

TEMMUZ 2020

Yüksek Lisans – İş Sağlığı ve Güvenliği

EMİNE MERVE TOPUZ

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TS ISO 45001 İSG YÖNETİM SİSTEMİNİN GÜNCEL
MEVZUAT İLE KARŞILAŞTIRMALI
DEĞERLENDİRİLMESİ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**EMİNE MERVE TOPUZ
TEMMUZ 2020**

**TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin Güncel Mevzuat İle
Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi**

Hasan Kalyoncu Üniversitesi
İş Sağlığı ve Güvenliği
Yüksek lisans tezi

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi. Muhammet ÇINAR

Emine Merve TOPUZ

Temmuz 2020



© 2020 [Emine Merve TOPUZ]



FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU

İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrenci Emine Merve TOPUZ tarafından hazırlanan “TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin Güncel Mevzuat İle Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi” başlıklı tez 14/07/2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Görevi

Unvanı, Adı ve Soyadı
Kurumu/Üniversitesi

İmzası:

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ÇINAR

Jüri Üyesi

Prof. Dr. Hanifi ÇANAKÇI

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Nihat ATMACA

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mehmet KARPUZCU

Enstitü Müdürü

İlgili tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını ve kullanılan tüm literatür bilgilerinin referans gösterilerek ilgili tezde yer aldığını beyan ederim.

Emine Merve TOPUZ

ABSTRACT

COMPARATIVE EVALUATION OF TS ISO 45001 OHS MANAGEMENT SYSTEM WITH CURRENT LEGISLATION

TOPUZ, Emine Merve
M.Sc. in Occupational Health and Safety
Supervisor: Asst. Prof. Dr. Muhammet ÇINAR
Temmuz 2020
65 pages

Adverse situations due to occupational accidents and occupational diseases are very important for businesses and country economies. Therefore, it regulates working conditions for employees within the scope of occupational health and safety. In other words, occupational health and safety is an area that examines the injuries and diseases of employees as a result of work accident and realizes the strategies and regulations necessary to prevent them. With this research, it is aimed to understand TS ISO 45001, which is the occupational health and safety standard, by companies, occupational safety experts, occupational physicians and employers, to reveal information about the innovations, differences and new definitions it brings. Document analysis, one of the qualitative research methods, was used in the research. With this method, previous studies on the subject in the literature were examined. In this direction, in the research; The concept of occupational health and safety and its development, objectives and importance, while the understanding of the system in occupational health and safety, the requirements needed, the differences between the OHSAS-TS 18001 standard and the main principles and principles of the TS ISO 45001 standard, its compliance with the legislation. Such topics are included.

Key Words: Occupational health and safety, TS ISO 45001, management systems, legislation

ÖZET

TS ISO 45001 İSG YÖNETİM SİSTEMİNİN GÜNCEL MEVZUAT İLE KARŞILAŞTIRMALI DEĞERLENDİRİLMESİ

TOPUZ, Emine Merve
Yüksek Lisans Tezi, İş Sağlığı Ve Güvenliği Ana Bilim Dalı
Tez Yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi. Muhammet ÇINAR
Temmuz2020
65 sayfa

İş kazaları ve mesleki hastalıklar sebebiyle yaşanan olumsuz durumlar işletmeler ve ülke ekonomileri açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanlar için çalışma şartlarını düzenlemektedir. Yani iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş kazası sonucunda yaralanma ve hastalıklarını inceleyen ve bunları önlemek için gerekli strateji ve düzenlemeleri hayata geçiren bir alanıdır. Bu araştırma ile iş sağlığı ve güvenliği standardı olan TS ISO 45001'in firmalar, iş güvenliği uzmanları, iş hekimleri ve işverenler tarafından anlaşılması, getirdiği yenilikler, farklılıklar ve yeni tanımlamalar hakkında bilgilerin ortaya konması amaçlanmaktadır. Araştırmada nitel bir araştırma yöntemlerinden doküman analizi kullanılmıştır. Bu yöntem ile literatürde konu ile ilgili önceden yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırmada; iş sağlığı ve güvenliği kavramı ve gelişimi, amaçları, önemi gibi temel kavramlara yer verilirken diğer yandan iş sağlığı ve güvenliğindeki sistem anlayışı, ihtiyaç duyulan gereksinimler, OHSAS-TS 18001 standardı ile arasındaki farklar ve TS ISO 45001 standardının ana ilkeleri ve esasları, mevzuat ile uyumu gibi konularına yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: iş sağlığı ve güvenliği, TS ISO 45001, yönetim sistemleri, mevzuat



Çok kıymetli aileme...

TEŞEKKÜR

Bu alıŐma sűresince tűm bilgilerini benimle paylaŐmaktan kaçınmayan, her tűrlű konuda desteęini benden esirgemeyen ve tezimde bűyűk emeęi olan, aynı zamanda kiŐilik olarak ta bana çok Őey katan Hasan Kalyoncu Ŭniversitesi űęretim űyelerinden danıŐman hocam, sayın Muhammet ÇINAR'a sonsuz minnet ve teŐekkűrlerimi sunarım.

Ŭrneklerin toplanmasında, preparasyonunda ve teŐhislerinde desteklerini benden esirgemeyen deęerli dayım Alican ŬZTŬRK, ve eŐim Hakan TOPUZ'a çok teŐekkűr ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ABSTRACT	v
ÖZET.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
1.1.Amaç	1
BÖLÜM 2	6
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG).....	6
2.1.1. İSG Kavramı	6
2.1.2. İSG'nin Gelişimi.....	9
2.1.2.1 İSG'nin Dünyadaki Gelişimi.....	9
2.1.2.2. İSG'nin Türkiye'deki Gelişimi	10
2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kurumsallaşma.....	15
2.1.3.1.Dünya Çalışma Örgütü (ILO)	15
2.1.3.2. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)	17
2.1.4. İSG Anlayış Değişimi ve Artan Önemi.....	24
2.1.4.1. İSG Amaçları	24
2.1.4.2. İSG'nin Artan Önemi	25
2.1.4.3. Güvenlik Kültürü	27
2.1.4.4. İş Kazalarının Nedenleri	28
2.2. İSG'de Sistem Anlayışı	34
2.2.1. Sistem Tanımı ve Çeşitleri.....	34
2.2.2. Sistem Anlayışına Duyulan İhtiyacın Nedenleri	35
2.2.3. İSG İçin Kurulan Yönetim Sistemleri	38
2.2.4. OHSAS-TS 18001'den TS ISO 45001'e Geçiş ve Temel Farklılıklar	41

2.2.5. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sistemi.....	43
2.2.5.1. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin Gelişimi	45
2.2.5.2. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin Ana İlkeleri ve Esasları	47
2.2.5.3. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin Katkıları	48
2.2.5.4. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin Mevzuat İle Uyumunu.....	49
2.2.5.5. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin Diğer Yönetim Sistemleri İle Uyumunu.....	55
2.6.2. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminde Belgelendirme Süreci	55
BÖLÜM 3	59
SONUÇ VE ÖNERİLER	59
KAYNAKLAR	62

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
BM	Birleşmiş Milletler
BSI	İngiliz Standart Kurumu
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
DIS	Draft International Standard (Taslak Uluslararası Standart)
FDIS	Final Draft International Standard (Son Taslak Uluslararası Standart)
HSC	Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (Health and Safety Commission)
IAF	Uluslar Arası Akreditasyon Formu
ILO	Uluslar Arası Çalışma Örgütü
ISO	Uluslar Arası Standartlar Teşkilatı
İGYS	İçerik Geliştirme ve Yönetim Sistemi
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
KYS	Kalite Yönetim Sistemi
NSAI Kurumu)	National Standards Authority of Ireland (İrlanda Ulusal Standartlar Kurumu)
OHSAS	İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı
OHSMS	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TSE	Türk Standartları Enstitüsü
TÜRKAK	Türk Akreditasyon Kurumu
UNCED	Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı
UNE Derneği)	Asociación Española de Normalización (İspanyol Standardizasyon Derneđi)
WHA	World Health Assembly (Dünya Sağlık Asamblesi)
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

BÖLÜM 1

GİRİŞ

1.1. Amaç

İş kazaları ve mesleki hastalıklar neden olduğu kayıplar, hem işletmeler hem de ülke ekonomileri açısından çok ciddi maddi külfetlere neden olmaktadır. İş kazaları ve mesleki hastalıkları önlemek amacıyla gerçekleştirilen önleyici faaliyetler işletme ve devletlerin sürdürülebilir gelişmesi açısından büyük bir önem taşımaktadır. Güvenli çalışma yöntemlerinin işletmeler tarafından benimsenmesi verimliliğin artırılması bakımından da büyük fayda sağlamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği, işçi nüfusundaki yaralanma ve hastalıklarını inceleyen ve bunları önlemek için gerekli strateji ve düzenlemeleri öneren ve bunları hayata geçiren bir halk sağlığının bir alanıdır. Uygulama alanı ve kapsamı oldukça geniştir. Kimyasal toksinlerden, epidemiyolojiye, ergonomiye ve kazaların önlenmesine kadar çok çeşitli denetimleri kapsamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında ilk yürürlüğe konulan standardizasyon İngiliz Standart Kurumu (BSI) tarafından oluşturulan BS 8800'dir (Serin ve Çuhadar, 2015). İş sağlığının halk sağlığı ve sağlık sistemlerinin gelişimi ile yakından ilişkili olduğunu kabul eden DSÖ, iş ortamında hastalık ve yaralanma riskleri, sosyal ve bireysel faktörler ve sağlık hizmetlerine erişim dahil olmak üzere işçi sağlığının tüm belirleyicilerini ele almaktadır(Ergör, 2000).

BS 8800, kuruluşların İSG yönetmek için bir çerçeve geliştirmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır, böylece çalışanlar ve kuruluşun faaliyetlerinden etkilenebilecek diğerleri yeterince korunmaktadır. BS 8800 kapsamında kazaları ve işle ilgili hasta sağlığı önlemek için iyi çalışma uygulamaları geliştirerek çalışanlar ve diğerleri için riski en aza indirmek, iş performansını artırmak ve kuruluşlara pazarda sorumlu bir

imaj oluşturmalarına yardımcı olmak, kuruluşların performanslarını yasal uygunluğun ötesinde sürekli olarak geliştirmelerine yardımcı olmak ve kuruluşların İSG politikaları ve hedeflerine uymalarına yardımcı olmak gibi amaçları vardır(Serin ve Çuhadar, 2015). Daha sonra başka kuruluşlar da BS 8800'e benzer çeşitli standartlar oluşturmuştur. BS 8800, son mevzuat değişiklikleri, yeni Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC) girişimlerini dikkate alacak ve risk değerlendirmesi ve risk yönetimi gibi kilit alanlarda rehberlik sağlayacak şekilde güncellenmiştir. Yeni revize edilen standart, şimdi bir önceki baskıdan iki kat daha fazla bilgi içermektedir. Bu İngiliz Standardının revizyonu aynı zamanda BS 8800: 1996'nın yayımlanmasından bu yana ortaya çıkan ulusal ve uluslararası İSG konularını da yansıtmaktadır. Bunlar arasında OHSAS 18001 ve OHSAS 18002 yayınları ve ILO-OSH 2001- İSG yönetim sistemleri kılavuzları yer almaktadır. BS8800: 2004'teki yönergeler, iyi yönetimin genel ilkelerine dayanmaktadır ve İSG yönetiminin genel bir yönetim sistemine entegrasyonunu sağlamak için tasarlanmıştır (Sağlam, 2009).

OHSAS 18001, İSG yönetim sistemlerinde belirlenen ve uygulanan standartların eksikliği ve yetersizliği nedeniyle BCQI NSAI, BSI, SGS, UNE gibi birçok kuruluş tarafından yayınlanan kılavuzlar dikkate alınarak 1999 yılında yayınlanmıştır. Yine aynı yıl OHSAS 18001'in kullanma kılavuzu olarak kabul gören OHSAS 18002 yayımlanmıştır. 1999 yılında, OHSAS 18001'in ilk enkarnasyonu, kabul belgesi OHSAS 18002 ile birlikte üretildi. OHSAS 18001, sağlık ve güvenlik yönetim sistemleri için gereklilikler belirtirken, 18002 uygulama prosedürlerini ortaya koydu. HSAS 18001, ISO 9001 ve ISO 14001 gibi kuruluşlarda yaygın olarak uygulanan diğer yönetim sistemleri standartlarıyla iyi bütünleşmek amacıyla 2007 yılında güncellenmiştir (Müngen, 2005). Güncellemeden sonra İngiliz Standartları Enstitüsü OHSAS 18001'i İngiliz Standardı olarak kabul etti. Halen Uluslararası Standartlar Örgütü tarafından kullanılmasa da, dünya çapında sağlık ve güvenlik yönetim sistemleri için birinci standart olarak kabul edilmektedir ve dünya çapında 50.000'den fazla işletme tarafından kullanılmaktadır.

Bu standizasyon, 2001 yılında TSE'ünce incelenmiş kabul edilmiş ve yayımlanmıştır. *"TS (OHSAS) 18001 İSG Yönetim Sistemi"*, OHSAS olarak kısaltılmasından oluşmuştur. OHSAS 18001, kurumların daha iyi performans için İSG tehditlerini kontrol etmelerine yardımcı olmak için tasarlanmış bir yönetim sistemidir.

Çalışanların çıkarlarını etkin bir şekilde kapsayan etkili (ve evrensel olarak kabul edilecek kadar esnek) bir araç oluşturmak zor bir iştir. Uluslararası Standartlar Örgütü (ISO) OHSAS 18001’i resmi bir ISO standardı olarak görmese de, bu sertifikasyonda ısrar eden çeşitli endüstriler tarafından dünya çapında tanınmaktadır. Birçok çalışan günümüz sanayileşmesinin bir takım zararlı yan ürünlerine maruz kalmaktadır. Bu nedenle, sağlık ve güvenlik yönetimi, çalışanların refahını ve güvenliğini korumak için tüm politika belirleme araçlarında ön plandadır. (Serin ve Çuhadar, 2015).

İSG, uluslararası düzeyde bir yönetim sistemi olarak kabul edilen OHSAS 18001 standartları şeklinde ortaya çıkmaktadır. OHSAS 18001 planlama bölümü 3 unsurdan oluşmaktadır. Bunlar, tehlikeleri ve riskleri belirleme, yasal ve diğer gerekliliklerin belirlenmesi ve hedeflerin ve programların belirlenmesi şeklindedir. Herhangi bir OHSAS 18001 sisteminde, belirlenen hedefler ve bu hedefleri karşılamak için tasarlanan programlar sistemin performansının başarısı için kritik öneme sahiptir. Kalite veya çevresel sorunlarla ilgilenenler gibi yaygın olarak kullanılan diğer standartların aksine, bu kritik sağlık ve güvenlik faktörlerinin etkisi de iş gücünüzün refahı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olabilir. Bu nedenle, hem hedeflerin hem de programların iyi düşünülmesi, tüm tarafları ve paydaşları göz önünde bulundurması ve işgücü riskinizi azaltmak için tasarlanması önemlidir. OHSAS 18001: 2007 standardının 4.3.3 maddesi “hedefler ve programlar” ile ilgilidir. Tüm hedefler ve programlarla ortak olarak, bunlar “SMART” (spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, gerçekçi ve zamana bağlı) olmalıdır. Açıkçası, hedefler ve programlar OHSAS 18001 politikanızla tutarlı olmalıdır ve belirtilen amaç, çalışanlarınızın yaralanmasına veya hastalığına neden olabilecek herhangi bir kaza veya olay riskini ortadan kaldırmak veya azaltmak olacaktır (Özpınar, 2016).

OHSAS 18001’in 1999 yılında ilk yayınlanmasından bu yana, yönetim sistemlerinin değerlendirilip onaylanabileceği tanınmış bir İSG yönetim sistemi (OH & SMS) standardı oluşturulmasından 19 yıl sonra OHSAS 18001’in yerine yeni bir ISO standardı ISO 45001 oluşturulmuştur. ISO 45001 ve OHSAS 18001 arasında bir takım farklılıklar görülmektedir. İlk fark yapısı ile ilgilidir. ISO 4500, yeni nesil yönetim sistemleri (ör. ISO 9001, ISO 1400, vb.) için ortak bir üst düzey yapı, metin ve ortak terim ve tanımları tanımlayan ISO Kılavuzu 83’e dayanmaktadır. Bu yapı, çeşitli yönetim sistemlerinin uyumlaştırılmış, yapılandırılmış ve verimli bir şekilde

uygulanmasını ve entegrasyonunu kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Yeni standartta, kuruluşun bağlamına daha güçlü bir odaklanma söz konusudur. İle ISO 45001, kuruluşların kendi iç sağlık ve güvenlik konularında ötesine bakmak zorunda ve onların ilgili tarafların sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak onlardan beklenenleri dikkate alacaktır.

ISO 45001'in ilk çalışma taslağı Ekim 2013'te hazırlandı. Bu standardın geliştirilmesinden Uluslararası Standartlar Örgütü'nden (ISO) bir komite sorumludur; ancak, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) dahil olmak üzere dünyanın dört bir yanından çok sayıda kuruluş aktif olarak standarda katkıda bulunmaktadır. ISO 45001, 2016 yılında yayınlanması beklenen yayına kadar farklı aşamalardan geçmeye devam edecektir. Süreç planlandığı gibi gelişirse, paydaşların görüşlerine açık bir belge olan ISO / DIS 45001'i Haziran 2015'te göreceğiz. Daha sonra, standardın nihai versiyonunun bir ön metni olan FDIS yayınlanacaktır.

OHSAS 18001 kullanan bazı kuruluşlar, sistemi kuruluşun operasyonlarına entegre etmek yerine sağlık ve güvenlik sorumluluklarını bir güvenlik yöneticisine aktarmaktadır. ISO 45001, sağlık ve güvenlik unsurlarının kuruluşun genel yönetim sistemine dahil edilmesini gerektirir, böylece üst yönetimin İSG yönetim sistemi konusunda daha güçlü bir liderlik rolüne sahip olmasını sağlamaktadır (Güranlı ve Müngen, 2005). ISO 45001, şu anda OHSAS 18001'de gerektiği gibi, tehlikelerden ziyade risklerin tanımlanmasına ve kontrol edilmesine odaklanmaktadır. ISO 45001, kuruluşların tedarikçilerin ve yüklenicilerin risklerini nasıl yönettiğini düşünmelerini gerektirir. ISO 45001'de bazı temel kavramlar riski, işçi ve işyeri gibi değiştirilir. İzleme, ölçüm, etkililik, İSG performansı ve süreci gibi yeni terimlerin tanımları da vardır. "Belge" ve "kayıt" terimlerinin her ikisi de ISO 45001'de "belgelenmiş bilgi" terimi ile değiştirilmiştir. Standart ayrıca, belgelendirilmiş bilgilerin, süreçlerin planlandığı gibi yürütüldüğüne dair güven duymak için gereken ölçüde korunması gerektiğini belirtir. Bu değişikliklere rağmen, ISO 45001'in genel amacı kabul edilemez riskleri azaltmak ve bir kuruluşun faaliyetlerinde yer alan herkesin güvenliğini ve refahını sağlamak olan OHSAS 18001 ile aynı kalmaktadır (İri, 2007).

OHSAS 18001 yerini alan ISO 45001 İSG Yönetim Sistemi, kuruluşlarda sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmaların etkin bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli olan bir sistemdir. Bünyesinde birtakım prensipler, adımlar, kurallar barındırarak İSG

alışmalarının kademeli, sistemli ve bilimsel ilkelere uygun bir şekilde işletmenin tamamına yerleştirilmesini amaçlar. İşletmeler genellikle, İSG alışmaları için yapılan harcamaları bir külfet, işletmeye fazladan bir masraf olarak görmektedirler. Oysa, bu çalışmaların yapılmaması sonucu oluşan kaza ve hastalıkların maliyeti, İSG çalışmalarının maliyetine oranla çok daha fazladır. Bu maliyetlere ilave olarak işletme piyasada saygınlık da kaybetmektedir. Günümüzün rekabetçi piyasa ekonomilerinde işletmelerin İSG yönetim sistemlerini kurmaları, ilkelerini benimsemeleri ve gereklerini yerine getirmeleri, iş kazalarını önlemede yöneticilere yardımcı olması yanında emek verimliliğini arttırmakta, maliyetleri azaltmakta, rakipleriyle rekabet edebilme gücünü arttırarak güçlü bir ekonomik yapıya sahip olmalarına yardımcı olmaktadır.

Bu kapsamda TS ISO 450001 standardın firmalar, iş güvenliği uzmanları, iş hekimleri ve işverenler tarafından anlaşılması, getirdiği yenilikler, farklılıklar ve yeni tanımlamalar hakkında bilgilerin ortaya konması açısından bu çalışma gerçekleştirilecektir.

