını izlemek,

f) İşyerinde bu konuyla ilgili yayınlar hazırlamak, konferanslar verdirmek ve benzeri çalışmalarda bulunmak,

g) Tesislerin bakım ve onarımlarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve kontrol etmek,

h) İşyerinin özelliklerine göre, işçilerin periyodik sağlık muayene ve kontrollerinin yapılıp yapılmadığını izlemek, bu konuda işverene teklifler götürmek,

i) Sağlık ve güvenlikle ilgili yenilikleri izlemek, bu konudaki bilgileri toplamak ve değerlendirmek, bunların işyerinde uygulamasını sağlamak,

j) İşyerinde yangınla ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmasını izlemek, bu konuda işverene teklifler götürmek,

k) İşyerinde sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yıl ki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları tespit etmek ve işverene teklifte bulunmak.

SORU: ***Aynı işverene bağlı birden çok kurul arasında işbirliği nasıl sağlanacaktır.***

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük'ün 6. Maddesi'ne göre işveren, kendisine ait birden çok işyerlerinin her birinde kurulacak işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla, bu işyerlerine ait işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili raporları en az 6 ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarını toplayarak incelemek zorundadır. Bu toplantılar sonucunda bir rapor hazırlanır.

İşveren bu raporları gözönünde tutarak alınması gereken önlemleri tespit eder ve uygulamasını sağlar.

SORU: ***İşveren kurul kararlarına uymak zorunda mıdır?***

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük'ün Kurulların Ödev ve Yetkileri başlıklı 4. Maddesi, kurulların yetkilerini "*İşverene veya işveren vekiline tekliflerde bulunmak...*" şeklindeki ifadelerle tanımlamıştır.

Bu maddeye görev kurulun aldığı kararlara işveren uyup uymamakta serbestmiş gibi gözükmektedir. Oysa kurul kararları, içinde yaptırımı da içermektedir. Şöyle ki;

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurul tutanaklarında yer alan eksikliklerin altına kurul toplantısına katılan işveren veya işveren vekili de imza atmaktadır. Yani işveren veya vekili işyerinde bu aksaklıkların varlığını kabul ederek, önlem alınması gerektiğini kabul etmektedir.

Bu durumda artık kurul kararları, istişari niteliğinden sıyrılıp, yapılması gereken kararlar haline gelmektedir.

Kurulun istişari niteliği, önerilerin tutanağa yazılmasına karar verilip verilmediği sırada geçerliği kurulca karar alınıp, bir kez tutanağa yazıldı mı, işveren altına imza attığı bu karara uymakla yükümlüdür.

Kaldı ki, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden işyerini denetlemeye gelen müfettişler, işyeri işçi sağlığı ve iş güvenliği kurul tutanaklarında yer alıp da işyerinde giderilmeyen eksiklikler, işverenin aleyhine sonuç doğurabilir.

İşyeri işçi sağlığı ve iş güvenliği kurul tutanakları, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarında açılan davalarda da delil niteliğindedir.

Bütün bu nedenlerden dolayı, kurul kararları yaptırım gücüne sahiptir, uyulmadığında işverinin sorumluluğunu doğurabilir.

SORU: ***50'den az işçi çalıştıran küçük işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin olarak sendika temsilcisi ne yapabilir?***

İş Kanunu'nun 76. Maddesi'ne göre çıkarılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük'e göre, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulmamaktadır.

Bu nedenle, küçük işyerlerinde sendika temsilcilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu olan işyerleri gibi, sorunlarını işverene aktarma olanakları yoktur.

Bu durumda olan sendika temsilcileri, her ne kadar işyerinde her ay işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkında toplantı yapılmıyorsa da, konuya ilişkin düzenleyecekleri raporları işverene iletmelidir.

Eğer işveren, raporlarda yer alan önlemleri almıyorsa, durum bir yazıyla bağlı bulunan sendika şubesine gönderilmeli, şube işyerini ilgili mercilere şikayet etmelidir.