

## İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi

Güngör SERİN<sup>1</sup>, M. Turan ÇUHADAR<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Süleyman Demirel Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi

<sup>2</sup>Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

**Özet:** Teknolojik gelişmeler ve üretim metotlarındaki hızlı ilerleme işyerlerinde verimin ve kalitenin gelişmesine imkân tanırken aynı zamanda bu ilerleme çalışanların yeni risk ve tehlikelere maruz kalması gibi sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunlar; işletmelerin çalışmasını tehlikeye atması, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilemesi, iş verimini etkilemesi, artan bilinçlenme ve toplumsal baskı neticesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınmasını gündeme getirmektedir. Bu çalışmada yönetim kavramı, iş güvenliği, iş sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemi hakkında bilgi verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Güvenliği, İş Sağlığı, İş Güvenliği Yönetim Sistemi

## Occupational Health and Safety Management Systems

**Abstract:** Possibility of rapid progress in the development of the efficiency and the quality of workplaces, technological developments and production methods while recognizing at the same time as exposure to new risks and dangers of this progress is running causes problems. These problems; jeopardizing the operation of enterprises, to affect the employees' health and safety, to influence the work efficiency, makes the adoption of increasing awareness and social pressure as a result of measures relating to occupational health and safety agenda. In this study, the concept of management, occupational safety, there is information about occupational health and safety management system.

**Keywords:** Occupational Safety, Occupational Health, Occupational Safety Management System

### 1. GİRİŞ

İş güvenliği ve iş sağlığı konusu ilk defa ciddi anlamda 17. Yüzyılda İtalyan Bernardino Ramazzini (1633-1714) tarafından bilimsel olarak ortaya konulmuş, “De Morbis Artiricum Diatriba” adlı meslek hastalıklarına ilişkin bir de eser yazmıştır. Her ne kadar ilk iş güvenliği ve iş sağlığı konusu İtalya da ortaya atılmışsa da, gerçek anlamda gelişimi İngiltere de olmuştur. Zira 17. ve 18. Yüzyıllarda İngiltere de buhar makinalarının icadı ile mekanik sanayi kurulmaya başlanmıştır. Madencilik alanındaki gelişmeler, sanayinin de gelişmesini hızlandırmıştır. (Çağlayan, Y - Kılınc, A. 2005, s.1.)

Özellikle sanayileşme ile birlikte son derece önemli bir konu haline gelmiştir. Rönesans ile birlikte gelen sanayi devrimi ve daha sonraları petrolün bulunmasıyla iş güvenliği konusu iyice önem kazanmıştır. 20. Yüzyılda kimyasallardaki önemli gelişmeler ise bu konuyu daha da önemli hale getirmiştir. (Yiğit, A. 2005, s.3.)

Teknolojik gelişmeler ve üretim metotlarındaki hızlı ilerleme işyerlerinde verimin ve kalitenin gelişmesine imkan tanırken aynı zamanda bu ilerleme çalışanların yeni risk ve tehlikelere maruz kalması gibi sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunlar; işletmelerin çalışmasını tehlikeye

atması, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilemesi, iş verimini etkilemesi, artan bilinçlenme ve toplumsal baskı neticesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınmasını gündeme getirmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda meydana gelen, iş gücü ve iş günü kayıpları büyük boyutlara ulaşmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı kişinin kendisine, ailesine ve topluma büyük maddi ve manevi kayıplar getirmektedir. İş güvenliği ile ilgili bilimsel esaslara dayalı çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kavramı altında ele alınmaktadır.

Bu çalışmada yönetim kavramı, iş güvenliği, iş sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemi hakkında bilgi verilmiştir.

## 2. YÖNETİM KAVRAMI

Yönetim, grupların belirli amaçlarını gerçekleştirebilmesi için yürütülen faaliyetler topluluğu olarak tanımlanabilir. Yönetim ortak amaçların belirlenmesi, bu amaçlara ulaşmak için insanların örgütlenmesi, insanların motive edilmesi, amaçları gerçekleştirmedeki başarılarının kontrol edilmesi gibi sistematik bir süreci kapsamaktadır.(Saruhan, S.C. – Yıldız, M.L. 2009 s.21.)

Maslow'a göre yönetim kelimesinin önemi şu benzetme ile yapılabilmektedir. Yönetim akvaryumdaki su gibidir. Akvaryumdaki balıklar suyun ne kadar özel olduğunu ve hayati bir değere sahip olduğunu sudan çıktıklarında anlamaktadırlar. Yönetimde tıpkı sudaki balıkların farkında olmadığı aslında her zaman içinde yaşadığımız, varlığını ise ancak ortadan kaybolduğu zaman anlayabildiğimiz bir kavramdır.(Saruhan, S.C. – Yıldız, M.L. 2009, s.21)

Yönetim, evrensel bir süreç, toplumsal yaşam kadar eski bir sanat ve gelişmekte olan bir bilim olarak nitelendirilmektedir. Böyle üç boyutuyla düşünüldüğünde, süreç olarak yönetim, bir takım faaliyet veya fonksiyonları; Sanat olarak, bir uygulamayı; Bilim olarakta, sistemli ve bilimsel bilgi topluluğunu ifade eder.(Mucuk, İ., 2008, s.128)

Yönetim, insanların gruplar halinde birlikte çalışarak seçilmiş amaçları verimli bir şekilde gerçekleştirecekleri bir ortamın sürdürülmesi sürecidir. İnsanların iş birliğini sağlama ve onları bu amaca doğru yürütme iş ve gayretlerinin birlikte veya başkalarının aracılığı ile amaçlara ulaşma ve iş gödürme faaliyetlerinin toplamıdır. Kaynakların planlanması, yöneltmesi ve denetimi yoluyla amaçlara etkili ve verimli bir şekilde ulaşılmasıdır. Yönetim bir takım faaliyetlerden oluşan süreç olarak ortak amaca ulaşma yolunda iş birliği sağlamadır. Yönetim, örgüt ya da organizasyonu amaca ulaştırma etkinliğidir. Söz konusu amaca ulaşabilmek kaynakları eş güdümlenecek yönetsel araca ihtiyaç vardır. Yönetsel aracın yerine getirilmesi mekanik bir yapıyı gerektirir veya her tür yönetsel etkinlik adına örgüt veya organizasyon dediğimiz fiziksel veya sanal bir yapıda yerine getirilir. Bir organizasyon değişik unsurlardan meydana gelir. Bu unsurların insan ve insan dışı unsurlar olarak iki grupta toplayabileceğimiz gibi asli unsur ve faaliyet olarak da görebiliriz.(Genç, N., 2005, s.31.)

Organizasyonların asli unsuru insanlardır. İnsanlar organizasyonun gerek şartıdır. Gerek şart olmadan hiçbir organizasyon kurulamaz. Birey organizasyonun gerek şartı iken, insan dışı unsurlar ise yeter şarttır. Bir organizasyonun gerek şartı olan bireylerin amaçları, bu amaçları gerçekleştirme arzularının düzeyleri, birbirleriyle olan ilişkileri, birey ve organizasyon ilişkisi ve

organizasyonun amaçlarıyla bireyin amaçları arasındaki ilişkiyi belirler. Organizasyonel süreçlerin bireylerin üretkenliğini desteklemesi gerekmektedir. Çünkü organizasyonel süreçler fikirleri, işletmenin amaç ve vizyonunu destekleyen faaliyetlere dönüştürürler. (Genç, N., 2005, s.31.)