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)

2.1.1. İSG Kavramı

İnsanlığın varoluşundan bu yana hayatını sürdürebilmek için çalışmak zorunda kalmış, içinde bulunduğu şartlara göre çeşitli iş kazaları ve meslek rahatsızlıklara maruz kalmıştır. 21. yüzyılda bile çalışmak iş kazaları açısından savaştan üç kat daha tehlikeli olduğu istatistiklerde görülmüştür. Savaşlar nedeniyle yılda 650.000 kişi ölürken, iş kazaları ve mesleki hastalıkları nedeniyle her yıl 2.000.000 kişinin öldüğü belirtiliyor (John, 2008). Hayatı sürdürmek için zorunlu çabalar işçi sağlığı ve çevre için tehlike yaratabilir. Ancak, iş ortamında zararlı faktörlerin ortaya çıkması önlenebilir. Sağlık temel insan haklarındadır. İş sağlığı ve güvenliği sosyal devletin doğasında olan doğal bir haktır ve İSG ilgili düzenlemeleri insan yaşamının korunmasındaki önemli bir unsurdur (Tunç, 2005).

Sağlık kavramı, toplumun çevreye adaptasyonunu ifade eder ve bugün sadece “hastalıkların ve yaralanmaların değil, aynı zamanda fiziksel, zihinsel ve sosyal bir refah” olarak adlandırılmaktadır. WHO'deki bu tanım bir amaç ve hedef ortaya koymaktadır. Bireyin yaşadığı ve çalıştığı ortam bu tanım içine giren amaca ulaşmada büyük bir önem taşımaktadır (Need, 2000).

Genel olarak iş sağlığı; “Çalışanların bedensel, zihinsel ve sosyal refahını korumak, çalışanları çalışma şartlarının neden olduğu tehdit ve risklerden korumak, çalışanlara uygun işler yaptırmak ve işe uygunluğunu sağlamak olarak tanımlanır. İş güvenliği çalışmalarının amacı; çalışanları korumak, konforlu ve güvenli bir ortamda çalışmak,

operasyonel güvenliği sağlayarak tehlikeli durumları ortadan kaldırmak (Beyazıt, 2006).

İSG; Bunlar, çalışanları işyerlerinde işin yürütülmesi, işyerinde ve dışında çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve refahlarının artırılması nedeniyle ortaya çıkabilecek çeşitli tehlikelerden korumayı amaçlayan sistematik çalışmalardır. Bazı yazarlar tarafından "İş Sağlığı" kavramına geçişle birlikte asıl vurgunun işçi sağlığı yerine iş üzerinde olduğu ve emeğin korunmasına yönelik koruyucu ilkenin zarar gördüğünün ve işin kendisinin konu; İşçi içi ve iş sağlığı ile ilgili her türlü konunun dar iş güvenliği önlemleri yerine işyerine ve işyerine dahil edilmesi, İSG ifadesinin benimsenmesine yol açmıştır. (Gerek, 2000).

İş sağlığı ve güvenliği, 'İSG' yasası, yönetmelikleri ve tebliğleri ile çalışanları korumayı amaçlayan gözden geçirme ve uygulamalardır. İşçilerin iş kazalarına uğramasını önlemek için güvenli bir çalışma ortamı oluşturması için alınacak önlemlere "İş Güvenliği" denir (Ünsar, 2003).

İş kavram olarak "İnsanların meslek rutinlerinin bir parçası olarak yaptıkları belirli bir görev" olarak tanımlanmaktadır. İş, "İnsanın yaşamını idamesi amacıyla yönelik olarak zihinsel ve fiziksel olarak yapılan uğraş" ya da "fiziksel ve zihinsel bir çaba sonucunda kendisi veya başkaları için değer oluşturacak mal ve hizmetler üretme süreci" olarak ifade edilmektedir (Tınar, 1996).

İş sağlığı, işyerindeki sağlık, güvenlik ve refah konularını ifade eder. İSG ile ilgili yasalar, standartlar ve programların tümü, işyerini çalışanlar, iş arkadaşları, aile üyeleri, müşteriler ve diğer paydaşlar için daha iyi hale getirmeyi amaçlamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), işyerindeki sağlık, güvenlik ve refah sorunları ile ilgilidir. İSG, işyerini işçiler, aile üyeleri, müşteriler ve diğer paydaşlarla birlikte işçiler için daha iyi hale getirmeyi amaçlayan yasaları, standartları ve programları içerir. Bir şirketin İSG standartlarını iyileştirmek, iyi iş, daha iyi marka imajı ve daha yüksek çalışan morali sağlar.

İşçiler işyerinde çeşitli sağlık ve güvenlik tehlikeleriyle karşı karşıyadır. İSG kimyasal, fiziksel, biyolojik, psikolojik, ergonomik ve kazara gibi birçok farklı türdeki işyeri tehlikelerine yöneliktir. Ayrıca güvenlik uygulamalarını, maruz kalma sorunlarını ve

yasal perspektifleri ele alır. Standartlar, tehlikeleri ortadan kaldırmak, azaltmak veya değiştirmek veya tehlikelerin çalışanlar üzerindeki etkisini en aza indirmek için belirlenmiştir (Arıcı, 1999).

Bugün bu alandaki önemli yaklaşımlardan biri, İSG'yi idareler için maliyet olma fikrinden çıkarmak ve onu bir verimlilik faktörüne dönüştürmektir. Artık İSG uygulamalarının işletmelerin rekabet gücünü arttırdığı anlaşılmaktadır (Emiroğlu 2002). İSG konusu, işi yapmanın getirdiği tehlikeleri ve bu şekilde getirilen hükümleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için gerekli yolları araştırmaktır (LaDou, 2003). İSG, işletmenin tüm süreçlerini etkileyen ve kapsayan bir konudur. Birçok disiplinden etkileniyor ve bu konuda birçok disiplin çalışıyor. İSG, mühendislik, tıp, yöneticilik, ergonomi, hukuki ve psikoloji bilimlerinden doğrudan yararlanır ve dolaylı olarak sosyoloji ve ekonomi gibi birçok disiplinle ilgilidir (Özel 2004).

İSG konularına yaklaşım genellikle şu başlıklar altında toplanmaktadır: “çalışanlar için işçi güvenliği, işyeri için işyeri güvenliği, üretim teknolojisi için üretim güvenliği”. Bir bölüm iş güvenliğinin diğerinden daha önemli olduğunu savunuyor. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının işçilerin refahını ve huzurunu arttırdığı, işçilerin moralini ve motivasyonunu artırdığı, üretim ve yönetim kalitesini artırdığı gösterilmiştir. Sağlık ve güvenlik kavramları arasında sadece kaza değil, aynı zamanda çalışma ortamının ve çalışanların fiziksel ve ruhsal olarak iyileştirilmesi ve çalışma hayatının bireyler üzerinde yarattığı fiziksel, zihinsel ve sosyal tehlikelerin ortadan kaldırılması yer almaktadır (Ergör, 2000).

ILO, henüz 1950 yılında İSG tanımına, “*çalışanların sağlığını ve refahını en üst düzeye çıkarmak; işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların neden olduğu sağlık sonuçlarının ortadan kaldırılması; çalışanları uygun işlere yerleştirmek ve ihtiyaçlara uygun bir çalışma ortamı yaratmak*” gibi yeni unsurlar ekleyerek dışsal faktörleri de İSG kapsamı içine almıştır (Emiroğlu 2001).

İSG olarak tanımlanan bu kavram dar veya geniş bir şekilde ele alınabilir. Dar anlamda işçinin sağlığının ve güvenliğinin, işyerinin sınırlarına ve işten kaynaklanan tehlikelere karşı korunmasını tanımlar. Bununla birlikte, zaman içinde bunun yeterli olmadığı görülmüştür ve çerçeve, yalnızca çalışanla ve işyerinin sınırları içindeki tehlikelerle sınırlandırılmasının tatmin edici olmadığı anlaşılacak şekilde genişletilmiştir. Böylece İSG'ne

geniş anlamda ulaşılmaktadır; Sadece işyerinden değil, işyerinden de işçinin sağlığını ve güvenliğini olumsuz etkileyecek risk ve tehditlere karşı önleyici tedbirler almayı hedefler (Beyazıt, 2006).

2.1.2. İSG'nin Gelişimi

2.1.2.1 İSG'nin Dünyadaki Gelişimi

İSG kavramının tarihi insanlık tarihiyle beraber başlamıştır diyebiliriz. İnsanoğlunun bu faaliyetleri gerçekleştirdiği esnada güvenli koşulların oluşturulması her zaman gerekli olmuştur. İSG faaliyetleri olarak ilk yazılı kaynaklar MÖ eski Roma döneminde gözlenmiştir (Hopalı, 2004).

Yine M.Ö.370 yılında Hipokrates ve Dioscorides kurşunun insan sağlığına zararlı etkileri incelemek ve zehirlerin ayırımı ile ilgili araştırmalar gerçekleştirmişlerdir. MS 1. yüzyıl İstanbul'da yaşayan Plini, çalışanları çalışma alanındaki tehlikeli tozlara karşı korumak için başlarına koruyucu koymalarını önerdi ve Juvenal demircilerde göz hastalıklarının işten kaynaklandığını belirtmiş ve koruyucu ekipman kullanmalarının önermiştir (Temel, 2004).

Acricola zehirlerin çalışanlara etkileri, alınabilecek koruyucu önlemler ve iş kazaları önleyici çalışmalar üzerinde çalıştı. "De Re Metallica" kitabında çalışanlarını madenlerde gözlemleyerek topladığı bilgileri topladı Bilimsel ilkelere dayanan ilk çalışma olarak tanımlanan etkinlik, 1633 yılında yaşayan İtalyan Bernardino Ramazzini'nin kitabıdır. Ramazzini'nin iş sağlığı ile ilgili çalışmaları, modern anlamda İSG biliminin başlangıcı olarak kabul edilir. Bu kitapta aynı zamanda iş kazalarını önlemek konusunda da bazı önlemler önerilmiştir (Alp, 2006). 1713 yılındayayınlandığı meslek hastalıkları kitabında, özellikle iş kazalarını önleyici, iş yerlerinde işçi sağlığı koruyucu güvenlik tedbirleri alınmasını gerekliliğinin öne sürmüştür. 1800'lü yılların son çeyreğinde, çalışma hayatındaki gelişmelerle paralel olarak İSG anlayışının da gelişmeye başladığı, konuyla ilgili yasal düzenlemelerin bu dönemde yoğunlaştığı görülmektedir (Özdemir 2004).

Sanayileşme döneminde, 1800'lerin başından 1950'lere kadar, çalışanların ücretleri oldukça düşük, İSG uygulamaları oldukça yetersizdir. Çalışma saatleri ise oldukça uzundur. Çocuklar ve kadınlar olumsuz çalışma koşullarda istihdam edilmiştir.

Çalışma alanında iş kazaları ve mesleki rahatsızlıklar da oldukça yaygındır. Devletin bu alanda yeterli yasal düzenleme yapmaması ve denetim mekanizmalarının olmayışı kaza ve hastalıkların artmasındaki en önemli nedendir. Bu denetimsiz dönemde özellikle fabrikalarda ve maden ocaklarında çok ciddi iş kazaları ve mesleki rahatsızlıklara maruz kalmışlardır. Üretim tekniği geliştikçe, makinelerin hızı arttı, ancak gerekli koruma önlemleri alınmadı. İşçilerin kendi işlerinde istedikleri hızda çalışmaya alışmış olmaları nedeniyle, fabrika üretimindeki hızlı çalışma düzenine uyum sağlayamama ve kullandıkları alet ve makinelere uyum sağlamada zorluk çektikleri ve bu nedenle de birçok çalışan iş kazalarında hayatını kaybetmişlerdir (Alp 2006).

İlk iş kanunları, çocuklar ve gençler ve kadınlar gibi korunmaya muhtaç ortamlara yöneliktir. İngiliz parlamenti Antony Ashley Cooper, çalışma saatlerini azaltmak ve kadınları ve çocukları korumak için yasalar çıkarmak için çaba gösterdi.

Doktor Thomas Percival, işçilerin çalışma koşulları hakkında bir rapor hazırladı. Bu rapor, Sir Robert Peel'i etkiledi ve 1802'de "Çırakların Sağlığı ve Moral" yasasının çıkarılmasına yol açtı. İSG ile ilgili bu ilk yasa yürürlüğe girdi, Bu yasaya göre çalışma saatleri günde 12 saatle sınırlandırdı ve işyerlerinin havalandırılmasını öngörüyor. 19. yüzyıl 20. yüzyılın sonları. Başlangıçta, iş kazaları ve meslek hastalıklarına odaklanarak, sektördeki işçileri korumayı amaçlayan ilk ulusal ölçekli koruma sistemleri kuruldu. 1840 yılında İsviçreli bir işverenin Daniel Legrand adlı Orta Avrupa ülkelerine uygulanacak göre daha sonrada 1890'da yapılan Berlin Konferansı'nda çocukların işe alınma yaşı ve sınırlandırılması konusunda ortak kararlar alındı. (Seyyar, 2002).

2.1.2.2. İSG'nin Türkiye'deki Gelişimi

İSG alanında Osmanlı zamanına bakıldığında lonca sistemindeki ustaların çıraklarını koruyup kollamaları bu anlayışa hizmet eden bir faaliyet olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde İSG konusundaki gelişmeler dünya genelinde geçerli olan sebeplerden dolayı yaşanmıştır. Çalışma hayatında zamanla meydana gelen değişiklikler bu konudaki gelişmelerin artmasına ortam hazırlamıştır. Osmanlı ekonomisinin tarıma dayalı olması nüfusun çok büyük kısmı kırsal ve tarım alanlarda yaşadığından, İSG'de önemli bir gereksinim oluşmamıştır. "Loncalarda" yaşlılık nedeniyle işyerlerine

gelemeyen ve işyerlerini kapatılan işyeri sahiplerine "Tevaün Sandığı"ndan yardım verildi. Ayrıca Müessesatı Hayriye ve Avarız gibi vakıflar ve Darüleytam, Darülaceze ve Kızılay gibi kurumlar özellikle yoksullara ve hastalara yardım sağlardı ve bazı sosyal hizmetler verirdi.(Güvercinci, 2005).

İş kanunu ve İSG açısından ilk mevzuat bu dönemde oluşturulmaya başlanmıştır. 1850'lerde askeri teçhizat üretim önceleri el tezgahları yapılmaya başlayarak sanayileşmeyle birlikte, makineleşme özellikle kömür madenleri, diğer madenlerde, demiryollarında ve diğer işletmelerinin katılımıyla devam etti. Bu dönemde çalışma şartları ve çalışma süreleri ağırdır. Günlük çalışma süresi 16 saate kadar çıkmaktadır. Ayrıca, kadınlar ve çocuklar ağır işlerde çalışmaları da yaygındır. Ereğli Havzası'nda bulunan kömür ocaklarında çalışan işçiler meslek hastalıkları ve iş kazalarında hayatını kaybetmişlerdir (Seyyar, 2002).

Bu dönemde özellikle Dilaver Paşa'nın Nizamname'si ve 1869 Maadin Nizamnamesiyle kömür ocaklarında çalışan işçilerin İSG'ni düzenleyen düzenlemeler içermektedir. Cumhuriyet dönemindeki 1937 yılında yürürlüğe giren iş kanunu İSG uygulamaları düzenlemiştir. Ereğli Kömür Havzası'ndaki kömür işçilerin sosyal-ekonomik durumunu iyileştirmek ve kömür üretimini artırmak amacıyla 1865 tarihli "Dilaverpaşa Yönetmeliği" çıkarılmıştır. Yönetmeliğe göre, kömür işverenleri işçilere barınma sağlamak zorunda kaldı. Çalışanların çalışma süresi on saat olarak belirlenmiştir. Toplu işten çıkarmalar sırasında işin sonlandırılmasını önceden bildirmek zorunludur. Yönetmelik ayrıca işyeri sahibi iş kazalarını önlemek için gerekli güvenlik önlemlerini de belirtmiştir. Bu düzenlemenin 1869 yılında "Maadin Yönetmeliği" ile tamamlanması talep edildi. İşyeri iş kazası geçiren ve ölümü halinde işçi ailelerine tazminat vermeyi öngörülmüş ve sorumlu kabul edilmiştir. Maden operatörlerini gerekli ilaçlara ve doktorlara sahip olmayı zorunlu hale getirdi. Büyük Millet Meclisi Hükümeti (1921-1923) sırasında Zonguldak ve Ereğli kömür bölgelerinde iki yasa yürürlüğe girmiştir. Her şeyden önce, 28 Nisan 1921'de Zonguldak ve Ereğli Havza-i Kömür Atıklarının Kamu Yönetimi Olarak Onursal Olarak Mevcut Kömür Tozlarının Arındırılması Kanunu. Bu kanunla, bölgede üretim sırasında ortaya çıkan kömür tozunu satarak elde edilen paranın işçiler lehine kullanılması sağlanmıştır (Esin, 2006).

Hemen ardından Eylül 1921 yılında "Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Cerrahisi Esas Kanunu Hakkında Kanun" yayımlandı. Bu kanuna göre, kömür işçilerinin çalışma şartlarının iyileştirilmesine dönük hükümler getirilmiştir. Bu yasa, bu dönemin çalışma koşulları düzenlemede önemli bir adımın olarak görülmüştür. Sosyal sigorta kavramını ve kurallarını da içeriyordu.

Atatürk'ün çalışma politikası sosyal yasaların çıkarılmasına yol açtı. Özellikle, Halk Sağlığı Yasası, Hafta Sonu Yasası ve endüstriyel işyerlerinde ve madenlerde mesleki kursların açılması özellikle belirtilmelidir. 1937'de yürürlüğe giren ilk iş yasasıyla İSG, bugün hala geçerli olan diğer kanunlarda yer alan bazı düzenlemelerle yürürlüğe girmiştir: Borçlar Kanunu (1926): işverenler riskleri önlemeye karşı önlemler almaktadır ve sağlıklı konaklama oluşturulması için hükümler getirmiştir. (Türk İş Kanunu'nda "İşverenin Borç Alma Önlemini" oluşturan ilk yasal düzenlemedir.) 1930 tarihli Genel Hız Kanunu: 12 yaşından küçük çalışan çocukların yasaklanmasını ve 20: 00'den sonra istihdam yasağının getirilmesini getirmiştir. 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerine doktor istihdam etme yükümlülüğü getirmiştir. 1930 tarihli Belediye Kanunu: Belediyelerin işyerlerinin sağlık denetimlerinin yapılması. Türk iş kanunu, 3008 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesini sağladı. Kanun, sermaye ve emeği birleştirmek, çalışma koşullarını iyileştirmek ve işçi sağlığını korumak amacını güttü. Öte yandan, 1947 tarihli ve 5018 sayılı Kanununun yürürlüğe girmesiyle sendikalaşma hareketinde iyileşme gözlenmiştir. Bundan sonra, 1950 tarihli ve 7467 sayılı "Yıllık Ücretli İzin Kanunu" gibi çalışma hayatına düzenleyici bur çok kanun çıkarılmıştır.

İş kanunumuz 1961 Anayasası yürürlüğe girdikten sonra yürürlüğe girdi; 275 SK, "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu", 274 SK, "Sendikalar Kanunu", 1475 SK, 506 SK ve Sosyal Güvenlik Kanunu'nun uygulanmasıyla. 931 ve 1475 S. İK, İSG ile ilgili birçok düzenleme ve yönetmelik getirmiştir.

2003 tarihli 4857 SK "İş Kanunu" müzakere sürecini başlatan ülkemizin AB'ye daha yakın AB'ye daha yakın hale getirilmesi ve rekabet ortamının gerekliliklerini karşılaması için tasarlanmış ve yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı hüküm, İSG ile ilgilidir. Yasa ve ilgili düzenlemeler İSG'de birçok yenilik getirdi. 2012 yılında 6331 SK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yayımlanması ile İSG alanı ayrı bir kanunla düzenlenmiş ve birçok yenilik getirilmiştir.

Türkiye’de her yıl 250.000 fazla iş kazası meydana gelirken bu kazalar sonucu ortalama 1500 çalışan hayatını kaybetmektedir. Bu kaza ve hastalıklar nedeniyle hem işverenler hem de devlet her yıl milyarlarca lira maddi kayıp yaşamaktadır. Ölüm ve yaralanmalar, kazalarda yaralanan işçi ve ailesi içinde kabul edilemeyecek sosyal hasarlara yol açmaktadır. İş kazalarını önlemek amacıyla yapılacak çalışmalar için katlanılan maliyetlerin, kaza oluştuktan sonra ortaya çıkan hasarları azaltmaya çalışan tazmin edici uygulamalardan çok daha düşük düzeyde kaldığı anlaşılmış durumdadır.

