

İGU BİRLİK

İş Güvenliği Uzmanları Birlik Platformu Dergisi



SEKTÖRDEN BAŞLICA
HABERLER
SF.6

KAHRAMANMARAŞ'TA
KİMSE YOK MU?
SF.11

İŞ GÖRÜŞMESİNDE
DİKKAT EDİLECEK 7 MADDE
SF.21

EMEĞİ GEÇENLER

Tasarım ve Edit
Armağan Altıncaynak

Tasarım
Neşe Erenci

Sektörden Haberler
Metin Kılınc

Yazı Düzenleme
Hümedeniz Harmancı

Yazı Düzenleme
Zeynep Nihan Türegün

Yazı Düzenleme
Neşet Pehlivan

Yazı Düzenleme
Munise Özöksel

Köşe Yazısı
Ümit Turan

Köşe Yazısı
Ceyla Tengiz

Köşe Yazısı
Ercan Kırıcılar

Köşe Yazısı
Erkan Gün

Köşe Yazısı
Hasan Bulut

Köşe Yazısı
Meltem Tuna Kırıcılar

İÇİNDEKİLER

3

Biz Kimiz?

4

KOMİSYONLARIMIZ

6

**BORNOVA'DA KULE
VİNÇ KAZASI**

Sektörden Haberler

7

BASIN AÇIKLAMAMIZ

Sektörden Haberler

8

**AMASRA MADEN
FACIASI**

Sektörden Haberler

11

**KAHRAMANMARAŞ'TA
KİMSE
YOK MU?**

Köşe Yazıları

12

**İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ
GÜVENLİĞİ
MÜCADELESİNDE
'PROFESYONELLER'
ÜZERİNE**

Köşe Yazıları

14

**CUMHURİYETİN İLK
DÖNEMİ VE İSG**

Köşe Yazıları

15

**OSGB'LER VE "İŞ
GÜVENLİĞİ TİCARETİ"**

Köşe Yazıları

16

**GÜNAH KEÇİLİĞİNDEN
KURBANLIK
KOYUNLUĞA: İGU**

Köşe Yazıları

18

**İŞ GÜVENLİĞİ
UZMANI'NIN ŞANTİVE
GÜNLÜĞÜ**

Köşe Yazıları

20

**BALIK KILÇIĞI (SEBEP-
SONUÇ) DİYAGRAMI**

Akademi

21

**İŞ GÖRÜŞMESİNDE
DİKKAT EDİLECEK 7
MADDE**

Akademi

22

**İŞ GÜVENLİĞİ
UZMANLARINA
ÖNERİLER**

Akademi

24

**İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN
TESPİT VE ÖNERİ
DEFTERİNE YAZILMASI
GEREKEN KONU
BAŞLIKLARI FİKİRLERİ**

Akademi

26

**MAKİNE
KORUYUCULARININ
ÖZELLİKLERİ**

Akademi

**6 ŞUBAT 2023 TARİHİNDE, 9
SAAT ARAYLA GERÇEKLEŞEN
7.7 VE 7.6
BÜYÜKLÜKLERİNDEKİ
KAHRAMANMARAŞ DEPREM
FELAKETLERİNDE YAŞAMINI
YİTİREN
YURTTAŞLARIMIZIN
AİLELERİNE BAŞ SAĞLIĞI,
YARALANAN
YURTTAŞLARIMIZA ACİL
ŞİFALAR DİLİYORUZ...**

Biz Kimiz?

27.07. 2022 tarihinde İzmir'de kurulan İş Güvenliği Uzmanları Birlik Platformu, yüz yüze yapılan toplantılar ile amaç ve ilkelerini gerçekleştirmek üzere karar almaktadır.

İGU Birlik Platformu, iş güvenliği uzmanlarının mesleki gelişimlerini arttırmak için mesleki gelişim komisyonu, yoğun şikayet alan OSGB'lerin uzmanlarla paylaşılması için OSGB kara listesi oluşturma komisyonu, platformun sosyal medyadaki duyurularını arttırmak için sosyal medya komisyonu ile çalışır.

Kuruluşundan bu yana toplantılarda; İzmir bölgesi için iş güvenliği uzmanları ortak maaş skalası, OSGB kara liste çalışmaları, komisyonların kurulması, mesleki gelişim için alınacak aksiyon çalışmaları, iş kazalarında iş güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları sorunların aşılması için hukuksal destek çalışmaları yapılmıştır.



İş Güvenliği Uzmanları Birlik Platformu, iş güvenliği uzmanlarının sosyoekonomik haklarının korunması ve geliştirilmesi fikri ile 27.07.2022 tarihinde İzmir'de kurulan, iş güvenliği uzmanlarının bulunduğu bir topluluktur.

AMAÇ VE İLKELER

- 1.1.Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği normlarının iyileştirilmesini,
- 1.2.İş güvenliği uzmanlarının ekonomik, sosyal haklarının korunması ve geliştirilmesini, sahip olduğu tüm haklarının savunulmasını,
- 1.3.İş güvenliği uzmanları arasındaki dayanışma ve birliği sağlamayı temel AMAÇ ve İLKE sayar.

PLATFORMUN ÇALIŞMA YÖNTEMİ

- 2.1.İş güvenliği uzmanlarının sorunlarının çözümü için mücadele eden dernekler, sendikalar, odalar, barolar gibi örgütlerle ortak çalışmalar yapar.
- 2.2.Üyelerinin mesleki gelişimi için eğitim ve belge paylaşımı yapar.
- 2.3.İş kazalarında bireysel olarak hak kaybına uğrayan iş güvenliği uzmanlarıyla dayanışma içinde olur.
- 2.4.İş güvenliği uzmanlarının maaş skalasının belirlenmesi için meslek odalarıyla çalışma yapar.
- 2.5.Çalışmalarını ve amaçlarını topluma duyurmak için bilgilendirme ve propaganda çalışmaları yürütür.
- 2.6.İş güvenliği uzmanlarının ekonomik ve sosyal haklarının korunması için;
 - a)Kiralık sertifika kullanan
 - b)İSG Kâtip sisteminden atama yapıp firma ziyaret için gerekli şartları sağlamayan
 - c)Çalışanlarına belirlenen skalanın altında maaş veren,
 - d)Çalışanının sigorta primlerini tam yatırmayan,
 - e)İSG Kâtip atamalarını düzenli olarak güncellemeyen,
 - f)Çalışanına mobbing uygulayan
 OSGB'ler hakkında KARA LİSTE çalışması yapar.

Komisyonlarımız

İş Güvenliği Uzmanları Birlik Platformu, etkinliğini arttırmak için üç farklı komisyona ayrılmıştır. Komisyondaki üyeler, İGU Birlik Platformu amaç ve ilkeleri doğrultusunda çalışır ve karar alır. İş sağlığı ve güvenliği ile herhangi bir ticari bağı olmayan her iş güvenliği uzmanı meslektaşımız İGU Birlik Platformu komisyonlarına katılabilir, mesleğimizin gelişmesi için katkıda bulunabilir.

Mesleki Gelişim Komisyonu

İş güvenliği uzmanlarının mesleki gelişimi için çalışır. Uzmanların yararlanabileceği kaynakları toplama ve yayma çalışmaları yapar. İGU Birlik Dergisi çalışmalarını yürütür.

Sosyal Medya Komisyonu

İş Güvenliği Uzmanları Birlik Platformu'nun faaliyetlerini sosyal medyada yayınlamak için iletişim çalışmalarını yürütür.

OSGB Kara Listesi Oluşturma Komisyonu

OSGB firmaları ile ilgili iletilen olumsuz geri bildirimleri toplar, dikkat edilmesi gereken firmalar olarak kara liste başlığı altında listeler.

Komisyonlarımıza katılmak için sosyal medya hesaplarımızdan, web sitemizden ve mail adresimizden bize ulaşabilirsiniz.

www.igubirlik.org.tr

bilgi@igubirlik.org.tr - dergi@igubirlik.org.tr

[@igubirlikplatformu](https://www.instagram.com/igubirlikplatformu) [@igubirlikplatformu](https://www.facebook.com/igubirlikplatformu) [igubirlikplatformu](https://www.linkedin.com/company/igubirlikplatformu)



“

**Elimizdeki tek varlık olan
ülkemizin gelişmesi, çalışma
hayatının çağdaş temeller
üzerine kurulması için; emek
sarf edecek cesur, çalışkan ve
yetkin bireylerin seslerinin
daha çok duyulması adına...**

”

Bornova'da Kule Vinç Kazası

İzmir'in Bornova ilçesinde meydana gelen ve 6 işçinin hayatını kaybettiği inşaatta vinç kazasına ilişkin A sınıfı iş güvenliği uzmanınca hazırlanan bilirkişi raporu, soruşturmayı yürüten İzmir Cumhuriyet Başsavcılığına sunuldu. Bilirkişi raporunda iş güvenliği uzmanının da ifadesi yer aldı.

İzmir'de 6 işçinin öldüğü vinç kazasında bilirkişi raporu savcılığa gönderildi. Rapora göre, inşaat ve vinç firması sahipleri asli kusurlu bulundu.

Kaza sonrası hazırlanan ve soruşturma dosyasına giren 5 sayfalık raporda, ilgili mevzuata yer verildi.

Kazanın "iş kazası" olduğu vurgulanan raporda, yapı işlerinin "çok tehlikeli işler" kapsamına girdiği, bu işlerin yeterli bilgi ve beceriye sahip personel tarafından yapılması gerektiği, bunun için de personelin teknik yönden eğitilmesi gerektiği vurgulandı.

Bilirkişi raporunda, tutuklanan inşaat firması ortaklarından E.Y. şantiye şefi M.Y. ve iş güvenliği uzmanı F.K.A'nın ifadeleri de yer aldı.



kaynak: İSG-Haber

Mesai saatinde girilmesin dedim.

İş güvenliği uzmanı F.K.A. da kazanın meydana geldiği firmada 'kısmi zamanlı' çalıştığını söyledi.

Geçen yıl haziranda göreve başladığını anlatan F.K.A. "İşe başladığımdan itibaren çalışanlara gerekli yasal eğitimleri, bilgilendirmeleri yapıyoruz ve çalışma sahası içerisinde gerekli önlemleri alıyoruz. Bahse konu kule vincin parçalarının üzerine düştüğü konteynerler ben çalışmadan önce sahada vardı. Ben de buna bir çözüm olarak mesai saatleri içerisinde konteynerlere kimsenin girmemesi gerektiğini bildirdim. Mesai bitimi kule vincin operatörü aşağı indiği anda girmek serbestti. Ben şantiye alanında olmadığım sırada vincin devrildiğini bana bildirdiler. Ben de hemen inşaat alanına geçtim." ifadelerini kullandı.



İGU Birlik Platformu, kazanın gerçekleştiği şantiyede basın açıklaması yaptı.

İş güvenliği Uzmanı Fikret Kamil Aydın'ın tutuklanması üzerine İGU Birlik Platformu'ndan açıklama geldi.

Meslektaşlarının tutuklanmasına isyan eden Platform, 'kanun nazarında bizler de işçiyiz' vurgusu yaptı.

"İş Güvenliği Uzmanları olarak bizler de kanun nazarında işçisiziz. O yüzden bir tarafız, işçinin yaşam hakkının tarafıyız. Kanun ve ilgili yönetmelikler bize rehberlik, gözetim gibi görevler yükler. Rehberliğin yapılabilmesi için işverenden bu yönde bir talep gelmesi gerekir. Bir iş yapılmadan önce devlet bizden ne ister, benim ne yapmam lazım demesi gerekir ki, iş güvenliği uzmanı rehberlik yapsın."

kaynak: İSG-Haber

Basın Açıklamamız

Yeni bir yıla erişmenin arifesindeyken işçi ölümleriyle sarsıldı yine yüreklerimiz. Ölüler hep aynı yaşta kalır derler, ateş düştüğü yeri yakar derler... Biz bunları söyleyelim tekrar, işçi kardeşlerimizin ailelerine başsağlığı, yaralılara şifalar dileyelim. Peki işverenler ne söyler ölen işçisinin ardından? İş güvenliği ve işçi sağlığı için yapması gerekenleri kulak ardı eden, bunları maliyet ve zaman kaybı gören işverenler; "Ölen ölür, kalan sağlar bizimdir." mi der acaba?