Organizasyonlar ne derece etkin ve verimli olursa olsunlar, gerek içyapısındaki değişim, gerekse çevredeki öteki organizasyonlarla etkileşim, organizasyonları sürekli olarak yenilenmeğe itmektedir. Her organizasyon yavaş da olsa sürekli değişim ihtiyacı içerisindedir. Reorganizasyon veya yeniden düzenlemenin amacı bu ihtiyacı karşılamaktır. Değişim ister doğal, isterse köklü-biçimsel nitelikte olsun, her iki halde de organizasyonu etkilemekte, onu güncel ihtiyaçları giderecek yeni bir yapıya kavuşmaktadır. Bunun sonucunda örgütler, kendilerinden beklenen yararları sağlayıcı duruma erişmekte ve amaçların gerçekleşmesi mümkün olmaktadır. Reorganizasyonun amacı örgütün rekabet gücünü arttırarak, hayatta kalabilmek, sürekli gelişme ve değişime uyum sağlayabilmek için örgütün kendini bütün alanlarda yenilemektir. Reorganizasyonun mantığında; Yönetim yapısının işleyişinde, ortaya çıkan problemlerin belirlenmesi, her türlü gelişmelerin takip ederek, sistemi ön görülen hedeflere daha etkin ve rasyonel yöntemler kullanarak kavuşturmak.

Reorganizasyonun amaçlarını şu şekilde sıralayabiliriz;

- a- Örgütün amaçlara ulaşabilmesi için en iyi yapının oluşturulması ve iyileştirme faaliyetlerinin kesintisiz bir şekilde sürdürülmesi,
- b- Günün koşullarına uygun, ortak sorumluluk bilincinin geliştirilmesi,
- c- İşletmelerin bugünkü teknoloji ile donatılması ve bu teknolojinin bir sistem

- anlayışıyla örgütlenmesi, buna uygun personelin sağlanması,
- d- Örgütlerde etkili bir haberleşme sisteminin kurulması, küresel haberleşme imkânlarından yararlanma ve yabancı dil bilgisinin kavranması,
- e- Küresel ölçekte işletmeler için yeni bir örgüt kültürünün oluşturulması, stratejik araştırmalar ve kararlar alacak liderlerin yetiştirilmesi, örgütte reorganizasyon dinamik ve değişime uyumlu bir yapıyı oluşturmak amacıyla yapılır. (Genç, N., 2005, s.190.)

Değişimin planlanması ve kontrolünde yeni bir yaklaşım değişim mühendisliğidir. Değişim mühendisliği ile işletme süreçlerinin yeniden tasarlanması ve daha sonra yeni süreçlerin uygulanmaya konması kastedilmektedir. Bunun yanı sıra değişim mühendisliği; kalite, yenilik ve hizmet amaçlarına ulaşmak için işletmenin iş, akış ve süreçlerinin analizi ve tekrar tasarlanması veya maliyet, kalite, hizmet ve hız gibi çağın en önemli başarı ölçütlerinden çarpıcı gelişmeler yapmak amacıyla işletme süreçlerinin temelde yeniden düşünülmesi ve radikal olarak yeniden tasarlanması olarak tanımlanabilir. (Bedük, A., 2011, ss.82.)

Yönetimin etkinliği; planlama, örgütlenme ve kontrol faaliyetlerinden oluşur. Bu faaliyetlere yönetim süreçleri denir. İlk yönetim faaliyeti planlamadır. Planlama, örgütsel bir amacı gerçekleştirmek için, hedefler ve bu hedefleri gerçekleştirecek eylemlerin belirlenmesi sürecidir. Yönetimin bir diğer fonksiyonu örgütlemedir. Bu örgütün fiziki, mali ve beşeri kaynaklarının uyumlu bir şekilde bir araya getirilmesi anlamına gelir. Örgütsel verimlilik ve etkinlik örgütün amaçlarına ulaşma derecesine bağlıdır. Bu da ancak örgütsel unsurların ahenkli bir şekilde bir araya getirilmesi ile başarılabilir. (Genç, N., 2005, s89.)

Yönetim süreci gerçekleştirilirken çeşitli kaynaklar kullanılmaktadır. Bu kaynakları bilgi kaynağı, insan kaynağı, maddi kaynaklar, hukuki kaynaklar ve zaman kaynağı olarak gruplandırmak mümkündür (Koç, H., 2010, ss.26-27).

Bilgi kaynağı yönetim karar verme aşamasında ihtiyacı olan işlevsel bilgi,

İnsan kaynağı örgütlerin işleyişinde çeşitli görevler için ihtiyaç duyulan nitelikli insan gücü,

Maddi kaynaklar yönetimin ihtiyaç duyduğu para, arazi, bina, makine, araç gereç gibi araçlar,

Hukuki kaynaklar hizmetlerin veya projelerin gerçekleştirilmesi için yetki veren anayasa, yasalar, tüzükler, yönetmelikler, genelgeler vb. mevzuatlardır.

Zaman kaynağı yönetsel işlemlerin gerçekleştirilebilmesi için ihtiyaç duyulan zamandır.

Organizasyon içinde yöneticiler hangi kademede olursa olsun bir takım yönetsel becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Bu yönetsel beceriler ile bulunduğu yönetsel kademedeki karar ve emirlerin etkinliği sağlanabilmektedir. Bu becerilerin önemi yöneticilerin organizasyon içerisindeki yönetsel kademesi ile orantılı olarak değişmektedir. Bu beceriler: (Koç, H., 2010, ss.28-29.)

Kavramsal beceri; Yöneticilerin tüm organizasyonun karmaşıklığını anlaması ve her bir bölümün organizasyonun temel hedeflere katılmasını değerlendirme becerisidir. Kavramsal becerinin, örgütte alt kademelere inildikçe önemi büyük ölçüde azalır.

Karar verme becerisi; Seçeneklerden birisini seçmeye karar vermedir. İsbetli karar verme organizasyonu her kademesinde önemli bir beceri türüdür. Ancak üst kademelerde kararların değerindeki artış karar verme becerisinin tepe yöneticiler için önemini arttırır.

Analitik beceri; Sorunların çözümünde, alternatiflerin değerlendirilmesinde mantıksal ve bilimsel yaklaşım ve teknikler kullanabilme becerisidir.

İnsan ilişkileri becerisi; Organizasyon içerisinde diğer bireylerle olan etkileşimin sağlandığı bir beceri türü olarak insan ilişkileri becerisi alt kademelere inildikçe daha fazlaşır. Çünkü alt kademe yöneticileri daha fazla operasyonel iş görenlerle ilişki içerisinde dirler.

İletişim becerisi; Organizasyonun amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için yazılı ve sözlü bilgi sağlama becerisidir. Bu beceri her kademe yönetici için eşit öneme sahiptir.

Teknik beceri; Organizasyonun faaliyetlerini gerçekleştiren operasyonel iş görenlerle doğrudan ilişki içinde olan alt kademe yöneticileri için önemli bir beceridir. Bu kişiler operasyonel iş görenlere teknik yardım ve destek sağlamak zorundadır. Tepe yöneticilerin teknik bilgiye sahip olma zorunluluğu yoktur.

