

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**OHSAS - İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ'NDE İNSAN
KAYNAKLARI'NIN YERİ ve ÖNEMİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Serenay ŞAHİN**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri**

Tez Danışman: Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN

EYLÜL - 2010

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OHSAS - İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ'NDE İNSAN
KAYNAKLARI'NIN YERİ ve ÖNEMİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Serenay ŞAHİN

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

Bu tez 23 / 09 / 2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Yılmaz Özkan

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Yrd. Doç. Dr. Tuncay Yılmaz

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Yrd. Doç. Dr. Hayrettin Zengin

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

23/ 09 /2010

Serenay ŞAHİN

ÖNSÖZ

“İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İnsan Kaynakları’nın Önemi ve Rolü” konusu, günümüzde organizasyonların devamlılığının sağlanmasında üzerinde durulması gereken bir konudur. Değişen ekonomik şartlarla birlikte işletmeler ayakta kalabilmek için diğer işletmelerle ve müşteri ihtiyaç ve istekleri ile yoğun bir şekilde rekabet etmektedir. Değişen müşteri istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için üretimini en düşük maliyetle yapmayı hedefleyen organizasyonlar için, iş kazaları ve meslek hastalıkları önemli ölçüde maliyet unsurudur. Bu konuda herhangi bir sorunun ortaya çıkması üretimin aksamasına ve maliyetin artmasına yol açmaktadır. Bu yüzden işletmeler özellikle bu konu üzerinde titizlik göstermektedir.

Organizasyonlar bu konu ile ilgili belirli kurallar oluşturmakta ve uygulamaktadırlar. Uygulama devresinde ise İnsan Kaynakları Yönetimi önem arz etmektedir. Çünkü bu çalışmaların denetlenmesi, uygulanması, aksaklıkların giderilmesi konularından İnsan Kaynakları Yönetimi sorumludur.

Bu çalışma ile ilk olarak İnsan Kaynakları’nın ne anlama geldiği daha sonra İnsan Kaynakları Yönetimi’nin ne olduğu açıklanmıştır. Yine bu kavramlarla birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği’ne de değinilmiş ve İnsan Kaynakları Yönetimi ile aralarındaki ilişki açıklanmıştır. Sonuç olarak ise, İnsan Kaynakları’nın uygulamada OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi’ne katkısının olup olmadığı ortaya koyulmuştur.

Yaptığım çalışmada, maddi ve manevi destekleriyle her zaman yanımda olan **Ailem’ e**, çalışmam süresince bana yardımcı olan tez danışmanım **Prof. Dr. Yılmaz Özkan’ a**, bilgileriyle ve manevi destekleriyle yanımda olan değerli hocalarım; **Prof. Dr. Ahmet Diken’e**, **Doç. Dr. Pir Ali Kaya’ ya**, **Öğr. Gör. Zerrin Fırat’ a**, **Öğr. Gör. Aysu Serdar’ a**, sonsuz teşekkürler ve sevgiler.

Serenay ŞAHİN

23/09/2010

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------------|
| ŞEKİL LİSTESİ..... | iv |
| TABLO LİSTESİ..... | v |
| ÖZET..... | vi |
| SUMMARY | vii |
| GİRİŞ..... | 1 |
| BÖLÜM 1: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ..... | 4 |
| 1.1. İnsan Kaynakları..... | 4 |
| 1.1.1. İnsan Kaynakları Politikası..... | 4 |
| 1.1.1.1. Vizyon..... | 4 |
| 1.1.1.2. Misyon..... | 4 |
| 1.1.1.3. İlke ve Değerler..... | 4 |
| 1.1.2. İnsan Kaynakları'nın Önemi..... | 5 |
| 1.2. İnsan Kaynakları Yönetimi..... | 5 |
| 1.2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Özellikleri..... | 7 |
| 1.2.1.1. Bireysel Gelişimi Sağlamak..... | 7 |
| 1.2.1.2. Kurum Amaçlarına Uyum..... | 7 |
| 1.2.1.3. Kurumsal Kültürün Yerleştirilmesi ve Paylaşılması... | 7 |
| 1.2.1.4. Çalışanların İlişkilerinin Yönetilmesi..... | 7 |
| 1.2.1.5. İş Görenler İle Kurumun Aynı Paydada Buluşması..... | 7 |
| 1.2.1.6. Örgütsel Değişme ve Gelişmenin Sağlanması..... | 7 |
| 1.2.1.7. Örgüt İçi İletişim ve Bilgi Akışı..... | 7 |
| 1.2.1.8. Toplumsal Dönüşümün Kişi ve Kurum Düzeyinde Gerçekleştirilmesi..... | 8 |
| 1.2.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Amacı..... | 8 |
| 1.2.3. İnsan Kaynakları Yönetiminde Temel İlkeler..... | 10 |
| 1.2.3.1. Verimlilik İlkesi..... | 10 |
| 1.2.3.2. İnsancıl Davranış İlkesi..... | 10 |
| 1.2.3.3. Eşitlik İlkesi..... | 10 |
| 1.2.3.4. Güvence İlkesi..... | 11 |
| 1.2.3.5. Açıklık İlkesi..... | 11 |

| | |
|--|-----------|
| 1.2.3.6. Gizlilik İlkesi..... | 11 |
| 1.2.3.7. Liyakat İlkesi..... | 11 |
| 1.2.3.8. Kariyer İlkesi..... | 12 |
| 1.2.3.9. Yönetici Yetiştirme İlkesi..... | 12 |
| 1.2.4. İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Kapsamı..... | 12 |
| 1.2.4.1. İnsan Kaynakları Planlaması..... | 13 |
| 1.2.4.2. İş Analizi ve İş Tanımları..... | 14 |
| 1.2.4.3. İş Gören Bulma ve Seçme..... | 14 |
| 1.2.4.4. İş Gören Eğitimi ve Kariyer Geliştirme..... | 14 |
| 1.2.4.5. Performans Değerlemesi..... | 14 |
| 1.2.4.6. İş Değerlemesi ve Ücretleme..... | 15 |
| 1.2.4.7. Endüstri İlişkileri..... | 15 |
| 1.2.4.8. Bilgi Sistemleri..... | 15 |
| 1.2.4.9. Özlük İşleri..... | 15 |
| 1.2.4.10. İş Sağlığı ve Güvenliği..... | 16 |
| BÖLÜM 2: İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ..... | 21 |
| 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı ve Çerçevesi..... | 21 |
| 2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı..... | 21 |
| 2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı..... | 22 |
| 2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Faydaları..... | 23 |
| 2.1.3.1. Çalışanlar Açısından Faydaları..... | 23 |
| 2.1.3.2. İşletmeler Açısından Faydaları..... | 23 |
| 2.1.3.3. Ülke Ekonomisi Açısından Faydaları..... | 24 |
| 2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi..... | 24 |
| 2.1.4.1. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi..... | 24 |
| BÖLÜM 3: OHSAS 18001 İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ SİSTEMİNDE İNSAN KAYNAKLARI'NIN YERİ ve ÖNEMİ ve FİRMA UYGULAMALARI..... | 41 |
| 3.1. İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği..... | 41 |
| 3.1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Arasındaki İlişki..... | 41 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi İçinde İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarının Özellikleri..... | 42 |
| 3.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ve Çalışanların Bilinçlendirilmesi..... | 43 |
| 3.2.2. Koruma İçin Gerekli Araç – Gereçlerin Belirlenmesi..... | 43 |
| 3.2.3. Üst Yönetimin Bilgilendirilmesi..... | 44 |
| 3.3. Firma Uygulamaları..... | 44 |
| 3.3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi..... | 44 |
| 3.3.2. Çalışmanın Yöntemi..... | 44 |
| 3.3.3. Çalışmanın Konusu ve Hipotez..... | 45 |
| 3.3.4. TOFAŞ Firma Tanıtımı..... | 45 |
| 3.3.4.1. Vizyon..... | 45 |
| 3.3.4.2. Politikalar..... | 45 |
| 3.3.5. ÇANAKKALE SERAMİK Firma Tanıtımı..... | 46 |
| 3.3.5.1. Vizyon..... | 47 |
| 3.3.5.2. Misyon..... | 47 |
| 3.3.5.3. Değerler..... | 47 |
| 3.3.6. AKPINAR SÜT ÜRÜNLERİ Firma Tanıtımı..... | 47 |
| 3.3.6.1. Vizyon..... | 48 |
| 3.3.6.2. Misyon..... | 48 |
| 3.3.7. ESKİŞEHİR DOĞUM VE ÇOCUK HASTALIKLARI HASTANESİ Firma Tanıtımı..... | 48 |
| 3.3.7.1. Vizyon..... | 49 |
| 3.3.7.2. Misyon..... | 49 |
| 3.3.7.3. Değerler..... | 50 |
| 3.3.8. Uygulama Soruları – Cevapları ve Değerlendirme..... | 50 |
| SONUÇ ve ÖNERİLER..... | 60 |
| KAYNAKLAR..... | 63 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 99 |

ŞEKİL LİSTESİ

| | |
|-------------------------------------|----|
| Şekil 1: PUKÖ Döngüsü | 27 |
| Şekil 2: OHSAS Sistemi | 31 |
| Şekil 3: Risk Analizi | 36 |

TABLO LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1: İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Temel İlkeler | 10 |
| Tablo 2: 2002 – 2008 Yılları Arası İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İle İlgili Sayısal Veriler | 19 |
| Tablo 3: Olasılık Değerleri | 35 |
| Tablo 4: Şiddet Değerleri | 35 |
| Tablo 5: Risk Değerleri | 35 |
| Tablo 6: Uygulama Sorusu 1 | 51 |
| Tablo 7: Uygulama Sorusu 2 | 52 |
| Tablo 8: Uygulama Sorusu 3 | 53 |
| Tablo 9: Uygulama Sorusu 4 | 54 |
| Tablo 10: Uygulama Sorusu 5 | 55 |
| Tablo 11: Uygulama Sorusu 6 | 56 |
| Tablo 12: Uygulama Sorusu 7 | 57 |
| Tablo 13: Uygulama Sorusu 8 | 58 |
| Tablo 14: Uygulama Sorusu 9 | 59 |

| | |
|---|--|
| Tezin Başlığı: “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği’nde İnsan Kaynakları’nın Önemi ve Rolü” | |
| Tezin Yazarı: Serenay ŞAHİN | Danışman: Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN |
| Kabul Tarihi: 23 / 09 /2010 | Sayfa Sayısı: vii (ön kısım) + 71 (tez) + 28(ekler) |
| Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi | Bilimsel Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi |
| <p>İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İnsan Kaynakları’nın Yeri ve Önemi, günümüz rekabet koşullarında önemli bir konudur. Bu konunun önem kazanmasında en büyük rol, yoğun rekabet şartları altında insana değer verilmesi ve bu şekilde maliyeti en aza indirmektir, yani iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak oluşabilecek maddi kayıpları en aza indirmektir.</p> <p>Bu çalışmanın araştırma problemi, İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarında İnsan Kaynakları’nın yeri ve önemini ortaya koymaktır.</p> <p>Anlatılmak istenen konularda veri edinilmesi, kaynak tarama yöntemi ve firma uygulamaları ile gerçekleştirilmiştir.</p> <p>Bu çerçevede İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İnsan Kaynakları Yönetimi’nin önemi şöyledir:</p> <ul style="list-style-type: none">- Herhangi bir kayıp olması durumunda ya da sistemin hızlı bir şekilde uygulanabilmesi için İKY’nin varlığı önemlidir.-Yükümlülükler eksik yapılırsa ya da yerine getirilmezse, sonuçları işçiler açısından sıkıntı yaratabileceği gibi, işverenler açısından da maddi kayıplara yol açmaktadır. Bu yüzden denetimin İKY tarafından yapılması önemli bir ayrıntıdır.-Sistemin gerekliliklerinin yerine getirilmesi firmaların etkin bir yönetime sahip olmalarına yardımcı olmaktadır. Bu da yine İnsan Kaynakları Yönetimi ile mümkündür.- Sistemin eğitimleri sürekli kılması sayesinde, firmalar da sürekli kendilerini geliştirmeyi başarabilmektedirler. | |
| Anahtar Kelime: İş Sağlığı ve Güvenliği, İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İnsan Kaynakları’nın Rolü | |

| | |
|---|---|
| Title of the Thesis: “The Role and Importance of Human Resources Within the Context of Occupational Health and Safety” | |
| Author: Serenay ŞAHİN | Supervisor: Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN |
| Date: 23 / 09 /2010 | Nu. of pages: vii (pre text) + 71 (main body)+ 28 (appendices) |
| Department: Labour Economics and Industrial Relations | Subfield: Human Resource Management and Industrial Relations |
| <p>The place and and importance of Human Resources within the context of Occupational Health and Safety is an outstanding matter in contemporary competitive environment. The two foremost roles that make imporatatn this matter are the given value to human under intense competition and minimisation of costs in this way, in other words avoiding financial losses that arise from occupational helath and safety.</p> <p>This study's research problem is to reveal the importance and place of Human Resources within the context of Occupational Health and Safety practices. Necessary data have been obtained by the methods of literature review and company applications.</p> <p>As a basic result, followings are found at the end of the study on Occupational Health and Safety in this context Human Resources Management:</p> <ul style="list-style-type: none">■ The Human Resources Management is necessary in cases of any loss or implementation of the system impetuously.■ The audition role of Human Resources Manegement is at peak. Because, any missing in exercise of duties could create difficulties for workers and lead to financial loses for employers.■ The fulfillment of the requirements of the system make possible for compaines to have an efficient management. It is also possible with Human Resources Management.■ Trainings that are requisities by sthe system itself also make companies manage to improve themselves constantly. | |
| Keywords: Worker Health and Occupational Safety, Human Resource Management, The Role of Human Resources Within the Context of Occupational Health and Safety | |

GİRİŞ

Değişen ekonomik koşullarla birlikte, çalışma hayatında da dönüşümler meydana gelmiştir. Özellikle çalışma ilişkileri alanında, iş görenler ve işverenler için, onların sorumluluklarını artıracak gelişmeler meydana gelmiştir. Bu gelişmeler ışığında, işletmeler hayatlarını devam ettirebilecekleri kaynaklara doğru yönelmişlerdir. Bu doğrultuda, 1950’li yıllarda başlayan çalışmalarla da, bunu sağlayabilecek tek kaynağın “insan” olduğu üzerinde durulmaya başlanmıştır. Bu düşünceden hareketle insan kaynağından en iyi ve en verimli şekilde faydalanmanın, işletmenin hayatının devamlılığı için en önemli etken olduğunun farkına varılmıştır.

Yaşanan bu değişimlerden sonra insana değer vermeye başlanmış ve insanın istek ve ihtiyaçlarının karşılanması en önemli konu haline gelmiştir. Bu durum ile birlikte, Personel Yönetimi sisteminin eksiklikleri fark edilmiş ve kalıplaşmış görevlerinin dışında insanın psiko – sosyal bir varlık olarak görülmesinin ve fonksiyonlarının buna göre değişmesinin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Böylece 1950’li yıllardan sonra İnsan Kaynakları Yönetimi’ne doğru bir geçiş süreci başlamıştır.

İnsan Kaynakları Yönetimi, çalışanların memnuniyetini ve huzurunu sağlayarak, organizasyonun da ihtiyaçlarını karşılayabilmeyi hedefler. Yani çalışan ile organizasyonu ortak paydada buluşturmayı amaçlar. Ortak paydanın da sağlanabilmesi için işletmenin üzerine düşen görevleri en iyi şekilde yapması gerekmektedir. Artık değişen koşullarla çalışan ihtiyaçları da değişim göstermiştir. Çalışanlar için artık tek motive edici araç “para” değildir. Bunun yanında çalışanlar, kendilerini güvende hissetmek, rahat ve huzurlu bir ortamda çalışmak, kendilerinin bu işletme için değerli birer varlık olduğunu görmek isterler. Bu da etkin bir yönetimle, hatta etkin bir İnsan Kaynakları Yönetimi ile olur. Bu yüzden işverenler için çalışanlarını kaybetmemek önemlidir. İşverenlerin çalışanlarını kaybetmemek konusunda üstüne düşen en önemli görevlerden biri de, onun sağlığını ve güvenliğini en üst düzeyde sağlamayı başarmasıdır. Yani en önemli konulardan biri de “İş Sağlığı ve Güvenliği” konusudur.

İş Sağlığı ve Güvenliği, çalışanları iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korumak, daha sağlıklı ve güvenli bir ortam yaratmaktır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkması ile hem çalışanın kendisi hem işletme hem de ülke maddi ve manevi zarar görmektedir. Bu yüzden bu alanda gerekli tedbirlerin alınması büyük önem teşkil etmektedir. Bu kazalardan ve hastalıklardan korunmak için işletmelerin uyguladıkları iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri bulunmaktadır. Yine dünyada ve Türkiye’de uygulanan sistemlerden biri de OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemidir. Bu sistemle organizasyonda hastalığa yol açacak ya da kazaya neden olabilecek riskler en aza indirilmeye çalışılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin ve kurallarının uygulanmasında ise organizasyon içinde görev üstlenen birimlerden biri de İnsan Kaynakları Yönetimi birimidir. İnsan Kaynakları Yönetimi’nin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili üstlendiği en önemli rol ise çalışanların eğitimler yoluyla iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçli hale getirilmesidir.

Birinci bölümde, İnsan Kaynakları Yönetimi kavramı altında, insan kaynaklarına vurgu yapılmış, insan kaynaklarının öneminden ve gerekliliğinden bahsedilmiştir. Daha sonra İnsan Kaynakları Yönetimi’ne değinilmiş ve bu yönetimin önemi, amacı, özellikleri, yerine getirmesi gereken görevleri, uygulanmasının gerekliliği ve uygulanmasının yararları, ilkelerinin ne olduğu üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde, İş Sağlığı ve Güvenliği’ne yer verilmiştir. Bu başlık altında, iş sağlığı ve güvenliği kavramları açıklanmış, önemine ve faydalarına değinilmiş ve yönetim sistemi olarak İş Sağlığı ve Güvenliği anlatılmıştır. Ayrıca yönetim sistemi başlığı altında, günümüzde uygulanmakta olan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim sistemi ele alınmıştır. Sistemin neden uygulandığına, öneminin ne olduğuna ve uygulanmasının faydalarının ne olduğuna değinilmiştir.

Üçüncü ve son bölümde ise, kısaca iş sağlığı ve güvenliği ve insan kaynakları yönetimi ilişkisi açıklanmıştır. Aralarında hangi konuda ilişki olduğu belirtilmiş ve İnsan Kaynakları Yönetimi içinde İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarının ne gibi özelliklerinin olduğu anlatılmıştır. Bu teorik açıklama ile birlikte OHSAS 18001 İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ sistemi ile İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ arasındaki ilişkiyi

açıklamak amacıyla 4 firmada sorulan sorulara cevapların verilmesine yönelik bir mülakat uygulaması yapılmıştır.

BÖLÜM 1: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

1.1. İnsan Kaynakları

Yöneticilerin örgüt amacına ulaşabilmesi için yararlandıkları kaynaklar para, personel, malzeme, yer ve zamandır. Bu kaynaklar içerisinde en önemlisi, en zor sağlanamı genel olarak “personel” olarak adlandırılan insan kaynağıdır (Açıklan, 1994: 10).

İnsan kaynakları kavramı, örgütteki bütün beşeri kaynakları, yani görevleri ne olursa olsun örgüt faaliyetlerinde yer alan bütün insanları kapsamaktadır (Dinçer, 2000: 261). Yani daha açık bir ifadeyle, üst, orta ve alt kademe yöneticiler, teknik personel, yardımcı işgücü (Ataol, Aldemir, Budak, 2001: 21), danışman olarak istihdam edilen personel, tam süreli ya da kısmi süreli çalışan personel, işçi ve memurlar ve diğer şekillerde istihdam edilen tüm personel örgütün insan kaynağını oluşturur (Dil, 2005: 2).

1.1.1 İnsan Kaynakları Politikası

Bir organizasyonun, İKY’ye ilişkin vizyon, misyon, ilke ve değerleri İnsan Kaynakları politikasını oluşturur. Bu politika, insan kaynakları fonksiyonlarının ne şekilde ele alınması gerektiğinin genel çerçevesini çizer ve bir anlamda insan kaynakları faaliyetlerinin anayasasını oluşturur (Bayraktaroğlu, 2002: 24).

1.1.1.1. Vizyon: İK vizyonu, organizasyon vizyonunun bir parçası olup, gelecekteki insan kaynakları yapısının ve fonksiyonlarının bugünden ön görülmesidir (Bayraktaroğlu, 2002: 25).

1.1.1.2. Misyon: Organizasyon vizyonunda belirtilen hedeflere ulaşmak için halihazırda üstlenilen görev ve yükümlülüklerdir. Yani vizyon amaç ise, misyon, bu amaca ulaştıracak araçlar veya kısa dönemli hedeflerdir (Bayraktaroğlu, 2002: 26).

1.1.1.3. İlke ve Değerler: Organizasyonun, vizyon ve misyonu gerçekleştirirken uyacağını beyan ettiği temel ilke ve değerlerdir. Bunlar vizyon ve misyona göre somut ve açık kurallardır ve politikanın esaslı kısmını oluşturmaktadır (Bayraktaroğlu, 2002: 26).

1.1.2. İnsan Kaynakları'nın Önemi

İnsan kaynakları yönetimi, örgütün rakiplerinin karşısında rekabet etme gücünü bulabileceği “insan kaynağının” yönetimi ile ilgilenmektedir. Örgütler, insan faktörü dışındaki diğer üretim faktörlerini (para, toprak, makine...) satın alabilir, ikame edebilir. Ancak insan kaynağı böyle kolay elde edilebilir bir faktör değildir.

Teknoloji ne kadar gelişirse gelişsin, örgütle personelin ikame edilmesi mümkün değildir. Başka bir ifadeyle, robotlar, cyborglar programlandıkları ölçüde insanların yapabilecekleri pek çok işi, insanlardan daha hızlı, daha güvenilir ve daha az hatalı yapabilirler. Ancak, robotların programlarını yapanların ve onları yönlendirenlerin de insanlar olduğunu unutmamak gerekir (Aykaç, 1999: 21 - 22). Bu yüzden İnsan Kaynakları Yönetimi hem çalışan hem de işveren için oldukça önemlidir.

Bilgi insanı olarak adlandırılan ve sayıları giderek artan işçilerin kişisel gelişimleri, başlı başına bir çalışma alanını oluşturmuştur. İnsan kaynakları yönetimi, tüm işçilerin hızlı bilgi artışının yol açtığı bilgi eskimesi ile başa çıkılmalarını sağlayacak kurumsal bir ortamın hazırlanmasını amaçlar. İşgücünün nitelik ve yapısının (mavi yakalı, beyaz yakalı gibi) değişmesiyle verimliliğin artırılması (Avar, 2006: 28), dolayısıyla işçilerin performanslarının geliştirilmesi ile ilgili, kendilerini aşmalarının sağlanmasına yönelik uygulamalar gerçekleştirilir (Ay, 2007: 6).