İş hayatı işveren ve işçi tarifleriyle şekillenir. Kâr amacı güden, elinde bütçesi bulunan, yetkisi olan taraf işverendir, işveren vekilidir. Maliyet olarak görülen, hakları kısıtlanan, ekmeğinin peşinde olan taraf ise işçidir. İşçi kelle koltukta kule vincin tepesine çıkar, teknik yeterliliği olmayan vinç üzerinde yükseltme yapar, hatta güvende olmak için "kamp alanı şantiye dışına alınsın" gibi talepleri olursa kapı bile gösterilir işçiye. Bizim güvenlik kültürü anlayışımız, işverenin güvende ve keyifte olmasıdır.

İş Güvenliği Uzmanları olarak bizler de kanun nazarında işçisiyiz... O yüzden bir tarafız; işçinin yaşam hakkının tarafıyız. Kanun ve ilgili yönetmelikler bize rehberlik, gözetim gibi görevler yükler. Rehberliğin yapılabilmesi için işverenden bu yönde bir talep gelmesi gerekir. Bir iş yapılmadan önce devlet bizden ne ister, benim ne yapmam lazım demesi gerekir ki İş Güvenliği Uzmanı rehberlik yapsın.

Saha gözetiminde tespit ettiği uygunsuzluklar sonucu İş Güvenliği Uzmanı, işverene bu uygunsuzlukları, tehlikeleri, riskleri anlattığında kovulmasın. Önlem talep ettiğinde hakaret işitmesin. İşveren ya da vekilinin, parasını ödeyerek aldığı İSG hizmetinden bu ülke ne beklemektedir? İş kazası yaşanıyor, paraya sahip olan işveren gözaltına alınıyor. Yetkiye sahip olan şantiye şefi gözaltına alınıyor. Bunlar tamam ve doğru. Peki İş Güvenliği Uzmanı neden gözaltına alınıyor? Suçlama nedir? Ne kanıtlar bulunmuştur? Apar topar gözaltına alınan iş güvenliği uzmanının diğer işçilerden, çalışanlardan farkı nedir? Bütçesi ve saha üzerinde yetkisi olmayan bir mesleğin, toplum nazarında haysiyeti neden yerlere vuruluyor? Kişilere neden itibar suikasti yapılıyor? İş güvenliği uzmanı hem öngördüğü ve uyarısını yaptığı bir tehlikeyi işverene bildirip hem de olay gerçekleşince neden günah keçisi oluyor?

BİZLER KEDERLİYİZ! ÇÜNKÜ ÖNLENEBİLİR KAZALAR, İŞVERENLERİN ve VEKİLLERİNİN RİSKLERE KARŞI ÖNLEM ALMAMASI SONUCU ÖNLENEMİYOR VE İNSANLAR ÖLÜYOR.

BİZLER ÖFKELİYİZ! ÇÜNKÜ ÖNLENEBİLİR KAZALAR, İŞVERENLERİN ve VEKİLLERİNİN RİSKLERE KARŞI ÖNLEM ALMAMASI SONUCU ÖNLENEMİYOR VE MESLEKTAŞLARIMIZ SUÇLANIYOR!

BİZLER HAKLIYIZ! ÇÜNKÜ ÖNLENEBİLİR KAZALAR, İŞVERENLERİN ve VEKİLLERİNİN RİSKLERE KARŞI ÖNLEM ALMAMASI SONUCU ÖNLENEMİYOR VE SUÇLUSU BİZ DEĞİLİZ!

BİZLER YALNIZIZ! ÇÜNKÜ ÖNLENEBİLİR KAZALAR, İŞVERENLERİN ve VEKİLLERİNİN RİSKLERE KARŞI ÖNLEM ALMAMASI SONUCU ÖNLENEMİYOR VE DEVLET KURUMU İŞVERENİN İNSAFINA BIRAKTIĞI İŞ GÜVENLİĞİ UZMANINDAN İŞVERENİ YÖNETMESİNİ BEKLİYOR!

FİKRET KAMİL AYDIN İSİMLİ MESLEKTAŞIMIZI SERBEST BIRAKIN. ESAS SORUMLULARIN PEŞİNE DÜŞÜN VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI MESLEĞİNİ İŞVERENE HİZMET OLARAK DEĞİL KAMU GÖREVİ OLARAK NİTELENDİREREK 6331 SAYILI KANUNU DEĞİŞTİRİN!

YOKSA DAHA PEK ÇOK İŞÇİ KARDEŞİMİZ HAYATINI GÜVENSİZ ORTAMLAR YÜZÜNDEN KAYBEDECEK. YOKSA "ATEŞ DÜŞTÜĞÜ YERİ YAKAR" DİYENLER, "ÖLEN ÖLÜR KALAN SAĞLAR BİZİMDİR" DİYENLERE DAHA ÇOK KAYBEDECEK.

Amasra Maden Faciası

AMASRA MADEN FACIASINA İLİŞKİN İDDIANAME HAZIRLANDI.

Tutuklu bulunan Amasra Müessese Müdürü Cihat Özdemir, İşletme Müdürü Selçuk Ekmekçi, İş Güvenliği ve Eğitim Başmühendisi Volkan Soylu ve Başmühendis Mehmet Tural hakkında 1050 yıla kadar hapis cezası talep edildi... İddianamede, maden işçisi kıyafeti üzerinde yapılan deneylerde ısı ve alevle karşı koruma, alev yayılma, alevli döküntü ve alevli yanma kriterlerine uygun olmadığı bildirildiği aktarıldı...

İddianamede Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 'Havalandırma sistemi acil hallerde ve ihtiyaç halinde kullanılabilmesi için hava yönünü ters çevirebilecek özellikte olur' hükmüne aykırı davranıldığına işaret edildi... Tutuklu Müessese Müdürü Cihat Özdemir de ifadesinde, gaz izleme merkezinde her vardiyada 2 görevlinin bulunması gerektiğini ancak olay günü merkezde 1 kişinin görev yaptığını, bunun nedeninin de izin, istirahat gibi durumlar nedeniyle personelin azlığı olduğunu ifade etti.

OSGB DENETİMLERİNDE YENİ MODEL: 'YERİNDELİK'

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 2022'de ilk kez uygulanan "yerindelik" denetimi modeliyle, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti veren 1000 ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB) denetlendi.

İSG hizmetlerinin iyileştirilmesini sağlamak amacıyla rehberlik mantığında yapılan denetimlerin uygulamasında, Eylül 2021'de değişikliğe gidildi.

Sektör odaklı yeni denetim modelinde; ilk etapta inşaat, maden, metal ve tarım sektörleri, rehberlik yapılacak sektörler olarak belirlendi. Bu sektörlerle özgü hazırlanan iş yeri kontrol listeleri ile OSGB'ler, İSG hizmeti verdikleri iş yerleri üzerinden "yerindelik" denetimine tabi tutuldu.

Bu yöntemle OSGB'lerin, iş yerlerine gitmeden veya İSG profesyonellerinin belgelerini kiralama gibi yöntemlerle evrak üzerinde yaptığı iş ve işlemlerle oluşan olumsuzlukların önüne geçilmesi hedeflendi.



Amasra maden kazası ya da Amasra maden faciası

14 Ekim 2022 tarihinde Bartın'ın Amasra ilçesinde Türkiye Taşkömürü Kurumu Amasra Müessese Müdürlüğü'ne bağlı maden ocağında gerçekleşen ve yeraltındaki 110 işçiden 42'sinin ölmesiyle sonuçlanan olaydır. Türkiye'de gerçekleşen en ölümcül iş kazalarından biridir.

Sektörden Başlıca Haberler

İSGGM yeni yayınlanan iş hijyeni laboratuvarları hakkında yönetmelik ile eski yönetmeliğe göre nelerin değiştiğine dair açıklama yaptı.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

"27 Ocak 2023 Tarihli ve 32086 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İş Hijyeni Ölçüm Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik" ile 24 Ocak 2017 Tarihli ve 29958 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik" yürürlükten kaldırılmış olup, iş hijyeni ölçüm, test ve analizleri hakkında bazı yeni düzenlemeler getirilmiştir. **Bu düzenlemeler ile laboratuvarların karşılaştığı bazı teknik sorunların aşılmasının yanı sıra, daha etkin ve kapsamlı denetimler yapılarak laboratuvarların verdikleri iş hijyeni ölçüm, test ve analizi sonuçlarının doğruluğunun ve kesinliğinin artırılması hedeflenmiştir.** Bu kapsamda yapılan ana değişiklikler şunlardır:

1. Laboratuvarların işyerlerinde ölçüm ve test yapan veya analiz edilmek üzere numune alan personellerinin İSGÜM tarafından eğitilmesi ve yapılan sınav sonucunda sertifikalandırılması zorunlu hale getirilmiştir. 1 Ocak 2026 tarihinden itibaren sertifikasız personel işyerlerinde ölçüm, test veya numune alma işlemleri yapamayacaktır.
2. Bir laboratuvarın iş yeri havası ile ilgili numune alma çalışması yapıp numuneyi diğer bir laboratuvara analiz için gönderebilmesi imkanı getirilmiştir. Böylelikle yüksek maliyetli olan analiz cihazlarının bulunmadığı laboratuvarlarda ve bölgelerde de iş hijyeni ölçüm, test ve analiz hizmetlerinin eksiksiz verilebilmesine katkıda bulunulacaktır.
3. Gerçekleştirilen iş hijyeni ölçüm, test ve analizi sonuçlarının değerlendirilmesi ve bu sonuçlara göre iş yerinde gereken tedbirlerin alınması hususunda işveren, iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimlerinin beraber çalışması öngörülmüş ve sonuçların aktif olarak kullanılması yoluyla amacına hizmet etmesi hususu güçlendirilmiştir.
4. Getirilen yeni maddelerle laboratuvarların işyerlerinde ölçümlere başlamadan önce iş yeri yetkilileri ile birlikte daha kapsamlı bir tespit ve ön inceleme çalışması yapması, dolayısıyla çeşitli fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenlerinin tamamının değerlendirilmesi ve gerekli olanlarının ölçülmesine karar verilmesi sağlanmıştır.

kaynak: meslek Hastaligi.net

İGU BİRLİK KÖŞE YAZILARI

İGU Birlik Platformu Medya
Komisyonu



YAZILAR

- Kahramanmaraş'ta Kimse Yok Mu?
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesinde 'Profesyoneller' Üzerine
- Cumhuriyetin İlk Dönemi ve İSG
- OSGB'ler ve "İş Güvenliği Ticareti"
- Günah Keçiliğinden Kurbanlık Koyunluğa-İGU
- İGU'nun Bir Günü:Şantiye

İyi bir gazete, kendisiyle
konuşan ulustur.

Özdemir Asaf

KAHRAMANMARAŞ'TA KİMSE YOK MU?

Evet, var. İş güvenliği uzmanları gönüllüleri olarak, Kahramanmaraş depremine 4. günü gidebilmiştik. Ölümlü iş kazalarıyla bile başa çıkabilecek bir iş güvenliği uzmanıyım, İzmir'den hareket etmeden önce. Özel bir firmanın organizasyon ve finans desteği sağladığı otobüsle, diğer iş güvenliği uzmanı arkadaşlarımla birlikte deprem bölgesine giderken biraz tedirgindik. Neyle karşılaşacağımızı bilmemenin belirsizliğiyle...

Bu depremde gördüklerimle başa çıkmam gerektiğini biliyorum. Nasıl olur henüz bulamadım ama yine de yapacağım. Üç gündür uyuyamıyorum, "acaba erken mi geldim, bir gün daha kalsam bir cana daha dokunabilir miydim?" diye insanın kendisini sorgulamasına götüren karanlık dar bir patikaya girdim otobüsten indiğim anda... Boşluklar, çabalamarlar hepsi iç içe...

Çalışan iş makinasından önümüze düşen cesedin kopan kafası... Ölmüş, morarmış, şişmiş insan bedenleri, en acısı bebekler... Bir işe yaramaya çalışmak, moloz dolu kovaları elden ele uzatmanın bile bir canlıya faydası olduğu o anlar... Artık orada kadın değilsin, erkek değilsin, insanlığın bile kimine göre sorgulanır bir cenazeyi ceset torbasına koyarken, geç kaldığını haykıran depremedelerin bakışlarında... Çıkardığımız her canlıdan sonra, ailemizden birini kurtarmışız gibi ailemizden birine sarılır gibi birbirimize sarılıp yaşadığımız çılgın sevinçler...Sismik dinlemelerin sessizliğinden sonra duyduğumuz seste, baretlerimiz birbirine vururken çıkardığı o ses...

KÖTÜSÜ DE VAR!