Toplumsal ihtiyaçların karşılanması veya toplumsal sorunların çözülmesi zorunluluğu bir toplumdaki veya gruptaki insanların diğer insanlarla işbirliği yapmaya ve birlikte çalışmaya zorlamıştır. (Koç, H., 2010, ss.33) Bu zorlamanın doğal bir sonucu olarak örgüt kavramı ortaya çıkmıştır. Örgüt kavramı insanların belirli bir amaç veya hedefi gerçekleştirmek için iki ya da daha fazla kişi ile bir araya gelerek organize olmaları sonucunda meydana gelmektedir. Örgüt

kavramı fonksiyonelliği bakımından ele alındığında karşımıza üç farkı ve temel kavramı çıkarmaktadır; ‘Yapı’, ‘Süreç’ ve ‘davranış’ . Yine fonksiyonel olarak bir örgütten bahsedebilmek için kavramın içinde yer alan fonksiyonlarında belirlenmesi gerekmektedir. Bunlar; (Koç, H., 2010, ss.33-34)

1. Amaçlar,
2. Amaçları gerçekleştirmeye yönelik olarak düzenlenmiş eylemler,
3. Bu eylemlerin birim ve bölümlere dağıtılması,
4. Örgütün içinde yer alan insan kaynakları arasındaki ilişki ve etkileşim,
5. Karar verme, iletişim ve denetim gibi yönetsel süreçlerin düzenlenmesi,
6. İnsan unsurunun biçimsel ilişkilerini düzenleyecek bir hiyerarşik yapı ya da örgüt düzeninin oluşturulmasıdır.

Örgütlerin bilinçli olsun ya da olmasın mutlaka bir kültürü bulunmaktadır. Örgüt kültürü, bir organizasyonun temel değer ve inançlarını üyelerine ileten simge, seremoni ve mitolojilerin toplamıdır. Örgüt kültürü, örgüt bireyinin örgütsel işleyişi anlamasına yardımcı olan ve örgüt içi davranışlarına normlar sağlayan ortak değer yargıları ve inançları düzenidir. Sürekli değişen ve gelişen bir çevrede yaşayan örgütler için daha da önemli bir hale gelen örgüt kültürü, organizasyonun ayakta kalması, büyümesi ve gelişmesi için hızla değişen iç ve dış çevre koşullarına uyum sağlamalarına önemli bir güçtür. Çünkü örgüt kültürü, organizasyonun her kademesindeki iş görenlerinin davranışlarını ve dolayısıyla örgütün genel görünümünü şekillendiren değer, düşünce ve normlardan oluşmaktadır.(Koç, H., 2010, ss.198)

Yaşanan tüm değişim ve dönüşümler işletmelerin en önemli kaynağı olan insan faktörünün önemini ve etkinliğini arttırmıştır.

İnsan kaynağına verilen önem, modern işletmelerde farklı bir boyut kazanmıştır. Bu boyut insan kaynağının üretim faaliyetlerinde kullanılan bir araç olmaktan çıkarmış ve insan kaynağını işletmenin tüm süreçlerini etkileyen bir felsefe olarak görmeye başlamıştır. (Koç, H., 2010, ss.251)

İnsan kaynakları anlayışı üç bölümden oluşmaktadır;

1. Alt yapının oluştuğu; teori, bilgi ve literatürden,
2. İnsan kaynakları ve felsefesini oluşturan; inanç sistemi, bireylerin sahip olduğu etik kodlar ve zihniyet devriminden,
3. Uygulama ve operasyon bölümü; Yetkinlikler, iş analizleri, iş tanımları, iş gören seçimi, oryantasyon, eğitim programları, performans değerlendirmesi gibi sonuçlardan oluşmaktadır. (Koç, H., 2010, ss.251)

Günümüzün iş hayatında artık iş gücü yerine makineler daha fazla kullanılmaktadır. Bunun sonucunda da birçok iş el emeğine ihtiyaç duyulmaksızın makinelerle yapılmaktadır. Bu iş hayatının makineleşmesi karşısında insanın fiziki yönden çok fikri çabaları daha fazla önem kazanmaktadır. İş gücünden yararlanma biçimi böyle bir yönde gelişme gösterirken insan-makine kombinasyonu arasında ki fonksiyonel ilişkilerde de çok karmaşık bir hal almaya başlamıştır. Teknolojide meydana gelen büyük değişiklikler ve üretilen çok yüksek performansta ve kullanımı da bu derece zor ve karmaşık makineler ortaya çıkarken, insanın fizyolojik yapısında bir değişiklik olmadığından insanlar bu makineleri kullanabilmek için adeta dört-beş el, her elinde de on parmağı, ayrıca başının yan ve arka taraflarında da birkaç göze sahip olması gerekmektedir. Mühendislerin insanların psikofizyolojik özelliklerini yeterince düşünmeden planladıkları makine

modellerinin başarısızlığı psikolog ve fizyologları iş hayatıyla yakından ilgilenmeye zorladı. İnsanın rahat edeceği çalışma alanları, kolaylıkla yönetilebilen makinelerin dizaynı için çalışmalara başlandı. İnsanın yapabileceği işlerin onun duygu, algı, zihin, fikir ve diğer özellikleri dikkate alınarak dizayn edilmesine işbilim (ergonomi) denmektedir. İşbilimini farklı biçimde tanımlayanlarda vardır. Bir tanıma göre işbilimi insan ile kendi çalışma çevresindeki ilişkinin bilimsel etüdüdür. Buradaki çevre ifadesi insanın içinde yaşadığı fiziki çevreyi değil kullandığı araç gereç, çalışma metotları, işin organizasyonu, insanın kendi yapısı, becerileri ve yetenekleri güçlü ve zayıf yönleriyle ilişkisidir. İşbilim, insan ve işin birbirine uygun şekilde insan biyolojisi bilimlerinin mühendislik bilimleri ile beraber uygulanmasıdır. İşbilimin kapsamından bahsederken makine ve işin işçiye uyarlanması sadece insan vücudunun yapı, fonksiyon imkanları ve davranış şekliyle dikkate alınmayıp iki ögenin insan ve makine ilişkisinin ortaya konulmasıdır. Çalışma şekilleri, hareketler, iş pozisyonları, iş yeri çalışma çevresi, en uygun şekilde planlanıp verimli çalışma için gereksiz iş zorlamaların önlenmesi iş bilimi kapsamında değerlendirilmelidir. İşbilim çalışma metotları ve iş çevresindeki çalışma şartları ile de ilgilenir. İş bilimin kuralları sanayi, tarım ve tüm hizmet kesiminde uygulanır. Çalışma metotlarına ilişkin çalışma pozisyonu ve hareket kurallarını geliştirir. Çalışma anında yapılan işe en uygun biçimde ayakta durmak, oturmak, ağır bir işe veya hassas hareketlere kaslarımızın en rahat şekilde uyması için gerekli hareket şeklini bulmak iş biliminin görevidir. Örnek olarak ayakta veya oturarak sabit bir çalışma pozisyonundan kaçınmalı, gereksiz kas gerilimine ihtiyaç göstermeyen rahatlık içinde bulunan ve kolayca değişebilen pozisyonlar seçilmelidir. İnsanın iş sırasında herhangi bir araç gereç veya makineyi

kullanırken rahat, kendini güvenlik içinde hissetmesini ve etkinlikle çalışabilmesini sağlayan iş biliminin çalışmalarına yardımcı olan birçok bilim dalı vardır. Bunlar; İş fizyolojisi, İş yeri hekimliği, İş güvenliği, İş psikolojisi, İş psikofizyolojisi, Sosyal psikoloji, Antropolojidir. (Ertürk, M., 2011, ss.222-224.)