Çağımızda kamu ve özel ayrımı yapılmaksızın bütün kurum ve kuruluşların müşteri, rekabet, değişim ve yeniliğe ayak uydurmaları zorunludur. Bunu sağlayabilen tek kaynağın insan kaynağı olması, insan kaynağının örgüt için ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Aykaç, 1999: 22).

1.2. İnsan Kaynakları Yönetimi

Değişen ekonomik şartlarla işletmeler baş edebilmek için, artık rakiplerinin önüne geçmesini sağlayacak en önemli alana daha doğrusu bir kaynağa, yani “insan” a yönelmişlerdir. Bu değişimle organizasyonda yeniden yapılanmaya gidilmiş ve bunun sonucunda “eski endüstri ilişkileri” modelleri önemini yitirmiştir. Örgütlerin geliştirmeye çalıştıkları yeni misyon ve strateji hedefleri sonuç itibarıyla İKY’yi firma vitrinine sokmuştur (Büyüksulu, 1998: 86).

1970’li yıllarda başlayan İKY anlayışı, geleneksel “personel yönetimi” anlayışının uygulamadaki insanı algılama, anlama, yorumlamadaki daralmasına, bunalımına bir nefes aldirmıştı (Açıklalın, 2002: 9).

Örgüt, mal ve hizmet üretmek için oluşturulmuş bir tasarımıdır. Bu tasarımı hayata geçebilmesi, örgüt için belirlenen amaç ve hedeflerin gerçekleştirilebilmesi, insanın fiziksel veya düşünsel düzeyde katılımını gerektirir. Örgütler ayrıca mal ve hizmetleri, uygun yöntemleri kullanarak minimum maliyetle üretebilmeli, yani yapacakları işi doğru yapmalıdırlar (Yüksel, 1998: 1 – 2). İnsanın psiko – sosyal bir varlık olması üretim faktörleri içinde doğal olarak farklı bir yere ve öneme sahip olduğu tartışılmaz bir gerçektir. Bu düşünce doğrultusunda örgütlerdeki insan kaynağının yönetimi, büyük önem arz etmektedir (Kozak, 2004: 12).

İnsan Kaynakları Yönetimi; “Örgütün işlevlerini ve gayelerini yerine getirecek ve en fazla etkinliği sağlayacak bir tarzda üstün bir işgücünü kazanma, geliştirme ve koruma sanatıdır (Bingöl, 1990: 8). Bu bağlamda İnsan Kaynakları Yönetimi, firmanın amaçları doğrultusunda çalışanları, en verimli şekilde kullanmayı amaçlar. Bu amaçla istenen sadece iş gücünün yüksek performansa sahip olması değildir. Çalışanın iş doyumunu, hayat standardı, verimliliği de önem kazanmaktadır.

En geniş anlamıyla İnsan Kaynakları Yönetimi, çalışma yaşamına ilişkin olarak tüm süreçlerde rol oynayan doğru sayıda ve nitelikte personelin planlanmasından itibaren, işe girme, oryantasyon, eğitim, kariyer yönetimi, sağlık ve güvenlik yönetimi, performans ve ücret yönetimi, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi gibi işlev ve faaliyetleri kapsayan bir yönetim fonksiyonudur (Gürüz ve Yaylacı, 2004: 23).

Bu tanımları artırmak mümkündür, ancak tanımdan çok, İKY’ye biçilen rol ve fonksiyonlar daha önemlidir. 2000’li yıllara girerken kabul gören görüşe göre bir “yönetim felsefesidir.” Dinamik ve esnek bir hizmet anlayışını tüm örgüte yaygınlaştırma amacı gütmektedir (Demirkan, 2000: 25).

1.2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Özellikleri

1.2.1.1. Bireysel Gelişimi Sağlamak

İnsan Kaynakları Yönetimi günümüzde yaşanan hızlı değişme, gelişme ve bilgi artışının yol açtığı bilgi eskimesini önlemeye ve çalışanların bireysel gelişimini sağlamaya çalışır.

1.2.1.2. Kurum Amaçlarına Uyum

İnsan Kaynakları Yönetiminin amacı, kurumun amaçlarına başarılı bir biçimde ulaştırılmasıdır.

1.2.1.3. Kurumsal Kültürün Yerleştirilmesi ve Paylaşılması

İnsan Kaynakları Yönetimi, örgütsel ortam içinde çalışanların aralarındaki bağlılığın geliştirilmesi, kurumsal kültürün yerleştirilmesini sağlamaya çalışır. İnsan Kaynakları Yönetimi, kurumun sürekliliğini sağlayacak ortak amaçlar belirleyerek, çalışanlar arasında paylaşılan, kabul gören görüşler oluşturmaya, böylece kurumun kendine has değerleri ve normlarının oluşmasına zemin hazırlar.

1.2.1.4. Çalışanların İlişkilerinin Yönetilmesi

İnsan Kaynakları Yönetimi'nin uğraşı olan insan ilişkilerinin süreklilik arz etmesi somut olarak tanımlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu sürekliliğe bütünsel bir bakışla yaklaşarak her olayın kendi ortamı içinde ele alınması gereklidir. Dolayısıyla İnsan Kaynakları Yönetimi'nin temelinde insan ilişkilerinin yönetilmesi yer almaktadır.

1.2.1.5. İş Görenler İle Kurumun Aynı Paydada Buluşması

İnsan Kaynakları Yönetimi, iş görenler ile kurumun farklı beklentiler ve menfaatler değil, ortak hedefler etrafında buluşmalarını sağlamaya çalışır.

1.2.1.6. Örgütsel Değişme ve Gelişmenin Sağlanması

Örgütsel değişme ve gelişmenin lokomotifi, insan kaynağının değişime hazır ve istekli olmasıdır. İnsan Kaynakları Yönetimi bu konuda çalışmalar gerçekleştirir.

1.2.1.7. Örgüt İçi İletişim ve Bilgi Akışı

İnsan Kaynakları Yönetimi iletişimi, organizasyon içinde sağlıklı bir iletişimin gerektirdiği bilgi akışı sürecinin oluşturulması gereklidir.

1.2.1.8. Toplumsal Dönüşümün Kişi ve Kurum Düzeyinde Gerçekleştirilmesi

İnsan Kaynakları Yönetimi, bilgi toplumu, post – modern toplum, küreselleşme, iletişim toplumu vb. biçimlerde tanımlanan toplumsal dönüşümün kişi ve kurum düzeyinde gerçekleştirilebilmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirir.

1.2.2. İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Amacı

Organizasyonların amaçları organizasyon türüne göre değişmektedir. Özel organizasyonların temel amacı kar iken, kamu ve sivil organizasyonların temel amacı toplumun ortak gereksinimlerini karşılamak ve topluma hizmet etmektir. Özel organizasyonlar da mal ve hizmet üreterek toplumun ihtiyaçlarını karşılar ve topluma hizmet eder. Ancak, özel organizasyonların temel amacı kar sağlayıcı faaliyetlerde bulunmaktır. Her üç organizasyonun ortak amaçları ise “kalite” ve “verimlilik” ilkeleri yönünde faaliyette bulunmaktır. Bir örgütün, diğer maddi kaynakları ne kadar sağlam olursa olsun, insan kaynakları yeterli etkinliğe sahip değilse başarı ihtimali düşük olacaktır. Tatminsiz, başarı güdüsü düşük bir iş gücü ile verimlilik ve iş kalitesi hedeflerine ulaşmak mümkün değildir. Bu açıdan bakıldığında insan kaynakları yönetiminin iki temel amacı olduğu söylenebilir. Verimliliği artırmak ve iş hayatının niteliğini yükseltmek. İnsan Kaynakları Yönetimi iş gücü ile ilgili çeşitli ölçüleri kullanarak gerek verimlilik gerekse iş hayatının niteliği üzerinde olumlu gelişmelerin elde edilmesini sağlamaktır (Demir, 2006: 96).

İnsan Kaynakları Yönetimi'nin başlıca amaçları şu şekilde özetlenebilir:

1. İnsan Kaynakları politikasının temel ilkeleri ışığında işletmenin ihtiyaç duyduğu iş gören açığının belirlenmesi, bunların bulunması, seçilmesi ya da işe alınması; bu amaçla çeşitli test ve görüşme yöntemlerinin uygulanması sayesinde uygun olanlar ile olmayanların değerlendirilmesi (Özkan, 2006: 40).
2. Uygun görülen iş görenlerin işe başlamadan önce işin gereklerine alıştırılması amacıyla eğitimden geçirilmesi, işe yerleştirilmesi ve uyumun sağlanması (Demir, 2006: 96).
3. Değişen çalışma koşullarına ve çalışan ihtiyaçlarına uygun olarak eğitimlerin verilmesi ve bunların devamlılığını sağlamak.

4. İş görenlerin bir işten bir işe atanmaları, yeteneklerinin değerlendirilmesi, yükselmeleri, işten çıkarılmaları ve özlük hizmetlerinin yürütülmesi (Demir, 2006: 96).
5. En üstten en alta kadar bütün iş görenlerin ücret ve aylıklarının belirli bir sistem içinde düzenlenmesi, “eşit işe eşit ücret” ilkesi çerçevesinde iş analizleri, tanımları ve iş değerlemesi çalışmalarının gerçekleştirilmesi.
6. İşçi sendikaları ile sürekli ilişki kurulması, toplu sözleşmelerin düzenlenmesi, ücret, çalışma saatleri, kıdem tazminatı gibi ekonomik ve sosyal sorunların çözümlenmesi.
7. İş görenlere yönelik sağlık hizmetleri, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, dinlenme ve tatil imkanlarının hazırlanması, iş kazaları ve çalışma güvenliğine dönük önlemlerin alınması, lojman, kantin, taşıma, haberleşme kolaylıklarının sağlanması gibi çeşitli hizmet, teknik ve yöntemlerin uygulanması, denetlenmesi ve yönetici kesime danışmanlık yapılması.
8. Doğru insanları doğru işlerde istihdam etmek; böylece, iş için gerekli bilgi, beceri ve yeteneğe sahip kişileri seçmek ve bunları kendilerine en uygun birimlere ya da bölümlere yerleştirmek.
9. Çalışanların enerjilerini ve yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri bir ortam hazırlamak (Arı, 2007: 5).
10. Çalışanların performans değerlendirmelerini bilimsel ölçüler ve standartlar dahilinde yürütmek (Demir, 2006: 96 – 97).

Günümüz koşullarına uygun olarak insan kaynakları yönetiminin bazı sosyal amaçlara yöneldiği de dikkati çekmektedir. Örneğin kadın iş gücünün sayısındaki artış nedeniyle çocuk bakımı, hamilelik ve analık programlarının düzenlenmesi, iş gücünün yaşlanmasından dolayı yaşlı iş gücünden daha iyi yararlanmanın sağlanması gibi yeni amaçların benimsendiği görülmektedir (Arı, 2007: 6).

1.2.3. İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Temel İlkeler

Tablo 1: İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Temel İlkeler

| | | |
|---------------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| Verimlilik İlkesi | Güvence İlkesi | Liyakat İlkesi |
| İnsancıl Davranış İlkesi | Açıklık İlkesi | Kariyer İlkesi |
| Eşitlik İlkesi | Gizlilik İlkesi | Yönetici Yetiştirme İlkesi |

1.2.3.1. Verimlilik İlkesi

Verimlilik ilkesi, iş görenin fiziksel ve düşünsel gücünden en yüksek düzeyde yararlanmayı ve elde edilen verimli çalışma temposunu sürekli kılmayı amaçlar. Hedef, çalışanların, işe alımla başlayan ve çalıştığı tüm süre boyunca devam eden süreçte, yetenek, bilgi, beceri, yaratıcı ve yapıcı gücünden en üst düzeyde verimliliği sağlamaktır (Kaptan, 2007: 67).

1.2.3.2. İnsancıl Davranış İlkesi

İnsan sosyal bir varlıktır. Gruplar halinde yaşar, bilinçli insan kendine karşı sorumlu olduğu gibi, bir bireyi olarak ailesine, üretimde bulunduğu işletmesine, ulusuna, tüm insanlığa ve doğaya karşı sorumludur. İnsan doğanın, yaşamın temel unsurudur. Örgütler için de üretimin faktörlerinin en önemli girdisi olan insandır. Önemli başarıların sırrı, ekonomik amaçlarla sosyal ve insancıl amaçların birlikte kullanılmasında yatar. Bu nedenle, örgüt içinde insanın gelişimini sağlayacak, eğitim, yetki devri, iletişim, motivasyon uygulamalarına önem verilmelidir.

İnsan kaynakları yöneticileri, firmanın önceden belirlediği, görev ve vizyonu gerçekleştirebilmesi için, insan ilişkilerini ön plana çıkarmalıdır (Kaptan, 2007: 67).

1.2.3.3. Eşitlik İlkesi

Çalışan elemanlar arasında dil, ırk, cinsiyet, düşünce, inanç ve din ayrılığı gözetmeksizin İnsan Kaynakları Yönetimi'nin her aşamasında eşitlik ilkesine uygun ve yansız bir tutum takınılması gerekir. Özellikle işe alma ve işte ilerleme konularında

fırsat eşitliği tanınmalı, personelin beceri, bilgi, kişilik ve yeteneklerinin dışında başka ölçütlere yer verilmemelidir (Sabuncuoğlu, 2000: 18).

1.2.3.4. Güvence İlkesi

Genellikle çalışanlar hizmet güvenliği arar, ağır bir kusur işlemedikçe işini, statüsünü ve bunlara bağlı diğer haklarını yitirmeyeceğinden emin olmak ister. Her an işini kaybetme korkusu içinde bulunan bir kimseden verimli bir hizmet beklenemeyeceğinden çalışana güven içinde bir çalışma ortamı hazırlanmalıdır (Dil, 2005: 14).

1.2.3.5. Açıklık İlkesi

İnsan Kaynakları politikasının başarısı büyük ölçüde açıklık ilkesine bağlıdır. Gerek İnsan Kaynakları politikasının tasarımı gerekse uygulamasında personelin destek ve katkısı ancak ve ancak açıklık ilkesinin benimsenmesiyle gerçekleştirilebilir. Açıklık ilkesinin uygulanması daha çok yazılı bilgiler ya da sözlü açıklamalar ile gerçekleşir. Bu amaçla, işletme gazetesi, afişler, el kitapları, her elemanın rolünü belirleyen ve İnsan Kaynakları politikasını yorumlanmasına yardımcı olan toplantılar ve diğer yayın araçları kullanılabilir (Yüksel, 1998 : 22).

1.2.3.6. Gizlilik İlkesi

Muhasebe ve personel işlerinde belirli konularla sınırlandırılmak koşuluyla uygulanabilir. İnsan Kaynakları bölümünde her iş görene ait bir dosya vardır. Bu dosya iş görenin kimliğini, özlük haklarını, sosyal ve eğitsel durumunu ve genellikle her yıl yapılan kişisel değerlendirme belgelerini kapsar. Bu belgeler gizli tutulmalıdır (Demir, 2006: 102 – 103).

1.2.3.7. Liyakat İlkesi

Bu ilke bir görevi başarı ile yapabilme gücünü belirtir. Sözcük anlamı uygunluk, elverişlilik ve yeterlilik demektir. Geniş anlamda, etkili ve verimli bir personel sisteminin kurulmasına olanak sağlayan kural ve uygulamalar bütünüdür. Dar anlamda ise, belli bir göreve en uygun kişinin getirilmesini belirtir. “Adama göre iş değil, işe göre adam” deyişi bu sistem için uygundur (Dil, 2005: 14).

1.2.3.8. Kariyer İlkesi

En geniş anlamıyla kariyer, seçilen bir iş yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla saygınlık, erk ve prestij elde etmektir. Kariyer ilkesi, değişik ülke ve sistemlerde işe ya da kişiye önem verme biçimine göre ayrılır. Pozisyon ya da kadro sistemi denilen işe yönelik kariyer sisteminde temel amaç, bireyin belirli bir göreve uydurulmasıdır. Giriş sınavları, genel bilgi ve yeteneğe değil, kişinin atanacağı görevin gerektirdiği özel bilgi, beceri ve deneyimlere dayanır. Rütbe sistemi diye adlandırılan kişiye yönelik kariyer sisteminde, görevden çok o görevi üstlenecek kişi önem kazanmaktadır. Kişi belirli bir özel görev için değil, belli bir meslek ya da uğraş alanı için işe alınır. Örneğin Öğretim üyeliği, askerlik...

Kadro Sistemi ---- Alt düzeydeki işler

Rütbe Sistemi ---- Üst düzeydeki mesleki ve yönetsel hizmetler

Yetenekli kişilere örgütte kariyer yapma fırsatı tanınırsa, onları örgütte sürekli tutabilmek ve etkinliği artırabilmek mümkün olur (Yüksel, 1998 : 22).

1.2.3.9. Yönetici Yetiştirme İlkesi

Her yönetici görevini geçici ya da sürekli olarak yerine getirebilecek bir ast yetiştirmelidir. Uygulamada bir yönetici istifa ettiğinde, yükseldiğinde ya da hastalandığında yerini dolduracak birisini bulmakta zorlanabilir. Yetki devri evrensel bir örgütlenme ilkesi olmakla beraber üstler bunu bir tehdit unsuru olarak algılamaktadır. Üstlerin bu korkulara kapılmamaları, daha üst görevlere teşvik edilmeleri, devredilen görevin kapsamının genişletilerek ast ile üst arasında teşvik edilmeleri, devredilen görevin kapsamının genişletilerek ast ile üst arasında görev farklılıklarının oluşturulması vb. ile aşılabılır (Demir, 2006: 102 – 103).

1.2.4. İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Kapsamı

İnsan kaynakları yönetiminin kapsamı içindeki temel amaç insan gücünü verimli bir şekilde çalıştırmaktır. İşletmede yapılan tüm işlerin etkinliği ve verimliliği çalışan personelin nicelik ve niteliğine bağlıdır. Faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde kullanılacak personelin temini dahil olmak üzere, iş görenlerin sorunlarının çözümünde etkili yol ve yöntemleri içeren, bütün bu eylemleri kapsamına alan bir işlemdir (Kaptan, 2007: 46).

İnsan kaynakları yönetimi, eleman ihtiyacının belirlenmesi, eleman ilanlarının yapılması ve uygun elemanların seçilerek kurum kültürüne alıştırılmalarından (Özkan, 2006: 43), iş görenlerin motivasyonu, performans değerlendirilmesi, çatışmaların çözümü, bireyler ve gruplar arası ilişkilerin ve iletişimin sağlanması, yeniden yapılanma, sağlıklı bir kurumsal iklimin oluşması, biz duygusunun gelişmesi, çalışanların eğitimi ve gelişmesine kadar birçok uygulamayı kapsamaktadır (Fındıkçı, 1999: 13).

İnsan kaynaklarının kapsadığı bu konular çerçevesinde üstlendiği işlevler ise şöyledir:

1. İnsan Kaynakları Planlaması
2. İş analizi ve iş tanımları
3. İş gören bulma ve seçme
4. İş gören eğitimi ve kariyer geliştirme
5. Performans değerlemesi
6. İş değerlemesi ve ücretleme
7. Endüstri ilişkileri
8. Bilgi sistemleri
9. Özlük işleri
10. İş sağlığı ve güvenliği

1.2.4.1. İnsan Kaynakları Planlaması

Planlama, geçmiş kayıt ve verilerin gözden geçirilmesi yoluyla bugünkü durumu belirleme ve gelecekte ulaşılması ümit edilen durumun belirtilmesini öngörür (Hesapçıoğlu, 1994: 1). Bununla birlikte üretimin temel girdilerinden insan kaynaklarının en iyi kullanımının gerçekleşmesini sağlar (Dil, 2005: 21 – 22). Çünkü planlama ile geleceğe yönelik amaçlar ve stratejiler belirlenir ve bu da en az mevcut problemlerin çözümü kadar önemlidir. Buradaki amaç, gerek duyulan insan kaynağının etkin bir kariyer planlama ile giderilmesini sağlamaktır (Kozak, 2001: 20). Herhangi bir örgütün uzun vadeli başarısı, doğru zamanda doğru işlerde doğru insanların olmasına bağlıdır.

1.2.4.2. İş Analizi ve İş Tanımları

İK' nin alt yapısını iş analizi ve tanımları oluşturur. İşletmede yapılan işler ayrı ayrı ve ayrıntılı biçimde incelenir, işin özellikleri ortaya konur ve formlar üzerinde tanımlar yapılır. Organizasyonda çalışanlar için gerekli olan bilgiler, görevler ve sahip olunması gereken beceriler sistemleştirilir.

1.2.4.3. İş Gören Bulma ve Seçme

Yeni kurulan bir işletmede her göreve; kurulmuş olup da geliştirilip genişletilen işletmelerde yeni açılan pozisyonlara; böyle bir gelişme ve genişleme olmadığı halde de boşalan görevlere uygun personel adaylarını bulmak için girişilen eylemler iş gören bulma işlevi olarak adlandırılır (Aşkun, 1982: 28). İşe alma süreci, şimdi ve gelecekte, hangi adayın organizasyona en fazla uygun olabileceğini öngörme ile ilgilidir.

İnsan kaynakları bulunduktan sonra, yapılması gereken aranan niteliklere sahip kişilerin uygun oldukları pozisyonlara yerleştirilmesi işlemi gerçekleştirilir. Personel seçiminde kullanılan temel ölçüt; açık olan işin gerekleri = adayın nitelikleri şeklinde gösterilebilir (Geylan, 2002: 83).

1.2.4.4. İş Gören Eğitimi ve Kariyer Geliştirme

İşletme içi ve dışı eğitim programları ve kariyer gelişim planları hazırlanır ve uygulanır. İnsan Kaynakları eğitimi, çalışanı şimdiki işleri için hazırlar ve mesleki gelişimine yardımcı olur (Geylan, 2002: 120). Ayrıca bireylerin bilgi eskimesini önlemek amacıyla eğitim ve gelişimlerini sağlar (Sabuncuoğlu, 2000: 9).

1.2.4.5. Performans Değerlemesi

Performans değerlendirmesi, birey yeteneklerinin işin nitelik ve gereklerine ne ölçüde uyup uymadığını araştıran ya da işteki başarısını saptamaya çalışan objektif analizler ve sentezlerden oluşmaktadır. Daha kısa bir deyişle, çalışanın işinde sağladığı başarı ve gelişme yeteneğinin sistematik değerlemesidir (Yılmaz, 2006: 40). Performans değerlendirmenin kim ya da kimler tarafından yapılması konusunda çok değişik seçenekler mevcuttur. Çalışan; yöneticileri tarafından, takım arkadaşlarınca, astları tarafından, bilgi sistemi yardımı ile veya müşteriler tarafından değerlendirilebilir(Sabuncuoğlu, 2000, 160-162).

1.2.4.6. İş Değerlemesi ve Ücretleme

İş değerlemesi, bir işin diğer işlere göre değerini belirlemek için biçimsel ve sistematik olarak karşılaştırılmasını içerir. Doğal olarak örgütsel amaçlara en fazla katkıyı sağlayan iş, diğer işlere göre daha önemlidir ve daha fazla ücrete layıktır. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde en fazla katkıyı yapan işe daha çok ücretin ödenmesi, eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasının özüdür (Kaptan, 2007: 54).