Maalesef acıdan daha da yıkıcı olan, kötüyü görmek...Cenazesini almak için bir canlının çıkarılmasına engel olacak kadar, oraya yardıma gelen yardımsever insanların gireceği tehlikeyi düşünmeyecek veya anlatıldığı halde önemsemeyecek, kendi menfaatini ön plana koyacak kadar kötü insanları görmek, onlarla tartışmak zorunda kalmak.

Yağ yangınının üstüne su sıkılmayacağını Kastamonu ve Kayseri İtfaiyesi'ne anlatmaya çalışmak... Defalarca itfaiyeyi arayıp "Hayrullah Mahallesi'ndeki Pırlanta Apartmanı'na su değil, köpük sıkın" diye önce yalvarmak, ardından haykırmak... Bu çağrılar kayıt altına alınıyor mudur? Acaba bu itfaiyecilere yangın eğitimi verilir mi sonrasında?

Enkaz altında yardım bekleyen bir candan çok, parasının, mücevherinin peşine düşmüş insanlarla mücadele etmek... Hiç bir şey yapmadığı halde, bir anda ortaya çıkıp insanların dini duygularını her ortamda suiistimal ederler, yani yardım kuruluşlarının çoğunun belirli ideolojilere hizmet etmesi.. Kendimi güçlü bilirim, başıma gelecekle başa çıkabilecek gücümün hep içimde olduğunu bilirim ama bu başka hemde bambaşka...

'Paşa' koymuşlar köpeğin adını, oysa dişiydi bu köpek. Paşa yemek yemiyordu, su içmiyordu, çenesi titreye titreye geziniyordu kırışları birbirine yapışmış enkazın yanında, yöresinde...Teknik rapora, "canlı çıkmaz, cesetleri çıkarın, artık enkazı kaldırın." diye yazıldığı halde...Sadakatin en üst düzeyi miydi bu acaba, enkazdan çıkmayan sahibi için intihar edercesine hayatı, yiyeceği, içeceği, suyu reddetmesi... Ya 28 yaşındaki Avukat Emre? Anadolu Apartmanı'nın enkazı altında kalmıştı. "Beni kurtaran yok mu?" deyişi hala kulaklarımda. "Geleceğiz kardeşim, alacağız seni oradan" dedim, ama sözümü tutamadım. Cesedini çıkardığımızda, gözündeki yaş henüz kurumamıştı.

Bunu unutmayı istiyorum; Emre'nin sesini, gözyaşını unutmayı istiyorum hem de çok istiyorum... Kahramanmaraş... İlk kez gidip de enkazlar ile karşılaştığım bu kahraman şehrin ruhumda ve beynimde yarattığı enkazın, bıraktığı izleri ve bu hayatın asla görmek istemediğim başka bir boyutunu, insan yaşamında asla tahmin edemeyeceğim en uç düzeyde olumlu ve olumsuz noktalarını unutmak istiyorum. "Unutmak insana verilen en büyük hediyedir" der Jean De La Bruyere, umarım doğrudur.

Meltem Tuna KIRCILAR
İş Güvenliği Uzmanı



10 Şubat 2023, Kahramanmaraş



10 Şubat 2023, Kahramanmaraş



10 Şubat 2023, Kahramanmaraş

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesinde 'Profesyoneller' Üzerine (*)

Taşeron İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmeti: OSGB'ler

İSİG alanında çatı kanun olan 6331 sayılı Yasa'nın 6. maddesinin a bendi dayanağı ile İSİG hizmeti artık iş yeri dışından da alınabilir bir hizmet haline getirilmiştir. İSİG alanının taşeronlaştırılması süreci başlamış, OSGB'lerin sayısı hızla artmıştır.

İSİG profesyonellerinin baskın istihdam biçimi giderek artan biçimiyle OSGB'lerdir. Direkt işyerlerinde istihdam edilen ve bağımsız çalışan iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının sayısı giderek azalmaktadır. OSGB firmaları, bir yandan şirket mantığı gereği kendi büyüme kaygısı ile İSİG uzmanlarını mümkün olan en düşük ücret ile çalıştırmayı amaçlarken, diğer yandan da alandaki OSGB'lerle rekabet edebilmek için işyerlerine mümkün olan en düşük ücretleri teklif ederek, İSİG profesyonellerinin ücretlerini en aza indirgenmesi gereken bir maliyet unsuru mantığı ile hareket etmektedir.

Sermaye dünyasında organizasyonel yönetim ve hegemonik/despotik denetim yapısıyla, üretkenliği artıracak esnek güvence politikalarıyla örtüşen Özel İstihdam Büroları (ÖİB) gibi çalışan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) sisteminin oluşturulması zorunlu bir süreç olarak karşımıza çıkarıldı.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gerekçesi de diğer kanunlarla benzer şekilde piyasa ortamında esnek modellerin sağlayacağı faydalar gözetilerek hazırlanmıştır.

Sermayenin verimlilik beklentisi, İSİG hizmetinin sağladığı doğrudan üretim artışıyla, iş yeri sağlık ve güvenlik birimlerinde çalışacak disiplinlerin terbiye edilmesiyle, harcamalardan tasarruf sağlanacağı beklentisiydi. Diğer yandan, devletin İSİG alanındaki denetim görevi bir tür taşeronlaştırma ile sorumluluğun OSGB'lere bırakılması şeklindedir. Bakanlığın beklentisine göre, devletin denetim sorunu, bu alanın kendi içindeki otokontrol ile çözülecekti.

Bakanlık denetim yükümlülüğünü işverenlere, işverenler de bu görevi hizmet alımı için tercih ettiği OSGB'lere, OSGB'ler de İSİG profesyonellerine bırakacaktı. Sonuçta, yönetim ve denetim görevi OSGB aracılığıyla ve İSİG profesyonelleri marifetiyle, işçinin kendisi ile birlikte tüm emek gücünü sermaye adına denetlemesi, ayrıca devletin/ sermayenin denetim maliyet ve külfetinden de kurtarılması beklenmekteydi. Pratikte OSGB işleyişi şöyle ilerler; Kullanıcı işletme olan OSGB tarafından istihdam edilen İSİG profesyonelleri, OSGB'nin gösterdiği işyerlerinde geçici görev almaktadır. Bir başka anlatımla, İSİG profesyonelleri, OSGB ile süresi belirsiz iş sözleşmesi imzalamasına rağmen, işyerlerine eğreti koşullarda işçilik statüsünde ödünç/geçici olarak görevlendirilmekte, yani kiralanmaktadır. Kiralayan iş yeri/ işletme, İSİG profesyonelleri ile hukuken dolaylı olarak, ancak uygulamada kiralık işçiliği andıran doğrudan geçici iş ilişkisi kuruyor.

Türkiye'de iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının sayısı son yıllarda ciddi bir artış göstermiştir. 2012 Haziran'ında 8 bin 665 olan iş güvenliği uzmanı sayısı, Aralık 2022 itibariyle 137 bin 959'a; 2012 Haziran'ında 8 bin 446 olan iş yeri hekimi sayısıysa Aralık 2022 dönemi itibariyle 46 bin 848'e ulaştı. (**) Bu meslek alanlarının 'popüler' olmasında kuşkusuz artan istihdam potansiyeli, kısa dönemli bir eğitim ve sınavın ardından verilen sertifika ile iş bulabilme durumu da etkili olmuştur.

OSGB ile profesyonellerin yaptığı iş sözleşmesi, OSGB'nin anlaştığı işyerleriyle yaptığı hizmet sözleşmesi ile bağtandığında İSİG profesyonelleri, OSGB üzerinden birçok iş yeri ile hukuki sorumluluk ilişkisi içerisine giriyor. Hizmet sektöründe yapılan herhangi bir işi bitirip ayrılan eleman gibi algılanamayacak olan İSİG profesyonelleri, her ne kadar çalıştığı işyerlerindeki işverenlerle bağımlılık ilişkisi yok gibi görünse de mesleki bağımsızlığın gereğini yerine getirmek istediğinde, işveren direnci ile karşılaşabiliyor. Kiralayan işverenin profesyonellere söz geçiremediği durumlarda OSGB patronundan yeni bir iş yeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı değişikliği talep ediyor.

Sorunsuz bir çalışma seyrinde uzun süre çalışabilecek profesyoneller, sürekli yaşanan bu tür tacizler nedeniyle OSGB patronu ile karşı karşıya geliyor. Diğer taraftan, işçiden yana tutum belirlediğinde işinden olma riski yüksek olan profesyoneller, işveren-OSGB ikilisi tarafından belirlenen etik olmayan usulleri benimsediğinde, tüm sorumluluğu, emeğini satmaktan başka seçeneği (güvencesi) olmayan işçiye yüklemeye eğilimine girebiliyor. Bir başka boyutuyla baktığımızda, birçok İSİG profesyoneli, şirket çıkarlarına kilitlenerek, çok uzamış çalışma sürelerinde, sosyal ilişkilerine dahi zaman ayıramayarak kendilerine ve mesleklerine yabancılaşırken, meslek örgütleri ile birlikte örgütlenme ve siyasallaşma kavramlarından uzaklaşmaktadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesinde 'Profesyoneller' Üzerine (*)

İşçi sağlığı ve güvenliğinin kilit ve merkez bölgesine konulmuş gibi duran İSİG profesyonelleri, asıl olarak, yasa eliyle bu alanın "tescilli günah keçisi" haline getirilmiş ve yasal sorumluluk büyük oranda üzerlerine yıkılmıştır ancak fiiliyatta durum şöyledir: İşveren vekili olmayan, dolayısıyla çalışanların iş güvenliği önlemlerine uyup uymadığını denetlemekle değil, çalışma ortamının gözetimi ile yükümlü olan bir kişinin, kendi işi olmayan 'önlem alma' eksikliğinden ötürü ceza alması ise başlı başına bir handikaba dönüşmüştür. Yalnız unutulmamalı ki sorunun çözümü ya da asıl amaç, tek başına İSİG profesyonellerine cezai yaptırım uygulanmaması değil, İSİG profesyonellerine ve iş yerinde işçi sağlığı ve güvenliğinin diğer öznelerine yetki ve güvencenin sağlanmasıdır. Sağlık iş yerinde korunur, işçi sağlığı ve güvenliği iş yerinde sağlanır. Tam da bu yüzden OSGB'ler kapatılmalıdır ve İSİG profesyonelleri iş yerinde istihdam edilmeli, piyasa koşullarında yalnız kalmamak için örgütlenmelidir.

Ücretler, çalışma koşulları, güvencesizlik vs. gibi nedenler göz önünde bulundurulduğunda iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimlerinin giderek daha çok işçi pozisyonuna girdiğini görmek zor olmayacaktır. Profesyoneller, bir yandan yoğun bir işçi pozisyonuyla mücadele süreci yaşarken, bir yandan da işverene bağımlı piyasa çarkı içinde sıkışıyor. Profesyoneller, aynı zamanda iş yerinde çalışan diğer işçilerden ayrıcalıklı konumlarından ötürü bir yabancılaşma içine de giriyor. Sermayenin ideolojik bombardmanı ve kuşatması karşısında örgütsüz İSİG profesyonelleri ise kimi zaman fabrikalarda patron yanlısı bir konum alabilmektedir. Bu durumun kendisi İSİG profesyonelleri açısından büyük bir sınıfsal çelişkidir. İSİG profesyonellerinin kendi sınıfsal konumlarına ilişkin yaşadığı bir dizi muğlaklık, üretim sürecinde sınıf kimliğini parçalayan ve etkisizleştiren bir işlev görmektedir.

Sonuç Yerine

"Meslek etiği ve bağımsız çalışma" talebi haklı ve doğru bir talep olsa da sınıfsal kapsayıcılığı bakımından yetersizdir.

İSİG profesyonelleri mücadelesinde çözüm üretim biçiminin sorgulanması ile olacaktır. İşçi sağlığı ve güvenliğine bir maliyet unsuru gibi bakan bu üretim biçimi değişmediği sürece İSİG profesyonellerinin haklarıyla ilgili düzenlemelerin etkisi oldukça zayıf kalacaktır. Bu noktada İSİG profesyonellerinin örgütlenmesi ve iş yerindeki işçilerle kolektif ve ortak çıkarlar üzerinden bir mücadele hattı kurması ise önümüzde duran en elzem sorundur. Profesyoneller kendilerinin de bir parçası oldukları üretimin sermaye lehine örgütlenme biçimlerini sorgulamalı, mesleki konumlarının verdiği olanakları ve bilgiyi işçi sınıfı mücadelesinde işlevli hale getirmelidir.