### 3. İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İş güvenliğinin tanımı değişik biçimlerde yapılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak, daha sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlamaktır. Genel bir yaklaşım sağlamak amacıyla, yapılan tanımlamalarda ortak vurgu, “iş yerlerinde işin yapımı ve yürütümü ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden, sağlığa zarar verecek şartlardan korumak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar iş güvenliği” olarak tanımlanabilir. (Ergül, M. 2006, ss.11)

İş yerlerinde işin yürütülmesi nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak için yapılan metotlu çalışmalara iş güvenliği denir. İş güvenliği sosyal hayatımızın her alanında yaşantımızı kolaylaştırmakta ve bir bilim dalı haline gelmiştir. Mühendislik, sosyal, işletme, iktisat, istatistik, sosyoloji, psikoloji, sosyal güvenlik, iş hukuku ve iş bilimi (ergonomi) gibi bilim dallarından faydalanır. İş güvenliği çalışanların yanı sıra, işletme güvenliği ve üretim güvenliğini de sağlar. İş güvenliği olay olmadan kazaları önler. İş güvenliğinin amacı: (Yiğit, A. 2005, ss.7.)

#### • Çalışanları Korumak

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının ana amacını oluşturur. Çalışanları iş yerini olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak. Başka bir ifade ile çalışanları iş kazaları ve

meslek hastalıklarına karşı koruyarak, ruh ve beden bütünlüklerini sağlanması amaçlanmaktadır.

#### • Üretim Güvenliğini Sağlamak

Bir işyerinde üretim güvenliğinin sağlanması beraberinde verimin artması sonucunu doğuracağından özellikle ekonomik açıdan önemlidir. İş yerinde çalışan işçilerin korunmasıyla iş gücü ve meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkan iş gücü ve iş günü kayıtları azalacak, dolayısıyla üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli bir ortamın işçiye verdiği güvenle iş veriminde artma olacaktır.

#### • İşletme Güvenliğini Sağlamak

İşyerinde alınacak tedbirler ile iş kazalarında veya güvensiz ve sağlıksız bir çalışma ortamından dolayı doğabilecek makine arızaları ve devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırılacağından işletme güvenliği sağlanmış olur.

İş güvenliğine dikkat edilmediği durumlarda iş kazası ve meslek hastalıkları meydana gelir. İşyerinin ve iş makinelerinin zarar görmesine, çalışanların yaralanma ve ölümlü sonuçlanmalarına, iş günü kayıplarına ve işletmenin itibar kaybetmesine neden olur.

#### 4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) iş kazasını; “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makina ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise iş kazasını "belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" şeklinde tanımlamıştır.

İş kazasının 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre tanımı ise şöyledir; “Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır.” Meslek hastalığının 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre tanımı ise şöyledir; "Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri meslek hastalığıdır."

#### 5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları özü itibari ile çalışma olgusunun tarihi kadar eskidir. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ihtiyacının insanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen, bunun bir ihtiyaç olarak ortaya çıkması daha yakın zamanlarda ortaya çıkan bir konudur. (Devebakan, N. 2007, ss.34.)

Sanayileşmenin ortaya çıkardığı üretim sistemleri ve teknikler aynı zamanda yüzlerce insanın iş kazaları ve meslek hastalıkları ile yüz yüze gelmesine sebep olmuştur. Söz konusu hastalık ve kazalardan ötürü meydana gelen bireysel ve toplumsal kayıplar, İSG önlemlerinin önemini artırmıştır. Sanayileşme sonrasında çalışma hayatında meydana getirdiği problemler, işçileri kendi içlerinde sendikalar ve kooperatifler gibi yardım mekanizmalarına yönlendirmiştir. (Arıcı, K., 1999, ss.2.) Güvenli çalışma koşullarının iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde sahip olduğu rol ve işlev, İSG'ne gösterilen önem ve dikkati

artırmıştır.(Demirbilek, S., ss.1.) Günümüzde İSG ile ilgili kurallara uyulması hem ahlaki hem de yasal bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.(Odaman, S. 2005, ss.132.)

Dar anlamda İSG kavramı çalışanın sağlık ve güvenliğinin işyeri sınırları ve iş dolayısı ile doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsarken, zaman içinde bunun yeterli olmadığı anlaşılmış olup çevre, sağlıklı bir konutta yaşama, beslenme ve ulaşım güvenliği, ilk yardım, sosyal güvenlik, yabancılaşma ve kentleşme gibi konuların da İSG ile ilişkilendirildiği görülmektedir. (Arıcı, K. 1999, ss.51-52) İSG alanı incelendiğinde konunun hukuki, ekonomik ve sosyal yönlerinin olduğu görülecektir. (Arıcı, K. 1999, ss.1.)

İSG Kavramı, sanayileşme sonrasında işyerlerinde yaşanan kazalar ve ortaya çıkan meslek hastalıkları sebebiyle maddi ve manevi kayıpların yaşanması sonrasında oluşmuş ve her geçen gün önemi artmıştır. (Odaman, S. 2005, ss.138) İSG’nde temel amaç, çalışma yaşamında çalışanların sağlığına zarar verebilecek hususların önceden belirlenerek gereken önlemlerin alınması, güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların psikolojik ve bedensel sağlıklarının korunmasıdır

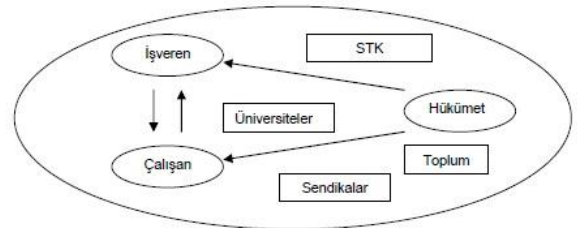
Sosyal hukuk devletinin temel işlevi, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, çalışanların güvenlik, sağlık ve refahını sağlamak ve geliştirmektir. (Cervatoğlu, E. 2003, ss.23.)

Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar,

çalıştıkları kurumlarda gereksinimleri karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır. (Çam, O., 2005, ss.213.)

İşçilerin iş kazalarına uğramalarını ve meslek hastalıklarına tutulmalarını önlemek, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken önlemler dizisine iş sağlığı ve güvenliği diyebiliriz. (Özkılıç, Ö., 2005, ss.14)

Şekil 1-1’de görüldüğü üzere İSG’nin sağlanmasında çalışan ve işveren birbirleri ile doğrudan etkileşim halinde olan taraflardır. Hükümet ise sözü edilen tarafların üzerinde etkili olmaktadır. İSG’nin sağlanmasında hükümetin, işverenin ve işçinin ayrı ayrı sorumlulukları vardır.( Engin, O. 2005, ss.10.) İSG açısından ulusal mevzuatımız incelendiğinde ülkemizin gelişmiş ülkelerden geri kaldığını söylemek mümkün değildir. İSG çalışmalarında en önemli tarafları devlet, işveren ve çalışan olarak sıralamak mümkündür. Diğer taraftan sivil toplum örgütleri, sendikalar, üniversiteler ve toplumun da İSG’nin sağlanmasında görev, yetki ve sorumlulukları belirleyici rol oynamaktadır.



Şekil 1: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İlgili Taraflar (Engin, O. 2005, ss.10.)