Ücret, bireyin kuruluşa sunduğu uzmanlık becerilerinin ve enerjisinin takdir edilen bedelidir. Üretime katılan emeğin bedeli olarak tanımlanabilen ücret, kuruluş ve çalışanların insan kaynakları faaliyetleri içinde en duyarlı oldukları uygulamaların başında yer almaktadır (Aydın, 2007: 102). Ücretleme, bu farklı grupların beklentilerini ortak bir noktada kesiştiren faaliyetlerin bir sentezi olarak tanımlanabilir. Bir bakıma, işletmenin ekonomik koşullarını çok fazla zorlamadan, fakat iş gören tatmin ve motivasyonunu sağlayacak ve sonuçta verimlilik ve kaliteli üretimi gerçekleştirecek bir ortak noktayı yakalamak amaçlanır (Sabuncuoğlu, 2000:209).

1.2.4.7. Endüstri İlişkileri

Sendikalarla yapılan görüşme sonucu ücret ve diğer sosyal konularda uzlaşmaya varılması ve nihayet toplu sözleşmelerin düzenlenmesi konusunu kapsamaktadır.

1.2.4.8. Bilgi Sistemleri

İşletmelerin büyümesi, küreselleşme vb. ile İnsan Kaynakları'nın giderek karmaşıklaşması nedeniyle işlerin daha düzenli ve sistematik olarak yürütülmesi ve izlenmesi açısından bilgi destek sistemlerinden geniş olarak yararlanılır.

1.2.4.9. Özlük İşleri

İnsan kaynakları bölümünde destek hizmeti şeklinde bir takım bürokratik işlemler gerçekleştirilir. Personel şefliği, Özlük işleri şefliği, Sosyal işler, İdari işler gibi isimlerle İnsan kaynakları bölümüne bağlı çalışan bu bölümlerin gerçekleştirdiği işlemleri aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz;

- İşe giriş işlemleri; işe giriş belgelerinin tanzimi, hizmet sözleşmelerinin hazırlanması ve takibi, SGK bildirgelerinin hazırlanması, sicil dosyalarının takibi işlemleri,
- İşten çıkış işlemleri; sözleşmenin feshi, kıdem ve ihbar tazminatları, emeklilik işlemleri,

-Çalışma düzeninin organizasyonu; izinler, çalışma saatleri, fazla mesai disiplin işlemleri,

-İdari ve sosyal işler; mutfak işleri, güvenlik, temizlik, bakım onarım, taşıma servisleri, iletişim ve sekreteryaya, sportif faaliyetler, lojman tahsisleri, kantin hizmetleri, sağlıkla ilgili vizite işlemleri olarak sayılabilir (Kaptan, 2007: 56 – 57).

1.2.4.10. İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışanların sağlık ve güvenlik açısından, özellikle iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı koruma altına alınmasına ilişkin çalışmalara yer verilir (Demir, 2006: 81 – 82). İşyerinde çalışanların fiziksel olarak çok iyi düzenlenmiş bir yere sahip olması koruma işlevinin temel hedefidir. Son yıllarda İnsan kaynakları departmanı bu alanda büyüyen bir sorumluluk almıştır. Günümüzde sağlık ve güvenlik yönetimi birçok disiplinden oluşan uzmanların görüşlerini gerekli kılan karmaşık bir faaliyettir. Endüstriyel hijyen, meslek hekimliği, psikoloji ve güvenlik mühendisliği bu uzmanlıklardan bazılarıdır. Bununda ötesinde sağlık ve güvenlik yönetimi günümüzde fiziksel şartların ötesinde bir anlam ifade etmektedir. Çalışanların zihinsel ve duygusal olarak iyileştirilmesini kapsamaktadır ve toplumu kirlilikten ve zehirli maddelerden arındırmaya çalışan bir katılımı gerekli kılmaktadır. Sağlık ve güvenlik yönetimi bir organizasyonun zorlayıcı etkilere karşı bir yanıttır. Bunların temeli sosyal ve insancıl sorumluluk duygusuna dayanır (Sabuncuoğlu, 2000:262).

1.2.4.10.1. İş Kazası

Bilinen anlamı ile iş kazası, herhangi bir kasıt söz konusu olmaksızın, beklenilmeyen, kendiliğinden oluşan, sonuçları tahmin edilemeyen ve istenmeyen olaydır.

Bu tanımdan sonra, bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için;

- Aniden olması
- İstek dışı meydana gelmesi
- İhmal, dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ehliyetsizlik sonucu olması
- Olayın işle ilgili olması
- İşyerinde veya iş yeri ile bağlantılı şekilde meydana gelmesi

Sonuçta maddi ya da manevi kayıplara yol açması (Ali, 2001: 237 – 238)

1.2.4.10.2. Meslek Hastalığı

İşçilerin, işverene bağımlı olarak yani onun emir ve direktifleri çerçevesinde çalışmaktayken işin niteliğine veya yürütme şartlarına göre tekrarlanan, dıştan gelen bir nedenin etkisiyle ortaya çıkan bedensel veya ruhsal rahatsızlıktır. (Gerek, 1996: 28)

1.2.4.10.3. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri

İhtiyaçların karşılanması ve kar elde etme düşüncesiyle üretimlerine devam eden organizasyonlar, bu ihtiyaçların giderilmesi ve karlılığın sağlanması için, sahip oldukları kaynakları kullanabilecek iş görenlere ihtiyaç duyarlar. İş görenler, işte bu üretimi gerçekleştirmeleri sırasında, çeşitli etmenlerle iş kazaları geçirebilirler ya da meslek hastalıklarına maruz kalabilirler. İş kazalarının meydana gelme sebeplerini 2 grupta toplayabiliriz (Hatipoğlu, 2006: 19):

İnsani faktörler:

--- Kişisel Nedenler:

- Yaş, cinsiyet, eğitim, deneyim,
- Duygusal durum,
- Kazalara açık durum: görme ve duyma kusuru, anksiyete, depresyon, üzüntü, deneyimsizlik, hipertansiyon,
- Yeteneklerin geçici olarak zarar görmesi, örneğin, yorgunluk, uykusuzluk, alkol, tütün, sakinleştirici analjezikler ilaçların kullanılması ile reaksiyon yeteneğinin zayıflaması, tepki hızının uzaması gibi (Türkoğlu, 2006: 29 – 30)

--- Fizyolojik Nedenler:

- Fizik yorgunluk-kas yorgunluğu,
- Fizyolojik yorgunluk-uyku düzeninin bozulması (Biçer, 2007: 26 – 27)

--- Psikolojik Nedenler:

- Zeka düzeyi,
- Özel yetenekler,
- Psikolojik yorgunluk,
- Algı hızı,
- İş tatminsizliği,
- Güvensizlik,

- Aşırı sevinç, keder, gerginlik, sıkıntı gibi duygular içinde olmak (Hatipoğlu, 2006: 21).

Cevresel faktörler:

- Aşırı iş yükü,
- Eğitim yetersizliği,
- Makinelerin bakımsızlığı,
- Çalışma saatleri,
- Fizik faktörler: gürültü, ısı ışık, radyasyon vb,
- Kişisel korunma araçlarının kullanılmaması (Gerek, 1996: 24 – 25).

Meslek hastalıklarının meydana gelme sebepleri ise (Çoban, 2006: 46 – 47 – 48),

Fiziksel nedenli meslek hastalıkları:

- Gürültü
- Yüksek ısı
- Düşük ısı
- Radyasyon

Kimyasal nedenli meslek hastalıkları:

- Metaller
- Gazlar
- Pestisidler
- Solventler

1.2.4.10.4. Türkiye’de 2002 – 2008 Yılları Arası Meydana İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sayısal Verileri

Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler; bir yandan insan refahına hizmet ederken, öte yandan insan hayatı ve çevre için tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Sanayileşme çabası içerisinde olan ülkemizde sanayileşme ve teknolojik gelişmeler, işletmelerdeki üretim faaliyetlerini ve kârlılığını artırırken, üretim sırasında, gerekli önlemlerin alınmaması ya da alınan önlemlere uyulmamasının sonucu, çalışanların sağlığını ve yaşamını tehdit eden iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısında artışlar meydana gelmektedir. Sonuçları itibariyle insan hayatını ve sağlığını tehdit eden bu gelişmeler işletme, toplum, ülke ve tüm insanlık için önemli bir maliyet unsuru olarak verimliliği

ve kârlılığı doğrudan etkilemektedir. (Türkoğlu, 2006: 15) Aşağıdaki tabloda da, bu gelişmelerin yaşandığı yıllardan bazıları için iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısal verileri verilmiştir.

Tablo 2: 2002 – 2008 Yılları Arası İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İle İlgili Sayısal Veriler

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Aktif sigortalı sayısı | 6.563.187 | 6.750.460 | 6.952.848 | 7.651.705 | 8.582.395 | 9.198.398 | 9.574.873 |
| İş kazaları sayısı | 72.344 | 76.668 | 83.830 | 73.923 | 79.027 | 80.602 | 72.963 |
| Meslek hastalıkları sayısı | 601 | 440 | 384 | 519 | 574 | 1.208 | 539 |
| Toplam | 72.945 | 77.108 | 84.214 | 74.442 | 79.601 | 81.810 | 73.502 |
| İş kazası ölüm sayıları | 872 | 810 | 841 | 1072 | 1592 | 1043 | 865 |
| Meslek hastalığı ölüm sayıları | 6 | 1 | 2 | 24 | 9 | 1 | 1 |
| Toplam | 878 | 811 | 843 | 1096 | 1601 | 1044 | 866 |

Kaynak: www.sgk.gov.tr

Ülkemizde **2002** yılında, 72.344 iş kazası ve 601 meslek hastalığı meydana gelmiş ve meydana gelen iş kazalarının 872'si ve meslek hastalıklarının 6'sı ölümlerle sonuçlanmıştır. **2003** yılında, 76.668 iş kazası ve 400 meslek hastalığı meydana gelmiş ve meydana gelen iş kazalarının 810'u ve meslek hastalıklarının 1'i ölümlerle sonuçlanmıştır. **2004** yılında, 83.830 iş kazası ve 384 meslek hastalığı meydana gelmiş ve meydana gelen iş kazalarının 841'i ve meslek hastalıklarının 2'si ölümlerle sonuçlanmıştır. **2005** yılında, 73.923 iş kazası ve 519 meslek hastalığı meydana gelmiş ve meydana gelen iş kazalarının 1072'si ve meslek hastalıklarının 24'ü ölümlerle sonuçlanmıştır.

2006 yılında, 79.027 iş kazası ve 574 meslek hastalığı meydana gelmiş ve meydana gelen iş kazalarının 1592'si ve meslek hastalıklarının 9'u ölümlerle sonuçlanmıştır. **2007** yılında, 80.602 iş kazası ve 1208 meslek hastalığı meydana gelmiş ve meydana gelen iş kazalarının 1043'ü ve meslek hastalıklarının 1'i ölümlerle sonuçlanmıştır. Son olarak **2008**

yılında ise, 72.963 iş kazası ve 539 meslek hastalığı meydana gelmiş ve meydana gelen iş kazalarının 865'i ve meslek hastalıklarının 1'i ölümlle sonuçlanmıştır.

BÖLÜM 2: İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı ve Çerçevesi

2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı

Sağlık ve emniyet, iyi iş koşullarının yer alabildiği bir organizasyonda spesifik alanlardır. Bir işletmede bir kısım çalışan ergonomi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kalıcı güvence ararken, diğer kısım ekonomik kaygılar içerisindedir(Oliveira, 2002: 3857- 3866).

İş sağlığı ve güvenliği kavramlarına yönelik sayısız tanım bulunmaktadır ancak en geniş ve uygun kapsamıyla ILO ve WHO tarafından yapılan tanım kullanılmaktadır. Bu tanıma göre; “İş ile ilgili azami fiziksel ve zihinsel sağlığı kolaylaştırıcı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının kurulması, sürdürülmesi ve işin, işyerinin ve çalışanların fiziksel ve ruhsal durumlarını dikkate alacak şekilde düzenlenmesi konusunda işçi, işveren ve işçi/işveren temsilcilerinin bilgilendirilmesi” İSİG olarak değerlendirilmiştir (Güvercinci, 2005: 29).

Diğer tanımlara bakacak olursak, “İşçi sağlığı, çalışanın çalışma ortamında, araç gereçlerden doğabilecek tehlikelerden ve ya risklerden arınmış ya da minimum seviyeye inmiş” olmasını ifade eder (Güçlü, 2007: 7).

İş Sağlığı ve Güvenliği; çalışanları ilgilendiren bu kavramlara verilen önem, ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle, toplumlar ve toplumu oluşturan bireylerin eğitim, kültür ve bilinç düzeyleriyle doğrudan ilintilidir. Sanayileşmesini tamamlamış, gelişmiş ülkelerde bu sorun büyük ölçüde çözülmüştür. Toplumun tüm bireylerinin yararlandığı endüstrileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini çalışanlara ödetmeme endişesi çağdaş toplumların başlıca amaçlarından birini oluşturur(Süzek, 2005: 610). Ancak, bilim ve teknolojiye geri kalmış, sanayileşmesini tamamlayamamış ve demokrasi kültürü gelişmemiş, sanayici, eleştiri, öneri ve denetim sistemlerinin gelişmediği bizim gibi ülkelerde çalışanın sağlığı ve güvenliğinin kar amacının önüne geçmesi beklenemez(Güngör, 2008: 43).

Tüm dünyada, özellikle ülkemiz gibi sanayileşme ve teknolojik gelişme aşamasındaki ülkelerde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar çalışanların sağlığını etkilediği gibi iş verimini de önemli ölçüde etkilemektedir.

Günümüzde giderek hızlanan teknolojik gelişme, iş kazalarında artışa yol açmaktadır. Teknolojik gelişmenin paralelinde ortaya çıkan tablonun kaynağında, gerekli önlemlerin alınmayışı ve alınmış önlemlere uyulmayışının yattığı görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri her şeyden önce kişinin huzurunu ve mutluluğunu sağlamayı amaçlar. İş sağlığı ve güvenliğinin, kişilerin mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmasını sağlayarak; hem beden sağlığını, hem de ruh sağlığını koruyacağı bir gerçektir (Orhan, 2007:6).

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Amacı

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, bir işletme içerisinde çalışan bütün kişilerin güvenliklerini sağlayarak, dolaylı olarak onların işlerinden memnun olmalarını sağlamaktır. Çalışanların kendilerini rahat ve güvende hissettikleri bir ortamda çalışmaları, sağlıklarını iş ortamındaki sebeplerden ötürü kaybetmemeleri de önemli bir amaçtır. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışanların verimliliklerinde gerçekleşen artışların, çalışanları tatmin etmesi kadar iş verenleri de memnun etmesi İş sağlığı ve güvenliğinin bir diğer önemli amacıdır (Güçlü, 2007: 9).

İş sağlığı ve güvenliği anlayışının yukarıdaki genel amaçlarının dışında diğer amaçları da şöyle sıralanabilir:

1. İş ile çalışanlar arasında uyumun tesis edilmesi.
2. Meydana gelen iş kazalarını ve meslek hastalıklarını tespit ederek tedavi olmalarını temin etmek.
3. Karşılaşılan zararların derecelerini objektif ve bilimsel yollarla belirleyip değerlendirmek.
4. Bütün iş kollarında çalışanların tıbbi, fiziksel ve ruhsal açıdan en üst seviyeye çıkartmak.
5. İşyeri ortamında sağlığa zarar verebilecek etkenlerin hijyenik önlemlerle ortadan kaldırmak.
6. İşletmelerde yeterli güvenlik tedbirleri alarak iş görenlerin yanında işletmeyi de korumak.
7. Muhtemel kazaları engelleyerek verimliliği arttırmak (Güçlü, 2007: 9 – 10).

Bu amaçlarla birlikte ise, ulaşılmak istenen hedefler ise;

- Sıfır risk,
- Sıfır iş kazası,
- Sıfır meslek hastalığı,
- Tam güvenli bir iş ortamı (Çakıroğlu, 2007: 24).

Bu amaçların uygulanması sırasında tam anlamıyla güvenli bir işyerinin yaratılamayacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Faydaları

İş Sağlığı ve Güvenliği tedbirlerinin uygulanması sadece işçiye değil, işletmeye ve ülke ekonomisine de fayda sağlamaktadır. Bu faydaları sıralamak gerekirse;

2.1.3.1. Çalışanlar Açısından Faydaları

Güvenlik önlemleri alınmış bir iş ortamında çalışmak her şeyden önce, işçilerin moral yönünden güvenli ve sağlıklı olmasını getirecek, böylelikle üretim sürecine uyum sağlayarak iş gücünün verimli bir şekilde çalışması, psikolojik ve ruhsal yönden sağlıklı ve tatmin edici olacaktır (Akkaya, 2007: 18). Ayrıca büyük çoğunluğunun ücret gelirinden başkaca geliri bulunmayan işçiler ve bakmakla yükümlü oldukları aileleri, meydana gelen iş kazaları ya da oluşan meslek hastalıkları sonucu ekonomik sıkıntıya girecek, işçiler belki de eski sağlığına bir daha kavuşamayacak olmanın moral çöküntüsünü ömür boyu taşıyacaklardır. Kazaların ölümle sonuçlanması ise işçinin ve ailesinin karşılaşılabileceği en büyük tehlikedir. Bu nedenle iş güvenliği önlemleri işçi ve ailesinin kazalar yüzünden doğabilecek ekonomik sıkıntılarını engellemektedir (Hatipoğlu, 2006: 13).

2.1.3.2. İşletmeler Açısından Faydaları

Çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması, çalışanların memnuniyetini sağlayacağından, bunun sonucunda verimlilik artışı olacak ve bu da üretim kalitesini artıracaktır. Üretim kalitesinin artması ise firmanın karlılığını artmasını sağlayacaktır (Çakıroğlu, 2007: 23). İş yerinde alınacak tedbirlerle, iş kazalarından veya güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından dolayı doğabilecek makine arızaları ve devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırılacağından işletme güvenliği de sağlanmış olmaktadır(Akkaya, 2007: 17).

2.1.3.3. Ülke Ekonomisi Açısından Faydaları

İş kazaları ve meslek hastalıkları çok miktarda zaman, malzeme ve iş gücü kaybına neden olmakta ve ülke ekonomisine büyük zarar vermektedir. İş kazaları sonucu ölen veya sakatların çalışma hayatından çekilmesiyle, onların çalışabilecekleri sürede sağlayabilecekleri üretim ve gayri safi milli hasılaya katkılarından ve çalışırken ödedikleri sosyal sigorta priminden yoksun kalınmaktadır (Akkaya, 2007: 18). Bunun yanında, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanmasıyla, üretim kapasitesinin olumsuz etkilenmesi önlenir ve ülke kaynaklarının gereksiz yere yok olmasının önüne geçilmiş olur (Akay, 2006: 24). İhracat alanında ise, güvenlik önlemlerinin uygulanması ülkelerin pazar paylarının ve rekabet edilebilirliğin artmasına yardımcı olacaktır (Çakıroğlu, 2007: 23).

2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

İş sağlığı yönetim sistemi, en sağlıklı ortamın yaratılması için, en alt kademedен en üst kademeye kadar herkesin sorumluluk aldığı yönetim sistemidir. İş güvenliği yönetim sistemi ise, bütün çalışanların bu konuda sorumluluk alarak, ayrıca dış çevreyi de göz ardı etmeden etkili bir güvenlik sisteminin oluşturulması, bununla birlikte, uygulanması, denetlenmesi ve kontrol edilmesini kapsayan sistemdir.

Başarısız iş güvenliği politikaları iş kazalarına neden olabilir. Bunun için, iş güvenliği yönetim uygulamalarına şirkette yer vermek potansiyel riskleri önceden belirleme yeteneği için gereklidir. Endüstride güvenli yönetim uygulamalarının en yaygın yaklaşımları iş güvenliği sözleşmeleri, düzenlemeleri ve kıyaslamadır. Ayrıca birçok organizasyon kendi iş güvenliği yönetim sistemlerini geliştirmek için ulusal ve uluslar arası güvenlik standartlarını rehber olarak kullanmaktadırlar. İş güvenliği yönetim sistemi, iş kazalarını engellemeyi ve çalışan sağlığını korumayı ve iş güvenliğini arttırmayı hedefleyen standartlardan, prosedürlerden, planlardan ve gözlemlerden oluşmaktadır. Ayrıca güvenli yönetim sisteminin ana fonksiyonları; iş alanı, tehlike analizi, kontrol mekanizmasının gelişimi ve uygulaması, geribildirim sistemleridir. (Çakıroğlu, 2007: 27)

Bu ihtiyaçlar doğrultusunda da ülkemizde ve dünyamızda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olarak geliştirilmiş OHSAS (Occupational Health and Safety Administration System) 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulanmaktadır.

2.1.4.1. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

2.1.4.1.1. Tarihsel Gelişim

Kılavuz niteliği taşıyan ilk sağlık ve güvenlik standardı olan "BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi" 1996'da İngiliz Standartlar Enstitüsü (BSI) tarafından yayınlanmıştır. Kılavuz niteliği taşıyan bu ilk standart kurumların belgelendirilmesine yönelik bir temel teşkil etmemekteydi.

Sonraları başka belgelendirme kuruluşları da bu konuda standartlar yayınlamışlardır. Ancak yayınlanan bu standartlar BS 8800'u temel almalarına rağmen birbirlerinden içerik ve uygulama bakımından farklılıklar göstermekteydi. Bunun üzerine BSI öncülüğünde uluslararası kabul edilebilecek bir sağlık ve güvenlik standardı hazırlanmasına yönelik bir komisyon toplanması kararlaştırılmış ve bu komisyonun çalışmaları sonucunda 1999 yılında OHSAS 18001 standardı oluşturulmuştur. Hazırlanan bu standart, 2001 yılında uygulanmaya başlamıştır.

OHSAS 18001 mesleki sağlık ve emniyet idare sistemleri için en son belge tanımlamasıdır.

(<http://www.isoqar.com/uk/standards/ohsas18001/OHSAS-18001-About.aspx>)

(erişim tarihi: 29.12.2009)

2.1.4.1.2. Nitelik

OHSAS 18001 İş sağlığı ve Güvenliği standardı, işyeri, işkolu ayrımı yapmaksızın her alanda ve her firmada uygulanabilir. Her türlü oluşabilecek iş kazası riskine karşı önleyici faaliyetler içererek, bu kazaların meydana gelişini engellemeye çalışmaktadır.

2.1.4.1.3. Uygulama Nedeni

- Ana üreticilerin, ihalelerde ve tedarikçi değerlendirmelerinde rakiplerine göre avantaj sağlaması, öne geçmesi
- Karlılığı arttırmak
- ISG çalışmalarını diğer faaliyetlere entegre ederek kaynakların korunmasını sağlamak
- Yönetimin taahhüdünün sağlandığını göstermek

- Motivasyon ve katılımı arttırmak
- Ulusal yasa ve dünya Standartlarına uyum süresini ve maliyetini azaltmak
- Paydaşların istek ve beklentilerini karşılayarak rekabeti arttırmak
- Kuruluşlar tarafından sürdürülmekte olan ISG faaliyetlerinin sistematik olarak yayılımını sağlamak için bu sistem uygulanmaktadır (Çakıroğlu, 2007: 52).