Türkiye’de iş kazası ve meslek hastalığı rakamlarının uzun yıllardır azaltılamıyor olması bu alanda yaklaşım değişikliğini zorunlu hale getirmiştir. Geleneksel cezalandırıcı ve tazmin edici yaklaşımla ilgili yasal mevzuat ve uygulamalar, iş kazalarından kaynaklanan ölüm ve kayıpları önleyememiştir. Gerek bahsi geçen bu zorunluluklar, gerekse onaylamış olduğumuz ILO sözleşmeleri ve AB direktiflerinin bir gereği olarak İSG ile ilgili yasal mevzuat bütünüyle değiştirilmiştir. Yasal düzenlemelerle yeni uygulamalar hayata geçirilmiş, İSG ile ilgili mevzuat ve standartlar gelişmiş ülkelerdeki standartlarla uyumlaştırılmaya gayret edilmiştir (Temel, 2004).

Bu doğrultuda, 2012 yılında 6331 SK İSG Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte İSG alanında yeni bir döneme girilmiştir. “Önleyici Yaklaşım” adı verilen yeni sistemde, geleneksel tazmin edici uygulamalar (cezai yaptırımlar, tazminat gibi) korunmakla birlikte, risklerin işyeri düzeyinde ve kaynağında tespit edilmesi, alınacak önleyici tedbirlerin buna göre planlanarak uygulanması hedeflenmiştir. Yeni sistemde, risk değerlendirmesi ve yönetimi, İSG organizasyonu, çalışan katılımı, İSG yönetim sistemi ve iç denetim gibi kavramlar ön plana çıkmıştır. İSG kanunu ve yayınlanan yeni yönetmelikler de, işte bu önleyici (proaktif) yaklaşım ilkeleri dikkate alınarak hazırlanmıştır. Konuyla ilgili yönetmelikler, kanunun yürürlüğe girdiği 2012 yılından sonra peş peşe yayınlanarak uygulamaya geçilmiştir.

Başta İSG Kanunu olmak üzere, konuyla ilgili mevzuat ve uygulama standartlarının hazırlanmasında eski adıyla OHSAS 18001 yeni adıyla ISO 45001 İSG Yönetim sistemi ilkelerinden de büyük ölçüde yararlanılmıştır. ISO 45001’deki birçok tanıma, başta İSG Kanunu olmak üzere yeni mevzuatta neredeyse aynen yer verilmiştir. İSG alanında modern önleyici diğer bir ifadeyle Proaktif Yaklaşımın odak noktasında risk değerlendirmesi ve yönetimi kavramı yer almaktadır. Çalışma alanlarında iş

kazalarının ve mesleki rahatsızlıkların önlenmesi için mevzuat ve standartlara göre gerçekleştirilmesi gereken tüm önleyici çalışmalar, yapılacak risk değerlendirmesi sonuçlarına göre belirlenmek durumundadır. Yapılması gereken önleme faaliyetlerinin neler olduğu, kimleri kapsadığı, hangi risklere karşı öncelikle önlem alınması gerektiği, ne kadar zaman ve bütçe ayrılacağı gibi birçok sorunun cevabı risk değerlendirmesi çalışmaları sonucu belirlenmektedir (Hopalı, 2004)

ISO 45001 yönetim sisteminin de odak noktasında risk değerlendirmesi ve risk yönetimi kavramı yer almaktadır. Sistemin uygulanması kapsamında gerçekleştirilmesi planlanan tüm faaliyetler, öncelikle yapılacak risk değerlendirmesi çalışmaları sonuçlarına göre belirlenmektedir. Bu yönüyle ISO 45001 İSG yönetim sisteminin İSG alanında güncel ilke ve gereklilikleri karşıladığı söylenebilir. Bu bakımdan, ülkemizde yeniden düzenlenen önleyici İSG mevzuatının öngördüğü yükümlülükleri yerine getirme noktasında ISO 45001 kuruluşlara büyük katkı sağlamaktadır.

Modern önleyici yaklaşım kuruluşları özellikle aşağıdaki konularda mevzuat ve standartlara göre çalışmalar yapmayı zorunlu kılmaktadır.

- Risk değerlendirmesi yapmak
- İşyerinde koruyucu-önleyici sağlık-güvenlik hizmetleri sunmak
- İşyerinde İSG organizasyonu yapmak
- Çalışma ortamını güvenli şekilde düzenlemek
- Katılımcı bir İSG yönetim sistemi oluşturmak.
- İşçilerin katılım ve temsil araçlarını oluşturmak
- Eğitimi ön plana çıkarmak.

Başta ILO'nun 155 ve 161 sayılı sözleşmeleri ile AB'nin 89/391 sayılı İSG Çerçeve Direktifi olmak üzere, konuyla ilgili tüm uluslararası normlar yukarıdaki temel şartların oluşturulmasını gerektirmektedir. 6331'in yayınlanma nedeni bu standartlara uyum sağlamaktır. Bununla birlikte, bu konuların mevzuatta tanımlanması yeterli değildir. Uygulanması için işyerlerinde "İSG Yönetim Sistemi" kurulmalıdır. Aksi halde mevzuatta belirlenen faaliyetler sistematik ve bütüncül olmayacak, iş kazaları engellenemeyecektir (Centel, 2009).

Genel olarak tehlike, zarara sebep olabilecek durum ve davranışlardır (Esin, 2006).

Risk değerlendirme faaliyetleri aşağıdaki alanlarda işverene yarar sağlar;

- Tehlikelerin tanınması,
- Riskleri belirlenmesi,
- Çalışanlar için güvenli ortam iklimi,
- Kazaları öngörüp önleyerek kayıpları azaltmak,
- Kalite ve verimliliği arttırmak,
- Karşılıklı saygı,
- Proaktif yaklaşım ve acil durumlara hazırlıklı olma, sorumlulukların belirlenmesi ve
- İş paylaşımı

2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kurumsallaşma

2.1.3.1. Dünya Çalışma Örgütü (ILO)

ILO, Çalışma hayatını belirleyen iş ve işveren arasındaki barışa bir katkı olarak çalışanlar arasındaki sosyal adaleti desteklemek amacıyla 1919 yılında kurulmuştur. 1919 yılından bu yana, tek üçlü BM ajansı ILO, 187 üye devletin hükümetlerini, işverenlerini ve işçilerini bir araya getirdi. ILO'nun çalışma standartlarını belirlemek, politikalar geliştirmek ve tüm kadınlar ve erkekler için insana yakışır işi teşvik eden programlar tasarlamak gibi görevleri vardır. ILO'nun temel hedefleri işyerinde hakları teşvik etmek, uygun istihdam fırsatlarını teşvik etmek, sosyal korumayı geliştirmek ve işle ilgili konularda diyalogu güçlendirmektir. ILO, evrensel ve kalıcı barışın ancak yıkıcı bir savaştan sonra sosyal adalete dayandığı takdirde kurulabileceği fikrine dayanan bir vizyon izlemek için 1919 yılında kuruldu. ILO, 1946'da BM'nin ilk ihtisas ajansı oldu.

Süreç, hükümet, işveren ve işçi temsilcilerini yürütme organlarında bir araya getiren türünün tek örneği olan üçlü bir organizasyonla sonuçlandı. ILO'nun yaratılmasında itici güçler güvenlik, insani, politik ve ekonomik kaygılardan doğdu. ILO'nun kurucuları, o zamanın sanayileşen uluslarındaki işçilerin sömürsününün arka planına karşı, barışın sağlanmasında sosyal adaletin önemini farkındaydı. Ayrıca, dünyanın

ekonomik bağımlılığı ve pazarlar için rekabet eden ülkelerdeki çalışma koşullarının benzerliğini elde etmek için işbirliği ihtiyacı konusunda artan bir anlayış vardı.

ILO'nun işlevleri, çalışma koşullarını ve yaşam standartlarını korumak ve geliştirmek için ulusal mevzuat için standartların geliştirilmesi ve teşvik edilmesini içerir. ILO ayrıca sosyal politika ve yönetim ve işgücü eğitiminde teknik yardım sağlamak, kooperatif organizasyonlarını ve kırsal endüstrileri teşvik etmek, işgücü istatistiklerini derleyerek ve uluslararası rekabet, işsizlik ve eksik istihdam, işgücü ve endüstriyel ilişkiler ve teknolojik değişim (otomasyon dahil) sosyal sorunları hakkında araştırma yapmak ve uluslararası göçmenlerin ve örgütlü emeğin haklarının korunmasına yardımcı olmaktadır.

İlk on yılında ILO, öncelikli olarak yasama ve araştırma çabalarıyla, üye devletler tarafından benimsenmesi için uygun asgari çalışma mevzuatı standartlarını tanımlamak ve teşvik etmek ve işçiler, işverenler, hükümet delegeleri ve ILO profesyonel personeli arasında işbirliği düzenlemekle ilgiliydi. 1930'ların dünya çapındaki ekonomik bunalımı sırasında ILO yaygın işsizlikle mücadele yollarını aradı. Savaştan sonra Avrupa sömürge imparatorluklarının dağılması ve ILO üyeliğinin daha yoksul ve daha az gelişmiş ülkeleri kapsayacak şekilde genişletilmesi ile ILO, uluslararası ticaretin serbestleştirilmesinin yarattığı sosyal sorunlar çocuk işçiliği sorunu ve çalışma koşulları ve çevre arasındaki ilişkiyi ele almıştır.

Hükümetler arası örgütler arasında ILO, yaklaşık 175 üye ülkesinin sadece hükümetlerinin delegeleri tarafından değil, aynı zamanda bu devletlerin işverenleri ve işçileri, özellikle de sendika delegeleri tarafından temsil edilmesi bakımından benzersizdir. Ulusal temsilciler her yıl Uluslararası Çalışma Konferansı'nda toplanmaktadır. ILO'nun yürütme otoritesi, Konferans tarafından seçilen 56 üyeli bir Yönetim Kuruluna verilmiştir. Daimi Sekreteryaya'dan oluşan Cenevre, İsviçre'deki Uluslararası Çalışma Ofisi ve profesyonel personel, atanmış bir genel müdürün gözetiminde günlük işlemleri yürütmektedir.

ILO Anayasası, çalışanların istihdamlarından kaynaklanan hastalık, hastalık ve yaralanmalardan korunması gerektiği ilkesini ortaya koymaktadır. ILO, özellikle İSG ile ilgili 40'tan fazla standardın yanı sıra 40'ın üzerinde Uygulama Kodunu kabul

etmiştir. ILO enstrümanlarının neredeyse yarısı İSG ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgilenmektedir.

İSG Sözleşmesi Tanıtım Çerçevesi: Promosyon çerçevesi oluşturan bir araç olan bu Sözleşme, İSG konularının tutarlı ve sistematik bir şekilde ele alınmasını sağlamak ve İSG ile ilgili mevcut Sözleşmelerin tanınmasını teşvik etmek üzere tasarlanmıştır. Sözleşme, hükümet, işçi ve işveren örgütleri arasındaki diyalog yoluyla İSG konusunda tutarlı ulusal politikalar oluşturmayı ve uygulamayı ve ulusal önleyici güvenlik ve sağlık kültürünü teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

İSG Sözleşmesi: Sözleşme, tutarlı bir ulusal İSG politikasının kabul edilmesinin yanı sıra hükümetler ve işletmeler tarafından İSG geliştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için alınacak önlemleri de öngörmektedir. Bu politika, ulusal koşullar ve uygulama dikkate alınarak geliştirilecektir. Protokol, iş kazaları ve hastalıklarının kaydedilmesi ve bildirilmesi ile ilgili yıllık istatistiklerin yayınlanması için gerekliliklerin ve prosedürlerin oluşturulması ve periyodik olarak gözden geçirilmesini talep etmektedir.

İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi: Bu sözleşme, temelde önleyici işlevlerle görevlendirilmiş olan ve işverene, işçilere ve işletmedeki temsilcilerine güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının korunması konusunda tavsiyede bulunacak kurumsal düzeyde iş sağlığı hizmetlerinin oluşturulmasını sağlar.

İSG, genel olarak toplum ve çevre üzerindeki potansiyel etkileri göz önünde bulundurarak, işyerinin sağlık ve refahını bozabilecek tehlikeleri öngörme, tanıma, değerlendirme ve kontrol etme bilimidir. İSG'deki bu dengenin karmaşıklığı, sürekli değişen doğadan, hızlı bilimsel ve teknolojik ilerlemeden ve bu gelişmelere maruz kalanların kayıplarını en aza indirme çabasından kaynaklanmaktadır. İSG, hızla artan bir sanayileşmeden kaynaklanan riskleri ve bunların yüksek ve doğal olarak talepkar enerji kaynaklarını, ulaşım sistemlerini ve giderek karmaşıklaşan teknolojilerini yönetmek için geliştirilen ilkelere dayanmaktadır.

2.1.3.2. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)

DSÖ, tüm insanların ulaşılabilir en iyi sağlık standardına yönelik temel haklarını öngörmektedir. Anayasanın II. Bölümü'nün 2. maddesi kazara yaralanmaların

önlenmesini ve DSÖ'nün işlevleri olarak çalışma koşullarının iyileştirilmesini öngörmektedir. Alma Ata Deklarasyonu, birinci basamak sağlık hizmetlerinin (hem önleyici hem de iyileştirici) "insanların yaşadığı ve çalıştığı yere olabildiğince yakın" organize edilmesi gerektiğini vurguladı. Bildirge, bu tür hizmetlerin organizasyonunda, yüksek risk altındaki kişilere yüksek öncelik verilmesi gerektiğini vurgulamıştır. 1979'da Dünya Sağlık Asamblesi Kapsamlı İşçi Sağlığı Programı hakkındaki WHA32.14 sayılı Kararı kabul ettiğinde, iş sağlığının daha da geliştirilmesi için yeni bir strateji başlatılmıştır.

DSÖ VIII 1990-1995 Yılları Genel Çalışma Programı - özellikle gelişmekte olan ülkelerde, hizmet alımlarının yetersiz olması, çalışanların sağlık sorunlarının yüksek olmasını kabul etmiştir. Şimdiye kadar tarım, küçük sanayi, inşaat ve madencilik işçilerine çok az ilgi gösterildi. Çalışma Programı, birinci basamak sağlık hizmetlerinin yetersiz hizmet alan nüfuslara yayılmasını ve ayrıca işyerinde birinci basamak sağlık hizmeti eylemine ilişkin mevzuatın desteklenmesi için yol gösterici ilkeler sağlaması çağrısında bulundu. Ancak iş sağlığı, işçilere (ve işyerinde) geleneksel birinci basamak sağlık hizmeti sunmaktan çok daha fazlası anlamına gelir. İş sağlığı, işyerinde tehlikeli faktörlerin tanımlanmasını, değerlendirilmesini ve kontrol edilmesini ve sağlıklı bir çalışma ortamı ve 38. sağlıklı çalışanlar için yetkin ve etkili eylemlerin üretilmesini amaçlayan önleyici bir faaliyettir. Bu tür faaliyetler sadece birinci basamak sağlık hizmeti yeterliliği ile yürütülemez; özel iş sağlığı uzmanlığı ve çalışma hayatının gerçek ihtiyaçları bilgisi gereklidir.

Ülkelerin en az % 70'inin iş sağlığı programları geliştirmeye yönelik iddialı hedefi VIII Genel Çalışma Programı tarafından belirlenmiştir. Bu hedefe ulaşmak için, ILO ve ülkelerle işbirliği içinde DSÖ İşçi Sağlığı Programı, işyerinde sağlık tehlikelerinin tanımlanması ve kontrolü, ulusal önceliklerin belirlenmesi, iş sağlığı önlemlerinin değerlendirilmesi, işverenlere ve çalışanlara bilgi sağlanması ve çabalar yüksek risk gruplarının, çocuk işçilerin, tarım işçilerinin, madencilik ve küçük ölçekli sanayi işçilerinin ve inşaat ve ev sanayinde çalışanların ihtiyaçlarını karşılar. Hem iş sağlığı personeli hem de temel sağlık çalışanlarının iş sağlığı konularında eğitilmesi de teşvik edilmiştir. Ayrıca, mesleki ve işle ilgili önemli hastalık ve yaralanmalarda morbidite ve mortalite eğilimlerini izlemek için küresel bir veri sistemi de talep edilmiş, veri toplama ve raporlama için standart kılavuzlar oluşturulmuştur. Mesleki maruziyet

limitleri için yol gösterici ilke ve standartlar da öngörülmüştür. Üye Devletler arasında iş sağlığı ile ilgili bilgilerin iletilmesine ve İş Sağlığı İşbirliği Merkezleri Ağının geliştirilmesine büyük önem verilmiştir.

Kimyasalların sağlık tehlikeleri ve risk değerlendirmeleri hakkında en değerli bilgiler IPCS tarafından Çevre Sağlığı Kriterleri, Sağlık ve Güvenlik Kılavuzları ve Uluslararası Kimyasal Güvenlik Kartları şeklinde üretilmektedir. Bu çıktılar iş sağlığı programlarında etkin bir şekilde kullanılabilir ve iş sağlığı uzmanlarına yaygın olarak dağıtılmalıdır.

DSÖ, Bölge Ofisleri ve İşbirliği Merkezleri tarafından Üye Ülkelerle birlikte büyük çabalar harcanmasına rağmen, VIII Genel Çalışma Programının iddialı hedeflerine kısmen ulaşılması muhtemeldir. Bunun çeşitli nedenleri vardır; bunların en belirgin olanı, İşçi Sağlığı Programının uygulanması ve çoğu Üye Devletteki ekonomik kısıtlamalar için DSÖ tarafından sağlanan son derece sınırlı kaynaklardır.

Ekonomilerdeki hızlı yapısal değişiklikler ve siyasi önceliklerdeki değişiklikler birçok sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülke tarafından rapor edilmektedir. Örneğin, Üye Devletlerde şiddetli işsizlikle ilgili sorunların hafifletilmesi, aksi takdirde kalkınma için kullanılabilecek kaynakların çoğunu tüketmiştir. Bütün bunlar, özellikle ekonomik sistemlerin geçişi ve istihdamın gelişmesinin çalkantılı olduğu ülkelerde, iş sağlığı faaliyetlerine eskisinden daha fazla ihtiyaç duyulduğu bir zamanda olmuştur.

Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı'nın (UNCED) 21. Gündemi'nin yanı sıra DSÖ Sağlık ve Çevre Komisyonu ve Avrupa Çevre ve Sağlık Şartı'nın önerileri, iş sağlığını doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendiren çeşitli maddeler içermektedir. Belgeler, kimyasal maruziyetlerin, kimyasal güvenlik ve risk değerlendirmesinin genel yönlerine ek olarak, mesleki maruziyetlerin izlenmesi, maruz kalma limitlerinin belirlenmesi, meslek hastalıklarının epidemiyolojisi arasındaki doz-yanıt ilişkisi açısından da belirli konuları içermektedir. maruziyet ve sonuç, toksik maruziyetlerin kontrolü, iş kazalarının ve yaralanmaların önlenmesi. Bu tavsiyelerin DSÖ ve ILO'nun 2000 yılına kadar olan ilgili plan ve programlarını yönlendirmesi beklenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği, kimyasal güvenlik ve çevre sağlığı hedeflerinin çoğu, iş sağlığı uzmanlarının tam katılımı olmadan gerçekleştirilemez.

Avrupa Birliği (AB), alışma yaşamının sözde sosyal boyutunu geliştirme faaliyetleri İSG’ye büyük önem vermiştir. İşyerinde sağlık ve güvenlik için en uygun şartlara ilişkin geniş bir ereve direktifi (No. 391/89) onaylanmıştır ve 16 özel direktifle desteklenmiştir. AB Dördüncü Genel İş Sağlığı ve Güvenliği alışma Programı geçtiğimiz günlerde uygulanmakta ve uygulanmaktadır.

ICOH, iş sağlığı sektöründe özel bir uzman kuruluştur. Öncelikle yaklaşık 80 ülkede 2000'den fazla iş sağlığı uzmanı birlikte çeşitli araştırma, İSG eğitim ve İSG bilgilendirme faaliyetleri yürütmektedirler. ICOH ayrıca İş Sağlığı Profesyonelleri için Uluslararası Etik Kurallar hazırlamıştır.

Önerilen Herkes İçin İş Sağlığı Stratejisi DSÖ Anayasası, Herkes İçin Sağlık Stratejisi, Dünya Sağlık Asamblesi tarafından kabul edilen önceki politika hedefleri, UNCED Gündem 2 1, ülkelerden ve diğer birçok kuruluştan liderlik ve işbirliği çağrısı ve özellikle dünyanın her yerinde, ekonominin tüm sektörlerinde ve tüm mesleklerde iş sağlığıyla ilgili bilimsel olarak belgelenmiş özel ihtiyaçlar zerine. Bu ihtiyaçlar ekonomiler, teknolojiler, sağlık ve demografideki hızlı değişimlerle daha da kötüleşmiştir ve uluslararası, ulusal ve işyerinde her düzeyde etkili bir şekilde karşılanmalıdır.

Önerilen Herkes İçin İş Sağlığı Stratejisi DSÖ Anayasası, Herkes İçin Sağlık Stratejisi, Dünya Sağlık Asamblesi tarafından kabul edilen önceki politika hedefleri, UNCED Gündem 21, lkeler ve diğer birçok kuruluştan liderlik ve işbirliği çağrısı ve özellikle dünyanın her yerinde, ekonominin tüm sektörlerinde ve tüm mesleklerde iş sağlığıyla ilgili bilimsel olarak belgelenmiş ihtiyaçlar.

