

İŞ SAĞLIĞI
ve
GÜVENLİĞİ



HAP NOTLAR



İSG TARİHÇESİ

Herodotus
M.Ö.485-425

İlk kez işçilerin verimli olabilmesi için yüksek enerjili besin verilmesi gerektiği üzerinde durmuştur.



Gaius Plinius Secundus Plini
M.S.23-79

Çalışma ortamındaki tehlikeli toz- lara karşı çalışanların korunması amacıyla maske yerine geçmek üzere başlarına torba geçirmelerini önermiştir.



Hippokrates
M.Ö.370

İlk kez **kurşunun** zararlı etkileri üzerinde durmuş, aynı zamanda halsizlik, görme bozuklukları ve felçler ile **kurşuna maruziyet** arasında ilişki bulunduğuna dikkat çekmiştir.



Juvenal
M.S. 60-140

Demircilerin göz lezyonlarının iş- ten kaynaklandığını, sürekli ayakta durarak çalışanlarda varis oluşabileceğinden söz etmiştir.



Aristotel
M.Ö.-222

Koşucuların hastalıklarından söz etmiş, gladyatörler için özel diyet önermiştir.



Dioscorides

Zehirleri kökenine göre bitkisel, hayvansal ve mineral kaynaklı olmak üzere üçe ayırmış ve bu ayırım yüzyıllar boyunca kullanılmıştır.



Plato
M.Ö.254-184

Bazı esnaf ve zanaatkarların çalışma pozisyonlarından ileri gelen şekil bozuklukları ile ilgili bilgi vermiştir.



George Agricola
1490-1555

“De Re Metallica” adlı yapıtında, madencilerde ortaya çıkan hastalıkları tanımlamış, bunlara karşı korunma önlemlerini anlatmış, **toza karşı maden ocağının havalandırılmasından**, iş kazanlarından ve korunma yöntemlerinden söz etmiştir.





6331 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

- * Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve MİT Başkanlığının faaliyetleri.
- * Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.
- * Ev hizmetleri.
- * Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.
- * Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri. **UYGULANMAZ**

İSG HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ ŞARTLARI

- ** Kamu kurum ve kuruluşları hariç
- ** 10'dan az çalışanı bulunanlardan,
- ** Çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri

* 10'dan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin destekten faydalanmasına kim karar verir?

CUMHURBAŞKANI

İstihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenler sağlanan destekten 3 yıl süreyle faydalanamaz.

İSG HİZMETLERİNİ İŞVERENİN KENDİSİNİN VERMESİ

- * Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmalı yoksa Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamalı
- * **50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri** olmalı
- * İşe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.

T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

DENETİM İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

İŞ TEFTİŞ GRUP BAŞKANLIĞI

Ankara
İstanbul
İzmir
Adana
Bursa
Malatya
Erzurum
Samsun
Zonguldak
Antalya

ANA HİZMET BİRİMİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

ÖLÇÜM, ANALİZ, İNCELEME, ARAŞTIRMA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MERKEZİ (İSGÜM)

BÖLGE LABORATUAR ŞEFLİKLERİ

İstanbul
İzmir
Adana
Kayseri
Kocaeli
Zonguldak

EĞİTİM VE ARAŞTIRMA ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ



T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLERLER BAKANLIĞI

MERKEZ TEŞKİLATI (ALFABETİK)

1. Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü
2. Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı
3. Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı
4. Çalışma Genel Müdürlüğü
5. Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü
6. Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
7. Döner Sermaye Merkez Müdürlüğü
8. Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü
9. Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı
10. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü
11. Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü
12. İç Denetim Başkanlığı
13. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
 - a. Mevzuat İşleri Daire Başkanlığı
 - b. Piyasa Gözetim ve Denetim Daire Başkanlığı
 - c. Sektörel Risk Yönetimi ve İstatistik Daire Başkanlığı
 - d. Strateji Tanıtım ve Organizasyon Daire Başkanlığı
 - e. Yetkilendirme Daire Başkanlığı
 - f. Yönetim Hizmetleri Daire Başkanlığı
 - g. İSG Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü
 - h. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM)
14. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
15. Personel Dairesi Başkanlığı
16. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı
17. Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü
18. Strateji Geliştirme Başkanlığı
19. Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü
20. Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü

BAĞLI KURULUŞLAR

1. Ereğli Kömür Havzası Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Başkanlığı
2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (ÇASGEM)

İLGİLİ KURULUŞLAR

1. Devlet Personel Başkanlığı (DPB)
2. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR)
3. Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanlığı (MYK)
4. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)



ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ | INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

ILO 1919 yılında, Birinci Dünya Savaşı'na son veren **VERSAY ANLAŞMASI**'nda öngörülen "**MİLLETLER CEMİYETİ**" kapsamında kurulmuştur.

ILO Sekreteryası: Cenevre

1946 yılında BM'nin (Birleşmiş Milletler) uzmanlık kuruluşu olmuştur.

Kuruluşunun 50. Yılında NOBEL BARIŞ ödülü'nü almıştır.

ILO'nun dört stratejik hedefi bulunmaktadır:

1. Çalışma yaşamında standartların, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi
2. Kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatların artırılması
3. Herkes için sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi ve etkililiğinin artırılması
4. Üç taraflılığın ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi

Uluslararası Çalışma Konferansı:

Uluslararası çalışma standartları ve ILO'nun genel politikaları her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından belirlenir. Sıkça emeğin uluslararası parlamentosu olarak atıfta bulunan Konferans aynı zamanda belli başlı toplumsal ve çalışma yaşamına ilişkin konuların tartışıldığı bir forum durumundadır. ILO Yönetim Kurulu: Yönetim kurulu ILO'nun icra organı olup yılda üç kez Cenevre'de toplanır. Kurul ILO politikalarına ilişkin kararlar alır, onaylanmak üzere Konferansa sunulacak programı ve bütçeyi hazırlar. ILO, hükümet, işveren ve işçi temsilciliklerinin yer aldıkları üç taraflı tek BM kuruluşudur. Türkiye 1932 yılında üye olmuştur.

ILO'nun HEDEFLERİ:

- İstihdam sağlanması ve işsizliğin önlenmesi
- Maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi
- Uygun asgari ücret
- İşçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş kazalarına karşı korunması
- Çocukların, gençlerin ve kadınların korunması
- Yaşlılıkta ve maluliyette koruma
- Eşit işe eşit ücret
- Örgütlenme özgürlüğü
- Teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi, sürekli eğitim
- Sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması

ILO sözleşme: İlke ve kuralların belirlenmesinde temel araçtır. Uluslararası anlaşma niteliğindedir, ulusal politikaya yol gösterir ve onaylayan ülkeyi bağlar.

ILO tavsiye kararı: Sözleşmeyle eş zamanlı çıkarılan, onaylanması gerekmeyen, bağlayıcı olmayan ilke ve kuralların nasıl uygulanacağını açıklayan sözleşmeyi tanımlayan bir araçtır.

Türkiye

Temel Sözleşmeler: 8'inin tamamı

Yönetim Sözleşmeleri (Öncelikli): 4'ünden 3'ü

Teknik Sözleşmeler: 177 Sözleşmeden 48'ini onayladı.



6. Güvenli davranışlara yol gösterici gözlem ve geri bildirim vardır.
7. Davranış ve kişi temelli koçluk yolu ile etkin bir geri bildirim sağlanır.
8. Gözlem ve koçluk, sürece yönelik aktif ilgide anahtar bir yol oynar.
9. Benlik algısı, alt olma ve güvenliğe yönelik yetkilendirme vardır.
10. Vardiya güvenliği bir öncelik olmaktan ziyade bir değerdir.

Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli

Bu modelde güvenlik kültürüyle ilgili bütün kavramlar, normlar ve inançlar olmak üzere temelde iki başlık altında sınıflandırılmaktadır. Normlar; bireysel, etkileşimsel, örgütsel normlar olarak alt kategorilere ayrılmakta ve bu kategorilerin her biri kendi içinde alt bölümlere ayrılmaktadır. Diğer taraftan inançlar da, güvenlik kontrol edilebilirliği, kaza sebepleri, insan doğası gibi alt başlıklara ayrılmaktadır.

KAZA SEBEP TEORİLERİ		
1	Domino Teorisi	Kalitsal ve Sosyal Çevre Kişinin hatası Güvensiz hareket ve koşullar Kaza Yaralanma
2	İnsan Faktörü Teorisi	
3	Kaza-Olay Teorisi	
4	Kombinasyon Teorisi	
5	Epidemiyoloji	
6	Sistem Teorisi	

KAZALARIN TEMEL NEDENLERİ (4M)

- **Man (İnsan)**: Hatalara neden olan insan faktörü
- **Machine (Makine)**: Uygun olmayan koruyucusuz makine ve ekipman gibi fiziksel faktörler
- **Media (Ortam-çevre)**: Bilgi bilgilendirme çalışma metotları ve çevresel faktörler
- **Management (Yönetim)**: Yönetimsel faktörler

TEHLİKELİ HAREKETLER-DURUMLAR

TEHLİKELİ HAREKETLER (%88)

Tehlikeli hareket tamamen çalışanlara bağlı ve iş kazası yaptıran durumlardır (Kişinin bilgisizliği, tecrübesinin yetersizliği, dikkatsiz olması, o andaki psikolojik durumu, bana bir şey olmaz düşüncesi vb.

-Tehlikeli davranışa karşı her türlü teknik tedbir alınmışsa kaza ihtimali sıfır olacaktır.

- 1- Emniyetsiz çalışma (vaziyet alma)
- 2- Gereksiz şekilde hızlı çalışma
- 3- Emniyet donanımını kullanılmaz hale getirme
- 4- Alet ve makineleri tehlikeli şekilde kullanma
- 5- Emniyetsiz taşıma, yükleme, istifleme yapma
- 6- Tehlikeli yerlerde çalışma
- 7- Şaşırma, kızgınlık, üzgün olma, telaş, şakalaşma
- 8- KKD kullanmama

TEHLİKELİ DURUMLAR (%10)

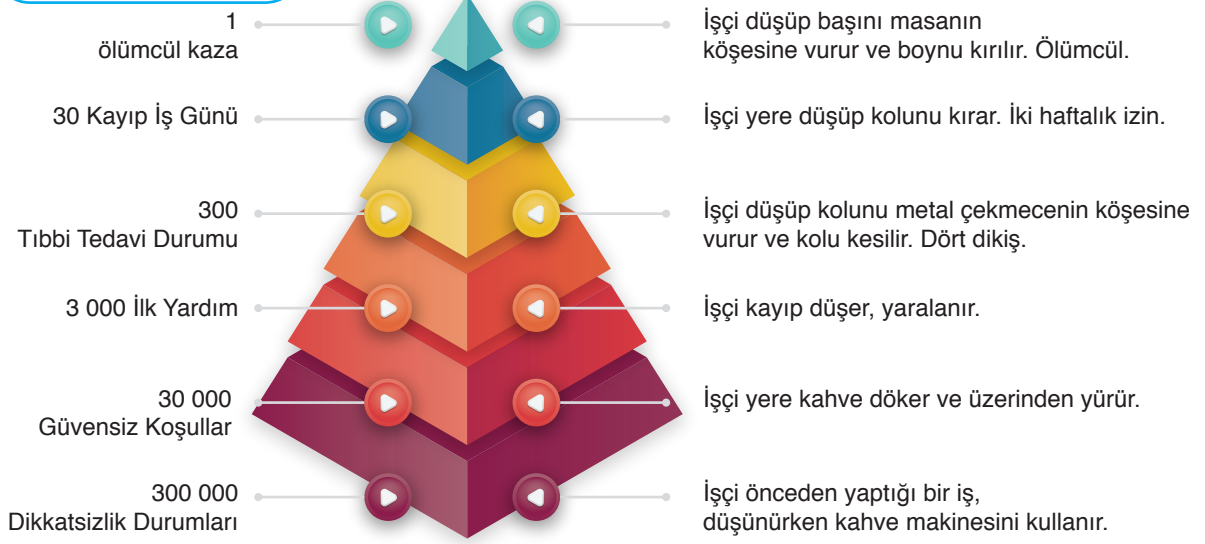
Tehlikeli durum ise daha çok işyerinin olumsuz şartlarına (kullanılan alet ve makinelerden gibi) çok az bir kısmı da çalışanlara bağlı durumlardır.