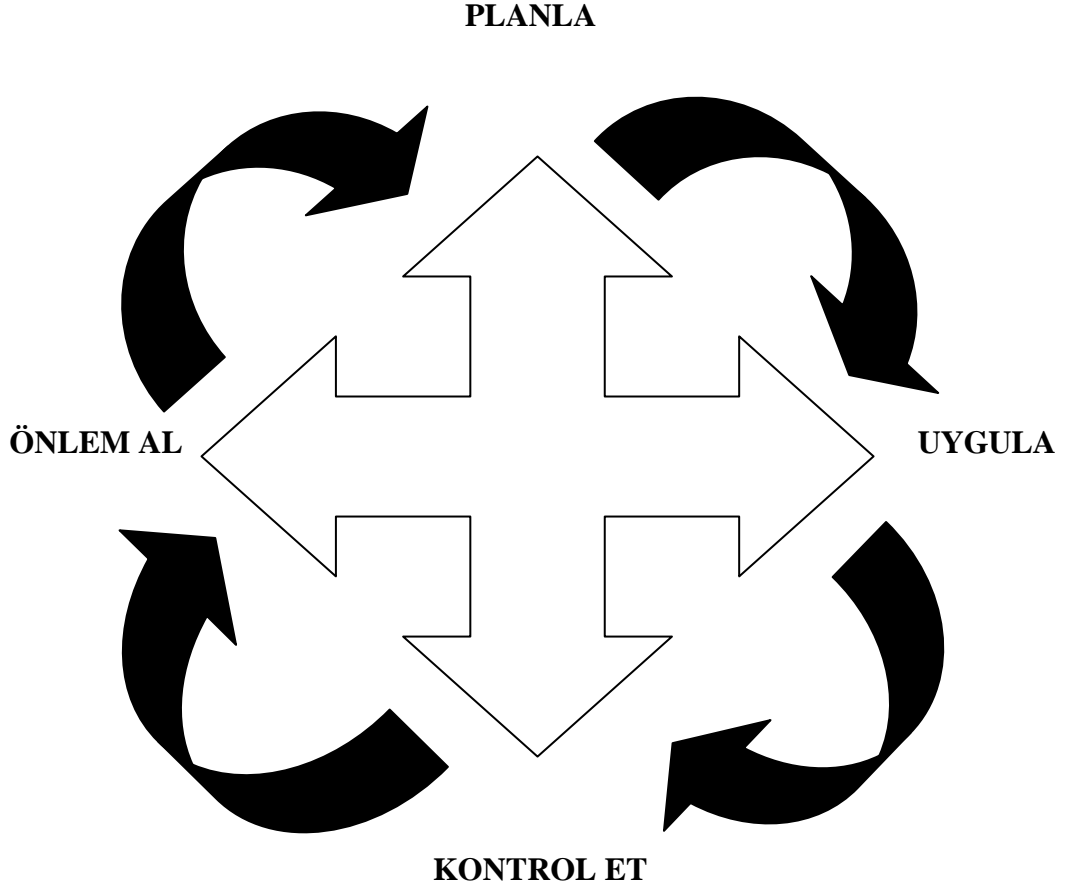
OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardının asıl amacı önleyici olmasıdır. Bununla beraber sistem her ne kadar önleyicilik üzerine kurulmuşsa da, gerekli kontrol mekanizmalarını, düzeltici faaliyetleri ve geri besleme mekanizmalarını da içermektedir.

Önleyici sistem yaklaşımında hatalar ortaya çıkmadan önlemeye çalışıldığından iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminde gelişme ve iyileşme sağlanmakta ve böylece maruz kalınabilecek risklerde azaltılabilmektedir.

OHSAS 18001 standardı, kuruluşlara ekonomik ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik amaçlarına ulaşabilmeleri konusunda yardımcı olmak için, diğer yönetim gerekleriyle bütünleştirilmiş olan etkin bir İSG yönetim sisteminin başlıca unsurlarını sağlama niyetiyle düzenlenmektedir. Bu yaklaşımın temeli PUKÖ döngüsüdür. “PUKÖ” döngüsü değişkenliğin sebeplerini tespit etmek ve kaliteyi iyileştirmek için kullanılan sistematik bir yöntem olarak tanımlanabilir. Bu döngü organizasyonların üretim sistemlerini iyileştirmenin bir yolu olarak Walter Shewhart (1939) tarafından geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Şekil-1’de Deming tarafından uyarlanmış PUKÖ döngüsü görülmektedir.

PUKÖ döngüsünün aşamalarını inceleyecek olursak;

Şekil 1:PUKÖ Döngüsü



PLANLA

- İş Sağlığı ve Güvenliği açısından amacın belirlenmesi (neyi başarmak istiyoruz, nerede, ne zaman)
- Mevcut durumu analiz etme
- Hedeflerin belirlenmesi
- Kayıtların analizi
- Tehlikelerin Belirlenmesi
- Risk değerlendirme metotlarının belirlenmesi
- Detaylı plan hazırlaması (uygulama planı)
- İç talimatlar hazırlama (İri, 2007: 33).

UYGULA

- Riskleri Değerlendirme
- Risklerin kabul edilebilir olup olmadığına karar verme
- Kontrol Önlemlerinin seçimi ve uygulaması
- Her bölümdeki İlgili kişileri bilgilendirme, eğitime ve katılımını sağlama
- Faaliyet planını izleme ve gerçekleştirme
- Uygulama sonuçlarını yakın takip etme (İri, 2007: 34).

KONTROL ET

- Hedef veya hedeflere ulaşıldı mı?
- İç talimatlar ve yönergeleri gözden geçirme
- Olası sapmaları tespit etme ve kaydetme
- İlgili kişileri bilgilendirme (İri, 2007: 34).

ÖNLEM AL

- Kalıcı bir denetleme sistemi kurma
- Etkili önlemleri standartlaştırma
- Gerekli eğitim ve yönlendirmeleri sağlama (İri, 2007: 34).

2.1.4.1.4. OHSAS 18001 İle İlgili Bazı Tanımlar

2.1.4.1.4.1. KAZA

Ölüme, hastalığa, yaralanmaya, hasara veya diğer kayıplara sebebiyet veren istenmeyen olay (Sarıkaya, 2005: 7).

2.1.4.1.4.2. ZARAR

İnsanların yaralanması, hastalanması, malın, çalışılan yerin zarar görmesi veya bunların birlikte gerçekleşmesine neden olabilecek potansiyel kaynak ve durum (Yılmaz, 2006: 49).

2.1.4.1.4.3. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

Çalışanların, geçici işçilerin, müteahhit personelin, ziyaretçilerin ve çalışma alanında ki diğer insanların refahını etkileyen faktörler ve şartlar (Sağlam, 2009: 40).

2.1.4.1.4.4. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ

Kuruluşun faaliyetleri ile ilgili ISG riskleri yönetimini kolaylaştıran, tüm yönetim sisteminin bir parçasıdır. Bu kuruluş yapısını, faaliyet planlarını, sorumlulukları, deneyimleri, prosesleri, prosedürleri ve kuruluşun ISG politikasının geliştirilmesi, uygulanması, iyileştirilmesi, başarılması, gözden geçirilmesi ve sürdürülmesi için kaynakları kapsar (Yılmaz, 2006: 49).

2.1.4.1.4.5. RİSK DEĞERLENDİRMESİ

Tüm proseslerde, riskin büyüklüğünü tahmin etmek ve riske tahammül edilip edilemeyeceğine karar vermek (Sarıkaya, 2005: 7).

2.1.4.1.4.6. PERFORMANS

Kuruluşun ISG politika ve hedefleri temel alınarak, sağlık ve güvenlik risklerinin kontrolü ile ilişkili ISG yönetim sisteminin ölçülebilir sonuçları (Sağlam, 2009: 40).

2.1.4.1.4.7. GÜVENLİK

Kabul edilemez zarar riski altında olmama durumu (Yılmaz, 2006: 49).

2.1.4.1.4.8. KATLANILABİLİR RİSK

Kuruluşun, yasal zorunluluklara ve kendi ISG politikasına göre, tahammül edebileceği düzeye indirilmiş risk (Yılmaz, 2006: 49).

2.1.4.1.4.9. OLAY

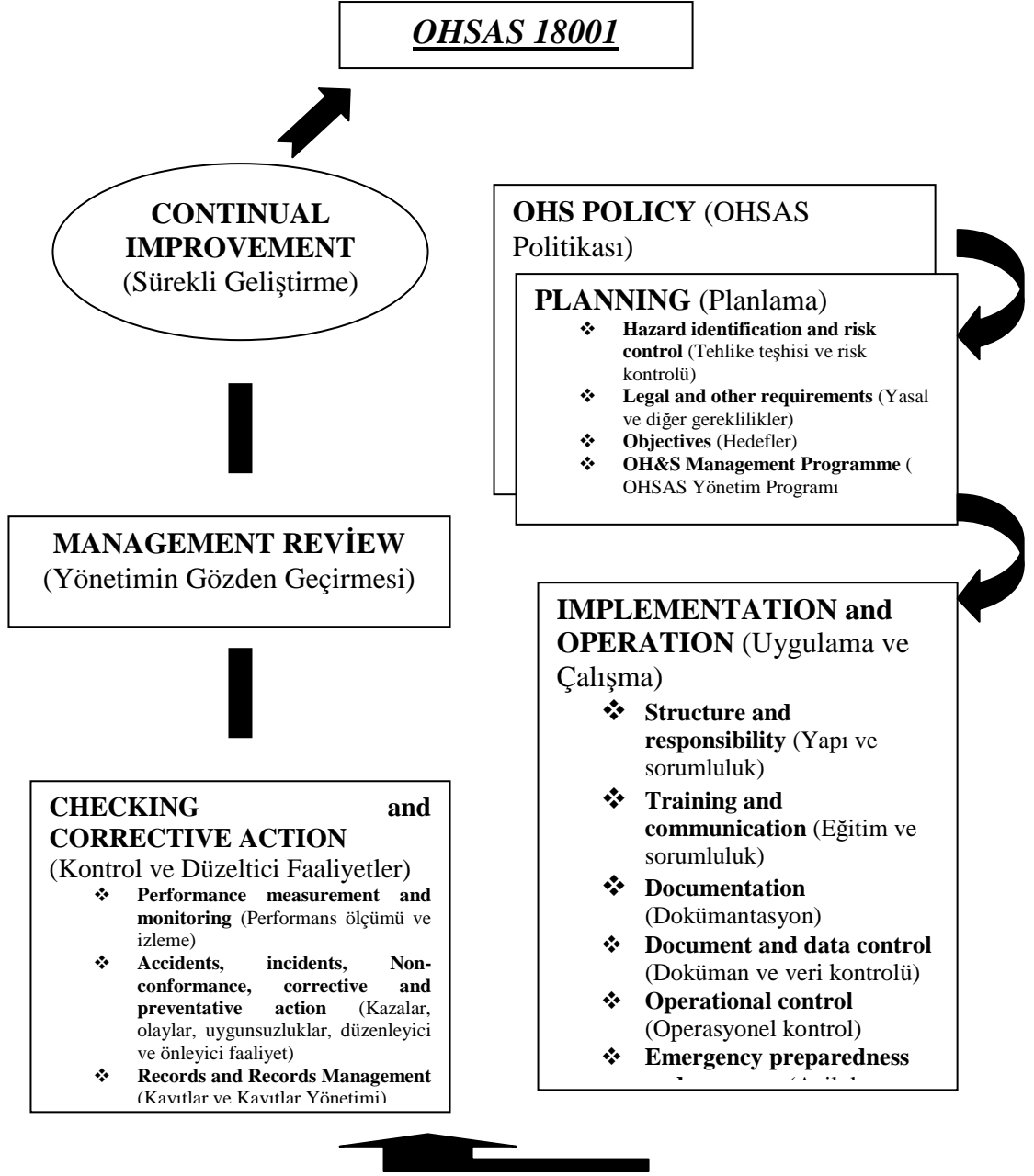
Bir kazaya yol açan veya bir kazaya neden olabilecek potansiyeli olan durum (Sağlam, 2009: 40).

2.1.4.1.5. OHSAS 18001 Sisteminin Standart Maddeleri

1. KAPSAM
2. ATIF YAPILAN STANDARTLAR
3. TERİMLER ve TANIMLAR
4. İSG YÖNETİM SİSTEMİ UNSURLARI
 - 4.1 GENEL ŞARTLAR
 - 4.2 İSG POLİTİKASI
 - 4.3 PLANLAMA

- 4.3.1 Tehlike tanımlaması, risk değerlendirmesi ve risk kontrolü için planlama
- 4.3.2 Yasal ve diğer şartlar
- 4.3.3 Hedefler
- 4.3.4 İSG Yönetim Programları
- 4.4 UYGULAMA VE İŞLETME
 - 4.4.1 Yapı ve sorumluluk
 - 4.4.2 Eğitim, bilinç ve yeterlilik
 - 4.4.3 Danışma ve iletişim
 - 4.4.4 Dokümantasyon
 - 4.4.5 Doküman ve veri kontrolü
 - 4.4.6 İşletme kontrolü
 - 4.4.7 Acil durum hazırlığı ve bu durumlarda yapılması gerekenler
- 4.5 KONTROL VE DÜZELTİCİ FAALİYET
 - 4.5.1 Performans ölçümü ve izleme
 - 4.5.2 Kazalar, olaylar, uygunsuzluklar, düzeltici ve önleyici faaliyet
 - 4.5.3 Kayıtlar ve kayıtların yönetimi
 - 4.5.4 Tetkik
- 4.6 YÖNETİMİN GÖZDEN GEÇİRMESİ (Sarıkaya, 2005: 6 – 7).

Şekil 2: OHSAS Sistemi



Kaynak: www.suco-eg.com/ohsas.htm

2.1.4.1.6. OHSAS 18001 Standardı Uygulama Adımları

2.1.4.1.6.1. Mevcut durumun tespiti

Kuruluştta mevcut işler ile ilgili tehlikelerin belirlenmesi, kanuni ve diğer gerekliliklere karşı durum tespiti, mevcut iş sağlığı ve güvenliği kontrolleri/uygulamaları ve geçmişte yaşanan iş kazaları ve mesleki hastalıklar vb. analizi yapılır (Sarıkaya, 2005: 10).

2.1.4.1.6.2. İSG politikasının oluşturulması

Tüm sağlık ve emniyet tedbirleri ile ilgili performansı geliştirecek, amaç ve sorumlulukları vurgulayan İSG politikası, üst yönetim tarafından hazırlanmalı ve çalışanlara duyurulmalıdır(Sarıkaya, 2005: 10) .

2.1.4.1.6.3. Organizasyon yapısının gözden geçirilmesi

Organizasyon yapısının belirlenen politika kapsamında ne kadar yeterli olduğu belirlenmelidir. Ayrıca tehlikelerin ve kaynaklarının tanımlanması yapılmalıdır.

2.1.4.1.6.4. Risk Değerlendirme

Belirlenen tehlike ve kaynaklarına yönelik gerçekleşme olasılıkları ve gerçekleşmeleri halindeki şiddet belirlenmelidir. İkisinin çarpımı sonucunda tehlikeye ait risk durumu tespit edilmelidir.

2.1.4.1.6.5. İSG hedeflerinin belirlenmesi

Yönetim her ilgili fonksiyon ve kademedede, İSG amaçlarını dokümante eder. Amaçlar İSG politikası ile uyumlu olacak şekilde sürekli gelişmeyi öngörmelidir. Hedefler belirlenirken kanuni gerekler, riskler, teknolojik ve mali imkanlar, ilgili tarafların görüşleri dikkate alınmalıdır. Örnek olarak, sıfır kaza, çalışanların memnuniyetini artırmak ve devamsızlık oranlarını düşürmek vb. hedef olarak belirlenebilir.

2.1.4.1.6.6. İSG yönetim programı

Yönetim hedeflerini oluşturmak için bir İSG yönetim programının hazırlanmasını sağlamalı ve belirli aralıklarla gözden geçirmelidir. İSG yönetim programında tespit edilen risklere göre uygulanacak düzeltici ya da önleyici faaliyetler, planlama zamanı içerecek şekilde yer almalıdır.

2.1.4.1.6.7. Dokümantasyon

Sistemin tam olarak uygulanmasını sağlayacak yeterli dokümantasyonun oluşturulması gereklidir. Mevcut ISO 9000 veya ISO 14000 sistemleri var ise bunlara ek olarak geliştirilecek prosedür ve güvenlik talimatları sistemin gerekliliklerini karşılayabilir.

2.1.4.1.6.8. Eğitim

İSG ile ilgili olarak sorumlu olacak kişilere eğitim faaliyetleri yoğun olarak uygulanır. Bunun yanı sıra uygun seviyelerdeki kilit personelinde gerekli seviyedeki bilgiyi alması sağlanır.

2.1.4.1.6.9. Acil durum planlaması

Olası kazaların belirlenmesi, acil durumlarda yapılacak işlerin belirlenmesi, olası etkilerin azaltılması sağlanır. Ayrıca belirli periyotlarla yapılacak olan tatbikat ve testler ile planların etkinliğinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

Acil durum planları şunları içermelidir;

- Potansiyel kaza ve acil durumların tanımları
- Acil durum boyunca kimin sorumlu olacağını tanımlama
- Bir acil durum boyunca çalışanlar, taşeronlar, müşteriler, ziyaretçiler vb. dâhil olmak üzere kimlerin neler yapmaları gerektiği
- Tehlikeli materyallerin tanımlanması ve yerleri ve gerekli acil durum faaliyetinin ne olduğu
- Komşularla ve kamuyla iletişim, hayati kayıtların korunması
- Fabrika yerleşim planı çizimi, kaçış yollarının belirlenmesi
- Gerekli irtibat telefonları

2.1.4.1.6.10. Performans izleme

Sistemin etkinliği hakkında bilgi edinmek amacıyla yapılır. Hedeflere ulaşma, İSG yönetim programlarına uyum, Tanımlanmış işlem kriterlerine uyum, Yasalara uyum takip edilmeli ve gereken durumlarda müdahale edilmelidir.

2.1.4.1.6.11. Düzeltici faaliyetlerin yapılması

Kazaların, vakaların, uygunsuzlukların araştırılması ve çözümlenmesi, oluşan etkinin azaltılması ve etkinliğinin doğrulanması amacıyla düzeltici faaliyetler gerçekleştirilir.

2.1.4.1.6.12. Kayıt kontrolü

İSG ile ilgili kayıtların tanımlanması, korunması, düzenlenmesi ve dosyalanması yöntemleri ile güvenlik kayıtları prosedüründe tanımlanmalıdır.

2.1.4.1.6.13. Denetim

Organizasyon dışarıdan, bağımsız ve profesyonel kişi veya kişilerce yapılmalıdır. Denetleme çok geniş olabilir veya seçilmiş bir alan veya konulara yönelik olabilir. Denetim sonuçları ve alınması gerekli düzeltici ya da önleyici faaliyetler ilgili tüm kişiler ile paylaşılmalı, bu kişiler bilgilendirilmelidir.

2.1.4.1.6.14. Yönetim gözden geçirmesi

Üst yönetim İSG yönetim sisteminin kurulması ve denetlenmesi sırasında oluşturulan raporları inceler. Sistemin etkinliğinin devamı, hedefleri, doğrulama ve geçerli kılma faaliyetlerini, iç tetkik sonuçlarını, yönetim sisteminin uygunluğunu, politikayı, düzeltici/önleyici faaliyetleri, müşteri şikayetleri ve memnuniyetini gözden geçirir, sistemin etkinliğini ve sürekliliğini sağlayacak tedbirleri alıcı kararları verir ve devamında gereklerini yerine getirir (Güçlü, 2007:21).

2.1.4.1.7. Risk Analizi Değerlendirmesi

OHSAS 18001 standardının 4.3.1 maddesi gereğince kuruluş, tehlikeleri tanımlamalı ve bu tehlikelerin risk analizini yapmalıdır. Öncelikle işletme içindeki prosesler, hammadde, ekipman, çalışanların nitelikleri vb. göz önüne alınarak bir yöntem belirlenmelidir. Risk analizi çalışması yapılırken aşağıdaki adımlar izlenir. Şirketlerin risklerini tanımlaması, güvenliği sağlamaları açısından önemlidir. Risk analizinin yapılmış olması, riskleri yönetme ve kontrol altına almada yaşanan ve yaşanması muhtemel kazaların önüne geçmede şirketlere yön gösterici olmaktadır

Risk = Şiddet x Olasılık (1)

Tablo 3: Olasılık Değerleri

| | |
|---------|-----------|
| 21 - 25 | Ölümcül |
| 16 - 20 | Tehlikeli |
| 11 - 15 | Orta |
| 6 - 10 | Düşük |
| 1 - 5 | Az |

Tablo 4: Şiddet Değerleri

| | |
|------------------------|---|
| Ölümcül | 5 |
| Ana yaralanma | 4 |
| Üç günlük yaralanma | 3 |
| Sıyrık | 2 |
| Yaralanma olmayan kaza | 1 |

Gerçekleşen veya gerçekleşmeye aday kazaların şiddet ve olasılıkları değerlendirilerek çarpım sonucunda elde edilen sayı ile yorum yapılmaya çalışılır. Bu çarpımın alabileceği en büyük değer 25'tir. Buna göre;

Tablo 5: Risk Değerleri

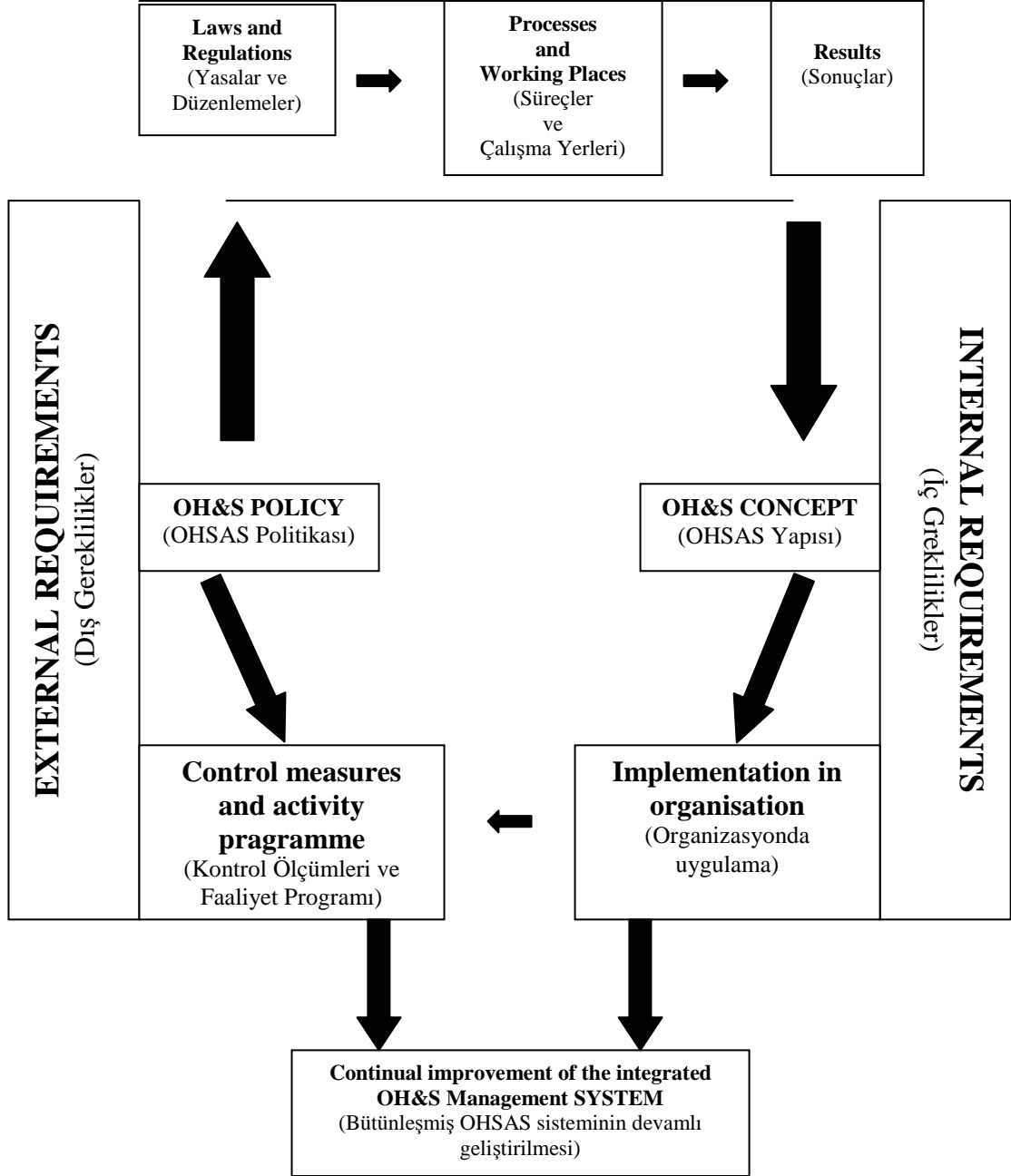
| | |
|--------------------|---|
| Çok büyük olasılık | 5 |
| Mümkün | 4 |
| Olası | 3 |
| Zor | 2 |
| Mümkün değil | 1 |

olarak değerlendirilir. Çarpım sonucunda en düşük değer bulunabilmesi amaç olarak edinilmelidir.