İş sağlığı ve güvenliği ilkeleri: Meslek rgtlerinden, DSÖ ve ILO gibi uluslararası örgütler kurum ve kuruluşlar tarafından İSG ile İS hizmetlerinin çeşitli tanımları yapılmıştır. Kişi bu tanımları zetliyorsa, iş sağlığı aşağıdakileri amaçlayan çok disiplinli bir faaliyet olarak kabul edilir:

- Meslek hastalıklarını ve kazaları önleyerek ve kontrol ederek ve İSG için tehlikeli olan mesleki faktörleri ve koşulları ortadan kaldırarak işi sağlığının korunması sağlamak ve geliştirilmesi.
- Sağlıklı ve güvenli çalışma, çalışma ortamları ve çalışma organizasyonlarının geliştirilmesi ve tanıtımı.

- İşçilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal refahını artırmak, çalışma kapasitelerini geliştirmek ve sürdürmek, ayrıca işyerinde mesleki ve sosyal gelişmeyi desteklemek.
- Çalışanların sosyal ve ekonomik olarak verimli yaşamlar yapmalarını ve sürdürülebilir kalkınmaya olumlu katkıda bulunmalarını sağlamak.

Bu nedenle, iş sağlığı yavaş yavaş monodisipliner bir risk odaklı faaliyetten, bireyin fiziksel, zihinsel ve sosyal refahını, genel sağlık ve kişisel gelişimini dikkate alan çok disiplinli ve kapsamlı bir yaklaşıma dönüşmüştür. En başarılı ekonomiler, iş sağlığı, güvenliği ve ergonomi ilkelerine göre tasarlanan işyerlerinin de en sürdürülebilir ve üretken olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak, ülkelerden gelen kapsamlı deneyim, sağlıklı bir ekonomide uzun vadeli üretkenlik, yüksek kaliteli ürünler veya hizmetler ve işçilerin sağlık ve güvenlik tehlikelerine maruz kalması durumunda kötü çalışma koşullarına ulaşmanın zor olduğunu göstermektedir. İş sağlığı ve gelişiminde en iyi sonuçları elde eden işletmelerin ve ülkelerin güncel bilimsel bilgileri ve pratik deneyimleri çeşitli ilkelerin değerini göstermektedir. Bu ilkeler, sağlık, güvenlik, sosyal ilişkiler ve ekonomik başarıda en iyi sonuçları gösteren profesyonel düzenlemelerde ortak paydalarıdır. Bu tür profesyonel ortamlara sahip işletmeler de kriz zamanlarında en istikrarlı olanlardır. İSG ile ilgili uluslararası belgelerde ve İSG geleneklerinin en güçlü olduğu ülkelerin mevzuatında aşağıdaki ilkeler mevcuttur: tehlikelerden kaçınma (birincil önleme) ve güvenli teknoloji kullanımı; devlet sorumluluğu; çalışma koşullarını düzenleme ve kontrol etme yetkisi ve yetkisi; çalışma koşullarının optimizasyonu; üretim ve sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin entegrasyonu; işyeri sağlığı ve güvenliği konusunda işveren veya girişimcinin birincil sorumluluğu; işyerinde çalışanların sağlıkla ilgili çıkarlarının tanınması; eşit temelde işbirliği ve işbirliği: katılım, bilgi ve şeffaflık hakkı; çalışma koşullarının sürekli izlenmesi ve iyileştirilmesidir.

Uluslararası ve ulusal İSG politikalarının temel strateji ilkeleri şunlardır:

- Tehlikelerden kaçınma (birincil önleme)
- Güvenli teknoloji
- Çalışma koşullarının optimizasyonu
- Üretim ve sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin entegrasyonu

- Hükümetin çalışma şartlarını geliştirilmesi ve kontrolündeki sorumluluğu, yetkisi ve yeterliliği
- İşyeri sağlığı ve güvenliği konusunda işveren ve girişimcinin birincil sorumluluğu
- İşçilerin İSG konusundaki çıkarlarının bilinmesi
- İşverenler ve çalışanlar arasında eşit işbirliği ve işbirliği
- İşleriyle ilgili kararlara katılma hakkı
- Şeffaflık ve şeffaflık ilkesi
- İş sağlığı ve güvenliğinin sürekli izlenmesi ve iyileştirilmesi.

İş sağlığı, bu ilkeleri uygulayarak üretim yönetimini iyileştirmek ve işyerindeki tehlikelerin daha iyi kontrolünü sağlamak için işyerinde değişiklik için bir katalizör görevi görür.

İş sağlığı sorunları sadece işçinin sağlığı ve güvenliği için değildir, her şeyden çalışma ortamındaki sorunları çözmeye yöneliktir. Çalışma ortamı, yapılan faaliyetin türüne, şirketin kapasitesine işçi sayısına ve işyerinin fiziksel büyüklüğün büyüklüğüne bağlı olarak büyük ölçüde değişir. Coğrafi ve iklim koşulları, İSG nin uygulanmasında önemli farklılıklar gösterir. Örneğin balıkçılık, ormancılık ve tarım gibi iklimsel koşullara bağlı iş kollarında üretim açık hava koşullarında yapıldığından alınacak önlemlerin çalışma ortamı üzerinde büyük bir etkisi vardır. Bununla birlikte, farklı sosyo-ekonomik ve iklim koşullarına sahip farklı ülkelerdeki çalışma ortamları ile benzer üretim türlerine sahip farklı şirketler arasındaki farklılıklar nedeniyle büyük bir kısmının (faaliyet ve esti yöntemine göre faaliyet ve esti yöntemine göre değiştiği) sonucuna varılmıştır. İş sağlığı tehlikeleri ilke olarak önlenabilir. Bu nedenle, hemen hemen tüm ülkelerde ve özellikle düşük İSG standartlarına sahip ülkelerde önleme için çok yer vardır.

Çalışma ortamında sıfır risk belirleyen bir stratejiyi belirleyen büyük endüstriyel kuruluşlar vardır. Böyle bir strateji, tam olarak gerçekleşmese de, çalışma ortamının planlanması ve tasarlanması, çalışma uygulamaları üretilmesi ve iyi uygulamalara, işleme ve bakıma göre mevcut en son teknoloji ve İSG prensiplerine uygun olarak program ve eylemleri teşvik ederler. Bu, işyerindeki tehlikeli maruziyetlerde önemli bir azalmaya, mesleki yaralanma ve hastalıkların ortadan kaldırılmasına veya azaltılmasına ve üretim ve hastalık maliyetlerini azaltarak maliyet tasarrufuna yol açmıştır. İSG alanında yapılan tüm deneyimler, çalışanın İSG standartları yükseltmeye

ve sağlıklı bir çalışma ortamının planlanabilmeye, organize edilebilme ve sürdürülebilirlik için yol göstermektedir. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ikliminin oluşturması, ekonomi için bir yük olmaktan çok, gerçekçi ve ulaşılabilir bir hedef, insana yapılan pozitif bir yatırım olduğunu unutulmamalıdır. İş sağlığı sorunları sadece bireysel işçi sağlığı sorunları değil, aynı zamanda iş ve çalışma ortamının sağlığı ve güvenliği, iş ve iş ve işyeri yönetimi ile ilgili problemlerdir. İşin organize edilme şekli, yönetim tarzı ve işçinin işini ne ölçüde belirleyebileceği veya düzenleyebileceği ve bununla ilgili kararlara katılabileceği çeşitli çalışmalarda sağlık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu, işyerinde aşırı yüklenmeyi önlediği gösterilmiştir. Strese karşı koymak ve iş motivasyonunu ve üretkenliğini artırmaktadır. Yapılan çalışmalarda, bu çalışma ortamının düzenlenmesi işçi sağlığı ve refahı artırmak, sosyal etki sağlama ve kişisel yetenek ve becerilerin geliştirilmesi için fırsatlar sağlama eğiliminde olduğunu göstermiştir. Böyle bir yaklaşım, iş yükünü ve diğer iş gereksinimlerini bireysel çalışanın kişisel ihtiyaçlarına ve kapasitelerine göre ayarlamayı da amaçlamaktadır. Bu son hedef, yaşlı insanların, engellilerin, kronik olarak hasta olanların, hamile çalışanların ve özel ihtiyaçları veya güvenlik açıkları olan diğer kişilerin işe dahil olmasını sağlamak için özellikle önemlidir. “İyi bir işyeri” için bu tür çoklu kriterlerin karşılanması da en iyi iş sağlığı standartlarına uygundur. Kuruluşların yönetim kültürünün bir parçası olarak yeni katılımcı ve işbirlikçi ilkeleri benimseyen kuruluşlar, şirketlerin ekonomik zorluklarından, işlerin belirsizliğinden ve işsizlik tehdidinden kaynaklanan krizlerin daha iyi yönetilmesine ilişkin yeni kanıtlara da sahiptir.

Başarılı önleme şunları gerektirir:

- a) Risk faktörü ve sağlık sonuçları arasındaki nedensel ilişki hakkında bilgi,
- b) Tehlikeli faktörler ve koşulların etki mekanizması hakkında bilgi,
- c) Nedensel ilişkinin nasıl bozulabileceğine dair bilgi,
- d) kaynakları, araçları ve önleyici tedbirleri uygulama mekanizmaları; ve
- e) önleyici program için siyasi, idari ve hedef grup desteği.

Bu koşulların birçoğu modern bir iş sağlığı yaklaşımında karşılanmaktadır. İSG desteği almak, çeşitli aktörlerin ve karar vericilerin etkili bilgi ve eğitimini gerektirir ve iş sağlığının önemi konusunda farkındalığın artırılması anlamına gelir. Etki mekanizmaları neden-sonuç arasındaki ilişkilerin bilinmesi kapsamlı araştırma çabaları gerektirir. Sanayileşmiş ülkelerde ve DSÖ de uluslararası kuruluşlarda önde

gelen ilkelerden biri, tüm politikaların ve pratik eylemlerin "sağlam bir bilimsel temelde" oluşturulması gerektiğidir. Başarılı önleme, kaynakların bilimsel üretimini, üretim mekanizmalarını, iletimini ve boyutunu ve ayrıca mesleki bilgi ve kaynakların önlenmesi ve kontrolü için pratik becerileri gerektirir.

2.1.4. İSG Anlayış Değişimi ve Artan Önemi

2.1.4.1. İSG Amaçları

İSG'nin amacı bir faaliyet içindeki tüm çalışanların güvenliğini sağlamaktır. İşçilerin rahat, sağlıklı ve güvenli bir iş iklimi çalışmalarını, sağlıklarına iş ortamlarındaki herhangi bir olumsuz durumdan dolayı bir zarar gelmemesi de temel hedeflerdendir. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışan kişilerin verimliliğinde gerçekleşen artış sonucu iş verenlerin memnuniyetlerini sağlamak da İSG kavramının diğer temel hedefidir. İSG, kısaca çalışanların toplumsal, ruhsal ve fiziksel esenliğinin sağlanmasıdır diyebiliriz

Sanayi, çalışma ilişkileri ve toplum yapılarındaki ve buna bağlı olarak İSG'nde yaşanan gelişme ve dönüşümler ışığında konunun 3 temel amacının bulunduğu söylenebilir. Bunlardan ilki geleneksel anlamıyla İSG öncelikle çalışanları koruma amacı taşır. Konuyla ilgili güncel gelişmeler ışığında ikinci önemli amacı ise, verim ve kalite artışı boyutlarıyla üretim güvenliğini sağlamaktır. Üçüncü önemli amacı ise, doğal afet, yangın ve endüstriyel kazaların ve çevreye etkilerinin önlenmesi yönüyle işletme güvenliği boyutudur.

İSG anlayışının bu genel amaçlarının dışındaki amaçları ise şöyle sıralanabilir;

- İş ve çalışanlar arasındaki uyumu sağlamak,
- Oluşacak sağlık zararlarını ve mesleki hastalıklarını tespit etmek ve tedavilerini sağlamak,
- Nesnel ve bilimsel olarak karşılaşılan kayıpların kapsamını belirlemek ve değerlendirmek,
- Tüm iş kollarında çalışan kişilerin, fiziksel ve zihinsel durumlarını en üst düzeye çıkarmak,
- Çalışma ortamında insan sağlığına zararlı olabilecek faktörleri sağlığına uygun önlemler ile ortadan kaldırmak,

- İşletmelerde yeterli güvenlik tedbirleri alarak çalışanları işe ek olarak korumak,
- Olası kazaları önleyerek verimliliği arttırmak.

İSG konusunun disiplinlerarası bir uzmanlık dalı olduğu unutulmamalıdır. Mühendislik, sağlık, istatistik gibi uzmanlık alanı bilgilerine başvurularak öngörülen amaçlar gerçekleştirilebilir. İSG konusunda çeşitli teknik, tıbbi, yasal, idari, insani ve psikolojik faktörler yer almaktadır.

2.1.4.2. İSG'nin Artan Önemi

Araştırmalara göre, bu kazaları önlemek devletin, işverenlerin ve işçilerin görevidir, çünkü iş kazalarına yol açan risklerin%98'i öngörülebilir ve ortadan kaldırılmıştır. ILO, her yıl işyerlerinde 250 milyon kaza olduğunu ve bunun 335.000'inin ölümlerle sonuçlandığını belirtiyor. Her yıl bir milyon insan kirlilik, toksik maddeler ve süreçlerden kaynaklanan 160 milyon hastalıktan ölmektedir. Araştırmalar, bugün, her saniye iş kazası sonucu en az üç işçinin yaralandığını ve her işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle her üç dakikada bir ölmekte olduğunu göstermektedir (Kuru, 2000).

KOBİ'ler her türlü ekonomik krizleri en fazla etkilendiklerinden dolayı İSG önlemlerine daha fazla uymak durumundadırlar (Kumlu, 2004).

WHO'ne göre, toplam üç milyar işçinin yüzde 80'ini İSG hizmetlerinden ya hiç yada tamamen yoksundur. Küreselleşme süreci dünyadaki tüm ekonomik yapıları ve işletmeleri etkiler; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), DSÖ ve diğer otoriteler yıllardır bu hizmetlere duyulan ihtiyacın arttığını vurgulamaktadır (Johnstone, 2004). Bu bağlamda, İSG'ye dünyada korumadan yoksun bırakılan eşitsizlikleri, işçileri ve işyerlerini önlemeye önem verilmelidir (Rantanen, 2007).

Çalışan Açısından Önemi: Irk, cinsiyet, inanç, yaş, meslek ne olursa olsun, herkesin yaşama hakkı kanunların gözetiminde güvence altına alınmalıdır. İnsan hayatı kutsaldır. Bununla birlikte, ruhsal ve fiziksel sağlıkta yaşamlarını sürdürebilecekleri bir grup ve kendilerinin ve akrabalarının hayatlarını sürdürebilmelerini sağlayan çalışanlar vardır. İşçilerin yaşamında çalışma sürelerinin önemli bir kısmı çalışma alanında geçiyor. İş kazası geçiren işçinin işgücünün tamamını veya bir kısmını kaybeder. Kaza geçirene kadar üretken olan işçi şimdi bir anda tüketici ve hatta

başkalarına bağımlı durumuna düşer. İş kazası veya meslek hastalığı öncelikle işçiye ciddi zararlar verir, bunun yanı sıra, yaşamak zorunda oldukları destekten yoksun bırakılmak zorunda oldukları işçilere de sebep olur.

Çalışamayan işçi SGK tarafından Sosyal Güvenlik kurumundan alınan iş göremezlik ödeneği, çalışırken kazanılan günlük ücretlerin 2/3'üne düşmektedir. Fazla mesai ve istihdamı sırasında kazanılan bazı ek avantajlardan yoksun bırakılıyor. İşçiler sigortalı değilse daha ciddi bir tablo ortaya çıkar. Ülkemizdeki çalışanların yaklaşık% 40'ının kayıt dışı olduğu düşünüldüğünde sigortasız işçilerin iş kazası geçirdiğinde sosyal sorunların ne kadar önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanların sağlığının korunması toplum sağlığı için vazgeçilmez bir yer tutar. Çalışanlar toplam nüfus da geniş bir alana sahip olmaları ve toplumun örgütlü bir parçası olmaları tarihsel olarak bunun üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Gerçekten de, işçi sağlığı uygulamalarının başarısı, işçilerin bu örgütlü güçleri kullanma yeteneği ile yakından ilişkilidir. İşçilerin ve sendikaların benimseyemeyeceği uygulamalar fazlaca etkili olamaz ve uzun süre yaşayamaz (Gadds ve Collins, 2002; Çelik, 2014).

İşveren Açısından Önemi

Çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, insani nedenlerden başka maliyetler açısından da önemlidir. İSG sağlamak için yeterli harcama, kaza olasılığının azalması, birim üretim maliyetlerinin azalması ve aşırı kâr ile sonuçlanacaktır. Kuşkusuz, şirketlerin İSG için yapacağı harcamalar üretimin artmasına neden olmaktadır (Güyağüler, 2007).

Araştırmacı Heinrich'e göre, işletmenin verimliliği ve kaliteyi artırma çabaları güvenliği sağlama çabalarıyla paralel hareket eder. Çalışma iklimini iyileştirerek iş güvenliğini sağlamakla, işgücü, malzeme, makine, ürün kaybına ve iş akışını durması, zaman kaybı gibi bir çok olumsuzlukları ortadan kaldırır. İş güvenliğine dönük çalışmalar işletme maliyetleri düşürecektir (Tekin, 1991).

İSG önlemlerinin eksikliği nedeniyle, işletmeler için katlanılan maliyetler doğrudan ve dolaylı maliyetler olarak iki gruba ayrılmaktadır. Doğrudan maliyetler tahmin edilebilir, önenebilir ve sigortalanabilir; dolaylı maliyetler öngörülemeyen, kontrolü

zor olan ve genellikle sigortalanamayan maliyetlerdir. Tahminlere göre, dolaylı maliyetler doğrudan maliyetlerden 4 ila 10 kat daha fazladır (Gürbüz, 2008).

2.1.4.3. Güvenlik Kültürü

Güvenlik kültürü ilk olarak büyük kazalar ve felaketlerin bir sonucu olarak ortaya çıktı. 1986 yılında Çernobil'deki nükleer kaza felaketinden sonra Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı (IAEA) tarafından 1987'de hazırlanan raporda kullanılmıştır (Cox ve Flin, 1998, Antonsen, 2009). Hazırlanan raporda güvenlik kültürünün eksikliği, felaketin yol açtığı kaza olarak ifade edildi. (Çelik, 2014).

Güvenlik kültürü IAEA tarafından “Örgütün sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, uygulanışına ve uygulamadaki sürekliliğine karar vericilerin ve grupların tutum, yetkinlik ve davranışlarının bir ürünü” olarak belirtilmiştir (Özkan ve Lajunen, 2003).

Literatürde güvenlik kültürü kavramı ile ilgili birçok tanım vardır ve bu tanımlardan bazıları aşağıdaki gibidir. Uttal (1983), davranış normlarını kontrol sistemleri ve kurumun yapısıyla ilişkilendirilen paylaşılan değerler ve inançlar bütünü tanımlamaktadır. Turner (1991) tarafından yapılan tanımda, kuruluştaki çalışanların tehlikelerini azaltmaya ilişkin deneyimler hayat tarzları, inançları, toplumsal rolleri ve tepkileri olarak belirtilmiştir (Vredenburgh, 2002).

Güvenlik kültürü, bir kuruluşun her düzeyinde ve her grupta çalışanların ve halkın güvenliğinde kalıcı değer ve öncelik oluşturulmasıdır. Başka bir deyişle, güvenlik kültürü; bireyler ve gruplar güvenlik, önleyici eylemler için kişisel sorumluluk alır, güvenlik ilgisini artırır ve iletir, davranışlardan yola çıkarak hatalardan alınan dersleri aktif olarak öğrenmeye, benimsemeye ve değiştirmeye çalışır ve bu değerleri sürekli olarak ödüllendirir.

Güvenlik kültürünün özellikleri:

Çalışanların ve işverenlerin risk ve güvenlik kavramlarına karşı davranış geliştirme süreci olarak da tanımlanan güvenlik kültürü aşağıdaki özellikleri göstermektedir:

Buna göre Güvenlik kültürü;

- 1) Örgütün tüm üyeleri tarafından kabul gören bir kavramdır.
- 2) Örgütün resmi güvenlik sorunlarıyla da ilgilidir.
- 3) Örgütün tüm çalışanların organizasyona katılmasıyla sağlanır.
- 4) Örgütün üyelerinin işyerindeki davranışlarını etkiler.
- 5) Ödül sistemleri ile güvenlik performansı arasındaki ilişkili yansıtır.
- 6) Organizasyonda meydana gelecek olayları, kazaları ve hataları belirler öğrenme ve geliştirmesinde bilgi yansıtır.
- 7) Kararlılık değişim odaklıdır.