(*) Bu yazı 68-69 ve 71 sayılı MSG Dergisi .Pınar Abdal ve Murat Çakır, "İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Mücadelesinde 'Profesyoneller' Üzerine"; Mehmet Zencir "İSG Birimlerinde Destotik Emek Denetimi"; Celal Emiroğlu, "Kapitalist Sistemin Yeniden Yapılanma Sürecinde İSG" adlı makalelerin derlemesidir. (**)Sendika.org "İş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri (1)": OSGB'ler kapatılmalıdır." adlı haber dizisinden alınmıştır.



Cumhuriyetin İlk Dönemi ve İSG

Modernliğin, medeniyetin, insanlığın, günümüz dünyasında bilinen ve uygulanan en iyi yönetim şekli olarak bildiğimiz ve kabul ettiğimiz demokrasi ve demokrasinin elle tutulur yönetim şekli Cumhuriyet... Kadim milletimiz, Mustafa Kemal Atatürk'ün eşsiz öngörülleri sayesinde 23 Nisan 1920' de demokrasiye ve 29 Ekim 1923'de ise Cumhuriyet'e kavuştu. Cumhuriyet öncesinde, bu topraklar üzerinde sanayi tesisi ve buna bağlı olarak sanayileşme yoktu. Sadece İstanbul'da çok kısıtlı, yabancı sermayeli birkaç fabrika vardı. Elbette o günlerde iş sağlığı ve güvenliği kültüründen söz etmek de çok mümkün değildi.

Ancak, Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren önderimiz Mustafa Kemal Atatürk'ün, vatanın altında ve üstünde üretilen bütün cevherleri kendi maden ocaklarımızda ve kendi sanayi tesislerimizde üretme çabası çok büyüktü. Buna bağlı olarak, ülke halinde üretim kanununa ilişkin kanun çıkarmıştır. 1921 yılında TBMM, maden işçilerinin hukukuna ilişkin kanun çıkarmıştır. 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesi ile en az elli işçi çalıştıran iş yeri sahiplerine, hekim bulundurma ve hastaları tedavi etme zorunluluğu getirilmiştir. Konu ile ilgili düzenlemeler, 1936 yılında yasalanan 3008 Sayılı İş Kanunu ile devam etmiş, 1974 yılında yapılan değişiklikler 2003 yılına kadar kalıcı olmuştur. Genç Cumhuriyetin 1924 Anayasa'sının 24.maddesinde "Olağanüstü hallerde kanuna göre yükletilecek para ve mal ve çalışma ödevleri dışında hiçbir kimse başka hiçbir şey yapmaya ve vermeye zorlanamaz." hükmü mevcuttur. Bu da günümüzde 5510 Sayılı Kanun'da bulunan "çalışanın işten kaçınma hakkının esas kabul edilebilir.

Genç Cumhuriyetin üretim yaptığı sanayi tesislerinin bulunduğu yerleşim yerleri, aynı zamanda birer çağdaş eğitim merkezleriydi. Bu işletmelerin tesislerinde, çalışanların her türlü sosyal hakkı en ince ayrıntısına kadar gözetilirdi. Bu tesis çalışanlarının yemek, lojman, servis aracı, çocuk kreşi, konferans ve toplantı salonlarının yanında gösteri (tiyatro-sinema) salonları, spor salonları ve spor alanları bulunurdu. Bu sanayi işletmelerinin spor kulüpleri de bulunurdu. Tesisler kendi enerjilerini kendisi üretilip, su ihtiyacını ve atılmış atık su üretimini de kendileri karşıladığı gibi, tesis içinde sağlık teşkilatı, cankurtaran (o dönemde yabancı kelime 'ambulans' yerine 'cankurtaran' kelimesi kullanılırdı.) itfaiye teşkilatı ve Sivil Savunma Müdürlüğü de bulunurdu.

Çevre bilinci bu denli yüksek olan bu işletmeler: Çalışanların sosyal faaliyetlerine bu kadar hassas davranırken, iş sağlığı ve güvenliğinden uzak durabilir miydi? Elbette bu sorunun cevabı 'hayır' olacaktır. Dönemin şartları içinde Kişisel Koruyucu Donanımlar, en iyi şekilde kamu teşekküllerinde çalışanlara teslim edilirdi. Bu Kişisel Koruyucu Donanımlar, bir dönem kamu teşekkülünde çalışan tarafından kullanıldıktan sonra, o yerleşim yerindeki küçük sanayi tesisleri ve esnaf tarafından da bir süre daha emniyetle kullanılabilir. Kamu teşekküllerinde çalışanlara dağıtılan iş kıyafetleri, iş ayakkabıları vs. malzemeyi eskitebilmek zor bir olaydı.

Ülkemizin en önemli sanayi şehirlerinden biri olan eşsiz ve halen yeşil kalmaya direnen Bursa'mızın nadide sanayi tesisi MERİNOS Fabrikası böyle bir tekstil fabrikası idi. Merinos fabrika çalışanları her zaman için kendilerini seçilmiş ve önemli çalışanlar olarak hissederler ve çevrelerinde öyle görülürlerdi. Merinos fabrikası sadece bir tekstil fabrikası değil, bölge çiftçisine kazandıran, fabrika çalışanına kazandıran, ülkeye kazandıran bir fabrika idi. Dünyanın en güzel takım elbise kumaşı bu fabrikada üretilirken, iş sağlığı ve güvenliğinin olmadığından bahsedilebilir mi? Elbette hayır. Ancak ne zaman ki fabrikaya siyaset girmiş, ne zaman ki fabrika iktidar sahiplerinin elinde oyuncak olmuş; maalesef o zaman da fabrikada çöküşler başlamıştır. Her tarafından bir parazitin kemirdiği bir organizma gibi zamanın çürütmelerine dayanamamış, halen eski ekipmanlarıyla kar eden bir teşekkül olmasına rağmen, özelleştirilerek yok olmaya mahkum edilmiştir. Beraberinde, merinos koyunculununun örnek sanayi tesisi rolünü de kaybederek...

Emeği geçen herkesi rahmetle anıyoruz. Bizler, iş güvenliği uzmanları olarak, sizden aldığımız meşaleyi daha yükseklere çıkartarak, daha geniş kitleleri aydınlatacağız..

Ercan KIRCILAR
İş Güvenliği Uzmanı

OSGB'ler ve "İş Güvenliği Ticareti"

Tüm ticari şirketlerin temel hedefi, ürettikleri ürün veya hizmeti pazarlayarak kar elde etmek, satışları ve karlılıklarını arttırmak ve içinde buldukları piyasada varlıklarını sürdürmektir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle, Türkiye'deki firmaların çoğunda gündeme gelen, iş sağlığı ve güvenliği hizmet ihtiyacının karşılanması için Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri'nin kurulmasının da önü açılmış oldu. İSG hizmeti açığını bu şekilde kapatma fikrinin ne kadar yanlış olduğu, zamanla ortaya çıktı. Bu mevcut sorun, azalmak bir yana, çığ gibi büyüyerek ilerliyor.



Tüm OSGB'ler, Türk Ticaret Kanunu'na göre kurulmuş, doğal olarak kar etmeyi ilk hedef olarak belirlemiş sermaye şirketleridir. Her sermaye şirketi gibi, onların da karlılıklarını arttırmak için izleyebilecekleri yollar sınırlıdır. Ya giderlerini azaltmak, ya gelirlerini arttırmak, ya da çok becerikli iseler her ikisini de başararak, arzu ettikleri karlılık oranlarına ulaşmaları mümkündür.

Küçük şehirlerde bile, tanıdığı birkaç firma olan, herkesin heveslenip açtığı bu kadar çok sayıda OSGB varken, bu durumun yarattığı rekabet içinde gelirleri arttırmak hayal bile edilemez hale geldi. İş güvenliği hizmeti pazarlamak için fiyat kırmaktan başka çaresi olmayan OSGB'lerin bu durumu, en fazla da hizmet almakla yükümlü işyerlerinin işine gelmiş oldu. Komik denilebilecek rakamlar karşılığında iş güvenliği uzmanlık hizmeti, iş yeri hekimliği ve (gerekli işyerlerinde) diğer sağlık personeli teminini sunmaya çalışan OSGB'lerin önünde sadece 'giderleri azaltmak' seçeneği kaldı. İşte, tüm dengeler bu aşamada bozuluyor.

Bir OSGB için en önemli gider kalemi, istihdam ettiği iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personelidir. Bunların aylık ücretleri, SGK primleri, yol ve yiyecek masrafları en büyük gider kalemini oluşturur. Bu durumu lehlerine çevirmek isteyen OSGB'lerin çok büyük bir çoğunluğu, başka firmaların çalışanlarına İSG hizmeti sunmak isterlerken, kendi çalışanlarının haklarını yemeyi en kolay yol olarak seçmeye başladılar.

Ama örgütlü ve birbirlerine bağlı iş yeri hekimleriyle uğraşmayı göze alamadılar. Hazır çok sayıda işsiz uzman varken, üstelik devletin iş yerinin tehlike sınıfına göre istihdam edilmesi için oluşturduğu tuhaf Uzmanlık Sertifikaları kategorileri asla kanunda ön görüldüğü şekliyle uygulamaya konulmazken, OSGB'ler asıl karlılığı iş güvenliği uzmanlarının sırtından sağlamayı prensip edindiler. Her uzman, kendi sertifika kategorisinin bir üstüne atanabilirken, bir OSGB 'tehlikeli sınıf' için B sınıfı yerine C sınıfı, 'çok tehlikeli sınıf' için de A sınıfı yerine B sınıfı istihdam ederek bu işi ucuza getirmeyi öğrenmiş oldular. Buna, 'aslında kendi çıkardığı kanunu uygulayamayan devlet önyak oldu' demek de mümkün.

Kamuya ait işyerlerinde bile 6331'i henüz uygulamaya koyamayan, bir üst sınıfa bakma tuhaflığını sürekli uzatan devletin ta kendisi. Buradan da anlaşılacağı üzere, 6331 sayılı kanun, Türkiye'nin iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek üzere ihtiyaç duyduğu bir kanun değil, Avrupa Birliği Uyum Yasaları kapsamında zorla çıkarılmış olan bir kanundur. Avrupa Birliği üyeliği rüyası çok uzakta kaldığından, 6331'i layığı ile uygulamak da artık gereksizdir.

Yapılabilecek en kolay iş, kanun yokmuş gibi davranmak, bu önemli görevi OSGB'ler gibi 'müşteri memnuniyeti' ve 'ciro' kaygısı taşıyan sermaye şirketlerine taşere etmekte ve bu yapıldı.

Her iş için geçerli olacak temel bir kural vardır: "Sorumluluk ve yetki paralel olmalıdır". Yetki vermediğiniz iş güvenliği uzmanını her şeyden sorumlu tutmak, kestiği faturadan başka hiçbir kaygısı olmayan, asla yasal sorumluluk yüklemeyen OSGB patronlarına atama yapma, sözleşme imzalama yetkisi vermek kadar yanlıştır.

Sektörde alakası olmayan kişilerin uygun boyutta bir ofis ve bir iki araç kiralayarak kurduğu OSGB'lerin sorumluluğunu artık İş Güvenliği Uzmanları taşımak istemiyor. Bu hukuksuzluğa ve sömürüye karşı giderek yükselen ses, OSGB patronlarını rahatsız ediyor.

Peki, İş Güvenliği Uzmanları neden seslerini yükseltmeye başladılar? Daha önce neden susmayı tercih ediyorlardı? Bunun bir açıklaması var mı? Bu soruya verilecek tek cevap: "örgütlülüğü öğrenmeleridir". Artık iş güvenliği uzmanları örgütlenip birlikte hareket ediyorlar. Bir araya gelip sorunlarını paylaşıyorlar ve çözüm arıyorlar. Örgütlü yapılar, tüm patronların korkulu rüyasıdır. Kanun yapıcı olarak bilinen TBMM'deki 600 milletvekilinin kaç tanesinin işveren, yani patron, kaç tanesinin çalışan olduğunu araştıran herkes, çıkarılan veya güncellenen kanunların neden sürekli işveren lehine olduğunu, meslek odalarının ve sendikaların neden sarartılmaya çalışıldığını, bunu reddeden örgütlerinse kapatılmak istendiğini kolaylıkla anlayabilir.