Tarih içinde tıp ve sağlık hizmetlerindeki gelişmeye bakıldığında insanların, önce hastalananları iyileştirmeye çalıştıkları, daha sonra da hastalıktan korunma yolları aradıkları görülür.(Vural, B.K. 1998, ss.39.) İSG’ne ilişkin ilk bulgulara M.Ö. 370 yıllarında Hipokrat’ın kurşunun zararlı



etkilerini ortaya koyduğu çalışmasında rastlanılmaktadır. Tarihte iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına Bernardino Ramazzini'nin (1633–1714) önemli katkılar sağlamış ve iş güvenliğinin babası olarak kabul edilmiştir. Tarihte bilinen İSG'ne ilişkin bazı uygulamalar aşağıda sıralanmıştır;(Kırtaş, N., 2014, ss.3.)

- Mısırlılar altın ve gümüş tozlarının yarattığı tehlikeleri biliyorlardı.
- Mısırlıların M.Ö. 3000 yıllarında işçilere yönelik bir ilk yardım kılavuzları vardı.
- Mısır Kralı Ramses M.Ö. 1500'li yıllarda taşocağı işçileri için doktor istihdam etmekteydi.
- Tıp biliminin babası olarak bilinen Hipokrat, M.Ö. 400'lü yıllarda taş ustalarının solunum problemleri olduğunu fark etmişti.
- Romalılar M.Ö. 100'lü yıllarda işçilerin karşılaştığı tehlikeleri biliyorlardı. Yine Romalılar, gemiyi denize indirmede zor durumda kalmaları halinde zarar görmemeleri için köleleri serbest bırakıyorlardı.
- Romalıların "Salus" isimli sağlık ve güvenlik tanrıçası vardı. Salus'un görüntüsü Roma madeni paralarının üzerinde sık sık kullanılırdı.

Günümüzde İSG kavramı; işçinin sadece sağlığı ile ilgili sorunlara odaklanma dışında bir anlam ifade etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yayınlarda İSG kavramı yerine işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının kullanıldığını görmekteyiz. İlgili yayınlar incelendiğinde, aynı konuya kavramsal açıdan farklı yaklaşımların varlık nedeninin esasen yazarların bakış açısının farklılığından kaynaklandığı görülmektedir. Bazı yazarlar, gerek diğer hukuk sistemlerinde gerekse uluslararası belgelerde yer alan İSG kavramının seçilmesinin daha isabetli olduğunu düşünmektedir.(Ekmekçi, Ö. 2005, ss.5.) Bu görüşe karşın bazı yazar asıl değer kaynağı olan şeyin emek olduğu ve emeğin

uygulanması sırasında ortaya çıkan risklerin giderilmesi yerine, üretim sürecinin bütününe dair maddi ve maddi olmayan üretimin kendisinin korunmaya çalışıldığı gerekçesi ile "iş sağlığı" kavramını şiddetle eleştirmekte, bu kavramın temelinde sermaye mantığının olduğunu öne sürmektedir.(Topak, O. 2004, ss.9) Söz konusu eleştirilerin odak noktası ise, işçinin sağlığını koruma ilkesinin ve çalışma esnasında ortaya çıkan sağlık sorunlarının ele alınma yaklaşımının değişime uğratılmak istendiğidir.

İSG kavramının günümüz modern çalışma yaşamındaki önemi tartışmasıdır. Bununla birlikte İSG önlemlerinin ilk amacı esasen çalışanın sağlığının korunmasıdır. (Süzek, S. 2005, ss.664)

İş yapmak için işçiye, işverene ve de üretim veya hizmet aracına ihtiyaç olduğu göz önüne alındığında, iş kavramının işçilikle ilgisi olduğu gibi işveren ve üretim hizmet araçlarıyla ilgili olduğu görülecektir. Bu nedenle iş sağlığı kavramı, bir işçinin nokta çalışmasından kaynaklanan özel problemlerini, işçi sağlığını da kapsayıp çalışma ortamındaki doğrudan olmayan etkilenmelerini de kapsamaktadır. (Özdemir, N.K., 2004, ss.22)

İş sağlığı kavramı, çalışanlarla birlikte, çalışanın zarar görmesinden etkilenen, onun sosyal çevresini, işletmenin ilgili olduğu tüm çevreyi ve de toplumu kapsayan geniş bir kavramdır. Bazen işyerinde meydana gelen bir patlama herhangi bir işçinin zarar görmediği, etkilenmediği bir sonuç doğurabilir. Endüstriyel kaza nitelikli bu olay, işletmeye ve de yakın çevreye mal kaybına neden olabileceği gibi, bazen de çevredeki insanların zarar görmesine veya ölümüne neden olabilir. Bu nedenle, iş sağlığı kavramı, işletmeden, üretimden kaynaklanan sağlık problemlerinin çevresel

etkilerini de kapsamaktadır. (Özdemir, N.K. 2004, ss.22)

İş sağlığı ve güvenliği sorunları çalışma hayatında insanlık tarihinin bir parçası olmuştur. Dar anlamda iş güvenliği çalışanın sağlığı ve emniyeti işyeri sınırları ile oluşturulurken, geniş anlamda iş ve işçi sağlığı güvenliği ise, sadece işyerinden değil, işyeri dışından da sağlığı olumsuz etkileyecek risklere karşı önlem almaktır. Çalışanlarda oluşan stres, kalp damar hastalıkları, psikolojik etmenler, kas-iskelet hastalıkları, aşırı şişmanlık, ruhsal çöküntü ve iş yerinde mobing kaynaklı olmayan rahatsızlıklar da İSG'ni olumsuz etkilemektedir.

Milyonlarca çalışan, işyeri kaynaklı tehlikelerden dolayı yaralanmakta, sakat kalmakta veya ölmektedir. İş sağlığı ve güvenliğini uygulamalarını ihmal etmenin ekonomik maliyetleri çok büyük olduğundan, söz konusu ihmal ülkelerin çok istediği sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmeyi sağlamasına zarar vermektedir. İşçiden en üst düzeyde faydanın sağlanması için, ücretin kendisine düzenli olarak ödenmesi gerekli olmakla beraber yeterli değildir. (Odaman, S. 2005, ss.132) İnsan onurunun, insan hayatının ve sağlığının korunması toplumdaki en yüksek değer olduğundan, İş sağlığı ve güvenliğinin tüm ülkelerde en üst düzeyde sağlanması esas alınmalıdır. (Tuncay, C. 2004, ss.28)

Devletlerin İSG alanına ilk yasa düzeyinde müdahalede bulunduğu tarihin 1802 olduğu görülmektedir. (Arıcı, K., 1999, ss.53) 1802 yılında İngiliz Parlamentosu'nda kabul edilen "Çırakların Bedensel ve Tinsel Sağlıkları Hakkında Yasa'nın getirdiği hükümler, o tarihe kadar çocukların hangi koşullarda çalıştırıldığına dair bazı ipuçları vermektedir. Söz konusu yasa ile çalışma süresi 12 saat olarak tespit edilip, gece çalışmaları

yasaklanmıştır. Çırakların geceli gündüzlü işverenin yanında kalması durumunda, işverenin, kız ve erkek çocuklar için ayrı ayrı yatakhaneler kurmakla yükümlü olduğu, çocukların okuma yazma öğrenmek amacıyla okula devamları sağlanması gerektiği ve çocuklara yılda bir kat giysi verilmesi hükme bağlanmıştır. (Talas, C. 1990, ss.192.)