Arzu edilen bir güvenlik kültürü şunları içerir:

- Tüm çalışanlar güvenlik kurallarına uyar.
- Çalışanlar oluşabilecek tehlikeleri araştırır ve düzenleyici inisiyatif kullanır.
- Çalışanlar güvenlikle ilgili faaliyetlere katılıma isteklidir ve teşvik edicidir.
- Güvenlik konularında açık iletişim var.
- Çalışanlar çalışmalarındaki oluşabilecek tehlikeleri anlar ve gerektiğinde değerlendirir.
- Çalışanlar risk almazlar.
- Güvenlik konularında, davranışa dayalı düzenli geri bildirimler sağlanmalı. Düzeltici bir geri bildirim sistemi vardır.
- Meslektaşların güvenlikle ilgili destek sağladığı destekleyici bir çalışma ortamı vardır.
- Tüm ticari faaliyetler ve yönetim, tehlikeleri ortadan kaldırmaya ve yaralanmaları önlemeye odaklanmıştır.

2.1.4.4. İş Kazalarının Nedenleri

Genel olarak işle ilgili ve işyerinde üretimle ilgili faaliyetlerde meydana gelen kazalara iş kazası denmektedir. Bununla birlikte tanımların kapsamı ülkeden ülkeye bazı farklılıklar gösterebilmektedir. Bir işçinin iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalması, o işçinin yasalar çerçevesinde iş göremezlik ödeneği, tedavi imkanları ve tazminat gibi bir takım haklardan yararlanması anlamına gelmektedir. Bu nedenle iş kazası meslek hastalığı kavramlarının tanımının yapılması, kapsam ve sınırlarının belirlenmesi çok önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat özel hukuk

kapsamında olmakla birlikte aynı zamanda kamusal bir nitelik taşıdığından, kurallara uyulmaması halinde bir takım cezai yaptırımları da içermektedir. Bu nedenle ülkelerde iş kazası ve meslek hastalığı tanımları yasalarla yapılmakta, sağlanan haklar yine yasalarla belirlenmektedir.

SGK ve GSS Kanununun ikinci bölümünü oluşturan 11 inci maddeden 32 nci maddeye olan hükümlerinde kısa vadeli sigorta kollarıyla ilgili düzenlemeler yer almaktadır. İş kazası tanımına Kanununun 11 inci maddesinde yer verilmiştir.

Buna göre iş kazası;

- a) Sigortalı işyerindeyken,
- b) Sigortalı, işveren tarafından yürütülen iş veya görevi nedeniyle, yürüttüğü iş nedeniyle işyeri dışında kendi hesabında ve hesabında bağımsız olarak çalışıyorsa,
- c) İşveren altında çalışan sigortalı işyeri dışında başka bir yere memur olarak gönderildiğinde, ana işini yapmadan geçen zamanlarda,
- d) Annenin çocuğuna süt vermek üzere tahsis edildiğinde,
- e) İşveren tarafından temin edilen araç ile sigortalının işyerine varışında meydana gelen ve sigortalının derhal veya daha sonra fiziksel veya ruhsal olarak özür dilemesi olaydır.

Emzikli kadın sigortalılar ve işverence sağlanan taşıtlarda (servis aracı gibi) bir kaza olması durumları da (o an iş yerinde olmayıp iş verenin görevini yapıyor olmasalar dahi) iş kazası kapsamına alınmıştır. Dolayısıyla bu tanımdaki unsurlar dışındaki olayların iş kazası sayılmayacağı kabul edilmiş ve iş kazasının sınırları çizilmiştir. Türk hukukuna göre bir olayın iş kazası sayılabilmesi için kişinin sağlığına zarar gelmesi (ölmesi ya da yaralanması) gerekir. Sadece maddi zararlarla sonuçlanan kazalar iş kazası kabul edilmemektedir.

Türk hukukunda iş kazası tanımına ayrıca 2012 yılında yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da yer verilmiştir. Kanunun 3/f maddesinde iş kazası; "işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay" olarak tanımlanmıştır. Ayrıca 6331 sayılı İSG Kanunu kamu veya özel sektörde çalışan herkesi kapsamı içine aldığından, devlet memurları da iş kazası tanımı kapsamı içinde yer almaktadır. Bununla birlikte, devlet memurları 5510 kısa vadeli sigorta kolları

kapsamı dışında bırakıldıklarından, biraz önce 5510 kapsamında verdiğimiz iş kazası ve meslek hastalığı tanımı kapsamına girmemekte dolayısıyla SGK'nın iş kazası veya meslek hastalığı durumunda sağladığı haklardan yararlanamamaktadır.

6331 sayılı İSG Kanunundaki iş kazası tanımı, sigorta kanunları dışında iş kazasına ilk kez yer verilmesi itibarıyla önemli olmakla birlikte, detaylı olmayan ve uygulama gücü yaratabilecek niteliktedir. Bu anlamda 5510 SSG SSK 11inci maddesinde verilen tanım konunun sınırlarını ve kapsamını daha detaylı belirlemesi açısından daha açıklayıcıdır.

Meslek hastalığı ise, 5510'un 14. maddesinde; *“sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllülük halleridir”* şeklinde tanımlanmıştır.

İş kazası tanımı gibi meslek hastalığı tanımı da SSG'nda tanımlanmıştır.

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğüne göre, neden olan etmenlere göre meslek hastalıkları türleri şu 5 sınıfa ayrılmıştır;

- Kimyasallardan kaynaklanan meslek hastalıkları,
- Fiziksel kaynaklı meslek hastalıkları,
- Biyolojik kaynaklı hastalıkları
- Psikolojik kaynaklı meslek hastalıkları,
- Ergonomi ihmalinden kaynaklanan meslek hastalıkları

Meslek hastalığının iş kazasından en önemli farkı, iş kazası zarar verici olayın ani bir dışsal etki ile ortaya çıkıyorken, meslek hastalığı bir zararlı etkene belirli bir süre maruziyet sonucu ortaya çıkmasıdır. Meslek hastalığının ortaya çıkmasında zararlı etmenin türü, ortamdaki yoğunluğu, maruziyet süresi ve kişisel nitelikler belirleyici olmaktadır.

Meslek hastalığı ve iş kazası gibi sorunların sebep olduğu maliyetler oldukça ciddi boyutlardadır. Doğrudan ve dolaylı olarak açıklanan bu maliyetler hem işçiler hem de işverenler için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşçinin karşılaşılabileceği maliyetler;

- Hastalık veya yaralanmanın vücuda vereceği zarar,
- Gelir,
- İşi kaybetme,
- Sigortasız olma halinde tedavi giderleri

İşverenlerin karşılaşılabileceği maliyetler ise;

- İş gücü
- Tedavi ve tazminat,
- Makine ve teçhizatın zarar giderleri,
- Üretimin azalması ve hatta bazı durumlarda tamamen durması,
- Verimliliğin ve kalitenin azalması,
- Yasal sorumluluklar karşılaşmaktır.

Bütün bu maliyetlerden tamamen kurtulmak mümkün olmasa bile iş yerinde bir İSG yönetim sisteminin mevcudiyeti ve uygulanması ile bu maliyetleri en az seviyeye çekmek mümkündür. Bu maliyetlerin azaltılmasındaki kritik öneme sahip kural ise, İSG anlayışı ve bilincinin işletmenin bütünü tarafından benimsenmesi ve uygulamaya konmasıdır. Bu maliyetlerin önlenmesi için iş kazalarına yol açan temel nedenlerin belirlenmesi, dolaylı ya da doğrudan tüm sebeplerin araştırılarak önlenmesi yönünde faaliyetler düzenlenmesi gerekir. İşyerlerinde iş kazaları sonucu ortaya çıkan kayıpları önlemek için proaktif çalışmalara öncelik verilmesi gerekir. Proaktif faaliyetlere ayrılacak küçük bütçelerle, kazalar gerçekleştikten sonra ortaya çıkabilecek büyük maliyetler önlenmektedir. İş kazalarının yüzde 98'i mesleki hastalıklarının tamamı önlenilecek durumdadır. İş kazaları sonrası yapılan kaza araştırmaları ve istatistikler göstermektedir ki, ölüm ve sakat kalma ile sonuçlanan kazaların % 80 gibi büyük bir kısmı basit nedenlerden kaynaklanmakta ve yine basit ve çok küçük maliyetlerle önlenilecek durumdadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının nedenleri incelendiğinde, iki temel nedenden kaynaklandığı görülmektedir; tehlikeli durumlar ve tehlikeli davranışlar. Tehlikeli durumlar işyerlerindeki ekipmanlar, hammaddeler, iş yeri çevresi gibi fiziksel çevre koşullarını ifade ederken, tehlikeli durumlar ise insan boyutunu yani çalışan davranışını temsil etmektedir.

İş kazaları sosyal sigorta mevzuatı açısından;

- a) Geçici iş göremezlikle sonuçlanan kazalar
- b) Sürekli iş göremezlikle sonuçlanan kazalar
- c) Ölümle sonuçlanan kazalar olarak sınıflandırılmaktadır.

İş kazaları adli yönden ise aşağıdaki şekilde sınıflandırılmaktadır;

a) Yaralanma ile sonuçlanan kazalar

•Bir kişinin yaralanması

•Birden çok kişinin yaralanması

b) Bir kişinin ölümü ile sonuçlanan kazalar

c) Birden çok kişinin ölümü veya bir kişinin ölümünün yanı sıra bir veya daha fazla kişinin yaralanması ile sonuçlanan kazalar.

Sonuçlarına göre iş kazaları;

1-Hafif Yaralanma (1-10 Gün Arası İstirahat)

2-Ağır Yaralanma (10 Günden Fazla İstirahat)

3- Uzuv Kaybı ve

4-Ölüm olarak sınıflandırılmaktadır.

Mevzuatta tanımlanan iş kazası ve meslek hastalığı olayının gerçekleşmesi durumunda, SGK tarafından, 5510 sayılı SSGSS Kanunu çerçevesinde hizmet sözleşmesi ile bir iş verene bağlı olarak çalışan işçiler ile kendi başına çalışanlara (memurlar hariç), SGK iş kazası ve mesleki hastalıklar sigorta kolundan geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneği, evlenme ve cenaze ödeneği ödenir. Tedavi yardımları yapılır. İş kazalarının nedenleri, kaza sebeplendirme yaklaşımlarının en önemlilerinden biri olan 4M kuralı çerçevesinde açıklanmaktadır: Man(İnsan), Machine(Makine), Media (Ortam-Çalışma Çevresi) ve Management (Yönetimsel

faktörler). İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme çalışmaları aşağıda bazı örnekleri verilen 4M yaklaşımı çerçevesinde planlanmalıdır.

İnsan faktörünü;

- 1)Psikolojik Nedenler:
- 2) Fiziksel Nedenler:
- 3) İşyeri Nedenleri:

Makine faktörünü;

- 1- Hatalı makine seçimi ve ekipman yerleştirilmesi,
- 2- Eksik veya kusurlu koruyucular,
- 3- Eksik standardizasyon,
- 4- Eksik kontrol ve bakım,
- 5- Eksik mühendislik hizmetleri vb

Ortam faktörünü;

- 1- Eksik çalışma bilgisi,
- 2- Eksik çalışma metodu,
- 3- Eksik çalışma yeri ve ortamı vb.

Yönetim faktörü;

- 1- Eksik yönetim organizasyonu,
- 2- Eksik kurallar ve talimatlar
- 3- Eksik güvenlik yönetim planı
- 4- Eğitim ve öğretim yetersizliği
- 5- Uygun olmayan nezaret, yönetim ve rehberlik
- 6- Uygun olmayan personel istihdamı,
- 7- Yetersiz sağlık kontrolleri vb. temsil etmektedir.

İş kazalarının nedenlerini açıklamakta kullanılan kaza sebeplendirme yaklaşımlarının temelini oluşturan “Domino Kuramı”da konumuzu ilgilendiren önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Ayrıca, iş kazalarının gerçekleşme sıklığını açıklamak amacıyla sıkça anılan bir teoriye göre de, her 330 ramak kala olaydan 29 tanesi yaralanma ile 1 tanesi

de ölümlerle sonuçlanmaktadır (Kaza Konisi Teorisi). Bu nedenle, iş yerinde gerçekleşen iş kazalarını kaydetmek ve analiz etmek kadar, gerçekleşmemiş fakat az kalmış-yakın geçmiş olayların da kayıt altına alınarak incelenmesi büyük önem taşımaktadır. İşyerlerinde bu kayıtların tutulması ile gelecekte olması muhtemel kazalar önleyici yaklaşım ve sürekli iyileştirme çerçevesinde tespit edilip, gerekli tedbirler kaza gerçekleşmeden planlanabilir. Kayıt, dokümantasyon ve kontrol temelli İSG yönetim sistemi de risk tespit ve kaza önleme anlayışının uygulanmasına destek olacak özellikler içermektedir.

2.2. İSG’de Sistem Anlayışı

2.2.1. Sistem Tanımı ve Çeşitleri

Sağlık bir fabrikanın girdisi olarak kabul edilirse, fabrikanın girdilerine ayrıntılı olarak bakmak gerekir. Sağlık adı verilen çok önemli bir ürünün elde edildiği bir sistem (fabrika), çok çeşitli girdilere (beslenme, ücretler, yasalar, altyapı hizmetleri, kişisel hijyen, spor, güvenlik, vb.) Ve profesyonel gruplara (avukatlar, ekonomistler, beslenme uzmanları) sahiptir) sağlar. Mühendisler, doktorlar, hemşireler, spor profesyonelleri vb.) açıkça ve kolayca multidisipliner olarak görülür. (Sabuncu, 2005).

Sistem yaklaşımı bütünseldir. Riskleri yönetme planlarını kuruluşun faaliyetlerinin uygulanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi ile bir yönetim incelemesi ve sağlık ve güvenlik performansını iyileştirmek için yeni fırsatların sürekli olarak değerlendirilmesi ile bağlar.

Toplumun İSG konusundaki tutumları değiştikçe ve ilgili düzenlemeler geliştikçe, kuruluşlar güvenliği yönetmek için sistematik bir yaklaşımın gerekli olduğunu anladılar. Bunun neden böyle olduğunu anlamak için, kuruluşun temel işlevi için geleneksel güvenlik yaklaşımları benimsenirse ne olacağını düşünmek bazen yararlı olabilir.

İSG yönetim sistemi (OHSMS), güvenliği bir kurumun her yönüne proaktif bir şekilde entegre eder. Bir sistem belgeleri içerir ancak eylemleri de olmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin (OHSMS) popüleritesi, konsept ilk olarak 1990'ların ortalarında sunulduğundan beri artmıştır. Yönetim sistemleri, bir kuruluşun riskleri yönetme yaklaşımına odaklanan araçlardır. OHSMS'nin popüleritesi, tek bir küresel

OHSMS standardının ve çok sayıda kuruluş tarafından başarılı bir uygulamanın dikkate alınmasına paraleldir. Sistemler, bir kuruluşun sağlık ve güvenliği (H&S) yönetme biçimine derinlemesine yerleştirilmiştir. Geçen yüzyıl boyunca, H&S sistemlerine yönelik yaklaşımlarda fark edilebilir değişiklikler vardır. Dört Sağlık ve Güvenlik Sistemi Yaklaşımı tanımlanmış ve ele alınmıştır ve her bir İş Sağlığı ve Güvenliği ve ilgili kaza analizinin bakış açısının nasıl farklılaştığını göstermektedir. Bu Sağlık ve Güvenlik Sistemi Yaklaşımları ikame seçenekler değildir, bunun yerine, kurumsal İş Sağlığı ve Güvenliği'nin olgunluk seviyesindeki bir ilerlemeyi yansıtan, İş Sağlığı ve Güvenliği'nin kuruluşlar tarafından geliştirilme yollarına aşamalı olarak eklenmesi olarak görülebilir.

İş Sistemleri Geliştirilmiş Sağlık ve Güvenlik için bir temel faktör; ILO ve WHO göre, işyerinde sağlık ve güvenlik, tüm mesleklerde çalışanların en yüksek fiziksel, zihinsel ve sosyal refah düzeyi; işçilerin çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunları nedeniyle işten ayrılmalarının önlenmesi; işçilerin işlerinde sağlığa olumsuz faktörlerden kaynaklanan risklerden korunması; işçinin fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uyarlanmış bir mesleki ortama yerleştirilmesi ve sürdürülmesi; özetlemek gerekirse, çalışmanın kişiye ve her bir kişinin işine uyarlanmasını içermektedir.

Güvenli bir çalışma sistemi, tehlikeleri tanımlamak ve tehlikeleri yok etmek veya en aza indirmek için belirli çalışma yöntemleri tasarlamak için yapılan sistematik bir incelemeden kaynaklanan bir çerçevedir. Bu nedenle güvenli bir çalışma sistemi, güvenlik açısından değerlendirilen ve tehlikelerin tanımlandığı ve ele alındığı çalışma sistemlerini ifade eder. Bir iş sisteminin güvenli hale getirilmesinde yer alan husus, özellikle düzenleme tarafından ele alınacak bir konu olmadığı sürece, risk değerlendirmelerine dayanmaktadır.

2.2.2. Sistem Anlayışına Duyulan İhtiyacın Nedenleri

Güvenlik kültürünün yapısal durumu çoğunlukla kuruluş için güvenli bir yönetim sistemi olarak tanımlanan düzenlemeleri kapsar. Güçlü güvenlik kültürüne sahip kuruluşlar, tüm personelin desteği ve mülkiyeti ile etkili bir güvenlik sistemi olacaktır. Bununla birlikte, İş Güvenliği Yönetim Sisteminin (OHSYS) genişleyen yapısı, planlama, kontrol, denetim gibi güvenlikle ilgili / ilgili faaliyetlerin performansının

sağlanmasını sağlar. Buna karşılık, İş Güvenliği Yönetim Sistemi (İGY) güçlü güvenlik kültürünü destekler ve artırır. Özellikle, sistem çevreyi şekillendirecek ve ayrıca çalışanların güvenliğe yönelik davranışlarını ve davranışlarını da etkileyecektir. İGY'nin varlığı kuruluşun diğer işletmelerini güvenliğinden ayırmamalıdır.

Güvenlik planları tanımlanır ve uygulanır. İGY, örgütün güvenlik kültürünü artırmak ve güvenlik performansını sağlamak için özel planlardan oluşmaktadır. Bunlar;

1. Tüm operasyonel aşamalarda güvenlik ve eylemlerin kontrolü, kontrolü ve planı ile güvenlik performansının artırılması

2. Bireysel ve ekip davranışlarıyla güvenliği güçlendirmek ve güvenlik kültürünü desteklemek ve büyütmek

Yönetim Sistemleri; kuruluşların faaliyetlerini genel stratejileri doğrultusunda sistematik olarak analiz etmeyi ve sürekli iyileştirme yaklaşımı çerçevesinde analiz etmeyi amaçlamaktadır. ISO, "Uluslararası Standartlar Örgütü", yani "Uluslararası Standartlar Örgütü" kısaltmasıdır. ISO 1947'de kuruldu; 138 ülkenin ulusal standart hazırlama kurumlarını bünyesinde bulunduran bir sivil federasyon. Merkez; İsviçre, Cenevre'de bulunur.

ISO'nun misyonu, dünya çapında standardizasyonu teşvik ederek entelektüel, bilimsel, teknolojik ve ticari faaliyetlerde işbirliğini teşvik ederken ürün ve hizmetlerin uluslararasılaşmasını teşvik etmektir. ISO tarafından yayınlanan uluslararası bir standart, üye olan tüm ülkeleri temsil eden kuruluşların anlaşmasından gelir. Bir kurum ISO içindeki her ülkeyi temsil eder. Türk Standartları Enstitüsü'nün (TSE) Türkiye'deki ISO'larını temsil eder.

ISO 9001; Kalite Yönetim Sistemlerinin kurulması sırasında uygulanacak koşulları tanımlayan standarttır ve sertifikasyon denetimine tabidir. Ayrıca verilen belgenin adıdır.

ISO 14001; İşletmelerin çevreye ya da çevreye verebileceği zararları sistematik olarak azaltmak ve ortadan kaldırmak için geliştirilen bir Çevre Yönetim Sistemidir.

ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, temel olarak doğal kaynakların kullanımını azaltmayı ve toprak, su ve havaya verilen zararı en aza indirmeyi amaçlayan bir yönetim modelidir.

Amaç;

- Yardımcı Ülkelerin kendi OSHYS çerçevelerini oluşturmalarına yardımcı olmak,
- İSG konusunu genel politikaları ve idari düzenlemeleriyle bütünleştirecek Yol Rehberlik kuruluşları.