Erkan GÜN
İş Güvenliği Uzmanı

GÜNAH KEÇİLİĞİNDEN KURBANLIK KOYUNLUĞA: İĞU

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 Haziran ayında kabul edildi ve 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girdi. Onuncu yılını dolduran Kanun, yaraya merhem, dertlere çare olabildi mi? Ne amaçlanıyordu, neye ulaşıldı sorularını iş kazalarında sorumluluk başlığı altında irdeleyelim.

Kanun, öncelikle iş kazalarının bildirim ve yönetimi adına hedeflediği verimliliğe ulaşabilmiş değil, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, öncelikle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) adına yapılacak çalışmalarını piyasalaştırması ve OSGB kuruluşlarını sisteme sokarak İSİG profesyonellerinin kamu görevi niteliğindeki görevlerini metalaştırması adımlarıyla sermayeye hizmet etmiş oldu.

Kanunla çıkartılan İş Güvenliği Uzmanları Görev, Yetki ve Sorumlulukları Yönetmeliği'nin 11. Maddesi, ikinci fıkrasında, "iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur." denilerek uzmanlık çalışmalarını ast-üst hiyerarşisine sokmuş, işverenin ihmali ve eksiklerini tespit etmesi ve öneriler sunması gereken İĞU meslektaşlarımızı işverenin keyfi kontrolüne bırakmış, işverenin ihmali ve kusurlarını İĞU meslektaşlarımıza yüklemiş ve uzmanların işverene bağımlı maaşlı birer çalışan olmasına neden olmuştur.

Aynı yönetmeliğin 10. Maddesi 1. Fıkrası (a) bendinde ise, "işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin, iş güvenliği uzmanı tarafından belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu iş yerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmek..." görevi iş Güvenliği Uzmanlarına yüklenerek, uzmanların, bağımlı olduğu işvereni (patronunu) Bakanlığa şikayet etmesi gibi tezatlıklarla dolu bir düzenleme yapılmış ve İSİG çalışmalarında, kusurların işveren nezdinde uzmana yıkılması ve uzmanın bu doğrultuda kendi ihmali (!) bakanlığa bildirmesi gibi bir absürt çalışma ortaya konulmuştur. Kanun ve yönetmelikler hakkında İSİG profesyonellerini etkileyen daha pek çok konu başlığı var, bunlar daha başka yazıların da konusu olacaktır.

Bu yazıda, iş kazalarında sorumluluk başlığına değineceğimiz için önce işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkında genel bir toparlama yapmalıyız. İSİG uygulamaları devlet, işveren ve işçi unsurlarının görev ve sorumlulukları doğrultusunda inşa edilir. Devlet, vatandaşlarının yaşam hakkından sorumludur ve bireylerin ruh ve beden bütünlüklerinin iş yeri ortamlarında da tam ve sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi adına mevzuat çalışmaları yapmakla görevlidir. İşveren ise, maddi menfaat sağlamak adına oluşturduğu bir faaliyette çalıştırdığı insanların sağlık ve güvenliklerinden sorumludur. Sorumlu olduğu alanlar hakkında, ulusal ve uluslararası mevzuat hükümleri doğrultusunda çalışmalar yapmak, iyi uygulamalar ortaya koymak ve iş güvenliği kültürünün oluşmasını sağlamakla görevlidir. İşçiler, devlet ve işveren tarafından istenen yasal görevleri yapmakla mükelleftir. Güvenlik kültürü kapsamında işveren, güvenli durum/ortamları yaratmak, işçiyse güvenli hareketlerle çalışmak zorundadır. Tüm bu uygulamaların sağlıklı işlemesi durumunda ise bilimsel çalışmalar doğrultusunda iş kazalarının önlenmesi %97-98 dolaylarında bir oranla başarılı olacaktır. İş Güvenliği Uzmanı tüm bu çember içerisinde nasıl bir rol oynuyor dersek, görev ismi olarak "İş Güvenliği Uzmanı" tanımlamasını kim yapmışsa öncelikle onu tebrik etmek gerekiyor, zira ne deveye ne de kuşa benzeyen "devekuşu" gibi bir isim konulmuş.

Toplum nazarında İş Güvenliği Uzmanı, genel olarak Borçlar Kanunu, SGK Kanunu gibi mevzuatlara hakim bir sosyal güvenlik uzmanı, iş kanununa hakim bir idari işler uzmanı, ortam ölçümlerine hakim bir iş hijyeni uzmanı, teknik işleri yapacak bir iş güvenliği mühendisi, İSG Kanununa hakim, işverenin kendisinden sağlık ve çevre çalışmalarını da beklediği bir İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanı, çevre uzmanı olarak işletmenin her bölgesinde, her tanımla görev alabiliyor. Kendisine yüklenen bunca sorumluluğun topluca ismi de iş güvenliği uzmanı oluyor ki en başta belirttiğimiz üzere iş yeri kapsamındaki iş sağlığı ve güvenliğine, idari işlere, sosyal güvenlik işlerine, teknik işlere vs. dair tüm çalışmaları fiilen yapacak ve eksiklerden sorumlu olacak kişi yaratılmış oluyor. İşveren böylece parasını ödediği bir sigortaya sahip olmuş oluyor. Ne yazık ki iş kazalarında ilk gözaltına alınacak, hapse atılacak günah keçisi de bulunmuş oluyor. Zaten meslek tanımındaki nihai hedef de bu, işverenin sorumluluklarını yıkabileceği bir şahsın tanımlanması...

Oysaki iş güvenliği alanında, kanuni olarak uzmanlık yüklenen şahısların gelişimi göz ardı ediliyor. Kısaca iş güvenliği uzmanlığını, mesleki yeterlilik açısından irdeleyeceğim. Bu kısa giriş daha sonra bir toplantıda, seminerde, geniş bir biçimiyle ele alınabilir. Bir insanın bir önceki paragrafta sıraladığımız tüm görevlerde uzman olması mümkün müdür? Yüksek lisans öğreniminde g-10 ders alarak, yorumlama tekniklerini bilmeden, yönetmelik okuyarak uzman olunabilir ve multidisipliner bir alan olan iş güvenliğinde mesleki yeterlilikler sağlanabilir mi? Örgün eğitim koşullarından uzak, bilgisayar ve belgeler üzerinden hareketle uzman olunabilir mi? Çoklu bilimsel alanların kesişimi olan iş güvenliği dalı, temel alanda bir mühendislik bilimidir. Zira önlem hiyerarşisinde öncelikli hedef, riskle kaynağında mücadele etmektir (Yok Et-ikama Et-izole Et). Riskle kaynağında mücadele yöntemleri ise temel mühendislik bilgileri gerektirir.

Sonraki idari önlemler ve KKD kullanımı da işletme bilgisine sahip olmayı gerektirir. Uzmanın eksikleri tespit edebilmesinin yanında çözüm önerileri ortaya koyabilmesi gerekir. Önlemi alıp almamak işverene kalmıştır ancak önlemlere dair düzeltici-önleyici faaliyetleri önermek uzmanın görevidir. Bu doğrultuda; iş güvenliği alanında, mühendislik fakülteleri içerisinde, bir bölümle yapılanmaya gitmek ve iş güvenliği mühendisleri yetiştirmek bir çözüm olabilir.

devami diğer sayfada...

İş kazalarına dönecek olursak, diyelim ki bir kişi yüksekte düşerek vefat etti. Bu iş kazasında vefat eden kişi sigortasızsa kimse idari işler personelini, bu kişiye emniyet kemeri satın alınmamışsa firmanın satın alma sorumlusunu, muhasebecisini gözaltına alıp adam öldürmekten hapis cezası vermiyor. Çünkü tüm bunlardan işveren sorumlu. Bu vefat eden çalışan, yüksekte çalışabilir raporu almış mı? Kontrol edilmeden kimse iş yeri hekimini yaka paça gözaltına almıyor.

Oysaki tüm bu örneklerin aksine iş güvenliği uzmanı, ölümlü bir kazada derhal göz altına alınıyor, dava dosyasında İSG konularına hâkim bir bilirkişiye rastlamazsa adam öldürmekten yargılanıyor, hapis cezası alıyor. Onuncu yılını doldurmuş İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun, işverenin yükünü azaltan ve bir meslek grubuna büyük bir mağduriyet yaratan bu hediyesi takdire şayandır! İş güvenliği uzmanı görevini ihmalden soruşturulamaz mı, soruşturulabilir, şüphe varsa yargılanabilir, kanıt ve illiyet bağı varsa ceza da alabilir. Ancak ölümlü bir iş kazası olduğunda, üst düzey bir yöneticiymiş, ya da işverenmiş gibi gözaltına alınması, hapse konulması kabul edilemez.



Burada İzmir Bornova ilçesinde yaşanan vahim iş kazasında sorgusuz sualsiz hapse konulan ve yargılama gününü bekleyen meslektaşım Fikret Kamil AYDIN 'a da selam olsun. Hukuksuzluğu son bulsun.

İşyeri, işveren tarafından yönetilen bir kuruluştur. Üst düzey yönetici kadro olarak sayabileceğimiz müdürlere birlikte işçilerin işe alınmasından çıkarılmasına, bütçenin yönetimine, yapılan işle ilgili risk analizi yapıldığında düzeltilen ve önleyici faaliyetler tespit edilmişse aksiyonların ilgili kişilere atanmasına, bu kadro karar verir. İş Güvenliği Uzmanı, ilgili yönetmelik gereğince Rehberlik, Saha Gözetimi, Risk Değerlendirmesi ve Eğitim-bilgilendirme görevlerini yerine getirip kayıt altına almak ve tespit ettiği uygunsuzlukları işverene bildirmekle mükelleftir. Yapılacak bir çalışmada işveren uzmana danışmıyorsa, iş güvenliği kapsamında alınacak önlemler hakkında uzmanın önerisini dinlemiyorsa, kısmi çalışma gibi bir buluşu da sektöre sunan sayın Kanunumuzun boyunduruğu altında 40-50 tane firmaya bakan iş güvenliği uzmanı ne yapabilir ki?

Görevini tam yapan uzmanı bir yöneticiymiş gibi görüp, kaçınılmazlık ilkesi kapsamında yargılayan hukukçularımıza ne demeli? 'İşverenin maaşlı çalışanı ol ama bize de şikâyet et' diyen Bakanlığımıza ne demeli? İş güvenliği alıp satan bir kişiymiş gibi uzmanlara "iş güvenlikçi" diyen, yakınının güvenliği için kendisine verilen görevleri yapmış, fakat işverence önlem alınmamış olduğu halde, yakınına zarar geldiğinde uzmanın yakasına yapışan kamuoyuna ne demeli?

İş kazalarının önlenmesi adına yapılacak çalışmaları irdeledik. Bu kapsamda yapılacak çalışmalar için bütçeye ve personele sahip olan ve kısa süreli dahi olsa işi durduracak, talimatları verecek olan işveren ve yöneticilerdir, bunu da tespit ettik. Gerekli soruları da ilgililerine sorduk. Şimdi hep birlikte mesleğimizi yükseltme ve haksızlıklara karşı mücadele etme zamanıdır. Her iş kazasında bir uzman arkadaşımızı kaybediyoruz.

Daha fazla kurban vermeden İGUBİRLİK oluşumlarında örgütlenme zamanıdır.

Ümit TURAN
İş Güvenliği Uzmanı

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI'NIN ŞANTIYE GÜNLÜĞÜ

Mesleki anlamda şantiyelerde görev yapan arkadaşlarımız hiyerarşik yapı ve blok içerisinde bağımlı olarak çalışmakta olduğu yöneticileri olmak zorundadır. (Bu zorunluluk dahilinde yönetici konumunda olan işveren işveren vekili veya şantiye şefi konumunda yer alan kişiler ile doğrudan temas halinde olmak ve sahada gözlemlemiş olduğu tehlikeleri bildirim yapmak amacıyla bu kişiler ile mutlaka tanışmak ve ikili diyaloglarını bu çerçevede genişletmek zorundadır.) Aksi halde sahadaki gözlemlerini ifade edebileceği bir iletişim kaynağı bulmakta zorlanabilir. Bu kişiler ile olan iletişim seviyemiz her zaman üst düzeyde ve mesleki etik çerçevede olmak zorundadır.