İSG alanı ile ilgili kanuni müdahalelerin çok eskilere dayanmasına rağmen, çalışma hayatında çalışanların korunması ile ilgili hükümlerin Anayasalara girmesi yüzyılımızda gerçekleşmiştir. Ülkemizde ise 1982 Anayasasında İSG'ne ilişkin doğrudan ve açık bir düzenlemeye yer verilmemesine rağmen, anayasada mevcut bazı hükümler incelendiğinde Anayasanın esasında İSG ile ilgili düzenlemeleri tanzim ettiği görülecektir. Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasasında; madde 17 kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığının korunması, madde 50 çalışma şartları ve dinlenme hakkının verilmesi, madde 56 sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması ilgili maddelerle düzenleme yapılmıştır.

## 6. İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ

İşyerlerindeki tehlikelerden ortaya çıkan sağlık ve güvenlik risklerini değerlendiren prosese iş güvenliği yönetim sistemi (İGYS) denir. Sistemik olarak tehlikeleri belirlemek, riskleri ortaya çıkarmak ve riskleri kontrol etmek için uygun yöntemler kullanılarak yapılan çalışmaların bütünüdür. Örneğin: İş kazaları kayıtlarında; nerelerde oluyor, kimler kazaya uğruyor, kaza sonucunda hangi organlar daha çok zarar görüyor, malzeme ve iş gücü kayıpları ne kadardır vs. gibi. Günlük iş sağlığı ve iş güvenliği toplantı tutanakları ve çalışanların poliklinik kayıtları iş sağlığı ve güvenliğinde istatistik olarak değerlendirilmesi gereken bilgilerdir.

Tehlike tanımlamasına yönelik yaklaşım işyerinde mevcut iş proseslerinde ve çalışan personel üzerindeki tehlikeleri incelemektir. Bundan dolayı iş yerlerinde kayıtların listelenmesi, tutulması ve saklanması gerekir. Tehlike tanımlama şemaları ve formları geliştirilmelidir. Risk-Tehlike tanımı çalışmaları sırasında çalışanlara başvurulmalıdır.

İşyerinde üretimde kullanılan maddeler üretim şekilleri, kullanılan makineler ve çalışma ortamına göre işyeri tehlike sınıflandırılması yapılmalıdır. Tehlikeye maruz kalan kişi sayısı, tehlikenin hangi sıklıkla meydana geldiği, kişisel ve makine koruyucularının kullanılıp kullanılmadığına çalışanın işteki performansı olası hataları araştırılırken dikkate alınmalıdır. Tüm tehlikeler ve riskler değerlendirilmeli yazılı olarak saklanmalıdır. İş yerinin ortamına yönelik bir risk haritası çıkarılmalıdır. Risklerin derecelendirilmeleri hafif-orta-ağır veya 1-2-3-4-5 şeklinde puanlama yapılarak risk dereceleri bulunmalıdır.

Tehlikelerin boyutu, tehlike olma ihtimali, tehlikenin kabul edilebilir veya kabul edilemez olduğuna karar verilir.

Risk değerlendirmesi analizi yapıldıktan sonra belirli zamanlarda iş kazasında, yeni bir makine alındığında, iş yeri planlaması değiştiğinde, iş akış süreci değişmesinde yeniden risk değerlendirmesi yapılmalıdır.

## 7. İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMLERİ TARİHÇESİ

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ilk standart, dünyanın ilk ulusal standardizasyon kurumu olduğunu iddia eden ve 1901 yılında kurulan İngiliz Standart Kurumu (BSI) tarafından BS 8800 olarak 1996 yılında yayımlanmıştır.

Kılavuz niteliği taşıyan ilk İş Sağlığı ve Güvenliği standardı olan "BS 8800 Mesleki İş Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi" İngiliz Standartlar Enstitüsü (British Standardization Ins. BSI) tarafından hazırlanmıştır. (BS 8800, 1996)

Kılavuz niteliği taşıyan bu ilk standart kurumların belgelendirilmesine yönelik bir temel teşkil etmemekteydi. Yani, BS 8800, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine yönelik şartları içermeyen ancak, bazı kılavuz bilgiler ve tavsiyeleri içeren bir standart olarak hazırlanmıştır. Bu yüzden BS 8800 standardının belgelendirme amacıyla kullanımı tavsiye edilmemektedir.

BSI ve çok sayıda kuruluşun katılımı ile İngiliz Standart Enstitüsü bünyesinde oluşturulan HS-1 Teknik Komitesi tarafından ISO 9000 Kalite Yönetim Standartları, ISO 14000 Çevre Yönetimi Standartları vb. dikkate alınarak hazırlanmış, Nisan 1999'da İrlanda Ulusal Standartları Teşkilatı, İngiliz Standartlar Teşkilatı vb. birçok kuruluşun katılımı ile OHSAS 18001 Standardı yayımlanmıştır. (OHSAS 18001, 1999)

OHSAS 18001'in uygulama kılavuzu 1999 yılında OHSAS 18002 (İşletmelerde OHSAS 18001'in nasıl uygulanacağını anlatan destek dokümandır) yayımlanmıştır.

OHSAS Serisi (OHS Assessment Series), OHSAS 18001-1999 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi (Occupational Health & Safety Assessment Series - OHSAS) ile OHSAS 18002- 2000 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Uygulama Kılavuzu (Occupational Health and Safety Management Systems - Guidelines for the Implementation of OHSAS 18001)'ndan oluşur. ([www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com](http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com))

OHSAS 18001, organizasyonların iş sağlığı ve güvenliği risklerini kontrol etmek ve performanslarını geliştirmek maksadıyla İngiliz Standartları Enstitüsü - BSI (British Standards Institution) tarafından geliştirilen, tüm dünyada kabul görmüş ve risk değerlendirmesine dayalı bir yönetim sistemidir. (OHSAS 18001, 1999)

OHSAS 18001, özellikle iş sağlığı ve güvenliğinin önem arz ettiği iş yerleri için geliştirilen bir yönetim sistemidir. OHSAS 18001 Şartnamesi, iş kazası ve meslek hastalıklarını en aza indirmek; işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasal yükümlükleri yerine getirmek isteyen iş yerleri için karşılanması gereken şartları içerir. Bu yönetim sistemi, zararlı sonuçlanabilecek olası tehlikelerin önceden tespitini ve gerekli önlemlerin alınmasını hedeflemektedir. (OHSAS 18001, 1999)

OHSAS 18001 ile ISO 9001, ISO 14001, ILO- OSH ve diğer İSG yönetim sistemi standartlarının ve yayınlarının hükümlerini gereği gibi dikkate almaktadır. Böylelikle, kullanıcıların faydalanması için bu standartların birbiri ile uyumluluğunun artırılması amaçlanmıştır.

OHSAS günümüzde kısaca:

- Potansiyel tehlikeleri, yani riski önlemeye dayalı bir standarttır,
- Felaketlerin önüne geçmesini sağlayan bir standarttır,
- İş sağlığı ve güvenliği prensiplerine uygunluğunun sağlanmasını garantiye almasını sağlar,
- Yazılı doküman esasına dayalı uygulandığında işletmenin sağlık ve güvenliği ile ilgili prensipler aksatılmadan işlenir,
- ISO 9000 Standardının uygulama mantığı ile benzer izler taşır,
- Yoğunluklu olarak ağır sanayi, kimya sektörleri başta olmak üzere, metal işlemleri

ve inşaat sektöründe kullanılmaktadır. (OHSAS 18001, 1999)

OHSAS 18001 ile OHSAS 18002, yönetim sistemlerini değerlendirebilecek ve bir standardın uygulamasına kılavuzluk edebilecek tanınabilir bir İş Sağlığı ile İş Güvenliği Yönetim Sistemi süreci hakkında taleplere cevaben geliştirilmiştir.