OHSAS 18001 ve ILO - ISGYS arasında anlamlı bir fark yoktur. ILO-ISGYS kılavuzu diğer yönetim sistemleriyle uyumludur. Sürekli Gelişim Çerçevesinde Yönetim Sistemi Adımları;

- 1.İSG Politikaları
- 2.Planlama yapılması,
- 3.Uygulama ve İşletme
4. Denetim ve Düzenleyici Faaliyetler
- 5.Yönetimin Gözden Geçirilmesi

Geleneksel olarak bazı büyük kuruluşlar tarafından davranışsal güvenlik sistemlerine odaklanmak için ayrı bir uygulama vardır, ancak davranışsal güvenlik sistemleri de prosedüre dayalı H&S Yönetim sistemleri ile entegre edilebilir. Prosedür tabanlı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri yoluyla; davranış tabanlı sistemler; veya güvenli çalışma sistemlerinde amaç, tehlike kaynaklarından kaynaklanan yaralanma riskini daha iyi ele almaktır. Genel olarak bir İş Sağlığı ve Güvenliği sistemi ile kastedilen, ilerlemeden önce açıklanmalıdır, böylece terimin bu makalede nasıl kullanıldığı konusunda ortak bir anlayış vardır.

Sorunlu bir durumu değerlendirmek ve çözmek için sistem terimleri olan “Sistem Yaklaşımı” yaklaşımı, alınan gerçeklik paradigmalarına (perspektif) dayanmaktadır. Bu nedenle sistem yaklaşımları (Sistem Düşünme Yaklaşımları olarak da adlandırılır), sistem açısından sorunlu durumlara uygulanan farklı gerçeklik perspektiflerini yansıtır.

Yönetim Sistemleri; tehlikeleri ve riskleri kontrol etmek için önleyici ve koruyucu önlemlerin alınmasını önerir. Bunlar öncelik sırasına göre; tehlikelerin ve risklerin ortadan kaldırılmasından Kişisel Koruyucu Donanımın sağlanmasına kadar. Kuruluşun sağlık ve güvenlik koşullarının satın alma ve kiralama şartnamelerine dahil edilmesinin gerekliliğini vurgular. İşle ilgili yaralanmaların, sağlık bozukluklarının, hastalıkların ve olayların sağlık ve güvenlik performansı üzerindeki etkilerinin araştırılması vurgulanmaktadır. Düzeltici çalışmalar araştırmanın sonuçlarına göre yürütülmektedir.

OHSAS 18001, ağır ve tehlikeli işyerleri için BSI tarafından geliştirilen, dünyaca kabul görmüş ve risk tabanlı bir yönetim sistemidir.

Yönetim sistemlerinde de temel alınan 8 temel ilke şunlardır:

1. Müşteri-Çevre-Çalışan yönelimi
2. Liderlik
3. Çalışanların katılımı
4. Süreçlerle yönetim
5. Sistem yaklaşımı (PDCA çevrimi)
6. Sürekli öğrenme, yenilik ve gelişme
7. Olgusal karar verme
8. Taraflarla İşbirliği

2.2.3. İSG İçin Kurulan Yönetim Sistemleri

Yönetim sistemleri; kuruluşun genel stratejileri ile uyumlu olarak, sistemli bir şekilde ele alıp sürekli iyileştirme-geliştirme yaklaşımı çerçevesinde çözümlenmesini amaçlamaktır. Kuruluşlarda kalite yönetim sistemlerinin tatbik edilmesiyle, işletmedeki üretim faaliyetleriyle ilgili süreçler, sağlık-kalite-iş güvenliği konularıyla da ilişkilendirilip bu konulardaki duyarlılık da arttırılmaktadır. Böylece, rekabete dayalı küresel dünya piyasasında bu konulardan kaynaklanan maliyetler azaltılmakta, faaliyet verimliliği arttırılmakta, ürün, sistem, hizmet kalitesi ve tüketici memnuniyeti arttırılmakta, kuruluşun rekabet gücü korunmakta ve karlılık arttırılmaktadır.

Kuruluşlarda kalite yönetim sistemlerinin uygulanmasıyla sağlanan faydalar genel olarak şu şekilde sıralanmaktadır;

- Zarar, hasar, can ve mal kayıplarının önlenmesi,
- İşe devamsızlığın azalması,
- Sigorta maliyetlerinin azaltılması,
- Çalışan motivasyonunun korunması,
- Şirketin imaj ve itibarının korunması
- Tazminat ve para cezalarda düşme,
- Yeni sözleşme şartlarının sağlanması,
- Değişikliklerde yönetime yardımcı olmak,
- Sorumluluk hakkındaki şüpheleri kaldırmak.

Bu çerçevede İSG boyutu ile ilişkilendirilebilecek unsurları olan, özellikle üç kalite yönetim sistemi öne çıkmaktadır.

Bunlar;

- TS EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi
- TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi
- TSENIS045001İSGYönetimSistemi
- ILO-OHS 2001İSGYönetim Sistemi'dir.

Tarihsel süreçte ISO 45001'den önce BS 8800 İSG Yönetimi Rehber Standardı ile akabin de aynı kuruluş tarafından 1999 yılında yayınlanan OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi Standardı, ISO 45001'e kaynaklık eden, temellerini atan standartlar olması itibarıyla önem taşımaktadır. Bunun yanısıra, tüm yönetim sistemi standartlarının ilk ve temel versiyonu olan ISO 9000 serisi kalite yönetimi standardı, İSG konusunda yönetim standartlarının oluşumuna rehberlik etmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. ISO 9001 Kalite yönetimi standardının, kuruluşlarda İSG boyutuyla kalite hedef, ölçek ve denetim standartlarını içermesi yönüyle, İSG yönetim sistemlerinin gelişiminde uygulama boyutunda büyük katkı sağlayan bir standart olduğu belirtilmelidir. Ayrıca, ISO 9001 kalite yönetim sistemi, diğer tüm yönetim sistemi standartlarının (ISO 45001, ISO 14001, ISO 22001, ISO 27001 vs.) temel unsurlarını içermekte, dolayısıyla diğer tüm yönetim standartlarının iskeletini oluşturmaktadır. Tüm kalite yönetim sistemlerinin 4 temel ilkesi olan PUKÖ Döngüsü

(Planla, Uygula, Kontrol Et ve Önlem Al) ile 5 temel yönetsel unsuru (Politika, Organizasyon, Uygulama, Değerlendirme ve İyileştirme) ön plana alan ilk ve temel yönetim sistemidir. Ayrıca, ISO 9001 serisi standartlar, doğrudan İSG ile ilgili konuları da içermektedir. Bu yönüyle eğer kuruluşta ISO 9001 KYS uygulanıyorsa, diğer tüm kalite yönetim sistemi standartlarında olduğu gibi, ISO 45001 İSG Yönetim Sistemi standardı da minimum maliyetle ve kolayca uygulanabilmektedir.

ISO 9001 standardı, kalite yönetimi ve kalite güvencesi standartlarının seçimi ve kullanımı için bir rehberdir. ISO 9001, tüm imalat ve hizmet şirketleri için hazırlanmış olan ve bir kalite yönetim sisteminin tüm gereklerini belirleyen uluslararası bir standarttır. Kuruluşun mal veya hizmet üretimindeki tüm aşamaları (prosesleri) belirleyerek, kuruluşun kullanma kılavuzunu oluşturmak ve her defasında aynı kalitede sonucun alınacağı prosesleri belirlemeyi amaçlamaktadır.

Kalite sisteminin oluşturulması ve uygulanmasında kullanılan temel doküman ise Kalite El Kitabı'dır. Bu standardın ne anlama geldiğini açıklamak için beş temel kalite kavramı kullanılmaktadır;

- Kalite Politikası,
- Kalite Sistemi
- Kalite Yönetimi,
- Kalite Kontrol,
- Kalite Güvencesi

ISO 9001, bazı temel kalite kavramlarını tanımlar, aralarındaki ilişkileri ve farklılıkları açıklığa kavuşturur ve seçmelerine yardımcı edere yol gösterir. Bütün yönetim sistemlerinde görülen 8 temel prensip ise şunlardır.

- Çalışan ve müşteri odaklı olma,
- Lider olma,
- Personelin yönetime katılımı sağlama,
- Süreçlerle yönetimi sağlama,
- Sistem yaklaşımı (PUKÖ Döngüsü),
- Öğrenmede devamlılık, yenilikçilik, inovasyon ve iyileştirme,
- Realist karar verme,
- Paydaşlarla işbirliği

Tüm kalite yönetim sistemlerinin başında gördüğümüz ISO ifadesi, International Standard Organization'un (Uluslararası Standardizasyon Örgütü) kısaltmasıdır. 1947 yılında kurulan ve yaptığı standardizasyon çalışmaları sonucu sanayiye, ticarete ve tüketicilere katkılar sağlayan ISO halen dünyada en geniş kapsamlı ve en yetkili uluslararası standardizasyon kuruluşudur. Halen 138 ülkenin ulusal standart hazırlama kuruluşlarını bünyesinde toplayan ürün, hizmet ve yönetim sistemi standartlarını katılımcı biçimde hazırlayıp yayınlayan sivil bir federasyondur.

ISO aşağıdaki temel amaçları gerçekleştirmek üzere kurulmuştur;

- Uluslararası pazarlarla mal ve hizmet alışverişini kolaylaştırmak
- Bilimsel, teknik ve ekonomik alanlarda karşılıklı anlaşmalar yapabilmek için dünyada standardizasyonun geliştirilmesi.
- Ulusal standartlara uyum sağlamak, uyum sağlamak ve önerilerde bulunmak
- Tüm üyelerin onayı ile uluslararası standartlar oluşturmak
- Ulusal ve uluslararası alanda kullanıma uygun koşullarla yeni standartların geliştirilmesini desteklemek.
- Ulusal ve teknik kurulların çalışmaları hakkında bilgi alışverişinde bulunmak.
- Standardizasyon ile ilgili diğer uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapmak ve çalışmalarını kolaylaştıracak standardizasyon çalışmaları yapmak.

2.2.4. OHSAS-TS 18001'den TS ISO 45001'e Geçiş ve Temel Farklılıklar

ISO 45001, bir kuruluşun yaralanma ve kötü sağlığı önlemede OH&S performansını proaktif olarak iyileştirmesini sağlamak için, kullanım kılavuzuyla birlikte bir İSG (OH&S) yönetim sistemi gereksinimlerini belirleyen Uluslararası bir Standarttır.

ISO 45001'in boyutu, türü ve niteliğine bakılmaksızın her kuruluş için geçerli olması amaçlanmıştır. Tüm gereklilikleri bir kuruluşun kendi yönetim süreçlerine entegre edilmek üzere tasarlanmıştır. ISO 45001, bir kuruluşun İSG yönetim sistemi aracılığıyla sağlık ve güvenliğin diğer yönlerini entegre etmesini sağlar.

ISO 45001 ve OHSAS 18001 arasında bir takım farklılıklar görülmektedir. İlk fark yapısı ile ilgilidir. ISO 4500, yeni nesil yönetim sistemleri (ör. ISO 9001, ISO 1400, vb.) için ortak bir üst düzey yapı, metin ve ortak terim ve tanımları tanımlayan ISO Kılavuzu 83'e dayanmaktadır. Bu yapı, çeşitli yönetim sistemlerinin uyumlaştırılmış, yapılandırılmış ve verimli bir şekilde uygulanmasını ve entegrasyonunu

kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Yeni standartta, kuruluşun bağlamına daha güçlü bir odaklanma söz konusudur. İle ISO 45001, kuruluşların kendi iç sağlık ve güvenlik konularında ötesine bakmak zorunda ve onların ilgili tarafların sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak onlardan beklenenleri dikkate alacaktır.

ISO 45001'in ilk çalışma taslağı Ekim 2013'te hazırlandı. Bu standardın geliştirilmesinden Uluslararası Standartlar Örgütü'nden (ISO) bir komite sorumludur; ancak, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) dahil olmak üzere dünyanın dört bir yanından çok sayıda kuruluş aktif olarak standarda katkıda bulunmaktadır. ISO 45001, 2016 yılında yayınlanması beklenen yayına kadar farklı aşamalardan geçmeye devam edecek. Süreç planlandığı gibi gelişirse, paydaşların görüşlerine açık bir belge olan ISO/DIS 45001'i Haziran 2015'te göreceğiz. Daha sonra, standardın nihai versiyonunun bir ön metni olan FDIS yayınlanacaktır.

Sertifikalı kuruluşların OHSAS 18001'den ISO 45001'e geçmek için üç yıllık bir zaman almıştır.

OHSAS 18001 ve ISO 45001 arasındaki büyük farklar

- ISO 45001, süreç bazlıdır - OHSAS 18001, prosedür bazlı
- ISO 45001 tüm maddelerde dinamiktir. OHSAS 18001 değildir.
- ISO 45001 hem risk hem de fırsatları dikkate alır - OHSAS 18001, yalnızca riskle ilgilidir.
- ISO 45001, ilgili tarafların görüşlerini içerir - OHSAS 18001 içermez

ISO 45001: 2018 Mart 2018'de yayınlandı. OHSAS 18001'e dayanıyor ve yerini alıyor. Şu anda OHSAS 18001 sertifikalı tüm kuruluşların, 2021 ile biten üç yıllık bir süre boyunca ISO 45001'e geçmesi gerekmektedir.

Üst Düzey Yapı (HLS): Yeni ISO 45001 standardı, ISO 14001: 2015 ve ISO 9001: 2015 ile paylaşılan üst düzey bir yapı uygulamaktadır. Bu, bir kuruluşta birden çok standardın uygulanmasını ve entegrasyonunu kolaylaştırır.

Yönetim temsilcisinin rolü: OHSAS 18001 uyarınca, OHSMS'nin operasyonu üst yönetim tarafından tek bir yönetim temsilcisine devredilebilir. ISO 45001 uyarınca bu önerilmez. Bir kişinin sağlık ve güvenlik sistemini kontrol etmesinin riskli olduğu görülür. Sorumluluğu bir dizi çalışana yaymak sürekli gelişime daha elverişlidir. Daha da önemlisi, üst yönetim artık İSG sisteminin işleyişinden uzaklaşamaz.

Üst yönetimin gelişmiş rolü: Üst yönetimin daha güçlü bir liderlik rolü üstlenmesi bekleniyor. Sistemin sık sık gözden geçirilmesi, güvenlik denetimlerine katılmaları ve güvenlik sorunlarını ortaya çıkaran çalışanları teşvik etmeleri ve ödüllendirmeleri beklenmektedir.

Sağlık ve güvenlik kültürünü teşvik etmek: Sağlık ve güvenlik “her zamanki gibi iş” in ayrılmaz bir parçası olmalıdır. Tüm çalışanlar, güvenli ve verimli bir işyerinin amaçlarının ve avantajlarının farkında olmalı ve işyeri güvenliği girişimlerine katkıda bulunmaya ve katılmaya teşvik edilmelidir.

ISO 45001: 2018'in daha geniş odağıyla, “işçi”, “işyeri” ve “belgelenmiş bilgi” gibi yeni terim tanımları tanıtılmaktadır. ISO 45001: 2018'deki 37 terim ve tanımdan sadece üçü OHSAS 18001'de kullanılanlarla aynıdır.

2.2.5. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sistemi

Günümüzde müşteri ve tüketicilerin ürün ve hizmet satın aldıkları işletmelerden beklentileri giderek artmakta ve değişmektedir. İşletmelerin sadece kaliteli ürün veya hizmet sunmaları yetmemekte buna ek olarak sosyal sorumluluk projelerinde bulunmaları da beklenmektedir. Bu beklentiler neticesinde klasik kalite tanımları yetersiz kalmakta ve İSG ve çevre ile ilgili ifadeler ön plana çıkmaktadır. Artık “kalite” denilince işletmelerin İSG ile ilgili mevzuata ne derece bağlı kaldıkları, çalışanlar için sağlıklı çalışma ortamının oluşturulup oluşturulmadığı sorgulanmaktadır.

Çalışma ortamları, kullanılan malzeme ve üretilen ürünlerden kaynaklanan çeşitli riskleri barındırmaktadır. Çalışma ortamlarının daha sağlıklı ve güvenli olabilmesi için alınması gereken önlemlere her çalışanın ve yöneticinin katkıda bulunması gerekmektedir. Konulan kurallar çalışanlar tarafından yaşam tarzı olarak benimsenirse başarıya ulaşılabilecektir. Dünyanın birçok yerinde, özellikle gelişmekte ve sanayileşme yolunda ilerleyen ülkelerde İSG ile ilgili birtakım sorunlar ortaya çıkmaktadır.

ISO 45001, İSG yönetim sistemi gereksinimlerini belirleyen uluslararası bir standarttır. Bir İSG yönetim sistemi veya OHSMS, bir kuruluşun işyerinde insanların sağlığını ve güvenliğini korumak için kullandığı kurallar, politikalar, süreçler, planlar ve uygulamalar kümesidir. Her kuruluşun OHSMS'si benzersizdir. Kuruluşun yasal çerçevesini, ilgili tehlikeleri ve süreçleri dikkate almalıdır. Ancak, bazı ilke ve unsurlar

tüm başarılı sağlık ve güvenlik sistemleri için ortaktır. ISO 45001, bir OHSMS için en iyi uygulamaları temsil eder. Kuruluşların, önemli unsurları kaçırmadan etkili sağlık ve güvenlik sistemleri kurmalarına, uygulamalarına ve sürdürmelerine yardımcı olur.

ISO 45001 her sektöre ve tüm organizasyonlara uygulanabilen, İSG faaliyetlerinin işletmenin genel stratejileri ile uyumlu hale getirildiği, sistematik ve sürekli iyileşmeyi hedefleyen etkin bir İSG yönetim aracıdır. Bu standart yardımıyla kaza ve hastalık risklerinin belirlendiği, analiz edilip önlem alınarak en düşük seviyeye indirildiği, yasal mevzuata uyumlu bir yönetim sistemi kurmak mümkündür. Bu standardın gerekleri tam olarak yerine getirildiği takdirde çalışanlar; acil durumlara hazır, İSG performansını izleyen, sonuçlarını iyileştirme faaliyetlerinde kullanan, elde ettiği tüm nicel ve nitel verileri dökümante edip İSG faaliyetlerine gereken önemi veren ve bu yolla çalışanlarını korumayı önplana alan bir işletmenin parçası haline gelmektedir.

ISO 45001'in temel amacı, İSG ile ilgili yerel ve uluslararası yasal mevzuat ve standartları da göz önünde bulundurarak, işletmedeki söz konusu riskleri azaltmak ve hatta ortadan kaldırarak, çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve bu durumun devamlılığını sağlamaktır. ISO 45001'i diğer yönetim sistemlerinden ayıran en önemli fark, yürürlükteki mevzuatın gerekliliklerinin mutlak surette dikkate alınmasını gerektirmesidir.

ISO 45001, komite, ISO 9001, 14001 ve 27001 tarafından kullanılan ereve olan Ek SL ile uyumlu olmasını sağlamıştır. Tüm standartlar arasında ortak terminoloji kullanılmaktadır, bu nedenle 45001'i 9001 ile hizalamak daha kolaydır.

ISO 45001, bir sektörde, bir boyutta, dünyanın herhangi bir yerinde herhangi bir şirket için tasarlanmıştır. alışanlarına önem veren herhangi bir şirket, sertifikalı olmak istemeseler bile bu standardı kullanabilir

TS ISO 45001;

- Yasal ve düzenleyici gerekliliklere uyumun artırılması,
- Güvenli ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı sağlayarak kurum kültürü oluşturmak ve aidiyet duygusu geliştirmek,
- Yaralanma, sakatlık ve meslek hastalıklarının nlenmesi,
- İşgücü kaybının nlenmesi
- Olumlu bir imaj yaratmak ve marka değerini artırmak,

- Proaktif önlemlerle halk sağlığının oluşturulmasında etkin bir rol oynamaktadır. ISO 45001 belirli ve sabit İSG kriterleri gerektirmediği gibi, bir yönetim sisteminin tasarımına ilişkin detayları da içermemektedir. Bu nedenle bir iş yerinin ISO 45001 ile uyumlu olması, iş yerinin yasal zorunlulukları yerine getirmiş olduğunun garantisini vermemektedir. Bununla birlikte, ISO 45001, işletmenin İSG ile ilgili yasal gereklilikleri yerine getirmesini beklemekte ve bu yasal gerekliliklerini yerine getirmede işletmeye yardımcı olacak unsurları içermektedir.

2.2.5.1. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin Gelişimi

ISO 45001, Ekim 2013'te ISO'da önerilmiştir. 2013 yılında oluşturulan ISO / PC 283 komitesi, standardizasyon sürecinden doğrudan sorumlu olmuştur. Hazırlama sürecine en az 70 ülke katkıda bulunmuştur. Hazırlık ve komite çalışmaları Aralık 2015'e kadar sürdü. 2015'ten 2017'ye kadar, ilk taslak ISO üyelerinden yeterli onay alamadı ve onaylanan ve son taslak haline getirilen ikinci taslakta revize edildi. Son oylamada, standart Fransa, Hindistan, İspanya ve Türkiye'den 62 oy, dokuz çekimser ve dört oy aldı. Standart 12 Mart 2018 tarihinde yayınlanmıştır.