Şantiye içerisinde çalışmakta olan mühendis ve kısım mühendisi konumunda olan arkadaşlarımız ile de iletişim düzeyimizi üst seviyede tutmak zorunda olmalıyız. Projenin gidişatı hakkında hangi formen arkadaşların, hangi ekiplerle birlikte, hangi işleri yapacağı konusundaki sorular ana muhatap noktasını oluşturacaktır. Mühendis olarak çalışmakta olan arkadaşlarımız, bizlerin şantiye süresince yapacağımız birçok zor ve riskli çalışmada fikir arkadaşımız olacaktır. Bu vesile ile iletişim ağımızı geniş tutmak zorunda kalacağız. Tehlikelerin bertaraf edilmesi anlamında, mühendis arkadaşlarla kaynağına yönelik kontrol önlemleri geliştirilerek olası tehlikelerin daha henüz riske düşmeden önlenmesi çalışmaları yapılarak, ortamın çalışan sağlığı açısından güvenli hale dönüşmesi sağlanacaktır.

Şantiye alanlarındaki bir diğer hiyerarşik yapıyı ise Formen, Ekip Formeni ve Genel Formen varsa sorumlusu olduğu işçilerin yönetim ve iş tanımlarını yapan formenter olarak sıralayabiliriz.

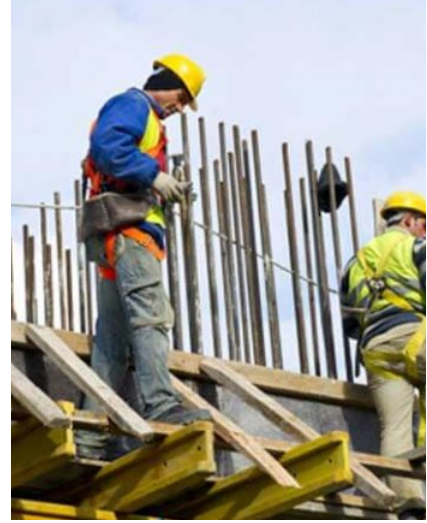
İşin yürütümünü yapan, ancak yetkisi sınırlı kişilerle, işveren veya işveren vekillerine oranla daha düzeyli tutmak zorundayız. İş güvenliği uzmanı, sahada ana yönetici konumunda yer alır ve bu görev tanımında kendi meslek görevini yerine getirir.

İş güvenliği profesyoneli olarak bu mesleğe yeni başlayacak olan meslektaşlarımızın aklındaki en büyük soru, "acaba bu mesleğe inşaat sektöründe mi başlamalıyım?" olacaktır. İnşaat sektörü, nispeten iş olanakları daha kolay ancak başlangıç adımı olarak zorlayıcı bir sektördür. Bu köşe yazısı, mesleğe yeni adım atacak arkadaşlarımızdan sıkça aldığımız, "şantiyedeki hiyerarşi nasıldır?" sorusuna cevap verebilmek için yazılmıştır.

Formen statüsünde çalışan personellerden işin taksim edilmesi, nerede, ne zaman, kimler, nasıl çalışacak, çalışma iş izintleri mevcut mu, ortam güvenli hale getirildi mi, hangi yapım modelleri ve metotları kullanılacak gibi sorular sorarak çalışmanın hangi şartlar altında yürütüleceğini öğrenmek zorundadır.

Bu sorular nazarında ortamın genel kontrolü yapılarak iş güvenliğine uygunluğu gözlemlenmelidir. Bazı işletmelerde meslek arkadaşlarımız, kendi görev tanımını formentik olarak yapmak zorunda kalabiliyor. Sanki bütün bunları iş güvenliği uzmanı yapacakmış veya uygulayacakmış gibi bir iş tanımı içerisine girebiliyor. Biz iş güvenliği uzmanları olarak, yapılan çalışma yöntemlerinin ve modellerinin iş güvenliğine uygunluğunu gözetmek zorundayız. İlgili yasa da tanımlanan görev tanımlarının dışına çıkmadığı zaman, yönetici konumunda olan iş güvenliği uzmanı yönetilmeye başlayacaktır ve sahadaki üstünlüğünü kaybedecektir. Bizlerin şantiyelerde kullanmış olduğu bir söz ile buradaki konuyu noktalarak diğer parametrelere geçiş yapalım: "Şantiyede bir işi bir kez yaparsan o iş artık sana kalır" sözü konuyu özetleyecektir. Çalışma sahası içerisinde yer alan ve esas bizleri zorlayacak bölüm ise, işçi arkadaşlarımızın güvenli çalışma koşullarına uymaması sonucunda oluşabilecek aksaklıklar ve risklerdir. Bir iş güvenliği uzmanı, çalışmakta olan personeller ile iletişim seviyesini minimum düzeyde tutmak zorundadır. Çünkü sorunu çözebileceği kişiler çalışanlar değil, yöneticiler veya onların erkleridir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının mantığı, tehlikeyi çalışanın inisiyatifine bırakmadan kaynağında çözmektir.

Çünkü alabileceği cevaplar hep şu şekilde olur: "Bana bir şey olmaz, ben yıllardır böyle çalışıyorum, ben ustayım, ben tecrübeliyim, hem işimin erbabıyım, benim hayattan bir beklentim zaten yok, ben hayata küstüm" gibi birçok cevap olacaktır. Bu vesile ile iletişim ağını ekip formeni, ekip başı, genel formen veya kısım mühendisleri ile sağlamak zorunda kalacaktır.



Hasan BULUT
İş Güvenliği Uzmanı

İGU BİRLİK AKADEMİ

İGU Birlik Platformu Mesleki Gelişim
Komisyonu



KONU BAŞLIKLARI

- Balık kılçığı (sebeup-sonuç) diyagramı
- İş görüşmesinde dikkat edilecek 7 madde
- İş güvenliği uzmanlarına öneriler
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tespit ve öneri defterine yazılması gereken konu başlıkları fikirleri
- Makina koruyucuları özellikleri
- Makina koruyucuları çeşitleri
- İGU Birlik dosya arşivi

**Yalnız tek bir şeye ihtiyacımız
vardır, çalışkan olmak.**

Mustafa Kemal Atatürk

BALIK KILÇIĞI (SEBEP-SONUÇ) DİYAGRAMI

Balık Kılçığı Yöntemi (Sebep-Sonuç Diyagramı) Nedir?*

Sebep-sonuç diyagramı, belirli bir problemin veya durumun olası nedenlerini belirlemek için kullanılmaktadır. İstatistiksel yöntemler kullanılarak sonuçlardan hareketle olayın sebeplerine ulaşılabilme ve çıkan sonuçlarla bunları doğuran sebepler arasındaki çapraz ilişki ortaya çıkarılabilmekte ve görsel olarak sunulabilmektedir.

Bu işlem en kolay sebep-sonuç diyagramları ile yapılabilmektedir 2. Çizilen grafiğin görüntüsü balık kılçığını andığından, bu grafik balık kılçığı grafiği olarak da adlandırılmaktadır. Ishikawa diyagramı, belirli bir soruna neden olan tüm faktörleri ortaya çıkarmaya ve sonuca en fazla etki eden faktörü bulup iyileştirmeye yön veren bir tekniktir.

Teknik, Japon toplam kalite uzmanı Kaoru Ishikawa tarafından geliştirilmiş ve karar verme bilimine sunulmuştur 3. Ishikawa diyagramı bireysel sorunlardan kurumsal boyutlara kadar herhangi bir konuda uygulanabilen, uygulaması basit, oldukça yararlı ve kapsamlı bir sorun çözme tekniğidir. Beyin fırtınası tekniği ile birleştirildiğinde daha etkin sonuçlar vermektedir.

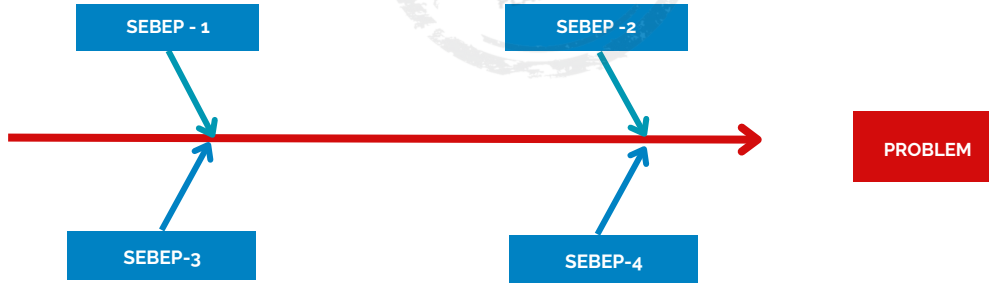
PROBLEM

Dağılım analizinde, önce geliştirilmesi amaçlanan problem belirlenmelidir. Problem belirlendikten sonra aşağıda verildiği üzere sebep-sonuç diyagramının ana çizgisi oluşturulur ve çözümü bulunması istenen ana problem yazılır.

PROBLEM

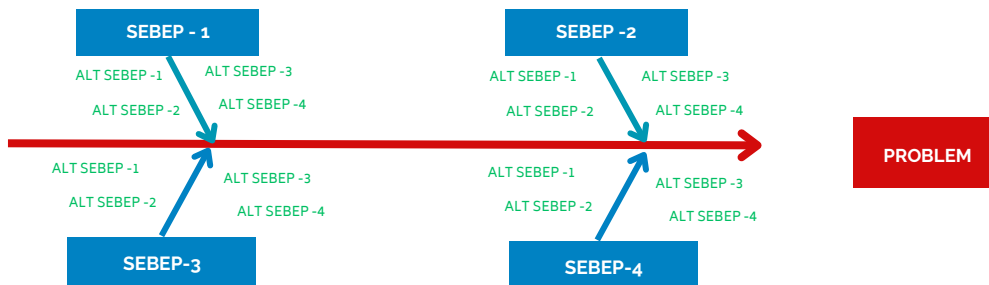
ANA SEBEPLER

Diyagram oluşturulurken, çevresel ve işletme içi faktörler ayrıntılı olarak incelenmelidir. Problemin kaynaklandığı muhtemel sebepler belirlenerek ana başlıklar altında toplanmalıdır. Tüm sebeplerin aktarılabilmesi için problemle ilgili olan herkesin görüşü alınmalıdır. Üretim sektöründe genellikle belirlenen bu ana sebepler metot, makine, insan gücü ve malzeme olarak gruplandırılmaktadır. Fakat yapılan analizlere göre bu sebepler farklılaşabilmektedir. Belirlenen ana sebepler aşağıda gösterildiği gibi grafiğe eklenir.



ALT SEBEPLER

Proje kapsamında olan tüm üyeler beyin fırtınası yöntemiyle bulunan bu ana sebeplerin alt sebeplerini belirler. Bu aşamada önemli olan nokta, beyin fırtınasına katılan kişilerin proje ve problem hakkında bilgi sahibi olmalarıdır. Bu sayede gerçek sebeplere ulaşılabilir. Aşağıdaki grafikte bu evreden sonraki durum verilmektedir.



(* Bu yazı Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 30 (1), 73-78 ss., Haziran 2015, Onur Atalay, Özen Kılıç, "Balık Kılçığı Yöntemi ile Mobil Vinç Kazası Olası Nedenlerinin İncelenmesi" adlı makaleden alıntı içerir.

OSGB'lerde çalışan iş güvenliği uzmanları için

İŞ GÖRÜŞMESİNDE DİKKAT EDİLECEK 7 MADDE



1

Maaş Bilgisi; İGU Birlik Platformunun Türkiye geneli kabul edilebilir en düşük maaş skalası 2023 ilk 6 ay için, C sınıfı İGU 14.000, B Sınıfı İGU, 17.000, A sınıfı İGU için 20.000'dir. Uzmanın tecrübeli ya da tecrübesiz olması durumu OSGB'nin atayacağı firma sayısını değiştirmez. Uzman maaş talep ederken karşılaşılabileceği herhangi bir iş kazası davasının maliyetini düşünmelidir.

2

SGK Primi; bazı OSGB'ler çalışanlarının sigortasını asgari tutardan yatırmayı alışkanlık haline getirmiştir. Bu sayede hem sigortayı eksik yatırmaktan hem de çeşitli vergi istisnalarından kar elde etmeyi düşünürler. Sigortanın asgari ücretten yatırılması hem ileride doğabilecek tazminat alacaklarınızdan hem de sigorta haklarınızın bir kısmından feragat edilmesi demektir.

3

Ulaşım konusu; kendi aracınızla çalışacaksanız kira bedeli artı yakıt ücreti almalısınız.

4

İş yeri hekimi, diğer sağlık personeli gibi, OSGB'nin adına gelir elde ettiği diğer personellerin sorumluluklarını üstlenmemeniz; iş sağlığı ve güvenliğinin bir ekip işi olduğunu unutmamanız gerekmektedir.