OHSAS 18001, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetiminin bazı kilit unsurlarını bir düzene koyar: (OHSAS 18001, 1999)

- İş güvenliği risklerinin yanı sıra, iş sağlığı için de sistematik bir yaklaşım,
- Risklerin kontrol altına alınması,
- Performans ölçümleri ve performans göstergeleri,
- Çalışanların aktif katılımı.

1999 yılında toplanan komisyonun çalışmaları sonucunda 1999 yılında “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı” oluşturulmuştur.

OHSAS 18001 standardı, BS 8800’ün aksine, bir İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin içerisinde bulunması gereken kritik yönetim elemanlarını tanımlamaktadır.

Hazırlanan bu standart, 2001 yılında TSE tarafından kabul edilerek yayımlanmıştır: “TS (OHSAS) 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi” İş Sağlığı ve Güvenliği Belgesi Yönetim Sistemi, İngilizcedeki orjinal ismi olan “Occupational Health and Safety Management System” cümlesindeki bazı kelime başı harflerin alınması suretiyle OHSAS olarak kısaltılmasından oluşmuştur.

Yani, OHSAS 18001 Standardı, Türk Standartlar Enstitüsü Genel Sekreterliği'ne bağlı Akreditasyon ve Belgelendirme Özel Daimi Komitesi tarafından hazırlanmış ve TSE Tetkik Kurulu'nun 9 Nisan 2001 tarihli toplantısında Türk Standardı olarak kabul edilerek TS 18001/Nisan 2001 “İş Sağlığı ve

Güvenliği Yönetim Sistemleri – Şartlar” olarak yayımlanmıştır. (TS18001, 2008)

Günümüzde ülkemizde kullanılan “TS (OHSAS) 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, “OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Management Systems” in dilimize ve standartlarımıza kazandırılmış hâlidir.(TS 18001, 2008)

Bir kuruluşun İş Sağlığı ve Güvenliği risklerini kontrol performansının iyileştirilmesini sağlamak için gerekli yönetim sistemi şartlarını kapsar. OHSAS 18001, kuruluşların mesleki İş Sağlığı ve Güvenliği risklerini kontrol etmelerine ve performanslarını iyileştirmesine imkân vermek üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile ilgili şartları belirlemektedir. OHSAS 18001, yaşayan bir süreçtir. Sürekli iyileştirmeyi, her düzeydeki çalışanların tam katılımını amaçlamaktadır.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Belgesi Yönetim Sistemi'nin uygulanması firmalara şu getirileri sağlar: (TS18001, 2008)

- İş sağlığı ve güvenliği risklerini belirlemiş ve bu riskleri gerekli önlemlerle asgari seviyeye indirir,
- İlgili mevzuat, yasa ve kanunların gerekliliklerini yerine getirir,
- İş Sağlığı ve Güvenliği 'ne yönelik hedefler belirlemiş ve bu hedeflere ulaşmak için yönetim programları geliştirir,
- Uygun kişilere gerekli eğitimlerin verilmesini sağlar,
- Acil durumlara (kazalar, vb.) yönelik gerekli hazırlıkları yapar,
- İş Sağlığı ve Güvenliği sisteminin performansını denetimlerle izler,
- İzleme sonuçlarına bağlı olarak gerektiğinde iyileştirme faaliyetlerini yapar,
- İş Sağlığı ve Güvenliği 'ne yönelik çalışmalarını dokümanite eder ve sonuçlarını kayıt altında tutar.

OHSAS 18001 kısaca, genel şartlar, İSG politikası, planlama, uygulama ve işletme, kontrol ve düzeltici faaliyetler ile yönetimin gözden geçirilmesi olarak sıralanan unsurlardan oluşmaktadır.

OHSAS 18002 ise, OHSAS 18001'in uygulamasına ilişkin kılavuzluk bilgilerini (Occupational Health and Safety Management Systems - Guidelines for the Implementation of OHSAS 18001) vermektedir.

Bu standartlar ILO-OHS kılavuzlarının üçüncü kısmı, yani “Kuruluşlarda İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemleri “ ile uyumludur.

OHSAS 18001'e göre İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi, organizasyonun yönetim sisteminin, faaliyet alanı ile ilgili İSG risklerini yönetmek için kullanılan parçasıdır. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardının asıl amacı önleyici, yani proaktif olmasıdır. Önleyici sistem yaklaşımında, hatalar ortaya çıkmadan önlemeye çalışıldığından İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminde gelişme ve iyileşme sağlanmakta ve böylece maruz kalılabilecek riskler de azaltılabilmektedir. Bununla beraber sistem her ne kadar önleyicilik üzerine kurulmuşsa da, gerekli kontrol mekanizmalarını, düzeltici faaliyetleri ve geri besleme mekanizmalarını da içermektedir. (TS18001, 2008)

AB ülkelerinde, gönüllü uygulamaya yönelik benzer standartlar oluşturulmuştur. Bu standartların bazıları, ILO rehberlerinin uyarlamalarıdır.

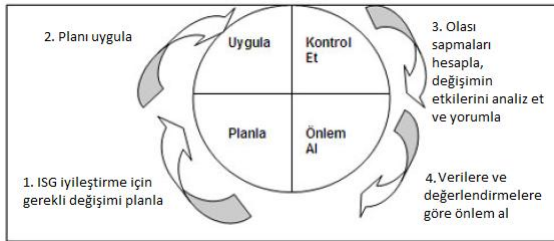
Standartlar günümüzde, uluslararası ticarete ortak bir dil oluşturması, rekabette denkliğin getirilmesi, üretimde verimlilik ve iletişimde kolaylık sağlanması ve tüketici memnuniyetinin üst seviyelere taşınması anlamında çok önemli bir yer tutmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, kabul edilebilir ve uygulanabilir bir İSG politikası ile birbirini tamamlayan ve sürekli iyileşme ile sürekli olarak gelişen beş aşamadan oluşmaktadır. (TS18001, 2008, ss.4-13)

- İş Sağlığı ve Güvenliği alanında izlenecek strateji ve hedeflerin ortaya konulmalı,
- İSG organizasyonunu oluşturulmalı,
- İSG planlama ve stratejilerini hayata geçirmeli,
- İSG uygulamaları değerlendirilmeli,
- Sonuçlara göre yeni tedbirler alınmalıdır.

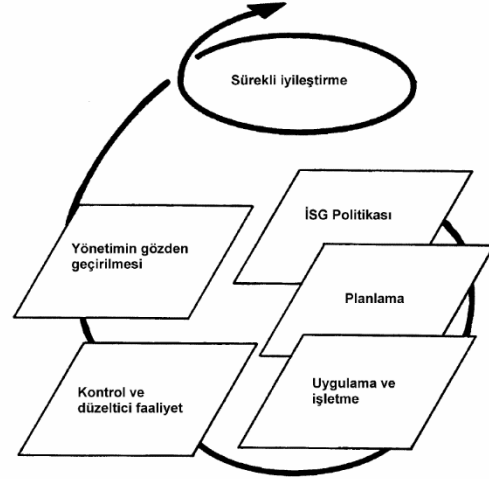
TS EN ISO 9001-2008 Kalite Yönetim Sistemi, TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin ortak prensipleri şunlardır: (TS18001, 2008 ss.2)

- Sistem yaklaşımı (PUKÖ Döngüsü: Planla, Uygula, Kontrol Et, Önlem Al),
- Sürekli öğrenme, yenilikçilik ve iyileştirme,
- Gerçeklere dayalı karar verme,
- Çalışanların katılımı,
- Süreç yönetimi,
- Müşteri-çevre-çalışana odaklılık,
- Taraflarla iş birliği,
- Liderlik.