Şekil 3: Risk Analizi

RISK ANALYSIS

(Risk Analizi)



Kaynak: www.swiso.ch/e/OHSAS18001/img/e_ohsas_modell.gif

2.1.4.1.8. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Belgelendirme Şartları

2.1.4.1.8.1. Doküman İnceleme

Belgelendirme müracaatının yapılmasından sonra en geç 15 gün içerisinde müracaat ek evrakları ve ilgili yönetim sistemine ait dokümanlar, Belgelendirme firmasına ulaştırılmalıdır.

Kuruluşunuza ait dokümanlar, ISO 18001 standardına uygunluk açısından incelenecek ve düzeltilmesi gereken bir durum olması halinde, bir rapor ile tarafınıza bildirilecektir.

Belgelendirme firmasına tarafından incelenmesi sonrasında, dokümanlarda söz konusu olabilecek değişiklikler, belgelendirme denetimi öncesinde tamamlanmalı ve belgelendirme firmasına ulaştırılmalıdır.

2.1.4.1.8.2. Ön Denetim "isteğe bağlı"

Belgelendirme amacı ile başvuruda bulunan firma, belgelendirmeyi esas teşkil eden resmi belgelendirme denetimi öncesinde, mevcut durumu görerek olası problemleri görmek istemesi durumunda yapılan denetim türüdür. Bu denetim için belirlenecek tarih ve gün sayısı iki taraf arasında tespit edilir.

2.1.4.1.8.3. Belgelendirme Denetimi

Belgelendirme denetimi, ISO 18001 standardı ve sistem dokümanlarını uygunluğu tespit etmek amacı ile Belgelendirme firmasının denetim ekibi tarafından gerçekleştirilecektir. Belgelendirme denetiminin süresi Belgelendirme firmasına beyan ettiğiniz bilgiler doğrultusunda uluslararası akreditasyon kurallarına göre belirlenecek ve denetim öncesinde bir program halinde bildirilecektir. Belgelendirme denetiminin sonucunda sisteminizin standarda uygunluğunun tespit edilmesi durumunda kuruluşunuz OHSAS 18001 belgesini almaya hak kazanacaktır. Kuruluş belgelendirme denetimini başarıyla tamamlanmasını takiben, Belgelendirme firması denetim ekibi tarafından, belge verilmesi için önerilecektir. Bu aşamadan sonra, Belgelendirme hizmetleri tarafından en kısa süre içinde belge düzenlenerek müşteriye sunulacaktır.

2.1.4.1.8.4. Takip Denetimi

Belgelendirme veya gözetim denetimlerinde sistemin genel işleyişini etkileyecek derecede, uygunsuzluk(lar) tespit edilmesi durumunda gerçekleştirilecek denetimlerdir.

Takip denetimleri, belgelendirme ve ya gözetim denetimini gerçekleştiren denetim ekibi tarafından gerçekleştirilecektir.

2.1.4.1.8.5. Gözetim Denetimleri

Gözetim denetimleri kuruluşunuzun OHSAS 18001 standardına uygunluğunun devamını kontrolü amacı ile Belgelendirme firması denetim ekibi tarafından, en az yılda 1 olmak üzere gerçekleştirilecektir.

2.1.4.1.8.6. Marka Ve Logo Kullanımı

Marka ve logo kullanımı ile ilgili uyulması gereken hususlar, sözleşme ekinde verilen, marka ve logo kullanım talimatı ile belirlenmiştir.

2.1.4.1.8.7. Belgelendirme Geçerlilik Süresi

OHSAS 18001 standardına göre yapılan belgelendirme için belge geçerlilik sözleşme süresi 3 (üç) yıldır. Bu sözleşme, imzalandığı tarihten belge geçerlilik süresi sonuna kadar geçerlidir. Belge geçerlilik süresi dolmadan bir iki ay önce, belge sahibi firma başvuruda bulunarak, belge süresinin uzatılmasını talep eder. Bu durumda belgenin denetimi yapılır ve belge geçerlilik süresi üç yıl daha uzatılır. Kapsam değişikliği ve adres değişikliği denetimlerinde sözleşme süresinde herhangi bir değişiklik yapılmaz. Belgenin geçerlilik süresi için, ilk belge tarihi baz alınır ve yapılan değişiklikle ilgili yeni sözleşme imzalanır.

2.1.4.1.8.8. İtirazlar ve Şikayetler

Belgelendirme firması sistem belgelendirme faaliyetleriyle ilgili itirazlar ve şikayetler kuruluş tarafından denetimler sonrasında, denetim raporları, denetim ekibi, denetim içeriği v.b. hususlarda itiraz ve şikayetler yazılı ve sözlü olarak yapılabilir. Gerçekleşen denetimler hakkında yapılan tüm şikâyetler, bir sonraki şikâyet değerlendirme komitesi toplantı gündeminde ele alınır.

Toplantı sonrasında alınan kararlar yazılı olarak ilgili kuruluşlar ve denetim ekipleri üyelerine bildirilir. İlgili kararlar çerçevesinde gerek düzeltici/ önleyici faaliyetler başlatılır.

2.1.4.1.9. OHSAS 18001 Sisteminin Getirileri

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin sağladığı yararları şunlardır:

1. Çalışanları işyerinin olumsuz etkilerinden ve kazalardan koruyarak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak.
2. Çalışan motivasyonu ve çalışan katılımını artırmak (Çakmak, 2007: 20).
3. Çalışanlarla ilgili iş kazaları, meslek hastalıkları ve iş gücü kaybı azalır (Yılmaz, 2006: 55).
4. Çalışma ortamlarında alınan tedbirlerle, işletmeyi tehlikeye sokabilecek yangın, patlama, makine arızaları vb. durumların ortadan kaldırılması neticesinde işletme güvenliğinin sağlanması.
5. Ulusal ve uluslararası yasa ve standartlara uyum sağlamak.
6. İş performansını artırmak;
7. Diğer işletmeler ya da müşterilere karşı duyarlı, sorumlu bir imaj yaratmak.
8. Rakiplere karşı üstünlük sağlamak.
9. Resmi makamlar önünde, kuruluşun iş güvenliğine olan duyarlılığının kanıtlanabilmesi.
10. Engellenen maddi kayıplar sayesinde karlılığın artması (Güçlü, 2007: 18).
11. ISO 9001 ve ISO 14001'e entegre olarak dokümantasyonda ve sistemde tasarrufu sağlar.

2.1.4.1.10. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Uygulamalarında İnsan Kaynakları Yönetiminin Sorumluluğu

İşletmelerde karşılaşılan en önemli insan kaynakları sorunlarından biri, çalışanların emniyetli ve sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmamalarıdır. İşletmelerin daha iyi rekabet koşullarına ulaşabilmesi için çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda planlı ve sistemli çalışmalar yürütmeleri gerekmektedir.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi ile yetersiz kalan korumacı uygulamalara karşı bir standart oluşturulmuştur. Ancak bu standardın oluşturulması, engellenmek istenen risklerin ve kazaların azalacağı ya da ortadan kalkacağı anlamına

gelmez. Burada yine yönetime sorumluluk düşmektedir. Yönetim eski uygulamalarına devam ederse sistemin bir anlamı kalmaz.

OHSAS 18001 bir İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemidir. İş yerindeki mevcut risklerle oluşabilecek kazalara karşı önem almayı içerir.

Yani sistem ile,

- Çalışanları korumak,
- Üretim güvenliği sağlamak,
- İşletme güvenliği sağlamak amaçlanmaktadır.

Bu sistemin uygulanması sadece yönetimin sorumluluğu değil, ayrıca bütün çalışanların da sorumluluğu altındadır. Ancak alışanlara da bu sorumluluğu kazandıracak olan bölüm yine insan kaynakları bölümüdür. Çünkü alışanların bilinçlenmesi, önerilen güvenlik önlemlerini uygulamaları, karşılaşabilecekleri riskler gibi konularda yeterli ve düzenli eğitim almaları gerekmektedir.

BÖLÜM 3: OHSAS 18001'DE İNSAN KAYNAKLARININ YERİ ve ÖNEMİ ve FİRMA UYGULAMALARI

İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarının başarılı olabilmesi için işletme içindeki yerinin belirlenmesi gerekir. Küçük işletmelerde bu sorumluluğu yöneticilerin üstlenmesi yeterli iken, büyük işletmelerde ayrı bir birime ihtiyaç duyulmaktadır. Koruma işlevini üstlenecek olan bu birim, işletmenin bütününe hizmet edeceğinden, genellikle insan kaynaklarından sorumlu bölüme bağlı olarak oluşturulmaktadır (Demirbilek, 2001: 190).

3.1. İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği

İnsan Kaynakları Yönetimi anlayışında, çalışanlardan sürekli olarak değişimlere uyum sağlaması, yaratıcılığını geliştirebilmesi, takım çalışmasına yatkın olması ve performanslarını artırması gibi özellikler istenmektedir. Bu durum ise iş gücünün daha fazla çalışmasını ve rekabet ortamının yarattığı gerilimlere karşı dirençli olmayı ortaya çıkarmaktadır. Çalışma saatlerinin uzun ve yoğun olması, çalışanlar arasında yorgunluk ve strese bağlı hastalıkların artmasına neden olmaktadır. Ayrıca yeni üretim araçlarının üretime katılmasının yol açtığı kaza riski artışı ve zehirli maddelerle karşılaşma durumu da dikkat edilmesi gereken bir özelliktir (Güler, 2003: 84).

Değişen çalışma koşullarıyla, çalışanların bu değişimlere uyum sorunu ortaya çıkmaktadır. Değişim ve gelişimler çok hızlı gerçekleşirken, çalışanlar aynı hızda bilgilerini ve hareketlerini geliştirmekte zorlanmaktadırlar. Bu değişimlere ayak uydurulamaması ise, çalışanları strese sokmakta, bu da yaptıkları iş ile ilgili dikkatsiz davranmalarına, hatalı davranışlarda bulunmalarına sebep olmaktadır. İşte bu değişimin çalışanlara kabul ettirilmesi konusunda İnsan Kaynakları Yönetimi rol üstlenmektedir.

3.1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Arasındaki İlişki

İnsan Kaynakları Yönetimi insan gücü kaynağının verimliliğini esas alan birbirine bağlı faaliyetler sistemini içerir. Çalışanların seçimi, eğitimi, gelişimi, motivasyonu, performansın artırılması, sistemin esasını içerir. Bu faaliyetler birbirine bağlı oldukları için sistemin ayrı parçaları olarak ele alınamazlar (Fırat, 2008: 1).

İş sağlığı, çalışan bir kişinin, iş koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirilebildiği bir iş çevresinde, fiziksel ya da bedensel herhangi bir huzursuzluğa neden olmayacak biçimde çalışabilmesidir (Demircioğlu, Centel,2003:153). İş güvenliği ise; işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlülüklerle ilişkin teknik yükümlülüklerin bütünüdür (Demircioğlu, Centel, 2003:154).

3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi İçinde İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarının

Özellikleri

İnsan kaynakları yönetiminin temel fonksiyonları sürdürebilmesi, işçilerin işyerindeki çalışma koşullarının düzgün ve düzenli oluşturulmasına bağlıdır. İnsan kaynakları yönetimi sağlık ve güvenlik programları aracılığı ile sadece güvenli bir iş çevresi gereklerinin temin edilmesini sağlamakla kalmaz, ayrıca çok sayıdaki sağlık ve güvenlik yasaları doğrultusunda çalışanları koruma altına alır. Pek çok yasa uyarınca farklı alanlarda işçiler için işverenlere gerek mali, gerekse fiziksel güvenlik sağlamaya yönelik sorumluluklar yüklenmektedir. Konuya işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yaklaşıldığında, yasalardaki mali güvenliği sağlamanın amacı; iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu sürekli ya da geçici, kısmi ya da tam iş göremez duruma gelen işçiler için ortaya çıkan mali kayıpları gidermeye yöneliktir. Fiziksel korumanın amacı ise; işçileri tehlike ve tehlikenin meydana getireceği zararlardan korumaya yöneliktir. Bu amaçlara işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı ve sosyal güvenlik mevzuatı aracılığı ile kısmen ulaşılır. Mevzuat tek başına yeterli olmamakla birlikte yasal hükümlerin saptadığı hukuki sınırlar mali ve fiziki korumanın ana kaynağını oluşturur (Fırat, 2008: 4-5).

Hukuken gerekli düzenlemeleri yapmak insan kaynakları yönetimi açısından son derece önemlidir. Çünkü,

- Mali ve fiziki koruma ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek insan kaynakları yönetiminin sorumluluğu altındadır.
- Yükümlülükler eksik yapılırsa ya da yerine getirilmezse, sonuçları işçiler açısından sıkıntı yaratabileceği gibi, işverenler için para cezası, daha fazla vergi, sigorta primi ödemesi anlamına gelmektedir.

- Yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi işletmede örgüt amaçları çerçevesinde etkin yönetimi gerçekleştirmede önemli katkı sağlar.
- Uluslar arası pazarda partner bulmanın önemli kriterlerinden biri işçi sağlığı iş güvenliği hükümlerinin uygulamasıdır.
- Üretim sürecindeki etkinlik ve verimlilik için temel koşullardan biri işçi sağlığı, iş güvenliği önlemlerinin uygulanması ve işçilerin bu uygulamalardan başta moral değerler açısından olumlu etkilenmeleridir (Fırat, 2008: 5).

İnsan kaynakları yönetiminin temel amacı, verimliliği yükseltmek olduğundan, çalışma koşulları, çalışanların motivasyonu, eğitimi, iş gücü devir oranlarının düşük olması, iş kazalarının azalması gibi alanlarda da dolaylı ya da doğrudan etkisi bulunduğu önemli sorumluluklar yüklenmektedir.

3.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ve Çalışanların Bilinçlendirilmesi

İnsan kaynakları yönetiminin, iş sağlığı ve güvenliği görevinin altındaki en önemli uygulamalarından biri, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bu şekilde çalışanların bilinçlendirilmesidir. İşyerlerinde sadece güvenlik tedbirlerinin alınması bazen yeterli olmayabilir. Bu hizmetin etkin ve verimli sürdürülebilmesi için çalışanların bilinçlendirilmesi çok önemlidir. İşçinin çalışmakta olduğu bölümde veya yaptığı işte yürütülen faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında işçilerin ve temsilcilerinin gerekli bilgiyi almalarını sağlamak zorundadır.

Eğitim özellikle; işe başlanmadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde, yeni teknoloji uygulanması halinde, yapılmalıdır. Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır. Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan işçi temsilcileri özel olarak eğitilirler. Eğitim, işçilere veya temsilcilerine herhangi bir mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır (Akay, 2006: 89).

3.2.2. Koruma İçin Gerekli Araç – Gereçlerin Belirlenmesi

İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların da katılımını sağlayarak daha güvenli bir iş ortamı yaratabilir. Çalışanlara danışılması, onların da sistemin içine alınması, sistemi daha da kuvvetlendirecektir. Çalışanların görüşlerinin alınması, onlara anketler uygulanması, çalışan temsilcileriyle birebir görüşülmesi gibi uygulamalar yapılabilir.

İşi, en iyi bilen, işi yapandır düşüncesiyle hareket edilerek, o işi yapan kişinin riskin nereden kaynaklanabileceğini, nerede sorun çıkabileceğini daha iyi bilmesinden dolayı araç ve gereçlerin belirlenmesinde de insan kaynakları yönetimi bu tip bir çalışma yapmalıdır.

3.2.3. Üst Yönetimin Bilgilendirilmesi

İnsan kaynakları yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmaların sonuçlarını, sistemle ilgili düzenlemelerin neler olduğunu, işçilerin sistemle uyumu v.s. gibi konularda üst yönetimi bilgilendirmelidirler. Bu şekilde koordinasyonlu çalışma yürütülebilir ve istenilen sonuca ulaşılabilir.

3.3. Firma Uygulamaları

3.3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Rekabet şartlarının yoğunlaşması ve katılaşmasıyla birlikte, artık firmalar ayakta kalabilmek için sahip oldukları en değerli kaynağı önemsemeye başlamışlardır. Bu kaynak ise “insan”dır. Bununla birlikte İnsan Kaynakları Yönetimi’ de önem kazanmıştır. Değişen çalışma koşullarıyla, standartlarıyla çalışanların uyumlu hale getirilmesi önem kazanmıştır. Çünkü firmaların günümüzde en çok üstünde durdukları konu “maliyetlerin en aza indirilmesidir.” İşte İKY’ nin örgüt amaçlarına ulaşmadaki hedeflerinden biri olan, maliyetlerin en aza indirilmesi gerektiği düşüncesi, iş kazalarının ve meslek hastalıkları kayıplarının da en aza indirilmesi hatta yok edilmesi gerekliliğini ortaya çıkartıyor. Çünkü yaşanan iş kazası ya da meydana gelen meslek hastalığı ile hem organizasyon tedavi masraflarına maruz kalıyor, hem yapılan işin aksaması nedeniyle üretim kaybı yaşıyor, eğer çalışan işine dönemeyecek kadar zarar gördüyse, işe yeni alınacak bir çalışanın masraflarına maruz kalıyor. Bu gerekçeyle çalışmamızdaki amaç, örgütte bu kadar birbiriyle bağlı maliyet zincirine sahip bir konuda ve insanın önemli olduğu bir alanda, yine insanı temel alan İKY ile iş sağlığı ve güvenliği aralarındaki bağı hangi noktada olduğunu ortaya koymaktır.

3.3.2. Çalışmanın Yöntemi

Bu araştırma Çanakkale, Bursa ve Eskişehir il sınırları içerisinde OHSAS 18001 belgesine sahip değişik iş kollarında yapılmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için gerekli olan OHSAS 18001 belgesine sahip işletmelerin isimleri bizzat tarafımdan

bulunmuştur. Çalışma yaptığımız firmalara konu ile ilgili sorular yöneltilmiş ve cevaplanması istenmiştir. Firmalar cevapları konuya uygun olarak OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği'ne dönük olarak vermiştir.

Uygulama sorularının hazırlanmasında herhangi bir kaynaktan yardım alınmamıştır. Tamamen araştırdığımız konuya dönük olarak sorular tarafımdan bulunmuştur. Sorular ise araştırmaya yöneliktir.

Çalışma sonuçlarının değerlendirilmesi ise, firmaların sorulara verdiği cevaplar doğrultusunda hipotezimizin doğrulanıp doğrulanmadığına uygun olarak değerlendirilmiştir.

3.3.3. Çalışmanın Konusu ve Hipotez

Yaptığımız çalışmanın konusu, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İnsan Kaynakları'nın Yeri ve Önemi başlığı altındadır. Çalışmamıza ait hipotezimiz ise, "İKY, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği'nin uygulamasına katkı sağlamaktadır."

3.3.4. TOFAŞ Firma Tanıtımı

Temelleri 1968 yılında Koç Topluluğu'nun kurucusu merhum Vehbi Koç tarafından atılan, Koç Holding ve Fiat S.p.A.'nın eşit hissedar olduğu Tofaş, günümüzde Fiat Auto'nun dünya çapındaki 3 stratejik üretim merkezinden biridir. Türk Otomotiv Sektörü'nde büyük bir değeri ve gücü ifade eden Tofaş, Bursa'daki fabrikasında ürettiği Doblo ve Minicargo projesinin Fiat markalı yüzünü temsil eden Fiorino gibi modellerin yanı sıra kompakt sedan modeli Fiat Linea'yla da Koç Holding'in ülkemizden tüm dünyaya ihraç edilen binek otomobil üreten tek kuruluşu olma unvanına sahip global bir oyuncudur.

3.3.4.1. VİZYON

Türkiye'nin öncü otomotiv şirketi ve Fiat tarafından 'tercih edilen' bölgesel Ar-Ge ve üretim merkezi olmak.

3.3.4.2. POLİTİKALAR

3.3.4.2.1. WCM – Dünya Klasında Üretim: WCM; üretimde rekabet gücünüzü sistematik bir biçimde iyileştirmek ve geliştirmek için bir yoldur.

WCM' in odaklandığı konular;

Q: Kalite - Üretim kalitesini Dünya Çapında en iyi seviyeye ulaştırmak.
C: Maliyet - Kayıpları azaltarak geçiş maliyetini azaltmak ve verimliliği arttırmak.
D: Teslimat - Müşteri beklentilerini karşılamak için teslimat akış süresini azaltmak.
S: İş Güvenliği - İş kazalarını sıfırlamak.