5

Çalışacağınız firmaların iş sağlığı ve güvenliği politikaları hakkında bilgi edininiz. Bu firmalarda meydana gelebilecek herhangi bir iş kazasında ilk muhattap olabileceğinizi unutmamanız gerekmektedir.

6

İSG-Katip atamanız olmayan firmalara gitmemeniz gerekmektedir. Atamasız gideceğiniz her firma, bir iş güvenliği uzmanı meslektaşınızın işsiz kalmasına, mesleğinizin değerininin düşmesine, sadece OSGB'lerin maliyetlerini düşürüp ceplerine daha çok para girmesine sebep olur.

7

Kiralık sertifika gibi; rahat para kazanma gibi görülen yollara asla başvurmanız gerekmektedir. Belge kiralamanın yasal olarak ağır yükümlülükleri vardır.

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARINA ÖNERİLER

ARAŞTIRMA - GELİŞTİRME

- Her gün sabah resmi gazete mutlaka takip edilmelidir. (öğleden sonra mükerrer yayım olabilmektedir.) www.resmigazete.gov.tr
- Resmi gazete, değişen bir mevzuatı eskisinin üzerine yazarak son halini yayımlamaz. Buna dikkat edilmelidir. Genelde resmi gazeteden araştırılıp mevzuata bakılmakta ancak eski tarihli olduğu gözden kaçırılabilir. Resmi gazetede yayımlanan bir mevzuat bir sonraki gün www.mevzuat.gov.tr adresinde ilgili mevzuat güncellenerek yayımlanmaktadır. Mevzuatın son güncel hali sadece ve kesinlikle bu adresten takip edilmelidir. Zira forumlar, değişik web siteleri, hatta ÇSGB nin kendi sitesinde dahi eski tarihli mevzuat yayımlanabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili neredeyse tüm mevzuat için "www.bilgit.com" adresini de kullanabilirsiniz.
- Her gün İSG-KATİP sistemi ile İş sağlığı ve güvenliği genel müdürlüğü web siteleri ziyaret edilerek güncel duyuru ve bilgiler takip edilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve diğer ilgili "mevzuat" ve bulunabildiği ölçüde ulusal-uluslararası "standartlar" okunmalı, kişisel bakış açısı ve yorumlar oluşturularak bu konuda kişisel kültür geliştirilmelidir. Bu arada sektörel bazda "iyi uygulama örnekleri" de mümkün olduğunca gözlemlenmelidir.
- Kişisel kültür oluşurken ve gelişirken; ÇSGB-iş teftiş kurulu başkanlığı, ÇSGB-isgüm, ÇSGB-çasm, ÇSGB-iş sağlığı ve güvenliği genel müdürlüğü, ÇSGB-proje bazlı çalışmaları (örneğin www.isgip.gov.tr), Yargıtay içtihatları, Üniversiteler, Meslek örgütleri (iç-dış kaynaklı) gibi kurum ve kuruluşların bilgi, birikim, karar, rapor, tez, etüt, yayın vb. incelenmeli, yanlış kişisel kültür oluşumu ve gelişimi engellenmelidir.
- Herhangi bir konuda bilgi gerektiğinde yapılan genel yanlış; yanımızdaki aynı meslek grubundaki arkadaşımıza ya da forumlara sormak ancak hiçbir mevzuat ve diğer araştırmaları "yapmadan-doğrulamadandan-uygunluğundan emin olmadan" direkt olarak bilgiyi-dokümanı kullanmak. Böyle olunca, yanlış bilgi-doküman doğruymuş hatta mevzuatın kendisiymiş gibi kullanılmakta ve ileriye doğru taşınmakta, müşteriye de yansıtılmaktadır. Bu hususa dikkat edilmeli ve kaçınılmalıdır.
- İşyerinin İSG-KATİP sisteminden onaylanmış olduğu teyit edilmelidir. Onaylanmamış iş yerine gidilmemelidir. Gidildiği takdirde sorumlu olunacağı ve yasal denetimlerde "ihtar puanına" maruz kalınacağı unutulmamalıdır.
- İşyerine girişlerde özel izin belgesi/tanım sistemi vb. gerekip gerekmediği bilgisi ile gerekli ise bunların tedarik edilmiş olduğu bilgisi atama yapandan/koordinatörden edinilmelidir.
- Atama, görevlendirme, seçim vb. belge ve dokümanlar iş yerine ilk gidişte kullanılabilir durumda olmalıdır.

devamı diğer sayfada...

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARINA ÖNERİLER

İŞ YERİNE İLK ADIMDAN ÖNCE

- Aynı iş yerine atanan varsa başka İGU/ İYH/DSP bilgileri, iş yerinde varsa kendi/bireysel/OSGB İGU-İYH-DSP bilgileri ile iş erinde varsa "İSG yönetim bölümü/birimi" bilgileri atama yapandan/koordinatörden edinilmelidir.
- İşyerinin adı, adresi (idari ve faaliyet adresleri dahil), SGK numarası, yetkilisi, iletişim bilgileri, kurumsal web-eposta adresleri, aylık çalışma süresi, çalışan sayısı, faaliyet alanları, büyüklüğü, sözleşmenin süresi, yol tarifi, varsa İBYS (iş sağlığı ve güvenliği bilgi yönetim sistemi) programı-kullanıcı adı-şifre ve varsa asıl-alt işveren bilgileri atama yapandan/koordinatörden edinilmelidir.
- İşyerinin, haftanın/ayın hangi gün ve saatlerinde hizmet almak istediği özel zaman bilgisi, iş yerinin yemek-araç-servis-yazıcı-internet-konaklama (sözleşme gereği) imkanları verip vermediği bilgisi, iş yeri ile yapılan satış sözleşmesinde varsa müşteri ve OSGB idaresi tarafından belirtilen beklenti bilgileri, atama yapandan/koordinatörden edinilmelidir.
- İşyerine özel riskler bilgisi, kişisel korunma donanımlarının belirlenmesi ve tedarik edilmesi amacı ile atama yapandan/koordinatörden edinilmelidir. Gereken KKD ler olmadan "KKD gereken yer/bölüm/kısımlarda" çalışma yapılmamalıdır.
- Eğer bir başka İGU/İYH/DSP den devir alınıyorsa, ilgili kişilerle görüşme sağlanmalıdır. İşyeri için yapılan doküman çalışmaları ve diğer çalışmalar "elektronik olarak ve düzenlenebilir dosyalar" şeklinde istenmelidir.
- Sektör, faaliyet alanı ve mevzuata göre iş yerine özel olması/hazırlanması gereken belge ve dokümanların listesi hazırlanmalıdır (sağlık ve güvenlik planı, sağlık ve güvenlik dokümanı vb).
- Aylık "işyerleri çalışma planına" bu iş yeri eklenmeli, yolda geçen süreler-bölgesel ulaşım konuları ve plandaki diğer iş yeri lokasyonlarına göre plan yenilenmelidir. İşyerine ilk gidişin ardından gerekli olduğunda çalışma planı zamanlaması yenilenmeli ve planın son hali koordinatöre iletilmelidir. Ayrıca takiplerin yapıldığı genel elektronik tablo ve sistem programı kısımlarına da iş yerine ait bilgiler eklenmeli, güncelleştirilmesi sağlanmalıdır.
- OSGB dijital ve fiziki arşiv kısmında iş yerine ait İSG dosyası/klasörü varsa gözden geçirilmeli, öncelikle arşivde bulunması gerekenlerin olup olmadığı kontrol edilmeli, içindekiler OSGB takip sistemine göre düzenlenmeli ve dosyadaki belgelerden-dokümanlardan iş yeri ile ilgili bilgi edinilmelidir, yoksa iş yeri adına dosya/klasör hazırlanmalıdır. İşyeri ile yapılan İSG-KATİP sözleşmesinin taraflarca imzalanmış bir nüshası fiziki dosyaya konulmalıdır.
- İşyerinin faaliyet alanı daha önceden tecrübe edilmiş olsa dahi; çalışma yöntemleri, iş ekipmanları, kimyasal maddeler, başlıca tehlikeler-riskler, geçmişe dönük ulusal/uluslararası iş kazaları ve sebepleri-sayıları konularında güncel araştırma-geliştirme yapılmalıdır. Ayrıca diğer İGU/ İYH/DSP ler ile tecrübe paylaşımı yapılması faydalı olacaktır.
- İşyerine ilk gidişte ve daha sonra kullanılmak üzere sektör, faaliyet alanı ve mevzuata uygun olarak genel gözetim-kontrol listeleri hazırlanmalıdır. Bu hususta iş sağlığı ve genel müdürlüğü web sitesindeki kontrol listeleri ve rehberlerden yararlanılabilir (<https://www.csgb.gov.tr/isggm/contents/hizlierisim/yayinlar/>).

İş yerine ilk adım, sonraki ziyaretler, hizmetin sonlanması gelecek sayıda...

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN TESPİT ve ÖNERİ DEFTERİNE YAZILMASI GEREKEN KONU BAŞLIKLARI FİKİRLERİ**DEĞERLENDİRMELER:**

Tarih: / /20

Saat:

1.tarihinde.....tarafından onaylanmış bu deftere yazılmış olan tespit, öneri ve alınması gerekli önlemler işveren yükümlülüğündedir. Defterin tüm sorumluluğuisimli işveren/işveren vekiline aittir.
2. tarihinde yapılan sözleşme ile bu iş yerinde kısmi/tam zamanlı iş güvenliği uzmanı olarak ayda dakika hizmet yükümlülüğüm bulunmaktadır.
3. Tehlikeli ve Çok Tehlikeli işlerde çalışmaya başlayacak olan çalışanlar yapacakları iş için gerekli olan ve ulusal mevzuata uygun Mesleki Yeterlilik, Mesleki Eğitim v.b. gibi yetkinlik belgeleri olmadan çalışmaya başlatılmamalıdır.
4. Çalışanların işe başlamadan önce, hangi tetkiklerinin yapılması gerektiği iş yeri hekimi tarafından tespit edilmelidir. İşveren, tetkikler ile ilgili belgeleri kişisel verileri koruma kanunu gereği çalışanlardan onay alıp iş yeri hekimine teslim etmelidir. Çalışanlara, tetkik ve periyodik muayenelerinin iş yeri hekimi tarafından değerlendirilmesi sonucu çalışabilir / çalışamaz raporu düzenlenmeli ve buna uygun olarak işe başlatılmalıdır.
5. Çalışanlara işe başlamadan önce, en az iki saat olacak şekilde, işveren tarafından görevlendirilmiş olan formen, ustabaşı v.b. gibi deneyimli elemanlar tarafından işe başlama (Oryantasyon) eğitimi uygulamalı olarak verilmeli ve kayıt altına alınmalıdır.
6. İşveren, çalışanlara gerekli olan çalışma talimatlarını işe başlatmadan önce tebliğ ederek bilgilendirmeli, imzalatarak kayıt altına almalıdır.
7. İşin, iş yerinin ve iş akışının yönetimi işverenin yetkisinde olduğundan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili yer, zaman, ekipman belirterek hizmet aldığı iş sağlığı ve iş güvenliği profesyonellerine bunu bildirmek işveren sorumluluğundadır. Eğitimlerle ilgili yer, zaman, ekipman bildirimi ile eğitimlerin gün ve saati işverenle beraber kararlaştırılabilir.
8. sınıf iş yerinde İSG eğitimleri... saattir. Eğitimlerin çalışma sürelerinde planlanması gerekmektedir.
9. İşveren çalışanın iş yeri dışına geçici görevlendirme ile gönderilmesi için gerekli formların düzenlenerek kayıt altına alınması ve takibini sağlamakla sorumludur.
10. İş yerinde kullanılan tüm iş ekipmanlarının, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'ne uygun olarak periyodik kontrol, bakım ve muayeneleri yaptırılmalı ve kayıt altına alınmalıdır.

İş Güvenliği Uzmanı:

Sicil No:

İşveren:

Sicil No:

İşyeri Hekimi:

Sicil No:

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN TESPİT ve ÖNERİ DEFTERİNE YAZILMASI GEREKEN KONU BAŞLIKLARI FİKİRLERİ

DEĞERLENDİRMELER:

Tarih: / /20

Saat:

11.İşverenin alt işverenlik ilişkisi kurması durumunda alt işverenden, iş yerinde çalışacak personel için; Mesleki Eğitim Belgesi, İşe Giriş Muayenesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Eğitimi, Kişisel Koruyucu Donanımların çalıştırılacak personele verilmiş olması ile ilgili belgeleri ve İş Sağlığı ve Güvenliği talimat, yönerge ve diğer eğitim evrakları istenmelidir. Alt işverenin İş Sağlığı ve Güvenliği hizmeti aldığına dair, E-devlet üzerinden yapılan sözleşmeler de istenmelidir. Eksiklikler olması durumunda alt işveren iş yerinde çalıştırılmamalıdır.