Diğer kalite yönetim sistemlerinde olduğu gibi, ISO 45001 İSG yönetim sistemi de her ölçek ve her sektördeki işletmeler, kamu kuruluşları ve STK'larda uygulanabilen genel nitelikli bir standarttır. Daha önce de belirttiğimiz gibi, küreselleşen rekabetçi dünya ekonomisinde bazı uluslararası zorlayıcı nedenler kuruluşları kalite belgelendirme süreçlerine girmeye zorlamaktadır. Rekabet düzeninde ayakta kalmanın, firmayı sürdürülebilir kılmmanın yolu da maliyetleri kontrol etmek, verimliliği arttırmak, firmanın itibarı ve prestijini korumak bu şekilde firmanın rantabilitesini arttırmaktan geçmektedir. Bunlardan başka, ulusal düzeyde birtakım zorlayıcı nedenler ile özellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının neden olduğu ağır sonuçlar ve uygulanan yasal yaptırımlar işletmeleri İSG yönetim sistemleri kurmaya teşvik eden başat nedenlerdir. Kuruluşları ISO 45001 ve diğer İSG yönetim sistemlerini uygulamaya iten nedenleri makro(genel)ve mikro(işletme ölçeğinde) nedenleri olarak sınıflandırabiliriz. Makro nedenleri daha somut şekilde sıralayacak olursak;

- Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalığı sayısı çok yüksek miktarda gerçekleşmektedir. 2013 yılına kadar yıllık kayda geçen iş kazası sayısı 64 bin ila 86 bin arasında iken,6331 sayılı İSG Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve İSG profesyonellerinin işyerlerinde çalışmaya başlamasıyla 2013 yılından itibaren iş

kazası bildirim sayısı artmıştır. Toplam iş kazası sayısı 2013'te 191 bin, 2014'te 221 bin, 2018'te 341 bine ulaşmıştır.

- İş kazaları sonucu ölüm sayısı her yıl 1000-1700 arasında değişmektedir.
- Kayda geçen tanısı konan meslek hastalığı sayısı çok azdır; 2014 yılında 494, 2015'te 510.Son 2 yılda meslek hastalığından ölen olmamıştır. Meslek hastalığı sayısının iş kazası sayısından fazla olması beklenirken % 99'u kayıt altına alınamamaktadır. İş kazalarının da halen ancak yarısının kayda alınabildiği düşünülmektedir.
- İş kazalarında ölüm hızı (insidans) halen yüzbinde 10'un üzerinde çok yüksek düzeydedir. İnşaat, maden gibi işkollarında yüzbinde 30-40'ı bulmaktadır 100
- En çok ölümlü kaza inşaat işkolunda meydana gelmekte, daha sonra taşımacılık, kömür madenciliği izlemektedir.
- Yaralanmalı kazalar metal ürünleri, inşaat, kömür madenciliği, taşımacılık ve tekstil işkolu şeklinde sıralanmaktadır.
- İş kazaları en çok ilk ve ikinci iş saatinde ve öğle tatilini takip eden saat 14.00'de meydana gelmektedir.
- Erkekler kadınlara göre daha fazla kaza geçirmektedir. Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları erkeklerin 1/3'ü kadardır(%32-%27).Bununla birlikte, kadınların yoğun istihdam edildiği tekstil, gıda gibi sektörlerde kadınların iş kazası oranları erkeklere yakındır.
- İş kazaları her yıl %50 ila 70 arasında değişen oranlarda 50'den az işçi çalışan küçük işyerlerinde meydana gelmektedir.
- Meslek gruplarına göre en çok ölümlü kaza; nitelik gerektirmeyen meslekler % 60, Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar % 16 ve Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar(İnşaat ustaları gibi)% 9 yaşanmaktadır. Tüm ölümlü kazaların % 85'i vasıf düzeyi düşük işlerde çalışanlar yaşamaktadır.
- İşteki tecrübesine göre ölümlü kazaların %57'si 1 yıldan az süredir o işyerinde çalışanlar yaşamaktadır.10 yıldan fazla tecrübeye sahip olanların ölüm oranı %2,6'dır.
- İş kazalarının nedenlerine göre dağılımında en çok sırasıyla; cisim çarpması batması kesmesi, düşen cisimlerin çarpması, makine kazaları ve düşmelerden kaynaklanmaktadır.

- Ölümlü iş kazalarının nedenlerine göre dağılımında taşıt kazaları, yüksekten düşme, makine kazaları, patlamalar ve elektrik çarpması ön sıralardadır.
- Meslek hastalıkları en çok sırasıyla madencilik, inşaat, tarım orman ve hayvancılık, imalat sektörlerinde görülmektedir.
- İstatistiki veriler yetersizdir. Analiz yapmaya uygun değildir.
- İşyerlerinde kaza ve ramak kaza kayıtları tutulmamakta, kaza analizleri yapılmamaktadır.
- Sadece cezalandırarak kazalar önlenememektedir.

Kuruluşları İSG yönetim sistemi kurma ve belgelendirmeye iten mikro yani işletme ölçeğindeki nedenleri açıklamak için, iş kazası nedeniyle işletme ölçeğinde ortaya çıkan kayıpların neler olduğunun belirlenmesi önemli taşımaktadır. İşletmeler, İSG çalışmaları yapılmasıyla aşağıdaki maliyetlerle karşılaşabilmektedir:

- İşçi kayıpları artar.
- Bakım ve onarım maliyetleri artar.
- Hammadde-malzeme kayıpları artar.
- Sağlık harcamaları artar ve SSK davaları ele alınabilir.
- Mağdurlara ödenecek maddi ve manevi tazminat vardır.
- Mahkeme masrafları artmaktadır.
- Yerine çalışmayan işçiler tarafından değiştirilen işçilerin eğitim ve sigorta maliyetleri artar.
- İş durdurulabilir veya iş yeri kapatılabilir.
- Para cezaları ve hapis cezaları olabilir.
- Siparişler gecikebilir ve işletme piyasayı kaybedebilir.
- Nitelikli iş, işten kaçabilir.

2.2.5.2. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin Ana İlkeleri ve Esasları

ISO 45001 kılavuzuna göre, İSG yönetim sistemi gereksinimlerini karşılamaktadır.

Bu Standart;

- a) İSG risklerini ortadan kaldırmak veya en aza indirmek,
- b) ISGYS'nin kurulması, uygulanması ve sürekli iyileştirilmesi,

- c) İSG politikalarına ve hedeflerine uyum konusunda güvence sağlamak,
- d) Bir dış denetim kuruluşu tarafından sertifika talep eden herhangi bir kuruluşa uygulanabilir.

Standardın kapsam ve sınırlar başlığında, “bu standart ile ürün ve hizmet güvenliğini sağlamak amaçlanmamaktadır” denilerek standardın sınırları çizilmiştir.

ISO 45001 Standardında Geçen Terim ve Tarifler: ISO 45001 İSG Yönetim Sistemi Kılavuzunda, standart dokümanında geçen bazı terimleri daha anlaşılır hale getirmek amacıyla bazı tanımlara yer verilmektedir. Kılavuzda yer verilen terim ve tariflerden önemli olan bazıları aşağıdaki gibidir;

Tehlike: İnsanların yaralanmasına, sağlığının bozulmasına veya ortaya çıkmasına neden olabilecek kaynak, durum veya süreç.

Sağlık Bozukluğu: Bir iş faaliyetinin veya çalışma durumunun neden olduğu ve / veya kötüleştiğinin tanımlanabilir, olumsuz fiziksel veya zihinsel durumu

Olay: Yaralanma, sağlık bozukluğu veya ölüme neden olan veya potansiyel olarak yaralanmaya neden olan veya bunlarla sonuçlanabilecek işle ilgili olaylar.

2.2.5.3. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin Katkıları

ISO 45001'in faydaları kuruluşlarda İSG ile ilgili amaçlara ulaşılması ile elde edilebilecektir. İş sağlığı ve güvenliği hedeflerine ulaşmanın en etkili ve sistemli yolu ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin uygulanmasıdır. Bu sistemin kuruluşlarda çalışan ve işverenlere faydaları;

- Önlenebilir maddi kayıplar sayesinde artan karlılık,
- Sağlanan uygun çalışma ortamı sayesinde çalışan verimliliğinin artırılması,
- Yönetimin taahhüdünün sağlanması,
- Çalışanların moral ve motivasyon düzeylerini artırmak,
- Tüm dünya için geçerli olan ulusal yasalara ve standartlara uyma süresini ve maliyetini azaltmak,
- Rekabet avantajı sağlamak,

- Yürütülen İSG faaliyetlerinin tüm işletmeye sistematik olarak yayılması olarak sıralanabilir.

ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin devlet ve sendikalar için faydaları;

- Bu belgeye sahip olan kurumların kayıtlarına devletin denetimleri sırasında kolayca erişilebilir,
- İSG yönetim sistemi sayesinde kayıt dışı istihdam önlenecektir,
- İşveren sendika üyelerinin bu konudaki görevlerini yerine getirmeleri toplu pazarlık sırasında güçlerini artıracak,
- Bu sistem doğrultusunda, sendika üyeleri eğitimlerini kolaylaştıracak ve sosyal seviyelerini artıracaktır.

ISO 45001'in çalışanlar, işletme, işveren, devlet ve toplum için genel olarak faydaları ise;

- Çalışanların işyerinin ve kazaların olumsuz etkilerinden koruyarak rahat ve güvenli bir ortamda çalışmasını sağlamak,
- Çalışan motivasyonunu ve çalışan katılımını artırmak,
- İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle oluşabilecek iş ve işçilik kayıplarını en aza indirmek, iş verimliliğinde artış sağlamak ve maliyetleri azaltmak,
- Çalışma ortamlarında alınan önlemlerle işi tehlikeye sokabilecek yangın, patlama, makine arızaları vb. durumların ortadan kaldırılması sonucu operasyonel güvenliğin sağlanması,
- Ulusal ve uluslararası yasa ve standartlara uymak,
- İş performansını artırmak,
- Diğer işletmelere veya müşterilere karşı sorumlu ve sorumlu bir imaj oluşturmak,

2.2.5.4. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin Mevzuat İle Uyumu

Dünyamızda her gün binlerce insan işle ilgili kazalardan veya hastalıklardan ölmektedir. Bu bağlamda ilk kez yayınlanan uluslararası bir standart olan "ISO 45001: 2018 İSG Yönetim Sistemleri" standardı iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadele etmeyi amaçlamaktadır. ISO 9001: 2015 ve ISO 14001: 2015'in BSI tarafından uluslararası standart dışı OHSAS 18001 yerine daha uyumlu ve daha yaygın şirketlerde uygulanması öngörülmektedir. Bu standartları, uygulayan ülkeler İSG yasa ve yönetmeliklerini tamamen kabul etmiş demektir. ISO 45001: 2018 İş sağlığı ve güvenliği sistemi için gereklilikleri tanımlarken, sistemin uygulanmasına rehberlik

eder ve yaralanmaları ve kötü sağlık koşullarını önler. Sistemin performansını artırarak daha sağlıklı ve daha güvenli işyerleri yaratılmasını sağlar. ISO 45001: 2018 standart gereklilikleri kuruluşların İSG konusunda amaçladıkları sonuçları elde etmelerine yardımcı olur.

ISO 45001 Yönetim Sisteminin (İSG) Temel Unsurları: ISO 45001, işletmenin büyüklüğü, yapısı veya türü ne olursa olsun, işletmenin karşılaştığı belirli tehlikelerin ve risklerin tam olarak anlaşılmasına dayanan pragmatik bir yaklaşım kullanır. Bu yaklaşım, uygun iş prosedürlerinin geliştirilmesi ve acil durumlara hazırlıklı olma gibi güçlü liderlik ve yönlendirme gerektiren bir yönetim yapısını gerektirir. Ayrıca, tutarlı ve sürekli bir teslimat yaklaşımına dayanmaktadır. Çok etkili bir yönetim sistemi olan ISO 45001 OHSMS, tüm organizasyona nüfuz eden ve sürdürülebilirliğini sağlayan bir güvenlik kültürü oluşturur.

ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin Temel Prensipleri: ISO 45001 İSG Yönetim Sistemi'nin bir işletmede başarıya ulaşması için bir takım gerekliliklerin yerine getirilmesi gerekir. Bu standardın uygulanmasında işletmenin; karlılığı arttırmak, ISO 45001 İSG Yönetim Sistemi çalışmalarını diğer faaliyetlere bütünleşme sağlayarak kaynakların korunmasını sağlamak, motivasyon ve katılımı arttırmak, ulusal ve uluslararası standartlara uyumu arttırmak, maliyeti azaltmak, paydaşların istek ve beklentilerini karşılamak, işletmenin rekabet gücünü arttırmak gibi birtakım hedefleri vardır. Bu hedeflere ulaşabilmek için sadece bu standardı uygulamak yeterli olmaz. Bu standardı uygularken bazı prensiplerin de yerine getirilmesi gerekmektedir. Başarıya ulaşabilmek için genel olarak uygulanması gereken bu prensipler aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

- Risk analizi yapılmalıdır.
- Risklerden etkilenebilecek üniteler belirlenmeli görüşleri alınmalıdır.
- Riskleri kontrol altına almak için iyileştirme faaliyetleri yapılmalıdır.
- Her dönemin sonunda risklerin görülüp görülmediği değerlendirilmelidir.
- Acil durum senaryoları oluşturulmalıdır.
- Bu senaryolar uygulanmalıdır.
- Senaryoların uygulanmasında karşılaşılan eksiklikler ve hatalar giderilmelidir.
- İstatistiksel çalışmalar yapılmalıdır.

- Kalıcı iş göremezlik, meslek hastalığı oranı, uzuv kaybı, düşme, yaralanma gibi veriler izlenmeli ve değerlendirilmelidir.
- Gerekli önlemler derhal alınmalıdır.
- Bu önlemlere yönelik programlar geliştirilmeli ve izlenmelidir.
- Yasal düzenlemeler belirlenmelidir.
- Bu yasalara uygunluk uzmanlar tarafından kontrol edilmelidir.
- Değerlendirmeler "Yönetim Temsilcisi" aracılığıyla üst yönetime sunulmalıdır.
- Belirlenen uygunsuzluklara "Düzeltilici Faaliyetler" uygulanmalı ve gerekli faaliyetler başlatılmalı ve rapor edilmelidir.
- İşveren ve çalışanın sorumlulukları belirlenmelidir.
- Bu sorumluluklara ilişkin prosedürler hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.
- İSG komitesi belirtilen zamanlarda toplanmalı ve çalışanların istek, şikayet ve önerileri dikkate alınmalıdır.
- Çalışanların periyodik sağlık muayeneleri yapılmalı ve raporlar tutulmalıdır.
- Raporların kaç yıl ve nerede saklanacağı belirlenmelidir.
- İç denetimler yapılmalıdır.
- En riskli bölgelerin denetim sıklığı artırılmalıdır.
- Denetim sonuçları raporlanmalı ve üst yönetime sunulmalıdır.
- İletişim ile ilgili prosedürler belirlenmelidir.
- Acil durum risk değerlendirmeleri ve yasal yükümlülükleri yerine getirme yöntemleri belirlenmelidir.
- Yönetimden biri yönetim temsilcisi olarak atanmalıdır.
- Yönetimin, verileri değerlendirmek ve önlem almak ve yeni dönem İSG hedefleri belirlemek için tüm sistemi gözden geçirmesi sağlanmalıdır.
- Yönetimin İSG politikası belirlenmelidir.
- Tüm bunları görmek ve verimli bir şekilde yönetmek için etkili bir belge sistemi oluşturulmalıdır.
- Kayıtlar ilgili birimler tarafından tutulmalı ve gerektiğinde geçmiş veriler anlaşılmalıdır.

Mevcut Durumun Tespiti: Yapılan İşlerde tehlikenin belirlenmesi, yasal ve diğer gereksinimlere karşı özen gösterilmesi, iş sağlığı ve güvenlik kontrolleri, geçmiş iş kazaları ve meslek hastalıkları analiz edilmektedir.

İSG Politikasının Oluşturulması: Sağlıklı ve güvenli önlemleriyle ilgili performansını artıracak, amaç ve sorumlulukları sorgulayan İSG politikası yönetim tarafından hazırlanmalı ve çalışanlara bildirilmelidir.

Organizasyon Yapısının Gözden Geçirilmesi: Örgütün organizasyon yapısını belirlenen politika kapsamında yeterlilik düzeyi belirlenmelidir. Ek olarak, tehlikeler ve kaynaklar tanımlanmalıdır.

Risk Değerlendirmesi: Tanımlanmış tehlikeler ve kaynaklar için gerçekleşme olasılığı ve meydana gelme olasılığı belirlenmelidir. Tehlikenin risk durumu belirlenmelidir.

İSG Hedeflerinin Belirlenmesi: Yönetim, ilgili her işlev ve düzeyde İSG hedeflerini belgelemelidir. Hedefler, İSG politikasına uygun olarak sürekli iyileştirmeyi öngörmelidir. Hedefler, yasal zorunluluklar, riskler, teknolojik ve finansal fırsatlar belirlenirken, tarafların görüşleri de dikkate alınmalıdır.

İSG Yönetim Programı: Bir İSG yönetim programının hazırlanmasını sağlamalı ve yönetim hedeflerini oluşturmak için periyodik olarak gözden geçirmelidir. Belirlenen risklere göre uygulanacak düzenleyici veya engelleyici faaliyetler, planlama süresini ve uygulamadan sorumlu birimleri içermelidir.

Dokümantasyon: Sistemin uygulanmasını sağlamak için yeterli dokümantasyon oluşturulmalıdır.

Eğitim: İSG'den sorumlu kişilere eğitim faaliyetleri yoğun bir şekilde uygulanmaktadır. Ayrıca, gerekli seviyelerde bilgi alabilmek için uygun seviyelerde kilit personel de sağlanmaktadır.

Acil Durum Planlaması: Oluşabilecek kazaların öngörülmesi ve acil durumlarda yapılacak işlerin önceden belirlenmesi ve olası etkilerinin azaltılması sağlanmıştır. Ayrıca, planların etkinliği belirli dönemlerde yapılacak tatbikatlar ve testler ile değerlendirilmelidir.

Acil durum planlarında

- Olası kaza ve acil durumun tanınması
- Acil durumlarda kimin sorumlu olacağı tanımı

- Acil bir durumda çalışanlar ve tüm paydaşlar tarafından bilinmesi
- İş bölümü
- Tehlikeli maddelerin tanımlanması ve yeri ile gerekli acil durum
- Faaliyetleri nelerdir?
- Personel ve Müşterilerin kişisel bulgularının korunması
- Üretim yerleşim planı, acil çıkış yollarının belirlenmesi
- İlgililerin irtibat telefonları

Performans İzleme: Sistemin etkinliği belirlemek için yapılan, İSG yönetim programlarına uyumun, yasalara uyumun izlendiği ve gerektiğinde müdahale edildiği süreçtir

Düzeltilici Faaliyetlerin Gerçekleştirilmesi: Kazaları, olayları ve uygunsuzlukları araştırmak ve çözmek, etkisini azaltmak ve etkinliğini doğrulamak için düzeltilici faaliyetler gerçekleştirilir.

Kayıt Kontrolü: İSG ve güvenlik kayıtları prosedürüne ilişkin kayıtların tanımlanması, güvenliği, düzenlenmesi ve arşivlenmesi yöntemleri de tanımlanmalıdır.

Denetim: Denetim, bağımsız ve profesyonel kişiler tarafından yapılan süreçtir. Denetim genel ve kısmi olarak. Denetim sonuçları ve gerekli düzenleyici bilgiler ilgili birimlerle paylaşılmalı ve bilgilendirilmelidir.

ISO 45001 Gereklilikleri: ISO 45001 standart gereklilikleri ve talepleri 4 kategoride değerlendirilir. Bunlar;

1.İSG Kategorisi: Yönetim sistemi, iş ortamınızdaki riski azaltıcı veya kaldırmanıza yardımcı olabilir.

2. Yönetim Sorumluluğu Kategorisi: Yönetim personelinin odağı, katılımı ve sorumluluğunun belirlendiği bölgeler.

3. Kaynak Yönetimi Kategorisi: Ulaşılabilecek en üst düzeyde performans sağlamak için yeterli insan kaynakları, altyapı ve tesisler gibi varlıklar nasıl oluşturulur?

4. Ölçme, Değerlendirme ve İyileştirme Kategorisi: ISO 45001 (İSGYS/OHSMS) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminizin beklendiği gibi çalışıp çalışmadığını ve bunu nasıl belirleyebileceğinizi ve sisteminizin sürekli iyileştirilmesini kolaylaştırarak standardın kapanış hükümlerini kapsar.

ISO 45001 Yönetim Sistemi Çerçevesi:

- Yasal mevzuat ve diğer şartlarının tanımlanması,
- Yetki ve sorumluluk fonksiyonları için açık ve net bir düzenleme,
- İyileştirme için ölçülebilir amaç ve hedefler,
- Tehditlerin ve risklerin değerlendirmesine bir süreç yaklaşımı,
- Planlanmış, dökümanite edilmiş ve kayıtları olan bir sağlık ve güvenlik yöntemi,
- İzleme, ölçme, değerlendirme ve performans kontrolü.