3.3.4.2.1.1. Vizyon: Kalite, maliyet ve teslimat alanlarında dünya klasında lider olmak.

3.3.4.2.1.2. Politika ve Strateji: WCM yolunun izlenerek yangın söndürme yaklaşımlarından, sistematik adım adım iyileştirme yaklaşımına geçmek.

Kalite, maliyet ve teslimat alanlarında iyileştirme faaliyetlerinin geliştirilmesi, doğru veri analizi yaparak faaliyet planlarının ve programların uygulanması bunun sayesinde de en az kaynak ile en fazla faydanın sağlanması .

Yönetimin sürekli olarak faaliyetleri ve sonuçları izlemesi, hedeflere ulaşıldığını ve ulaşılan seviyenin kalıcı olduğunu doğrulaması.

3.3.4.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası: TOFAŞ, Dünya Klasında Üretim anlayışı ile Proaktif İş Güvenliği yaklaşımını kullanarak işletme sınırları dahilindeki tüm İnsan Kaynaklarını; iş kazası sonucu yaralanmalardan ve sağlık bozulmalarından korumayı hedefler.

Bu amaçla;

- İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki tüm yasal ve diğer yükümlülükleri karşılamayı,
- İş Sağlığı ve Güvenliği iyileştirme etkinliklerinin tüm çalışanların ortak sorumluluğu olduğu ilkesini benimsemeyi,
- Risk Değerlendirmesi ve Risk Düzeyi Azaltma etkinliklerine her düzeyde katılım için hedefler koymayı,
- Performans kayıtlarına göre gözden geçirilen İş Güvenliği hedeflerini sürekli iyileştirmeyi, taahhüt eder.

3.3.5. ÇANAKKALE SERAMİK Firma Tanıtımı

1957 yılında Çanakkale Seramik Fabrikaları A.Ş. ile temelleri atılan Kale Grubu, Türkiye'de seramik sektörünün kuruluşuna öncülük etmiş, bu alandaki yatırımları ile bir dünya devi haline gelmiştir. Zaman içerisinde makine ve parça imalatı, savunma,

kimya, elektrik malzemeleri, enerji, bilişim, nakliye, turizm ve gıda sektörlerinde yatırımlar yaparak büyüyen Kale Grubu, bugün her biri kendi alanlarında lider 22 şirkete ulaşmış, beş bini aşkın çalışanı, Türk ekonomisine sağladığı katma değerle Türkiye'nin önemli sanayi kuruluşları arasındaki yerini almıştır. Kale Grubu kuruluşlarının temeli 1957 yılında Çanakkale'nin Çan ilçesinde kurulan Çanakkale Seramik Fabrikaları ile atılmıştır. Türkiye'de karo seramik sektörünün kurulmasına öncülük eden Kale Grubu, 1972 yılında kurulan Kalebodur Seramik Sanayi ile liderliğini sürdürmüş, zaman içinde yapılan yatırımlarla tek bir alanda üretim yapan dünyanın en büyük seramik üreticisi konumuna gelmiştir.

3.3.5.1. Vizyon

Faaliyet gösterdiğimiz her alanda dünyada önde gelen kuruluşlar ile yarışmak, teknolojik gelişmelerde öncü olmak, müşteri beklentilerini aşan kalitede mal ve hizmet üretmek ve bunun için nitelikli iş gücünü bünyemizde yaşatmak.

3.3.5.2. Misyon

Toplum ve iş yaptığımız kurumlar tarafından tarif edilen ortak paydada en yüksek kalitede sanayi ve teknoloji ürünleri üretmek bizimle çalışan herkesin yaşamına değer katmak için varız.

3.3.5.3. Değerler

- Dürüstlük
- Saygı
- Güven
- Açıklık
- Sosyal Sorumluluk
- Ekip Çalışması
- Kalite
- Sürekli Gelişim

3.3.6. AKPINAR SÜT ÜRÜNLERİ Firma Tanıtımı

Akpınar Süt Ürünleri San. Tic. Ltd. Şti. olarak öncelikle personelimize yatırım yaparak İnsan Kaynakları Birimimizi faal hale getirdik. Ardından OHSAS 18001 ve ISO: 9001:

2008 belgelerini işletmemize aldık. Şu an geldiğimiz noktada işletmemize BRC – Food (UKAS sertifikasyonu) almak üzere çalışmalarımız devam etmektedir.

İşletmemize göre tüm sistemlerde İnsan Kaynakları Yönetimi çok büyük öneme sahiptir. Kaliteli bir İnsan Kaynakları Yönetimi, kaliteli çalışanları, kaliteli çalışanlar ise sağlıklı bir sistemi oluşturabilirler. Ana temel taşı, yani temeli bozuk bir binanın üstüne kat çıkamayacağınız gibi OHSAS 18001 sisteminde de temeliniz yoksa, yani personelinize önem vermiyorsanız, matematiksel ve istatistiksel açıdan değerlendirme yapamıyorsanız sistemi kuramazsınız. Kağıt üzerinde parayla satılan uyduruk belgelerin alınması ile alınmaması arasında fark yoktur. Bu yüzden tüm kalite el kitaplarında personel ve İnsan Kaynakları Yönetimi ortak noktada yer almaktadır.

Bir gıda işletmesinde de, bir gemi yapım işletmesinde de ortak nokta “insan ve kalitesidir.” Halbuki diğer tüm faktörler birbirleriyle alakasızdır ancak insan kaynağınız iyi ise ve onu yönetmeyi, geliştirmeyi, eğitmeyi ve yönlendirmeyi başarabiliyorsanız işletme başarıya ulaşabilir. Ayrıca eski klasik personel yönetimlerinde matematik bilimi yok iken, yeni İnsan Kaynakları Yönetimlerinde matematik ve istatistik bulunmaktadır. İnsanların, eğitim, sağlık, çalışma verimlilikleri aylar ve yıllar içerisinde trend analizler yapmadan yorum yapan sistemler artık çok geride kalmıştır. Bu yüzden ana temel taş İnsan Kaynakları Yönetimi ve verimidir.

3.3.6.1. Vizyon

Alanımızda en iyi olmak, en iyi teknolojileri kullanarak en kaliteliyi üretmek ve bünyemizde bulunan işgücünü gerekli koşullarla daha verimli hale getirmek.

3.3.6.2.Misyon

Varlığımızı kalıcı hale getirecek şekilde üretim alanımızda, toplumumuzda tercih edilen firma olmak.

3.3.7. ESKİŞEHİR DOĞUM VE ÇOCUK HASTALIKLARI HASTANESİ Firma Tanıtımı

- **Toplam Kalite Yönetimi Kilometre Taşlarımız**

1999-TKY çalışmalarının başlaması. İlk müşteri ve çalışan anketlerinin uygulanması.

2000-ISO 9001-1994 belgesinin alınması.

2001-Mükemmellik Modelinin benimsenmesi

2002-Ulusal Kalite Ödülüne 1. müracaat

2003-ISO 9001-2000 belgesinin alınması

2004-UKH imzalanması. Ulusal Kalite Ödülüne müracaat

2005-Ulusal Kalite Ödülüne 2. müracaat ve Jüri Teşvik Ödülü

2006-Ulusal Kalite Büyük Ödülünün alınması (Türkiye’de, sağlık sektöründe, kamu ve özelde ilk hastane)

2007-ISO 14001 ve OHSAS 18001 belgelerinin alınması

2007-Avrupa Kalite Ödülüne başvuru ve saha ziyaretine kalınması

2008- Akreditasyon çalışmasının başlaması

2008- Avrupa Kalite Başarı Ödülü’nün alınması (Müşteri Odaklılık alanında)

2009-Mükemmellikte Süreklilik Ödülü alınması

2010-Avrupa Kalite Büyük Ödülü’ne müracaat

- **Çevre Yönetim Sistemi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası**

Eskişehir Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi olarak; çalışanların, müşterilerin ve toplumun daha huzurlu bir ortamda yaşamasına katkıda bulunmak için bizden kaynaklanan çevresel etkileri azaltarak; hastane içinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlayarak, yasa ve yönetmeliklere uyum içinde; ISO 14001:2004 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001:1999 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi şartlarını yerine getireceğimizi ve sürekli iyileştirme faaliyetleri yapacağımızı taahhüt ederiz.

3.3.7.1. Vizyon

Mükemmellik uygulamalarıyla farklılıklar yaratarak sektöründe öncü kuruluş olmaktır.

3.3.7.2. Misyon

Eskişehir Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi olarak, kadın ve çocuk hastalıklarını tedavi etmek, bu alanda topluma rehberlik yaparak ülkemize sağlıklı nesiller kazandırmaktır.

3.3.7.3. Değerler

Biz bir ekibiz,

Sürekli öğrenerek kendimizi geliştiririz,

İnsana saygı duyarız,

Kendimiz, kurumumuz ve daha çok ölkemiz için çalışırız.

3.3.8. Uygulama Soruları – Cevapları ve Değerlendirme

4 firma ile yaptığımız uygulama sonucu, sorulara verilen yanıtlar aşğıdaki tablolarda mevcuttur.

Tablo 6: Uygulama Sorusu 1

| SORU 1 | AKPINAR SÜT ÜRÜNLERİ | ÇANAKKALE SERAMİK | TOFAŞ | ESKİŞEHİR DOĞUM ve ÇOCUK HASTALIKLARI HASTANESİ |
|--|---|---|---|---|
| İKY biriminiz ne zaman ve nasıl kuruldu? | İnsan Kaynakları birimimiz 2005 yılında kuruldu. Kuruluş sebebi ise nitelikli ve nicelikli çalışan ihtiyacı ve bu ihtiyacın bilinçli insanlarla tespit edilmesidir. | Kuruluşundan bu yana Personel Departmanı şirketimizde mevcuttu. 2003 yılında İnsan Kaynakları Projesi kapsamında “Personel ve İnsan Kaynakları” olarak İnsan Kaynakları çalışmalarına başlanmıştır. | Fabrikamızın kuruluşu ile birlikte Personel Müdürlüğü olarak kuruldu ve 2002 yılında İnsan Kaynakları Direktörlüğü’ne dönüştürüldü. | İK Süreci 2003 yılında EFQM model çalışmaları çerçevesinde kuruldu. |
| Değerlendirme | Firmaların verdiği cevaplar sonucu, genellikle İKY biriminin 2000li yıllarda kurulduğu görülmektedir. | | | |

Tablo 7: Uygulama Sorusu 2

| SORU 2 | AKPINAR SÜT ÜRÜNLERİ | ÇANAKKALE SERAMİK | TOFAŞ | ESKİŞEHİR DOĞUM ve ÇOCUK HASTALIKLARI HASTANESİ |
|---|---|---|--|--|
| İKY biriminizin olmasının avantajları ve dezavantajları nelerdir? | İnsan Kaynakları Yönetimi, çalışanların tüm hareketlerini izlemekle sorumludur. Bu noktada İnsan Kaynakları Yönetimi, çalışanların değişik açılardan tüm verilerini toplar ve bunlarla trend analizler yapar. Trend analizleri sonucunda personelin hangi doğrultuda yönlendirilmesi gerektiği tespit edilir. Klasik yönetimlerden farklı olan tarafı da budur. İş Sağlığı ve Güvenliği açısından ise, performans göstergelerinde önemli bir parametre olup, trend analizleri sonucunda karşılaşılan iş kazalarının, eğitim saati ve seviyesinin, bilinç seviyesinin izlenmesi gerçekten büyük öneme sahiptir. Bu sayede hedef koyabilme şansınız olabilmektedir. | Üretim yöneticilerinin performans hedefleri, sıfır iş kazası ile üretim olduğu için, sistemle ilgili İKY'nin üzerine düşen görevleri yerine getirmesi ile bu hedefe ulaşabilmektedir ve bu önemli bir avantajdır. Herhangi bir iş kazası, çalışma ile ilgili olumsuz bir durumun olması halinde bunlarla ilgili önlem alınması kolaylaşmıştır. Eğitim çalışmalarının artmasıyla çalışanlar daha bilinçli hale geldi. Dezavantajı ise, iş sağlığı ve güvenliği sürekli bilinçlendirme gerektirdiği için, üretim ve çalışanların eğitim dengesinin sağlanmasında İKY birimi zorlanmaktadır. | Avantajları Sağlık Sistemiyle birlikte çalışma, personel kaza ve sağlık bozulmalarının takip ve karşı önlemlerinin alınmasındaki hızlıktır. Dezavantajı teknik karakterli bir birimin İnsan odaklı bir çevrede çalışmasıdır. | ----- |
| Değerlendirme | İnsan Kaynakları Yönetimi'nin dezavantajı olmadığı konusunda hemfikir olan firmalar, avantajının ise sistemin kontrolü ile ilgili olduğunu vurgulamışlardır. | | | |

Tablo 8: Uygulama Sorusu 3

| SORU 3 | AKPINAR SÜT ÜRÜNLERİ | ÇANAKKALE SERAMİK | TOFAŞ | ESKİŞEHİR DOĞUM ve ÇOCUK HASTALIKLARI HASTANESİ |
|---|--|--|---|---|
| <p>OHSAS 18001 sisteminin kuruluş süreci nasıl gerçekleşti?</p> | <p>Kurumsal bir firma yolunda güzel çalışan sistemlerimizin olması gerekmektedir. Tüm sistemler olası tehlikeleri önleme prensibine dayanmaktadır. Burada ciddi ve istikrarlı bir firma, iş kazası yaşamaması ve aldığı önlemlerle övünebilir. Kendini diğer rakiplerinden bu özelliği ile farklı kılabılır. Mantığını doğru bulmamızdan dolayı bu sisteme başlangıç yaptık. Üst yönetimin desteklemesi daha sonraki aşamaların önünü açmış oldu. Daha sonra ise İnsan Kaynakları Yönetimi ile beraber tüm personelimize bu bilinç aşılandı.</p> | <p>Firmamız ISO 9001: 2000 Kalite sistemini zaten uygulamaktaydı. OHSAS 18001 sistemini uygulamaya başlamadan önce de, hem tetkikçilere hem de çalışanlara sistem ile ilgili eğitimler verildi ve çalışanlar bilgilendirildi. Ayrıca bu süreçte danışman firmanın yönlendirmesiyle de gerekli işlemler tamamlandıktan sonra 2007 yılında bu sistemi kurduk. Sistem uyguladığımız sisteme entegre edilmiş oldu.</p> | <p>2004 yılında Politika Beyanı, mevcut prosedürlerin Kalite Yönetim Sistemlerine tanıtılması, çalışanlara OHSAS 18001 yönetim sistemi duyarlılaştırılması eğitimi verilmesi, iç deneticilerin eğitimi, dış ön denetimden ve sertifikasyon denetiminden geçirilmesi sonucu 2005 yılında sistem kurulumu onaylanmıştır</p> | <p>Avrupa Kalite Ödül Süreci; bu sistemin gerekliliği için kuruldu.</p> |
| <p>Değerlendirme</p> | <p>OHSAS 18001 sisteminin kurulabilmesi için, zaten firmalar diğer kalite sistemlerine sahip durumda olmalı. Daha sonra bu kalite sistemlerinin üzerine OHSAS 18001 sistemi uygulanabilir. Yine ortak yapılan faaliyet ise sistemle ilgili eğitimlerin tam olarak verilip çalışanların bilinçlendirilmesi doğrultusundadır.</p> | | | |

Tablo 9: Uygulama Sorusu 4

| SORU 4 | AKPINAR SÜT ÜRÜNLERİ | ÇANAKKALE SERAMİK | TOFAŞ | ESKİŞEHİR DOĞUM ve ÇOCUK HASTALIKLARI HASTANESİ |
|---|---|---|--|---|
| <p>OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği sistemini uygulayabilmek için hangi aşamada olmak gerekir? Uygulayabilmek için neler yapmak gerekir?</p> | <p>Öncelikle üst yönetim bu sistemin gerekliliğine gerçekten inanmak zorunda. Bu tür sistemler dünyada ihtiyaç duyulduğu için ortaya çıkmıştır. Bu noktada üst yönetimin ardından ikinci olarak İnsan Kaynakları Yönetimi, personele bu sistemi anlatmada yardımcı olmak zorundadır. Geldiğimiz noktada asıl amaç, gerçekten uygulanan ve yaşayan sistemler kurmaktır. Bu yüzden tüm personel iş güvenliği ve gereksinimleri konusunu sindirmek zorundadır. Üst tabaka yöneticiler sisteme istediği kadar hakim olsun, beğeniz durumdan ve sistemden habersiz ve bilgisiz ise sisteminiz çalışmaz. Sadece OHSAS 18001 değil, ISO 9001, ISO 14001, ISO22000 gibi tüm sistemlerin en temel noktası personel olup, burada da İKY ve politikanız çok büyük önem arz etmektedir.</p> | <p>İlk olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi temel gerekliliklerinin yerine getirilmesi sağlanmalıdır, daha sonra üst yönetim bu sistemle ilgili gerekli çalışmaları yapmalıdır. İşletmenin daha önce diğer kalite yönetim sistemleri belgelerine sahip olunması ise OHSAS 18001 belgesini almayı sağlamıştır.</p> | <p>İlke olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi temel gerekliliklerinden yerel yasal düzenlemelere uygunluğun sağlanması, Yönetim kademelerinde İş Güvenliği hedefleriyle çalışma pratiği oluşturulması ve işletmenin daha önce diğer kalite yönetim sistemlerinden (ISO 9001 ve 14001 vb) sertifikaya edilmiş olması gereklidir.</p> | <p>Sistemin asgari gereklerini yerine getiren her kurum uygulayabilmektedir. OHSAS maddelerinde de açıklanmıştır. Uygulanmasının ne derece önemli olduğu da eğitimler yoluyla ilgili kişilere aktarılmalıdır.</p> |
| <p>Değerlendirme</p> | <p>OHSAS 18001 sistemini uygulayabilmek için diğer kalite sistemlerini uyguluyor olmak ve üst yönetimin de bu sisteme destek veriyor olması gerektiği yönündedir. Ayrıca yine İnsan Kaynakları Yönetimi'nin yapacağı eğitimler ile sistemi uygulama başlamadan herkesin bu sistemle ilgili bilinçlendirilmesi gerekmektedir.</p> | | | |

Tablo 10: Uygulama Sorusu 5

| SORU 5 | AKPINAR SÜT ÜRÜNLERİ | ÇANAKKALE SERAMİK | TOFAŞ | ESKİŞEHİR DOĞUM ve ÇOCUK HASTALIKLARI HASTANESİ |
|--|---|---|--|--|
| <p>OHSAS 18001 sisteminin getirileri ve dezavantajları neler olmuştur? Firmada olumlu ya da olumsuz ne gibi değişimler olmuştur?</p> | <p>OHSAS 18001 sisteminde dezavantaj olmadığı kanaatindeyiz. Sistem gerçekten uygulanabilir ise, olumsuzluklara yol açabileceğine inanmıyorum. Avantajları ise, çalışanlar yapacakları işe başlamadan öne bir kez düşünüp, önlemlerin hepsini alıp, ondan sonra işe başlamayı öğreniyor. İş kazalarının olmaması için işletme tüm önlemleri alıyor. İnsanlar, iş esnasında tüm güvenlik önlemleri alındığı için rahat ve daha verimli çalışabiliyor. İş kazası olan bir işletmeye nazaran maddi ve manevi olumsuzluklar yaşanmıyor. Bu da bir işletmenin manevi başarısını ve başarısının getirdiği övüncü de yanında getiriyor. Ancak OHSAS 18001 sistemi yanında başka sistemlerle entegre olduğunda daha verimli olmaktadır.</p> | <p>Sistemin tek olumsuz yanı maliyeti arttırmış olmasıdır. OHSAS 18001 sistemi ile iş kazaları azalmış, çalışanlar bu konuda daha bilinçli hale gelmişlerdir. Sistemli bir iş sağlığı ve güvenliği çalışma mekanizması oluşturulmuştur.</p> | <p>Sistemin en büyük getirisi, İş Sağlığı ve Güvenliği alanında bireysel değil sistematik bir yaklaşımın ortaya konması ile sürdürülebilir ve sürekli gelişmeye kurgulanmış bir idari mekanizma oluşturulabilmesidir. Olumsuz gelişim ise, sertifikasyon sonrasında tüm kademelerde ilginin azalması olarak görülebilir.</p> | <p>İşçi sağlığı ve güvenliği açısından; hastanemizde birçok önleyici faaliyet düzenlenmiştir.</p> <ol style="list-style-type: none">Baca gazının ölçümü.Atıkların tahlil edilmesi.Gürültü Ölçümü.Kayma ve düşmeleri önleyici çalışma ve faaliyetler.Bina elektrik sistemi önleyici çalışmalarYangınla ilgili önlemler. <p>Birim bazında çalışanları ilgilendiren konular önceliklendirilir. Bu risklerle ilgili faaliyetler belirlenir. Bunun sonucunda çalışan güvenliği daha izlenebilir. Ve koruma altına alınmıştır</p> |
| Değerlendirme | <p>OHSAS 18001 sisteminin dezavantajının olmadığı, aksine OHSAS 18001 sistemi ile İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda sistemli bir çalışma oluşturulduğuna değinilmiştir. Ayrıca sistemin uygulanmasıyla birlikte iş kazalarında da azalma meydana gelmiştir ve yine sistemin düzgün ve doğru anlatılmasından dolayı çalışanlar da bu konuya duyarlı yaklaşıma başlamışlardır.</p> | | | |

Tablo 11: Uygulama Sorusu 6

| SORU 6 | AKPINAR SÜT ÜRÜNLERİ | ÇANAKKALE SERAMİK | TOFAŞ | ESKİŞEHİR DOĞUM ve ÇOCUK HASTALIKLARI HASTANESİ |
|---|---|--|---|--|
| İKY'nin bu sistemi uygulamadaki görevi ne oldu? İKY'nin bu sistemle arasında nasıl bir bağ bulunmaktadır? | Sistemlerin hepsi kağıt üzerinde yazılı, OHSAS 18001'de dahil olmak üzere, İnsan Kaynakları Yönetimi ve insan, bu kağıt üzerindeki yazılı kaidelere uymaz ve adapte olamaz ise sistem ölmeye mahkumdur. İnsan Kaynakları Yönetimi, kaliteli personel temininden başlayıp, eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi, eğitim etkinliğinin ölçülmesi, gerektiğinde aksiyon alması, performans değerlendirmeleri yapması ve bunları trend analizlerine dökerek istatistiki çalışmalar yapması vasıtasıyla sistemin ana elementlerinden biridir. | İKY müdürü, İSG kurulu doğal başkanıdır. İlk önce iki sistem arasında böyle bir bağ vardır. Bu yüzden iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hedeflerin gerçekleştirilmesinde üst yönetimin desteği tamdır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ve İKY arasındaki bu bağ ile hedeflere daha kolay ulaşılmaktadır. | Yönetim kademelerinin olumlu tepki göstermesi ve mevcut hedeflerine İş Sağlığı ve Güvenliği KPI'larının eklenmesi konularında destek alınmıştır. Hedeflerle çalışma sistematigi İKY tarafından kurulmuş ve işletilmekte olduğundan, geçiş kolaylıkla başarılmıştır. | Yönetsel süreçler içinde 2.sırada İnsan Kaynakları süreci gelmektedir. İK sadece kendi süreç alanına giren Riskler; OHSAS 18001 gerekliliğiyle ilgili çalışmaları yapmıştır. Hastanemiz süreçlerle yönetildiğinden her süreç bu konuda kendi sürecine düşen görevi yapmaktadır. |
| Değerlendirme | İnsan Kaynakları Yönetimi ile OHSAS 18001 sistemi arasındaki bağın, sistemin gerekliliklerinin belirlenmesi noktasında olduğu vurgulanmıştır. Yani ihtiyaçlar belirlenir ve bu doğrultuda yapılması gerekenler ortaya konur.İKY ise üzerine düşen görevi üstlenir. | | | |