12.Risk Değerlendirme Ekip Üyeleri – Acil Durum Ekip Üyeleri seçimi işverence yapılıp, İSG Profesyonellerine bilgi verilmesinden işveren sorumluluğundadır.

13.İş yeri Acil Durum Planı ve Risk Değerlendirmesi hakkında tüm çalışanların bilgilendirilmesi sağlanmalı, yılda en az 1 kez olmak üzere Acil Durum Tatbikatı yapılarak katılım sağlanması zorunlu tutulmalıdır.

14.İşveren, iş kazalarını üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunmalıdır.

15. Çalışan Temsilcisi eğitimi seçimi veya ataması işverence yapıldıktan sonra eğitimlerinin tamamlanabilmesi için yer, zaman ve ekipman sağlanarak İSG Profesyonellerine bildirilmelidir.

16. Tehlike sınıfında yer alan iş yerinde en az personelin ilkyardım sertifikası olması gerekmektedir.

17. Tüm İş kazaları ve ramak kala olayları İSG Profesyonellerine bildirilmelidir. Bu sayede kazaların/ramak kazaların kök neden analizi yapılabilir.

18. İşveren; çalışanlara gerekli olan ve standartlara uygun Kişisel Koruyucu Donanımları (baret, eldiven, ayakkabı gibi) temin etmeli, zimmetleyerek kayıt altına almalıdır. Konuyla ilgili olarak İSG Profesyonellerinin tespit ve önerileri dikkate alınır.

İş Güvenliği Uzmanı:

Sicil No:

İşveren:

Sicil No:

İşyeri Hekimi:

Sicil No:

MAKİNE KORUYUCULARININ ÖZELLİKLERİ*

Makineye koruyucu planlarken uyulması gerekli temel ilkeler mevcuttur ve bu ilkelere uyulmadan tam anlamıyla iyi bir koruyucu tasarlamış olmak mümkün değildir. Bunun nedeni de koruyucu tasarlanırken hem koruma görevi yerine getirmesi hem de makineden beklenen işlevi aksatmaması konularına dikkat edilmemesidir ya da bu iki konuyu bir arada ele almamaktır. Koruyucu tasarımında temel bakış açısı bir taraftan makineyi çalıştıran operatörün hareketlerini engellemek iken diğer taraftan da makinenin üretim kapasitesini düşürmemek olmalıdır.

Koruyucu tasarımında yukarıda açıklanan bakış açısı ele alındığında uyulması gereken bazı noktalar aşağıdaki gibi olabilmektedir:

- Tasarlanan koruyucu, işlem noktasına (tehlikeli noktalara) makine ile çalışan veya diğer bir kişinin ulaşmasını engellemelidir.
- Koruyucu makineden çıkartıldığı zaman makine çalışmamalıdır.
- Uzun ömürlü maddeden yapılmalı ve dayanıklı olmalıdır.
- Çalışanlar koruyucuları kolayca çıkaramamalıdır. Ancak bakım, onarım tarzı işler yapılacağı zaman kolayca açılabilmelidir.
- Makineden herhangi bir parça fırlamasını önlemelidir.
- Mevcut tehlike kaynağını kontrol altına almaya yararken kendisi yeni bir tehlike kaynağı olmamalıdır.
- Çalışanı geciktirmemeli, işini zorlaştırmamalı ve işin yapılmasını engellememelidir.
- Mümkünse makinenin bakımının yapılacağı zamanlarda koruyucunun çıkmamasına özen gösterilerek tasarım yapılmalıdır.
- Ayrıca bakım gerektirmemelidir.

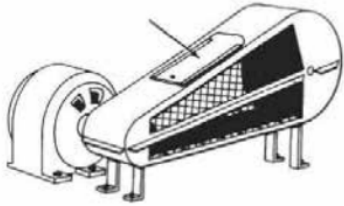


Örnek olarak değerlendirecek olursak bir koruma bariyerinin tasarımında 2 parametre söz konusudur. Bunlardan birincisi izin verilen aralık olup, geometriye bağlı olarak 9 mm lik aralık bir parmağın tamamen girmesini, 6 mm aralık ise parmak ucunun girmesini sağlar. Bu değerler Resim.11 de olması gereken aralık değerleriyle birlikte gösterilmiştir. Burada koruyucu açıklığıyla beraber dikkate alınması gerekli ikinci değişken ise koruyucunun operasyon noktasına (tehlikeli bölgeye) uzaklığıdır.

(*) Bu yazı T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI Yayın No: 09; Makina Koruyucuları Kürşat İsmail AKÇA'nın yazından alıntidir. Yazının tümünü içermez.

Sabit Koruyucular

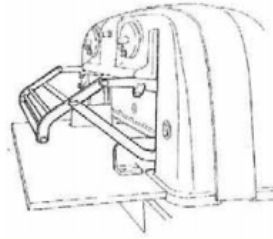
Hareketli kısımları herhangi bir makinenin mekanizmasıyla birlikte ve bağımsız olan, makine çalışırken tehlike noktasına veya tehlike alanına girişi önleyen koruyuculardır. Sabit koruyucular tehlike noktası ya da tehlike alanına ya kalıcı olarak (kaynak vb. yapılarak) ya da bağlama elemanları ile (vida, somun vb.) yerine oturtularak hareket etmesi engellenen koruyuculardır. Makinelerde öncelikle kullanılması gereken bu sabit koruyucuların bağlantıları alet yardımı olmadan sökülememelidir. Sabit koruyucuların uygulama maliyetleri ucuz, yapılımları ve kullanılmaları kolay, etkinlikleri oldukça yüksektir. Resim.1 de bir güç transmisyon makinesi ait kayış kasnak sistemi yer almaktadır. Resimde de görüldüğü gibi bu kayış kasnak sistemi, koruyucu bir sistemin için alınmıştır. Koruyucunun üzerindeki kontrol kapağı sayesinde herhangi bir arıza durumunda kapak tamamen sökülmeden müdahale edilebilmektedir.



Resim.1

Otomatik Koruyucular

Makine çalıştığında makine ile beraber çalışan, makine başında çalışan kişinin tehlike alanı ya da noktasına yaklaşmasını engelleyen, makinede yapılan işlem bittikten sonra otomatik olarak kapalı konuma gelen ve makinenin işlem yapması sırasında yapılan işlemi engellemeyip etkilemeyen tipteki koruyuculardır. Bu koruyucular, çalışanı ya da çalışanın tehlike ile karşılaşabileceği uzuvlarını tehlike bölgesinden fiziksel olarak uzaklaştıracak şekilde çalışmaktadır. Koruyucu makineye güvenli bir şekilde ve yalnızca aletler sayesinde sökülebilecek şekilde monte edilmelidir. Koruyucunun hareketli ve uzaklaştırmaya yarayan parçası makinenin tehlikesi parçası ya da parçalarının direkt olarak hareketi ya da eşzamanlı hareketi ile çalışması gerekmektedir. Resim.2 de kâğıt kesme giyotin makinesi için otomatik koruma ekipmanı uygulaması görülmektedir. Makine çalışmaya başladıktan sonra koruyucu besleme aralığından daha yüksekte kalan şeyleri bıçaktan uzaklaştırmaktadır.

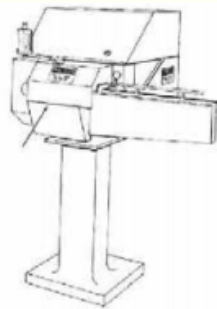


Resim.2

Kilitlemeli Koruyucular

Makine üzerindeki tehlikeli nokta ya da tehlikeli alana yerleştirilen ve koruyucusu kapanmadan hareket etmeyen, tehlike durumunda tehlike noktasına ya da alanına erişmeyi engelleyen, makinelerle birleştirilmiş hareketli kısımları bulunan tipteki koruyuculardır. Kilitlemeli koruyucular; kumanda koruyucusu ve algılama koruyucusundan oluşmaktadır. Bu tip koruyucularda koruyucunun kapanana kadar makinenin çalışmaması ve tehlikeli hareket bitinceye kadar koruyucunun kapalı olarak kilitlenmesi koşulları göz önünde bulundurulur. Koruyucunun kilitleme sistemi mekanik, hidrolik, elektronik, pnömomatik ya da bunların bir birleşimi olabilir ancak kilitleme sisteminin seçimi işleme ve makineye göre yapılmalıdır.

Resim.3 de yer alan mısın parçalama makinesinde ise kilitlemeli bir panel ve hareket eden bıçak için sabit koruyucu sistem bulunmaktadır. Koruyucu, çalışanın ellerini hızla dönen kesici bıçaklardan korumaktadır. Koruyucu kapak açıldığında makinenin gücü kesilmekte ve bıçağın fren mekanizması bıçağı durdurduktan sonra elle müdahaleye imkân vermektedir.



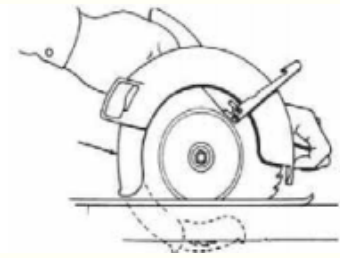
Resim.3

Ayarlanabilir Koruyucular

Bir ayarlama düzenini içeren, ayarlandığında işlem süresi bitene kadar ayarlandığı gibi kalan sabit tipteki koruyuculardır. Bu tarz koruyucularda genellikle makineye malzeme beslemek için bir açıklık bulunmaktadır. Koruyucunun bir kısmı veya tamamı bu açıklığın boyutlarını ayarlayacak şekilde yapılmalıdır. Bu gibi durumlarda ayarlama işinin yeterli eğitim görmüş kişiler tarafından yapılması ve düzenli bakımlarda ayarlama işlevinin iyi işlemesi gerekmektedir.

Ayarlanabilir koruyucunun parçalarının yerlerinden çıkmamaları ya da kaybolmamaları için koruyucu iyi bir şekilde tasarlanmalıdır. Uygun koşullarda bu tip koruyucular kullanıldığında bağlama tertibatı ve avadanlığı dikkate alınmalıdır.

Bir örnek olarak Resim.4 de gösterilmekte olan daire testere makinesi ele alınabilir. Makinenin içinde ağaç malzeme bulunmadığında koruyucu tam koruma sağlamaktadır ve ağaç malzeme verildiğinde koruyucu yükselerek kesme işlemi tamamlanana kadar ağaç malzemenin üzerinde kalmaktadır.



Resim.4

(*) Bu yazı T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI Yayın No: 09; Makina Koruyucuları Kürşat İsmail AKÇA'nın yazından alıntıdır. Yazının tümünü içermez.

İGU BİRLİK PLATFORMU DOSYA SİSTEMİ

İş Güvenliği Uzmanları Birlik Platformu olarak; uzman meslektaşlarımızın yararlanabileceği dosya sistemi hazırlıyoruz. Dosya sistemi farklı sektörlerde çalışan işgüvenliği uzmanların arşivlerinden oluşan dev bir arşiv olma yolunda ilerliyor.

Mesleğimizin gelişmesinin tek yolunun kalifiye uzmanlardan geçtiğine inanan İGU Birlik Platformu, dosya arşivini ücretsiz olarak geliştiriyor ve sürekli güncelliyor.

Dosya sisteminde güncel mevzuattan farklı sektörler için yazılmış makalelere, risk analizlerinden iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri örnekleri bulunuyor.

**Arşive ulaşmak için
www.igubirlik.org.tr adresini
ziyaret edebilirsiniz.**





Komisyonlarımıza katılmak için sosyal medya hesaplarımızdan, web sitemizden ve mail adreslerimizden bize ulaşabilirsiniz.

www.igubirlik.org.tr

bilgi@igubirlik.org.tr - dergi@igubirlik.org.tr

[@igubirlikplatformu](https://www.instagram.com/igubirlikplatformu) [f](https://www.facebook.com/igubirlikplatformu) [in](https://www.linkedin.com/company/igubirlikplatformu) [igubirlikplatformu](https://www.youtube.com/channel/UC...)