“2018 yılında ISO-Uluslararası Standartlar Örgütü'nü yayımlayan ISO 45001: 2018 Sertifikası İşçi Sağlığı ve Güvenliği, çalışanların güvenliğini artıran, çalışma ortamını ve iş ortamı risklerini en aza indiren bir çerçeve oluşturarak işletmelerin sağlık ve güvenlik koşullarını belirlemektedir. Güvenli çalışma koşullarını iş verimini olumlu yönde etkileyen Yönetim Sistemi Standardı ”.

İSG yönetim sisteminin şartlarını belirleyen ve işletmelerin işleri ile ilgili, ölüm, yaralanma, sakatlanma ve meslek hastalıklarını önlemede aktif rol oynayarak sağlık ve güvenlik çehresini iyileştiren rehber standarttır. Sürekli iyileştirmeleri talep ederek işletmelerin iş güvenliği risklerini bir sürece ve disipline sokar.

Sağlık ve güvenlikle ilgili performansların şartlarını çok belirgin olarak ortaya koymaz ve bir İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim sisteminin tasarımı konusunda da kuralcı değildir. Standart, İSG yönetim sistemi vasıtası ile işçilerin sağlık, huzur ve refah gibi şartlarının işletmelerin uygulama ve izleme sistemlerine entegrasyonunu sağlar. İlgi alanında, ürünlerin güvenliği, maddi mal zararları ya da çevre gibi çalışanların ve ilgili diğer tarafların riskleri haricindeki olguları içermemekle kalmaz, değerlendirmeyi bile içermez.

ISO 45001, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetimini bir süreç sistemi olarak geliştirmek için kısmen veya tamamen yararlanabilecek şekilde oluşturulmuştur. Bununla birlikte, İSG gereksinimleri bir kuruluşun sağlık ve güvenlik yönetim sistemine dahil edilmedikçe ve dışlama olmaksızın yerine getirilmedikçe, bu standarda uygun bir yönetim uygulaması iddiası kabul edilemez.

2.2.5.5. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminin Diğer Yönetim Sistemleri İle Uyumlu

İşletmelerin daha rekabetçi koşullar elde edebilmeleri için çalışanların İSG konusunda planlı ve sistematik çalışmalar yapmaları gerekmektedir. ISO 9001 ve ISO 14001 gibi standartlar kalite ve çevre yönetimine odaklanmıştır, bu nedenle işletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği sağlamak ve sürekli iyileştirilmesi ve sürdürülmesi için ayrı bir standart gerekmektedir. Avrupa Birliği ile entegrasyonda en önemli konulardan biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği, bu standardın yaklaşık tüm taleplerini İş Kanunu'nda da içermektedir.

2.6.2. TS ISO 45001 İSG Yönetim Sisteminde Belgelendirme Süreci

ISO 45001 Sertifikası, ISQ Sertifikasyonundan veya bir 3. Taraf denetim ve sertifikasyon kuruluşundan alınır. Belgenin boyutu, yapısı ve endüstrisine bakılmaksızın, vergiye tabi herhangi bir kayıtlı işletme belgeyi alabilir. Sertifikasyonun ön koşulu standardın sağlanmasıdır. Standart, Türkiye'de tek yetkili otorite olan TSA 'den, kurum / TSE'lerin web sitesine üye olarak hizmet vermesi, standart arama / satın alma departmanının kullanılması ve online ödeme yapılarak satın alınması.

Sertifikasyon Süreci:

Diğer ISO sertifikalarında veya ISO yönetim sistemi belgelerinde olduğu gibi, ISO 45001 Sertifikasyon süreci yapıyla aynıdır, ancak yalnızca aranan kriter ve koşullar değişir. Bu kriterler ve koşullar; ISO 9001'de kalite, ISO 14001'de çevre, ISO 22000'de gıda güvenliği, ISO 27001'de bilgi güvenliği, iso 50001'de enerji, vb. ISO 45001'de İş Sağlığı ve Güvenliği Gereklilikleri gereklidir.

ISO'dan alınacak 45001 Sertifikası süreci aşağıdaki gibidir;

Başvuru ve Sözleşme Süreci:

ISQ, iş, endüstri, kalkınma durumu, sağlık ve güvenlik gereksinimlerinizi öğrenmek için ISO 45001 Sertifikasyon Başvuru Formunu doldurur.

Başvuru Formuna dayanarak bir ISO 45001 Teklifi / Sözleşmesi sunar. Teklif edilen teklif / sözleşme şartlarında mutabakatı sağlar. Bu bilgi, değerlendirme kapsamını

doğru bir Şekilde tanımlamak ve akreditasyon gereksinimlerini karşılamak işin değerlendirme sũrecine girdi sağlar.

•**Değerlendirme sũreci:**

Değerlendirme, ISQ Değerlendiricisi Baş DenetÇi kullanılarak sũrdũrũlũr ve dosyalanır. Bu değerlendirme, iki zorunlu ziyaret planını ve ISO 45001 İlk Sertifikasyon Denetimini oluşturan ziyaretleri iÇermektedir. Dikkate alınması gereken temel husus, yœnetim sisteminizin en az 3 hafta boyunca ŐalıŐır durumda olduğunu ve bir yœnetim inceleme değerlendirmesine ve tam bir iş denetim dœngũsũne tabi olduğunu gœsterebilmeniz gerektiğidir.

•**İlk Sertifikasyon AŞama 1 Denetim Değerlendirmesi:**

AŞama 1 denetim değerlendirmesinin amacı; Şirketinizin tam bir İSG yœnetim sistemi değerlendirmesi işin hazır olduğunu teyit etmek. Bu değerlendirme Şirketin merkezinde yer alır ve bir belgedeki bilgi değerlendirme denetimi biŐimindedir.

Bu denetim değerlendirmesinde ISO 45001 Baş DenetÇi;

- Sertifika başvuru prosedũrũ ile gœnderdiđiniz bu verilerin doğruluğunu onaylar,
- Yœnetim sisteminin konvansiyonel sistemin gerekliliklerine uygunluğunu onaylar,
- İŞ Sağlığı ve Gũvenliđi Yœnetim Sisteminin iŐleyiŐini doğrular,
- ISO 45001 Kapsamını Doğrular,
- Mevzuata uygunluğu değerlendirir ve doğrular.

Değerlendirmeden sonra Baş DenetÇi:

- Herhangi bir uyumsuzluğu veya denetim sũrecinin başka bir aŐamaya geŐme Őansını aŐıklayan bir rapor hazırlar. Gerekirse, raporunda ũzerinde anlaŐmaya varılan bir dũzeltici eylem programını belirtir.

Not: Bir uyumsuzluk varsa, kapatıldıktan sonra AŞama 2 programına geŐirilir

ATM'leri -2. Şirket ile aşama denetim değerlendirme ziyaretini planlamak işin uygun bir zaman belirler.

ATM'leri -2. Stage ISO 45001 Denetim Planını oluşturur. Denetim Planı Formunu doldurur.

•İlk Belgelendirme 2. Aşama Denetim Değerlendirmesi:

Aşama 2 saha değerlendirme denetiminde amaç; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi taleplerinin tam olarak karşılandığını teyit etmek ve kayıt altına almaktır. Faaliyetlerinizi dışarıda gerçekleştirirseniz veya sertifikanız kapsamında ihtiyaç duyduğunuz 1'den fazla iş adresiniz varsa, Baş Denetçinin de bu faaliyetleri ilgili yer adreslerinde denetlemesi gerekir.

Bu aşamadaki denetim değerlendirmesinde Baş Denetçi;

- Uygulanan yönetim sisteminin biçimini, yapısını, uygulamalarını ve uygunluk durumunu objektif kanıt toplayarak kaydeder,
- Belgelendirme kapsamında tanımlanan faaliyet ve süreçlerin örnekleme yöntemi ile denetlenmesini,
- Yönetim sisteminin harici faaliyetleri varsa, oradaki sistemin etkinliğini değerlendirmek için denetimler de yapar,
- Sürekli iyileştirme ile ilgili uyumsuzlukları veya fırsatları gösterir,
- Şirket ile bir geçici gözetim programı oluşturur ve ilk yıllık gözetim ziyareti için bir görüş birliği sağlar.

Baş denetçi, yönetim sisteminin denetiminde önemli bir uygunsuzluk bulursa, sertifikasyon tavsiyesi yapılar. Bir uygunsuzluk varsa düzeltici önlemler alınmalı ve bu düzeltmeler baş denetçi tarafından kabul edilmelidir. Uygunsuzluk kabulü kabul ve denetim raporu onaylanıncaya kadar sertifika verilmez.

Sertifikasyon, IAF ve Akreditasyon Kuruluşu (IAS, TÜRKAK gibi) yönergelerini tanımlayan zorunlu prosedür uyarınca, uygunluk ve doğrulama faaliyetleri 45 günle sınırlıdır. Bu dönemde işlemlerini yürüten şirketler İş Güvenliği Sertifikası almaya hak kazanırlar. Bu süre zarfında uygunsuzluk faaliyetlerini tamamlamamış olan şirketler 2. aşama değerlendirme tamamlamadıklarından, sertifikasyon önerilmez.

Sertifikasyon - ISO 45001 Sertifika Çıkış ve Satın Alma Aşaması:

Etkili bir 2 aşamalı denetim faaliyetinden sonra, şirketin süreçlerinin ve süreçlerinin ISO 45001 Standart Kriterleri içinde sertifikanın temel kapsamını karşılayıp karşılamadığı belirlenir. Kriterlere uyan şirketler için İş Güvenliği ISO Belgesinin yayın, basılı ve dijital versiyonlarını alırlar. Alınan sertifika formatları, şirketinizin

bağlı olduğu iş güvenliği standartlarını göstermek ve / veya üçüncü tarafları bilgilendirmek veya tanıtım ve pazarlama amacıyla kullanılır.

ISO 45001 Sertifikasyon süreci tamamlandıktan ve sertifika alındıktan sonra ISO 45001 Sertifika Geçerlilik Süresi 3 yıl olacaktır.

3 yıl geçerli bir sertifika döngüsü (dönem), yıllık gözetim denetimleri (2. ve 3. yıl) yapılır ve 3. yılın sonunda (4. yıl) istenirse, yeniden belgelendirme denetim süreci süreci ve kaydı ile tekrarlanır.

Üç yıllık akreditasyon döngüsü boyunca belgegeçerliliğinin sürdürülmesini sağlamak için yıllık gözetim denetimleri yapılmalı veya sertifikanın iptal edilmesi gerekmektedir.

Yıllık gözetim denetimlerinin sıklığını ve süresini etkileyen faktörler:

- Şirketin boyutları,
- Şirketin yapısı,
- Şirket faaliyetlerinin karmaşıklığı,
- Tehlike Sınıfı ve Şirketin Riskleri,

Sertifika kapsamı,

- Varsa şirketin harici ve / veya diğer adresleri.

Şirket, gözetim denetimi sırasında sürekli iyileştirme yapmalıdır. Bu gereklilik, diğer tüm ISO yönetim sistemi standartlarının temel gereksinimidir.

BÖLÜM 3

SONUÇ VE ÖNERİLER

Diğer ISO Yönetim Sistemleri ile kolay entegrasyon için Ek SL şablonuna dayalı ISO 45001 hazırlamak, bürokrasiyi azaltmak ve OHSAS ile benzer terimlere sahip olmak, kuruluşların ISO 45001'e uyum sağlamasını kolaylaştıracaktır. OHSAS 18001'den daha kapsamlı ve aşağıdakileri içeren ISO 45001 organizasyon bağlamı ve liderlik gibi yeni terimler komite aşamasını tamamlamış ve Ekim 2015 itibariyle taslak haline gelmiştir. Ekim 2016'da OHSAS 18001'in kaldırılması ve ISO 45001'in uluslararası İSG Yönetim Sistemi Standardı olarak uygulanması planlanmaktadır. OHSAS 18001 ile organizasyonlar belgesi bu belgeyle Ekim 2016'ya kadar devam edecek ve ISO 45001'e geçiş süreci, izlenecek yol ve personel eğitimi gibi konular için OHSAS sertifikasını aldıkları kurumun sertifika yöneticilerine danışmak yeterli olacaktır.

ISO 45001 İSG Yönetim Sistemi Uygulama İlkeleri için Öneriler;

Politika Aşaması

Kuruluş, her şeyden önce bir İSG politikasına sahip olmalı ve İSG ile ilgili rotasını bu politikaya göre belirlemek zorundadır. Bu politika belirlenirken aşağıdaki hususlar dikkate alınmalıdır;

- İş sağlığı ve güvenliğinde yüksek performans elde etmek,
- Bu konuda geçerli yasalarda bir gereklilik olarak belirtilen hususları kapsamak,
- Belirlenen İSG politikalarının hedeflerini belirlemek ve işletmedeki herkesi bu politikalar hakkında bilgilendirmek.
- İşletme içerisinde bütün seviyelerde yerleşip uygulanmasını sağlamak,
- Çalışanlar arası iletişim ve işbirliğini sağlamak,
- Eğitimleri sağlamak,

- Maliyet ve faydaları sürekli olarak tespit etmek,
- Gerekli kaynakları sağlamak,
- Politikaları belli aralıklarla gözden geçirmek ve aksaklıklarını gidermek
- Tehlike sınıfının belirlenmesi

Planlama Aşaması

Hiçbir faaliyetin planlama yapılmadan sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilemez. ISO 45001 standardındaki planlama işletmenin tüm faaliyet alanlarını kapsmalıdır. Bu planlamanın içermesi gereken noktalar;

- Karşılaşılabilecek tüm tehlikelerin belirlenmesi,
- Riskleri derecelendirilmesi,
- Uygulanan önlemlerin belli aralıklarda değerlendirilmesi,
- Faaliyetten sorumlu personelin yetki ve sorumluluğunun belirlenmesi,
- Yasal zorunluluk olarak görülmesi
- Planlama hedeflerin belirlenmesidir.

Uygulama ve İşletme Aşaması

ISO 45001 kapsamında kuruluştaki belirlenen İSG politikalarının, konulan hedeflerin ve planların gerçekleştirilmesi için dikkat edilmesi gereken şartlar aşağıda sıralanmıştır;

- Belirlenen politikanın uygulanması için yasal çerçevede sorumluluk verilen kişilerin sorumluluklarını belirlemek ve yetkilerini belirlemek,
- Gerekli kaynakları sağlamak,
- İşletme içinde gerekli eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve başlatılması,
- Bu sistemin etkin işleyişi için gerekli iletişimi ve katılımı sağlayacak organizasyonu organize etmek,
- Gerekli eğitimleri zamanında ve düzenli olarak vermek,
- Eğitimler kapsamındaki taşeronları dahil etmek,
- Gerekirse belgelerin tanımlanması, onaylanması ve iptali,
- Karşılaşılabilecek acil durumlarda ve olaylarda alınacak önlemlerin belirlenmesidir.

Kontrol ve Düzenleyici Faaliyetler Aşaması

- İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak
- Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülükleri belirlemek
- Tehlike sınıfının belirlenmesi sağlamak
- İş sağlığı açısından çalışanların Çalışmaktan kaçınma hakkı saygı duymak

- Politikaların, planların ve hedeflerin ne kadarına ulaşıldığını belirlemek,
- Tespit edilen eksikliklerin nedenlerini belirlemek, gerekli düzeltmeleri yapmak,
- Kazaları ve kazadan (çok az farkla) hayatta kalan durumları takip etmek,
- İzleme ve ölçüm faaliyetlerinin kaydedilmesi,
- Sistemin güçlü ve zayıf yönlerini araştırmak ve hedeflerini gerçekleştirmek.

Yönetimin Gözden Geçirilmesi Aşaması

Sistemin politika uygulaması ve hedefleri ile ilgili yönetimi, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilmelidir. Bu faaliyetlerin bir sonucu olarak, sistemin bozulan ve düzeltilmesi gereken kısımları belirlenmeli ve düzeltme çalışmaları başlatılmalıdır. Bu durumun sürekliliği iş için kritik öneme sahiptir.



KAYNAKLAR

- Akalp G., Karadeniz N.Y. (2013) İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü Ve Önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 90-109.
- Alaşar Y. Y., Kuruoğlu M.(2013) Türkiye’deki İşçi Sağlığı Ve Güvenliğinin A.B.D. İle Kıyaslanması. *Beykent Üniversitesi Fen Ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*,105-120.
- Aldem M. (2013) Sağlık Profesyonellerinde Çalışan Güvenliği. *Tıp Araştırmaları Dergisi*, 61.
- Alli B. (2001) Fundemantal Principles Of Occupational Health And Safety”, Ilo Organization Office, Geneva 1-221.
- Alp, E. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği, TMMOB Yayınları, Ankara.
- Arıcı, K. (1999) İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dersleri.
- Bayılmış O.Ü.(2013) İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Değerlendirmesi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Alan Çalışması, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova Üniversitesi.
- Centel, T, (2000). İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, Mess Yayınları, İstanbul.
- Derya B. M. (2014), İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, 9.
- Emiroğlu, S. J. (2001) The Health & Safety Handbook: A Practical Guide To Health And Safety Law, Management Policies And Procedures, Kogan Page Publishing, London,
- Engin T. (2014), 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi,(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Ergör D., Emiroğlu, O.N. (2000) İş Sağlığı Hemşireliği Ve Sorunları. *Toplum Ve Hekim Dergisi*, Mayıs Haziran **15(3)**, 178.

Gerek N, (2000) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, , s. 3.

Güvercinci, M. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yeni Dönem. *İşveren*, 28-33.

Hopalı, L.Ü., (2004). İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve OHSAS Yönetim Sistemi, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kabakçı M.,(2009) İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri *TBB Dergisi*, **86**, 249-267.

Kaplan, T.S.(2005). 4857 Sayılı İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin olarak Getirilen Yükümlülükler, *İşveren Dergisi*, **43(9)**, 48-51

Karacan E.,Erdoğan Ö.N., (2011) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* **1**,102-116,

Karadeniz O.,(2012) Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, **34**, 15-71.

Labodova, A. (2004). Implementing integrated management systems using a risk analysis base dapproach, *Journal of CleanerProduction*, **12**, 571–580

Lloyd J.,Mitchinson J.(2008) Cahillikler Kitabı, Çev. Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven, 10. Baskı, İstanbul, NTV Yayınları.

Matias, J.C.O.,Coelho, D.A. (2002). The Integration Of The Standards Systems Of Quality Management, Environmental Management And Occupational Health And Safety Management. *Taylor And Francis Group*,**40(15)**, 3857-3866

McAleer, S.L. (2001). Recommendations for the Integration of an Occupational Health and Safety Management Systemand an Enviromental Managemet System. Calgary University, Alberta.

Mearns, K.,Havold, J.I. (2003). Occupational health and safety and the balanced scorecard, *The TQM Magazine*,**15(6)**, 408-423

Mikheev, M. I. (1997). Occupational health for all: the strategy of the World Health Organization, *Environmental Management and Health*, **8(5)**, 199–201

Odaman, S. (2005). 4857 İş Kanunu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi, *Mercek Dergisi*, **39**, 133

Özçelik, B(2006). İş Kazasına Karşı Eğitim Kampı, Hürriyet Gazetesi İnsan Kaynakları Eki, İstanbul.

Özdemir, Namık Kemal, (2004). İş Sağlığı ve İş Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.

Özkara F., (2014) Ankara İli Bakım Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Seviyesi: (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).Görgül Bir Araştırma, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Kara Harp Okulu, Ankara

Podgórski, D. (2006). Factors Influencing implementation of Occupational Safety and Health Management Systems by Enterprises in Poland, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, **16(3)**, 255–267

Pun, K. F., Yam, R. C. M., Lewis, W. G. (2003). Safety management system registration in the shipping industry, *International Journal of Quality & Reliability Management*, **20(6)**, 704-721.

Pun, K. P., Hui, I.K, (2002). Integrating the safety dimension into quality management systems: a process model, *Total Quality Management*, **13(3)**, 373-391

Sabuncu, H., (2005) İş sağlığı ve Güvenliğine evrensel yaklaşım, *İş Hukuku ve güvenliği Hukuku Dergisi*, **5**, 106-107

Sevde K., (2015) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kapsamında Risk Değerlendirmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) Fen Bilimleri Enstitüsü, Gediz Üniversitesi, İzmir,

Seyyar, A. (2002). Sosyal Siyaset Terimleri, Beta Yayınları, İstanbul.

Temel, Ö., (2004). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşverenin Genel Yükümlülükleri. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Tepe, S., Haslet, T. (2002). Occupational Health and Safety Systems, Corporate Governance and Viable Systems Diagnosis: An Action Research Approach. *Systemic Practice and Action Research*, **15(6)**, 509-522

Tınar, M.Y. (1996) Çalışma Psikolojisi, İzmir.

Tunç, D. (2005) İş Güvenliği Kültürü, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık.

Ünsar, S. (2003) Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma, İstanbul, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.

Yılmaz F.,(2009) Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, (Yayımlanmış Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