Tablo 12: Uygulama Sorusu 7

| SORU 7 | AKPINAR SÜT ÜRÜNLERİ | ÇANAKKALE SERAMİK | TOFAŞ | ESKİŞEHİR DOĞUM ve ÇOCUK HASTALIKLARI HASTANESİ |
|--|--|---|---|--|
| <p>Sistemdeki hataların düzeltilmesi, aksaklıkların giderilmesi nasıl gerçekleştirilmektedir? Sorumluluk kimde ve uygulama nasıl olmaktadır?</p> | <p>Sistemde İş Sağlığı ve Güvenliği yöneticisi adıyla üst yönetimin atadığı bir temsilci bulunmaktadır. Sistemin sorunsuz yürümesinden yönetim, İş Sağlığı ve Güvenliği yöneticisi mesuldür. Bunun yanı sıra 4 kişiden oluşan ve başkanlığını bu yöneticinin yaptığı İş Sağlığı ve Güvenliği ekibi bulunmaktadır. Çalışan tüm sistemlerde hatalar, eksikler mutlaka olabilir. Bu zaten her canlıda olduğu gibi gayet doğaldır, çünkü sistemler de yaşar. Oluşan olumsuzluk tespitlerinde bu ekip toplanır ve Düzeltici – Önleyici Faaliyet yapılması ya da yapılmaması ve bunların ne olacağı hususunda karar verir. Olası Düzeltici – Önleyici faaliyetler yapılacak ise, Düzeltici – Önleyici Faaliyet formuna sırasıyla kaydedilir ve tarihleri yazılır. Yapılan Düzeltici – Önleyici Faaliyet formunun altına etkinlik takibini kimin yapacağı yazılır. Oluşan olumsuz durumun giderilip giderilmediği bu form üzerinden takip edilir.</p> | <p>İş Sağlığı ve Güvenliği kurulu mevcuttur. Sistemde herhangi bir aksaklığın meydana gelmesi ile bu kurul toplanır ve yapılması gerekenler konuşulur. Ayrıca Kaizen felsefesi kesinlikle benimsenmiştir. Aksaklık olduğunda gerekli inceleme ve araştırma yapılarak çözüm bulunur ve sistem iyileştirilir.</p> | <p>Uygunsuzluklar Audit'lerle saptanmakta ve bütçeli projelerle giderilmektedir. Sorumluluk uygunsuzlukların saptandığı birim yöneticilerine aittir, İş Güvenliği Uzmanı yalnızca risklerin tespiti ve iyileştirici etkinliklerin raporlanması sorumluluğunu taşır.</p> | <p>Süreçlerde, sorumluluk her türlü aksaklık Süreç Ekibi tarafından belirlenir. Süreç lideri ve Ekibi faaliyet belirler; Başhekim onayıyla sisteme alınır.</p> |
| Değerlendirme | <p>Sistemin aksaklıklarının giderilmesi konusunda firmalarda bir İş Sağlığı ve Güvenliği kurulu vardır. Bu kurul sistemle ilgili sorunların giderilmesinde aktif rol oynar, yapılması gereken çalışmalar belirlenir ve gerekirse düzeltici – önleyici faaliyetlerde bulunulur.</p> | | | |

Tablo 13: Uygulama Sorusu 8

| SORU 8 | AKPINAR SÜT ÜRÜNLERİ | ÇANAKKALE SERAMİK | TOFAŞ | ESKİŞEHİR DOĞUM ve ÇOCUK HASTALIKLARI HASTANESİ |
|--|---|---|--|--|
| Üst yönetim bu uygulamayı ne kadar desteklemektedir? | <p>Üst yönetim OHSAS 18001 sistemi için tüm gücüyle maddi ve manevi olarak bizlerle beraberdir. Bu noktada İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı konularında gereksinimimiz olan tüm maddi olanakları zamanında karşılamaktadır. Bu bağlamda prosedür ve talimatlarda yazmakta olan kurallara kendi de bizzat uymaktadır. Ben işin patronuyum diye kural tanımamazlık yapmamakta ve yaptırmamaktadır. Politika ve vizyon hazırlama noktalarımızda bizlerle beraber bulunmakta ve iç denetlemelerimizin bazılarında da bizlere eşlik etmektedir. Belki sistemi tamamen bilmeyebilir ama sistemin mantığını ve işleyişini gayet güzel ve sağlıklı şekilde yürütmemize yardımcı olmaktadır.</p> | <p>Üst yönetimin bu sistemi uygulamaya desteği tamdır. Gerekli bütçe için onay verir ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalara katılırlar. Ayrıca üst yönetim, çalışma ortamında, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamayı ve gereken tedbirleri almayı, iş sağlığı ve güvenliği performansını sürekli iyileştirmeyi, çalışanların yaralanmalarını ve sağlık sorunlarını önlemeyi taahhüt eder.</p> | <p>İş Güvenliği devriyelerine bizzat katılarak ve bütçe onayları vererek Üst Yönetim desteği somutlaştırılır. Bu destek olmaksızın sistem kurmak veya yönetmek olası değildir.</p> | <p>Üst yönetim bu konuda tamamen sistemin içindedir. Üst yönetim olmadan sistem uygulanamaz.</p> |
| Değerlendirme | <p>Üst yönetimin bu sistemin avantajlarının farkında olup, her türlü desteği verdiği yönündedir. Yine ortak kanaat, üst yönetim eğer bu sistemi desteklemezse sistem zaten kurulamaz.</p> | | | |

Tablo 14: Uygulama Sorusu 9

| SORU 9 | AKPINAR SÜT ÜRÜNLERİ | ÇANAKKALE SERAMİK | TOFAŞ | ESKİŞEHİR DOĞUM ve ÇOCUK HASTALIKLARI HASTANESİ |
|---|--|--|--|--|
| <p>Firmanın bu sistem dışında kendine özgü bir İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi Var mıdır? Bu sistem nasıl kuruldu? İşleyişi, getirileri nelerdir?</p> | <p>OHSAS 18001 haricinde bir İş Sağlığı ve Güvenliği sistemimiz bulunmuyor. Ancak şu an SEDEX sistemine üyeliğimiz yapıyor. Bu da ETİK TİCARET SİSTEMİ manasına geliyor. Bu sistemin içeriğinde de çalışma koşullarının yasalara uygunluğu, çocuk işçi çalıştırmama gibi gereklilikler yer alıyor.</p> | <p>Uygulanan sistem, istenilen sonuçların alınmasında yeterli olduğu için farklı bir sistem uygulanmamaktadır.</p> | <p>Firmanın FIAT grubu bünyesinde kurulan WCM (Dünya Klasında Üretim) sistemi vardır. Bu sistem Dünya Klasında Üretim felsefesinin İş Güvenliği düzenlemesini gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır.</p> | <p>-----</p> |
| Değerlendirme | Kuruluşlarda genellikle Ohsas sistemi uygulaması dışında başka bir sisteme gerek duyulmamıştır. | | | |

SONUÇ ve ÖNERİLER

Globalleşen dünyada, organizasyonlar ayakta kalabilmek için direnirken, çalışanlar da organizasyona sağladıkları faydanın karşılığını almak istemektedirler. Organizasyondan beklenen karşılıklar ise, yeterli ücret, yeterli sosyal haklar, çalışanın kendini ifade edebilmesi vs. olmaktadır. Ancak bunların dışında iş görenlerin en önemli ihtiyaçlarından biri de ruh ve beden bütünlüğünün korunmasıdır. Yani iş gören çalıştığı yerde yeterli şekilde iş güvenliği önlemlerinin ve meslek hastalıklarına karşı koruyucu tedbirlerin alınmasını ister.

Dünyada her yıl binlerce insan iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ya sakat kalmakta ya da hayatını kaybetmektedir. Bu nedenle konuya bu yönden bakacak olursak iş sağlığı ve güvenliğinin ne kadar önemli olduğunu göreceğiz. İş sağlığı ve güvenliği konusu uluslar arası boyutu olan bir konudur. Bu alan ile ilgili ILO ve AB'nin çıkarmış olduğu yasal mevzuatlar ve uluslar arası düzenlemeler bulunmaktadır. Bu yüzden firmalar da bu konuya aynı özenle ve titizlikle yaklaşmalıdırlar.

İnsan'a değer verilmesinin sonucu olarak ve bunun yanında ciddi anlamda bir maliyet unsuru olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği konusu organizasyonlarda İnsan Kaynakları Yönetimi'nin sorumluluğu altında da olmalıdır. Çünkü iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kabul edilebilir bir düzeye indirilmesi sadece yasalarla başarılacak bir konu değildir. Yasal düzenlemeler ve mevzuatlar, bu uygulamalar için sadece ilk adımı atar.

Yaptığımız bu çalışmada, sahip olduğumuz hipotez, İnsan Kaynakları Yönetimi, uluslar arası bir sistem olan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin organizasyon düzeyinde uygulanmasına katkı sağlamaktadır. Bu amaçla uygulama yaptığımız 4 firmada, konumuza dönük olarak sorduğumuz sorulara verilen cevapları değerlendirerek gerçekte uygulamanın nasıl olduğunu ortaya koyduk.

Uygulama sonucu, sahip olduğumuz hipotezimizin aslında geçerli olmadığını, İnsan Kaynakları Yönetimi'nin sistemi uygulamada aktif herhangi bir rol üstlenmediğini, sadece çok kısır bir görevle eğitimler yoluyla iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirmeler yaptığını gördük. Oysaki zaten iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yasal bir zorunluluk olarak, belirli periyotlarla organizasyonlarda uygulanmalıdır. Bu yüzden

OHSAS 18001 belgesine sahip olunması, sadece belgeye sahip olmaktan ibaret kalmakta ve üstlenilen görevlerde ve yapılabilecek daha iyi uygulamalar da göz ardı edilmektedir.

İnsan Kaynakları Yönetimi, hem dünya düzeninin değişmesi nedeniyle, hem de rekabet için insan kaynağının ciddi anlamda önemsenmesi gereken bir kaynak olması sebebiyle firmalarda yerini almıştır. Ancak İKY'nin sahip olduğu fonksiyonların teknik olarak uygulanması, OHSAS 18001 sistemi ile ilişkilendirilmemesi, iş sağlığı ve güvenliği alanında istenilen sonucun alınmasını engellemektedir. Performans yönetimi, ücretleme, kariyer planlaması gibi fonksiyonların sistemle ilişkilendirilmesi sonucu uygulama tam olarak kendini gösterebilecek ve istenilen sonuç alınabilecektir. Çünkü çalışanlar, hem ekonomik olarak yüksek ücretler ya da kariyer yolu açık olan meslekler tercih ederler, hem de güvenliklerinin tam olduğu organizasyonlarda çalışmak isterler. Bu yüzden İKY fonksiyonları ile OHSAS 18001 sisteminin uyumlaştırılması, çalışanların bu sisteme uymalarının sonucu olarak istediklerine sahip olabileceklerini bildiklerinden, sistemin tam anlamıyla uygulanması gerçekleşecektir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarında, organizasyon içinde ne kadar güvenli bir ortam yaratılırsa yaratılsın, güvensiz davranışların olması sebebiyle olumsuzlukların ve maddi kayıpların önüne geçilemez. İnsanlar makine gibi programlanabilen varlıklar değildir. İçinde buldukları hayat koşullarından etkilenebilmektedirler ve bu da yaptıkları işe yansiyabilmektedir. Bu yüzden insanın psiko – sosyal bir varlık olduğunu kabul eden İKY'nin, bu anlamda da iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına katkısının ne kadar fazla olacağı anlaşılabilir.

İKY'nin kayıt sistemi fonksiyonu, sadece prosedür gereği tutulması gereken kayıtları içermemeli, bunun yanında organizasyon içinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarını ve bunun sonuçlarını da içerecek şekilde olmalıdır. Yani İKY düzenli olarak bu verileri de elinde bulundurmalıdır ki, eğitimlerini, uygulamalarını bu kayıtlara göre düzenleyebilsin, alınması gereken önlemleri belirleyebilsin ve ilgili yerleri de bu konuyla ilgili bilgilendirebilsin. Çünkü iş kazaları ve meslek hastalıkları verilerine sadece SGK' den ulaşılabilen ve bu da yetersiz kalmaktadır.

İKY'nin fonksiyonlarının sistemin uygulanmasına çok fazla katkı sağlayacağı açıktır. İKY fonksiyonlarından biri olan performans yönetimini ele alalım. Performans

yönetimi, organizasyonlar için oldukça önemlidir. Çünkü ücretleme, kariyer planlama, terfiler ve yükselmeler hep performans sonuçlarına göre yapılmakta ve bu yüzden çalışanlar da performanslarının iyi olması için çabalamaktadır. Sadece, klasik olarak elde edilebilecek maddi unsurlar dışında, performans yönetimi OHSAS 18001 sisteminin uygulanmasıyla da ilişkilendirilirse sadece çalışan değil, işveren ve organizasyonda kazançlı çıkacaktır. Çalışan performans notları, sistem gerekliliklerine ne kadar uyulduğu ile ilgili olarak verilirse ve diğer koşullar (ücretleme, yükselme...) buna bağlanırsa, dolayısıyla çalışanlar da sistemin gerekliliklerini eksiksiz olarak uygulamaya çalışacaklardır.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi, çalışanların iş yerlerinde kaza risklerini en aza indirmeyi, korumacı önlemleri kaza olmadan almayı amaçlar. Bu yüzden bu konuyla ilgili prosedürler, yasal düzenlemeler organizasyonlarda uygulanmaktadır. Ancak bu prosedürlerin ve yasal düzenlemelerin varlığı da yeterli olmamaktadır. Burada en önemli konu çalışanların da bu uygulamalara bağlı olmalarıdır. İşte bu noktada iş gören eğitimi ve üst yönetimin desteği de önemli bir nokta haline gelmektedir. İnsan Kaynakları Yönetimi, iş görenlerin ve üst yönetimin bu konuda bilinçlenmeleri için gerekli eğitimleri, bir defa için değil düzenli aralıklarla vermelidir. İnsan Kaynakları Yönetimi' de en büyük sorumluluğu eğitim göreviyle almaktadır.

Başka bir konu da, yapılan yasal düzenlemelerin, çalışılan alana göre yetersiz kalması olabilmektedir. Buradan hareketle "iş en iyi bilen, o iş yapandır." düşüncesi hakim olmalıdır ve bu tür korumacı gerekliliklerde çalışılan alan içinden iş görenler de sisteme dahil edilmelidir. Yani iş görenler, kendi yaptığı işle ilgili hangi risklerin mevcut olduğunu, ne gibi kazaların oluşabileceğini, ne tür önlemlerin alınması gerektiğini iyi bilmektedir. Bu yüzden de yapılacak düzenlemeler de iş görenlerin de söz sahibi olmaları durumun düzeltilmesi açısından çok etkin olmaktadır. OHSAS 18001 sistemi ile alınması gereken asgari koşullara uyulmaktadır ancak alana göre düzenleme yapılmamaktadır. Sistemin etkinliğinin artırılması için de "Yönetime katılma" dediğimiz sistemin uygulanmasıyla iş görenler, hem kendilerine değer verildiğini hissedecekler hem de büyük ölçüde maliyetlerin azalmasına yardımcı olabileceklerdir ve bu da verimliliğin artmasını, iş kazalarının azalmasını sağlayacak yani rekabet koşullarının daha da iyi olmasına yardımcı olacaktır.

Organizasyonlar, buldukları kùltürden ayrı olarak hayatlarını devam ettiremezler. Yani işletme kùltürü ile toplum kùltürü birbirinden ayrı düşünülemez. Bu yüzden İnsan Kaynakları Yönetimi, işletme kùltürünü göz ardı ederek organizasyonlarda faaliyet gösteremez. Bu bağlamda buradaki en önemli konu da ergonomi konusudur. Toplumsal kùltürden ayrı olarak uygulama yapılan organizasyonlarda çalışanlar performanslarını yeteri kadar sergileyemeyecekler ya da işletme kùltürüne yabancı kalmalarından dolayı motivasyon eksikliği, dikkatsizlik, psikolojik baskı hissederek, bir takım güvensiz ve riskli davranışlarda bulunacaklardır. Bu durumun ortaya çıkmaması için de, İnsan Kaynakları Yönetimi, iş analizleri yaparken, ergonomik yaklaşımları da dikkate almalıdır. İş sağlığı ve güvenliği açısından ergonomik önlemler çalışanların fiziksel bütünlüğünü korumaları yanında, fiziksel, fizyolojik ve psikolojik yetkinliklerini en uygun biçimde kullanacakları en iyi çalışma ortamını sağlayacaktır.

Sonuç olarak, İKY fonksiyonları ile OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi uygulamaları bütünleştirilirse hem çalışanlar hem işveren ve organizasyonlar hem de devlet kazançlı çıkacaktır. Organizasyon için “insan”ın artan önemine paralel olarak, organizasyon içinde beşeri kaynaktan sorumlu birim olan İKY’nin sadece teknik görevleri, rekabet şartları için artık yetmemektedir. Her geçen gün değişim meydana gelmekte ve organizasyonların bu değişime ayak uydurmaları gerekmektedir. İşte bu değişimlerle beraber meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları da, ancak beşeri kaynaktan sorumlu olan İKY’nin aktif olarak sisteme katkısı ile en aza indirilecektir.

KAYNAKLAR

- AÇIKALIN, Aytaç (1994), **Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Personel Yönetimi**, Pegem Yayıncılık, Ankara
- AÇIKALIN, Aytaç (2002), **İnsan Kaynağının Geliştirilmesi**, Pegem A Yayıncılık, 3.Baskı, Ankara
- AKAY, Esra (2006), *Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi*, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Zonguldak
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 05.09.2009)
- AKKAYA, Gülnur (2007), *Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 07.09.2009)
- AKYÜZ, Ömer Faruk (2001), **Değişim Rüzgarında Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması**, Sistem Yayıncılık, İstanbul
- ALİ, Nuri (2001), **İş sağlığı İş Güvenliği Kongresi**, Bildiriler Kitabı, Mayıs – 2001, TMMOB, Adana
- ALPAY, Ataol. ALDEMİR, Ceyhan. BUDAK, Gönül (2001), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir
- ARI, Elif (2007) *4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi*, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa.
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 05.09.2009)
- AŞKUN, İnal Cem (1982), **İşgören**, Bayteş Yayıncılık, Eskişehir

- AVAR, Gülru (2006), *İşçi Sendikalarının İnsan Kaynakları Yönetimine Bakış Açılırları*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- (<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 05.09.2009)
- AY, Şebnem (2007), *İş Güvencesi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkileri*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- (<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 05.09.2009)
- AYKAÇ, Burhan (1999), **İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- AYTAÇ, Serpil (2005), **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Ezgi Kitabevi, Bursa
- BAYRAKTAROĞLU, Serkan (2002), **Stratejik ve Stratejik Olmayan İnsan Kaynakları Yönetimi, Türkiye’de Yönetim Danışmanlık Şirketleri**, Beta Yayınları, İstanbul
- BİÇER, Engin (2007), *İş Kazalarının Nedenleri Maliyeti ve Önlenmesi Üzerine Çalışma*, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- (<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 10.08.2010)
- BİNGÖL, Dursun (1990), **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, Atatürk Üniversitesi Yayınları, Erzurum
- BÜYÜKUSLU, Ali Rıza (1998), **Globalizasyon Boyutunda İnsan Kaynakları Yönetimi**, Der Yayınları, İstanbul
- CANMAN, Doğan (2000), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Yargı Yayınevi, Ankara
- ÇAKIROĞLU, Nurgül (2007), *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kapsamında Risk Analizi, Denetim ve Bir Firma Uygulaması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı, İzmir
- (<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 05.09.2009)

- ÇAKMAK, Ali (2007), *Entegre Kalite Yönetim Sistemleri ISO 9001:2000, ISO 14001 ve Ohsas 18001*, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 01.08.2009)
- ÇOBAN, Hatice (2006), *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: ESTAŞ ve TÜDEMSAŞ' ta Bir Araştırma*, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 10.08.2010)
- DEMİR, Mehmet Emin (2006), *İşletmelerde ISO 9001: 2000 Kalite Yönetim Sistemi Uygulamalarının İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkenliği Üzerine Bir Araştırma*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 05.09.2009)
- DEMİRCİOĞLU, Murat, Tankut Centel (2003), **İş Hukuku**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul
- DEMİRKAN, Mahmut (2000), **İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş**, Sakarya Kitabevi, Sakarya
- DİL, Meltem (2005), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 05.09.2009)
- DEMİRBİLEK, Tunç (2001), İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Sağlığı – İş Güvenliği Kongresi Program Bildirileri / İSİG – 17, Adana.
- DİNÇER, Ömer (2000), **İşletme Yönetimine Giriş**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 5. Baskı, İstanbul
- DİNLER, Zeynel (1998), **İktisada Giriş**, Ekin Kitabevi, Bursa

- DURMUŐOĐLU, Peril (2008), *Türkiye ve Avrupa Birliğinin İŞçi Sağlığı ve İŞ Güvenliği AçıŐından Karşılaştırılması*, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İŞ Sağlığı ve İŞ Güvenliği Anabilim Dalı, Ankara
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 05.09.2009)
- ERSEN, Haldun (1996), **Topyekün MükemmelleŐme Sürecinde İnsan Kaynakları ve Kalite**, Maestro Yayınları, İstanbul
- FINDIKÇI, İlhami (1999), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Alfa Yayıncılık, İstanbul
- FIRAT, Zerrin (2008), **Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, Yıl:4 Sayı:1, PARADOKS (Ocak-2008)
(http://www.paradoks.org/makale/yil4_sayi1/firatzy41.pdf)(eriŐimtarihi:5.09.2010)
- GEREK, Nüvit (1996), **İŞçi Sağlığı ve İŞ Güvenliği**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 967, Eskişehir
- GEYLAN, Ramazan (2002), **Personel Yönetimi**, Birlik Ofset Yayıncılık, Eskişehir
- GÜÇLÜ, Murat (2007), *OHSAS 18001 İŞ Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 05.09.2009)
- GÜLER, Ebru (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi'nde İŞçi Sağlığı ve İŞ Güvenliği, II. İŞ sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildirileri / İSG – 07 – 2003, Adana
- GÜNGÖR, Erdal (2008), *İŞ Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Toplam Kalite Yönetimi AçıŐından İrdelenmesi ve TalaŐlı Üretim sanayisinde İŞ Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Bir Araştırma*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İŞletme Anabilim Dalı, İstanbul
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 05.09.2009)
- GÜRÜZ, D. Yaylacı, G (2004), **İletiŐimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kapital Medya Yayınları, İstanbul

- GÜVERCİNCİ, Murat (2005), İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Yeni Dönem,
- İRİ, Ali (2007), *Ohsas 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir İnşaat Firmasında Uygulanması*, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- (<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 05.09.2009)
- İşveren, Haziran
- (<http://www.tisk.org.tr>) (05.09.2009)
- HATİPOĞLU, Önder (2006), *İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Mevcut Durumu ve Bir Araştırma*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- (<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 06.09.2009)
- HESAPÇIOĞLU, Muhsin (1994), **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul
- KAPTAN, Bülent (2007), *Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Örgütün Sahip Olduğu İnsan Kaynakları Üzerine Etkisi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ankara
- (<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 05.09.2009)
- KOZAK, Meryem Akoğlan (2001), **Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir
- KOZAK, Meryem Akoğlan (2004), **Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar**, Detay Yayıncılık, Ankara
- OLIVEIRA, Joao Carlos De (2002), **The Integration of the Standards Systems of Quality Management, Environmental Management and Occupational Health and Safety Management**, International Journal of Production Research
- (<http://dx.doi.org/10.1080/00207540210155828>)(Erişim Tarihi: 09.09.2009)

- ORHAN, Murat (2007), *İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 12.09.2009)
- ÖZKAN, Özgür (2006), *Toplam Kalite Yaklaşımı Çerçevesinde Elektronik Ortamda İnsan Kaynakları Yönetimi ve Bir Uygulama*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 12.09.2009)
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat (2000), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ezgi Kitabevi, Bursa
- SAĞLAM, Nazif (2009), *Ohsas 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir Uygulama*, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 04.02.2010)
- SARIKAYA, Gökmen (2005), *OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi*, Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 22.08.2009)
- SÜZEK, Sarper (2005), **İş Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul
- TÜRKOĞLU, Ferhat (2006), *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Türkiye Ekonomisine Maliyeti ve Konuyla İlgili Eğitimin Önemi (1960 – 2000 Dönemi)*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 10.08.2010)
- YILMAZ, Değer (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Mükemmellik Modelindeki Rolü*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 12.09.2009)
- YILMAZ, Erkan (2006), *Ohsas 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemine Entegrasyonu: Seramik Sektörü Uygulaması*, Anadolu Üniversitesi, Çevre Mühendisliği Anabilim Dalı, Eskişehir.
(<http://tez2.yok.gov.tr/>) (erişim tarihi: 12.09.2009)

YÜKSEL, Öznur (1998), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara

EK 1

BUREAU VERITAS
Certification



İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Sistem Belgesi

TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI A.Ş.