Şekil 2: PUKÖ Döngüsü (Deming, William Edwards)

İSG Yönetim Sistemi modeli; planla-uygula-kontrol et-önlem al (PUKÖ) olarak bilinen bir metodoloji üzerine kurulmuştur. Birçok kuruluş, işletmelerini ve bunların arasındaki etkileşimleri bir prosesler sistemi ile yönetir. (TS18001, 2008, ss.2.)



Şekil 3: TS18001 İSG Yönetim Sistemi Modeli (TS18001, 2008, ss.2.)

## 8- SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İş kazalarının işçilere, işletmelere ve ülke ekonomisine büyük zararları bulunmaktadır.

İş kazaları ülke kalkınmasını da olumsuz yönde etkilemektedir. En önemlisi ise en değerli varlık olan insanımızın ölmesine, malul duruma düşmesine ve uzuv kayıplarına neden olmaktadır.

İş kazalarında zarar gören insanların, sağlıklı bir şekilde hayatlarını idame ettirmelerinde büyük sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu nedenle iş kazalarının yol açtığı gerçek kayıp ve zararların doğru olarak tespit edilmesini de zorlaştırmaktadır.

İş kazalarının önlenmesi işçi, işveren ve devlet kesimleri arasında çok yönlü bir işbirliğini gerektirmektedir.

Son yıllarda birçok ülke, endüstriyel alanda meydana gelen iş kazalarını önlemek için çok önemli gelişmeler kaydetmiştir. Bunun kanıtı olarak ölüm oranlarında, kaza sıklığında ve şiddetinde meydana gelen azalmalar gösterilebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında yapılan çalışmalar ve çıkarılan kanunlarla ülkemizde, iş kazası ve meslek hastalıkları belirli

oranlarda azalma göstermiştir. Ancak yapılan araştırmalarda iş güvenliği önlemlerinin yeteri düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Bunun için çalışanların, işverenlerin ve devletin yetkili organlarının eğitim çalışması yapması, iş güvenliği kültürünün kazanılması yönünde fayda sağlayacaktır.

Özellikle ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bu üçlü yapının kurulmasını zorunlu kılmaktadır. Fakat çalışanlar ve işverenler yeterli duyarlılığı göstermemektedir. Kanunun 2012 yılında çıkmasından bu yana işverenler yasal yükümlülüklerini yerine getirme konusunda gerekli hassasiyeti göstermemektedir. Tehlike sınıflarına göre işverenler İş Sağlığı ve Güvenliği Birimini oluşturup gerekli yasal düzenlemenin biran önce uygulanması için gerekli çalışmalarını yapmalıdırlar.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi, işletmelerin sağlık ve güvenlik yükümlülüklerini etkin bir şekilde yerine getirme ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde geliştirilmelidir. Böylece iş kazalarının önlenmesi ve işletmelerin iş güvenliği ile ilgili yasal yükümlülüklerin yerine getirmesi daha kolay olacaktır. Bu yönetim sistemi sayesinde iş güvenliği düzenlemelerinin, çağdaş teknolojik gelişmelere uygunluğu sağlanacak, ayrıca iş kazalarının nedenleri belirlenerek, tekrar oluşmasını önleyici sistemlerin kurulmasını sağlayacaktır. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sisteminin işletmelerde tesis edilmesinin ayrıca toplumun hangi kesimlerine hangi kuşaklara kadar ulaşacağı belli olmayan dışsal yarar zinciri de bulunmaktadır. Hiç kuskusuz iş kazalarını önlemek için tesis edilecek böyle bir sisteme yönelik her türlü iş güvenliği harcaması ve yatırımı, iş kazası meydana geldikten sonraki dolaysız, dolaylı ve dışsal maliyetlerden çok daha ucuz olacaktır. Böyle bir yönetim sisteminin kurulabilmesi için devlet, işçi ve işveren kesimleri arasında iletişim ağının kurulması ve tüm kesimlerin aktif olarak iş güvenliği çalışmalarına katılması sağlanmalıdır.

## KAYNAKLAR

Arıcı, K. (1999), İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara, ss.1-53.

Bedük, A. (2011), Modern Yönetim Teknikleri, Ankara, Gazi Kitabevi, ss.82-83

BS 8800, (1996) "Guide to Occupational Health and Safety Management Systems", British Standardization Institute – BSI

Cervatoğlu, E. (2003), İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Bir Değerlendirme, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Ocak-Mart 2003, ss.23.

Çağlayan, Y - Kılınç, A. (2005), İş Güvenliği, İstanbul, Milli Eğitim Bakanlığı Devlet Kitapları Müdürlüğü 2.Baskı, ss.1.

ÇAM, O. ve ark. (2005), Anadolu Psikiyatri Dergisi, ss.213.

Demirbilek, S. (1999), Türkiye de Sağlık Hizmetleri, İzmir, İlkem Ofset, ss.1.

Devebakan, N. (2007), Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dr. Tezi, ss.34.

Ekmekçi Ö. (2005), 4857 Sayılı İş kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İş yeri Örgütlenmesi, İstanbul, ss.5.

Engin, O. (2005), İşletmelerde Güvenlik Kültürü Oluşturma Süreci, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, ss.10.

Ergül, M. (2006), İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Bursa, Martı Ajans, ss.11

Ertürk, M. (2011), İşletme Biliminin Temel İlkeleri, İstanbul, Beta Yayın,

ss.222-224.

Genç,N. (2005), Yönetim ve Organizasyon, Ankara, Seçkin Yayın, ss.31-89.

Kırtaş, N. (2014), İş Güvenliği uzmanlığı Eğitim Kitabı, İstanbul, ss.3-5.

Koç, H. –TOPALOĞLU, M. (2010), Yönetim Bilimi, Ankara, Seçkin Yayın, ss.26-251.

Mucuk,İ (2008), Modern İşletmecilik, İstanbul, Türkmen Kitapevi ss.128-129.

Odaman S. (2005), 4857 sayılı Yeni İş Kanunu Döneminde İş sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi, Mercek Temmuz 2005, ss.132-138.

OHSAS 18001, 1999, Occupational Health and Safety Management

Özdemir N.K. (2004/004), İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, ss.22

Özkılıç Ö. (2005), İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Ankara, Tisk Yayınları, ss.7-14.

Saruhan,S.C.-Yıldız,M.L. (2009), Çağdaş Yönetim Bilimi, İstanbul, Beta Yayın ss.21-22

Süzek, S. (2005), İş Hukuku, İstanbul, ss.664

Talas, C. (1990), Toplumsal Politika, Ankara, İmge Yayınevi, ss.192.

Toprak, O. (2004), İşçiden İş Kavramına Geçiş ve Değişikliğin Gizli İdeolojisi, TTB Mesleki sağlık ve Güvenlik Dergisi, Nisan-Haziran 2004, ss.9-12

TS 18001, (2008), İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri, Türk Standartları Enstitüsü – TSE, ss.2-13.

Tuncay, C. (2004), Avrupa Birliğinde Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Yayın No: 241 İstanbul, ss.28.

Vural, B. K. (1998), C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, ss.39.

[www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com](http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com)

Yiğit, A. (2005), İş güvenliği ve İş Sağlığı, İstanbul, Aktüel Yayınları, ss.3