- Tehlikeli durumun olduğu biline bir ortamda çok dikkatli davranılır ve hiçbir riskli davranışta bulunmazsa kaza ihtimali de çok düşük olur.

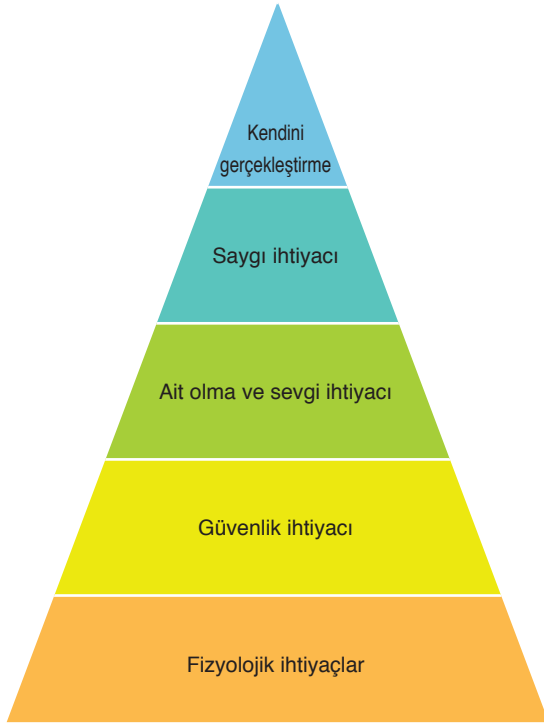
- 1- Kusurlu alet, makine, teçhizat kullanma
- 2- Emniyetsiz yapılmış alet-makineler
- 3- Yetersiz ve bakımsız bina, alet ve makine
- 4- Yetersiz ve/veya fazla aydınlatma
- 5- Yetersiz ve/veya havalandırma
- 6- KKD'lerin olmaması nedeniyle kullanmama
- 7- Emniyetsiz yöntem ve şartlar
- 8- Uygun olmayan KKD kullanma



KAZA PİRAMİDİ;



MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ



A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

- Sürekli hareket eder.
- Hızlı yürür.
- Hızlı yer.
- Hızlı konuşur.
- Sabırsızdır.
- İki şeyi aynı anda yapar.
- Başarıyı, miktarı ile ölçer.
- Rekabeti ölçer.
- Zaman baskısını hisseder.

B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

- Zaman ile ilgilenmez.
- Sabırlıdır.
- Eğlenmek için oyun oynar.
- Suçluluk duymadan dinlenir.
- Acelesi yoktur.
- İş bitirmek için zaman saplantısı yoktur.



İSG YÖNETİM SİSTEMLERİ



BAZI İSO STANDARTLARI

- ISO 9001 : Kalite Yönetim Sistemi
- ISO 14001 : Çevre Yönetim Sistemi
- ISO 13485 : Medikal
- ISO 17025 : Laboratuvar Akreditasyonu
- ISO 27001 : Bilgi Güvenliği
- ISO 22000 : Gıda Güvenliği Standartları