**MERKEZ : BÜYÜKDERE CAD. NO: 145 TOFAŞ HAN
ZINCİRLİKUYU, İSTANBUL, TÜRKİYE**

**FABRİKA : YENİ YALOVA YOLU CAD.NO: 574
16369, BURSA, TÜRKİYE**

Bureau Veritas yukarıda adı geçen kuruluşun, İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Yönetim Sisteminin aşağıda detayları belirtilen İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı standardı gereklere uygunluğunu değerlendirmiş olup, onaylamaktadır.

İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Standardı

OHSAS 18001:2007

Kapsam

PARÇA VE KOMPONENT TASARIMI VE FARKLI KOŞULLAR VE MÜŞTERİ GEREKSİNİMLERİ İÇİN OTOMOBİL, HAFFİ TİCARİ ARAÇ, PARÇA, YEDEK PARÇA, KALIP GÖVDE TASARIMI UYGULAMALARI, OTOMOBİL, HAFFİ TİCARİ ARAÇ, PARÇA, YEDEK PARÇA, GÖVDE VE ÜRÜN BİTÜNCÜ OLUŞTURAN GRUPLARIN ÜRETİMİ VE İHRACATI

Orjinal Onay Tarihi: 18 ARALIK 2008

17 ARALIK 2011 tarihine kadar geçerli olan bu sertifikanın geçerliliği Bureau Veritas tarafından periyodik olarak kontrol edilmektedir. Belge kapsamı OHSAS 18001:2007 gerekliliklerinin uygulanabilirliği ve sertifikaların geçerliliğini +90 216 538 40 50 telefon numarasından teyit edebilirsiniz.

Sertifika Numarası: 30494

Tarih: 19 ARALIK 2008

MAHMUT GENÇ
Belgelendirme Müdürü

Bureau Veritas Ürün Hizmetleri Ltd. Şti

(Hizmetler Nakazı) Adres: Contram İş Merkezi No 3, Kat: 3/34574, Küçüközü, İstanbul, TÜRKİYE



TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI A.Ş.

WCM Nedir?

WCM; üretimde rekabet gücünüzü sistematik bir biçimde iyileştirmek ve geliştirmek için bir yoldur.

WCM'in odaklandığı konular;

- **Q: Kalite** Üretim kalitesini Dünya Çapında en iyi seviyeye ulaştırmak
- **C: Maliyet** Israf -Kayıpları azaltarak geçiş maliyetini azaltmak ve verimliliği arttırmak
- **D: Teslimat** Müşteri beklentilerini karşılamak için teslimat akış süresini azaltmak
- **S: İş Güvenliği** İş kazalarını sıfırlamak

WCM

EK 2.1



TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI A.Ş.

Vizyon :

Kalite, maliyet ve teslimat alanlarında dünya klasında lider olmak

Politika ve strateji :

- WCM yolunun izlenerek yangın söndürme yaklaşımlarından, sistematik adım adım iyileştirme yaklaşımına geçmek
- Kalite, maliyet ve teslimat alanlarında iyileştirme faaliyetlerinin geliştirilmesi, doğru veri analizi yaparak faaliyet planlarının ve programların uygulanması bunun sayesinde de en az kaynak ile en fazla faydanın sağlanması
- Yönetimin sürekli olarak faaliyetleri ve sonuçları izlemesi, hedeflere ulaşıldığını ve ulaşılan seviyenin kalıcı olduğunu doğrulaması

WCM Odakları

EK 2.2



TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI A.Ş.

Tüm Çalışanlar

Tüm problemleri sürekli ve yetkinliklerin de gelişmesiyle de hızla çözen ve sonuçlara ulaşan aynı zamanda başarıyı paylaşan çalışanlar

İsraf ve Kayıplar

İsraf ve kayıpları tanımlamak ve hemen odaklanarak çözüm bulmak, çok açık belli olan problemlerin dışındakileri görmek içingörmeyi sürekli öğrenen yetkinliğe sahip olunması

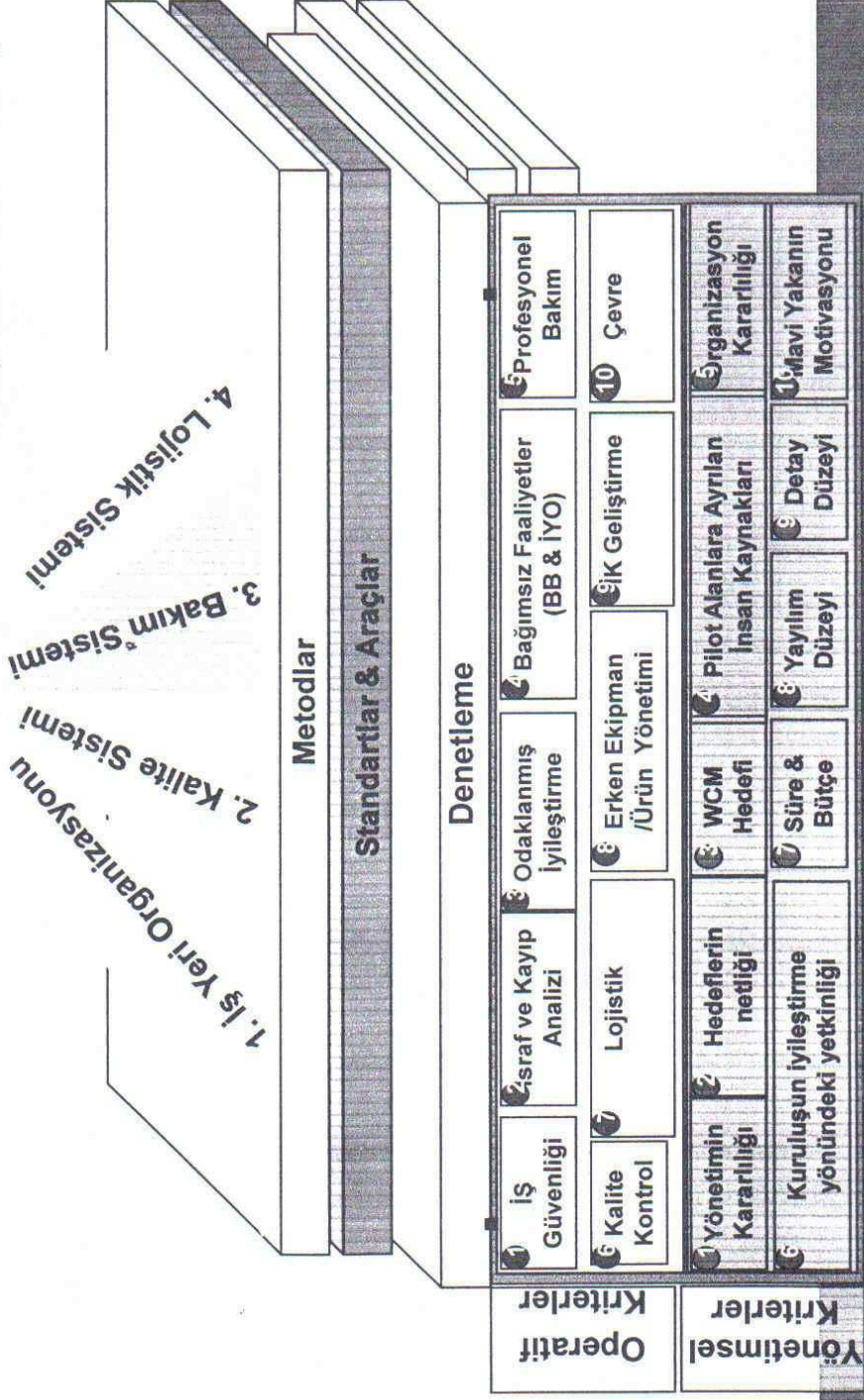
Standart ve Metotlar

Bir fırsat veya bazen de iyi sonuçlar belirlendiğinde **STANDARTLAR** ve **METODLAR** bizlere problemi daha açık ve basite indirgememize ve herkesin görsel olarak da anlamasına ve daha sonra oluşacak problemlerin daha rahat algılanmasını sağlanması ve böylece sistematik bir yol ile sonuçları değerlendirmemizi ve de harekete geçmemizi sağlamak

WCM Yapısı



TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI A.Ş.



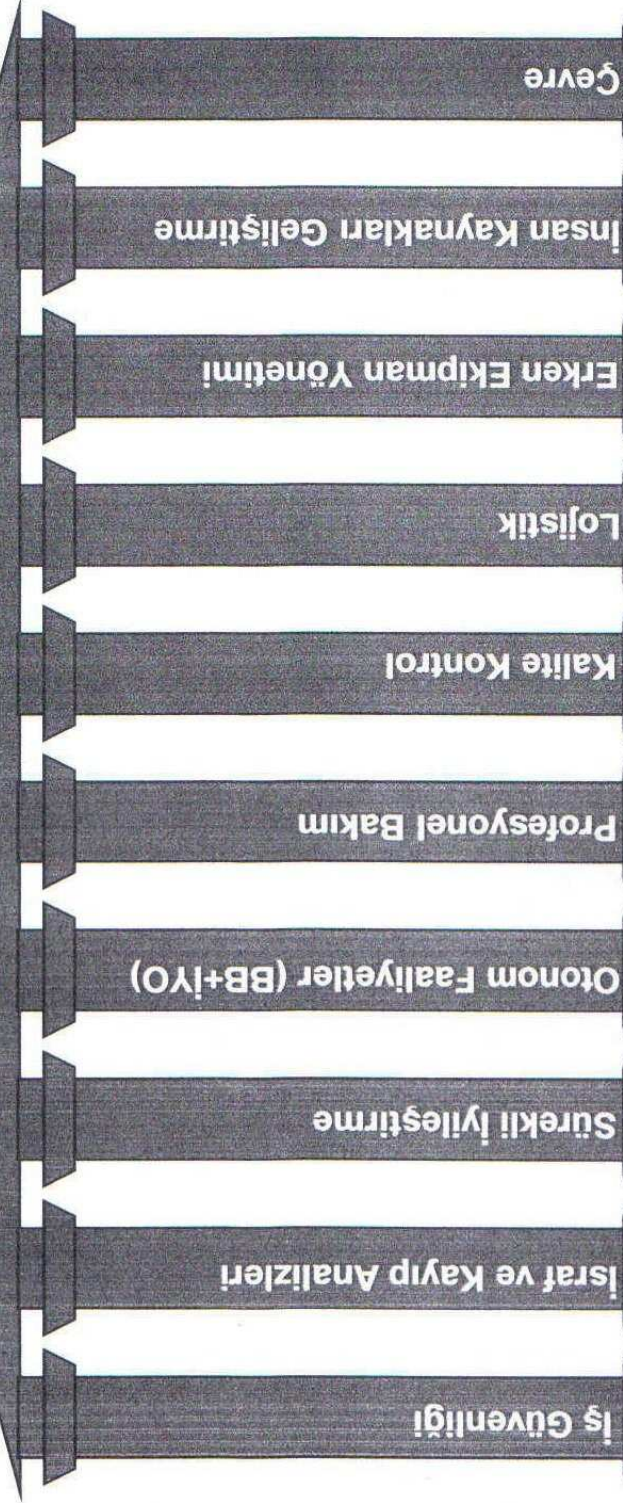
WCM Pillarları

EK 2.4



TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI A.Ş.

Dünya Klasında Üretim "WCM"



Bağlılık, Katılım, İletişim, Anlama, Ölçüm, Yayılım, Uygulama,
Değerlendirme, Görseellik ile standartlaşma, Dokümantasyon





TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI A.Ş.

WCM Takımları

| |
|---|
| <p>WCM Yönetim Ekibi</p> <p>Massimo Risi Osman Soyoğul Çağlar Şahin Burhan Çakır Sadık Ilgın Altan Aytaç Aykut Bilbay Nizamettin Aypak</p> |
|---|

| | |
|--------------------------------|-----------------|
| 1.İş Güvenliği | Yusuf Topaloğlu |
| 2.İsraf – Kayıp Analizi | Ernesto Frixia |
| 3. Odaklanmış İyileştirme | Ahmet Çetin |
| 4.1-Bağımsız Aktiviteler- BB | Recep Temizesen |
| 4.2-Bağımsız Aktiviteler - İYO | Fırat Tuyygar |
| 5.Profesyonel Bakım | Kemal Sinal |
| 6.Kalite | Erdinç Ergül |
| 7.Lojistik | Mehmet Karaca |
| 8.Erken Ekipman/Ürün Yönetimi | Murat Akdağ |
| 9.İK Geliştirme | M.D.Sondikme |
| 10.Çevre | Tamer Atalay |

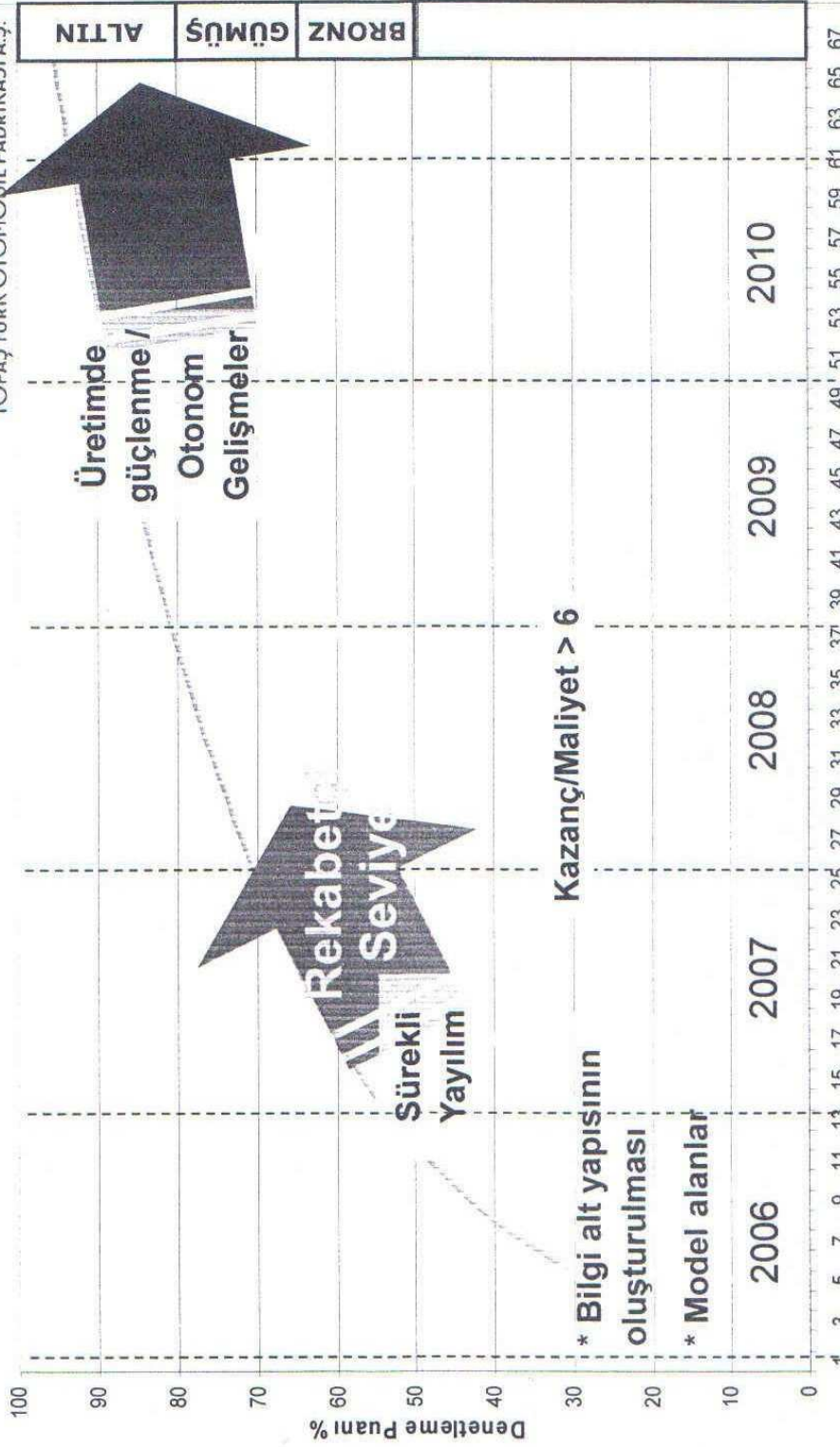
Pillar Üyeleri

TÜM ÇALIŞANLAR

Dünya Klasında Üretim'e Doğru



TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI A.Ş.

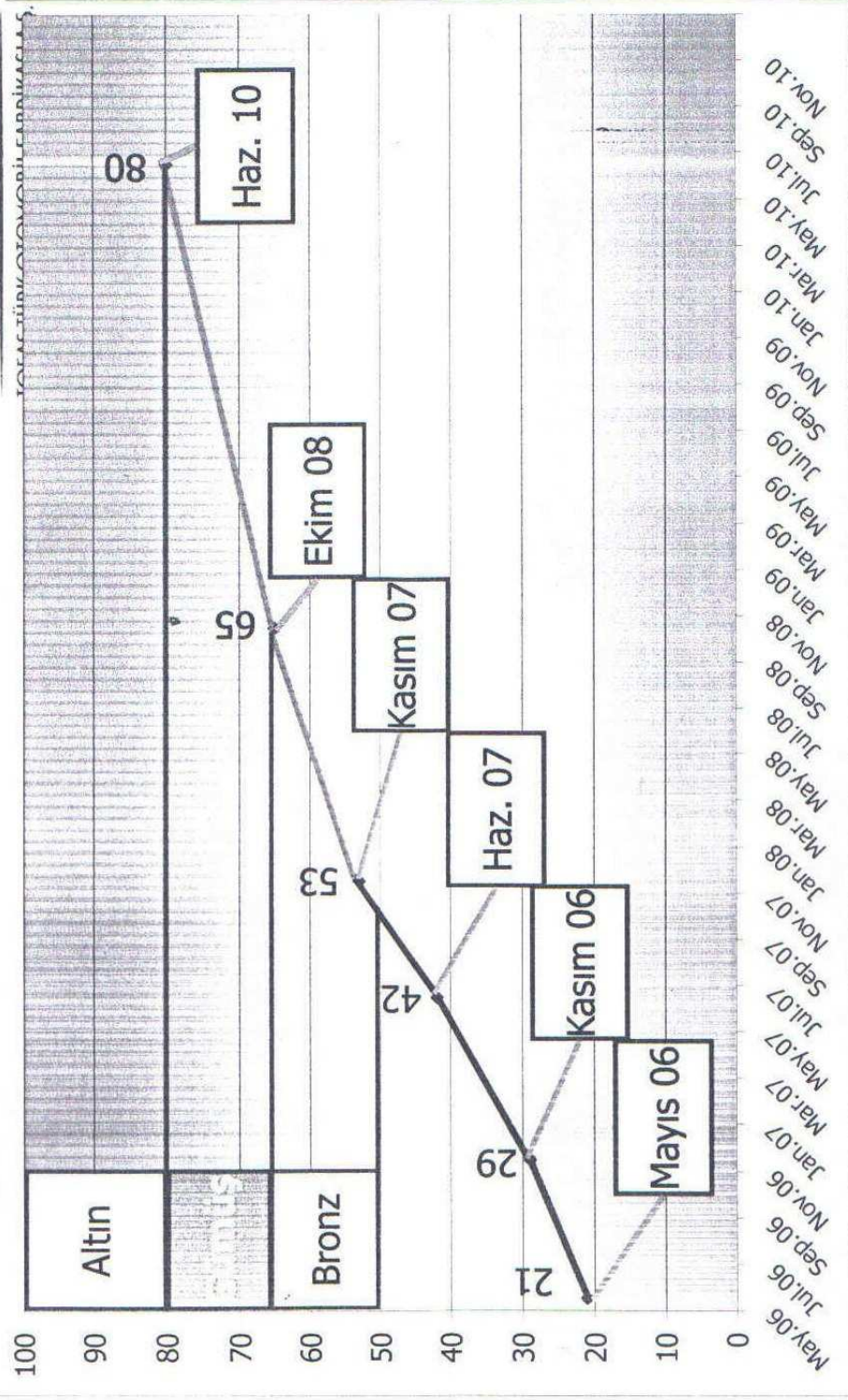


months form program launch





WCM Hedefimiz



WCM Yolu



EK 2.8

TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI

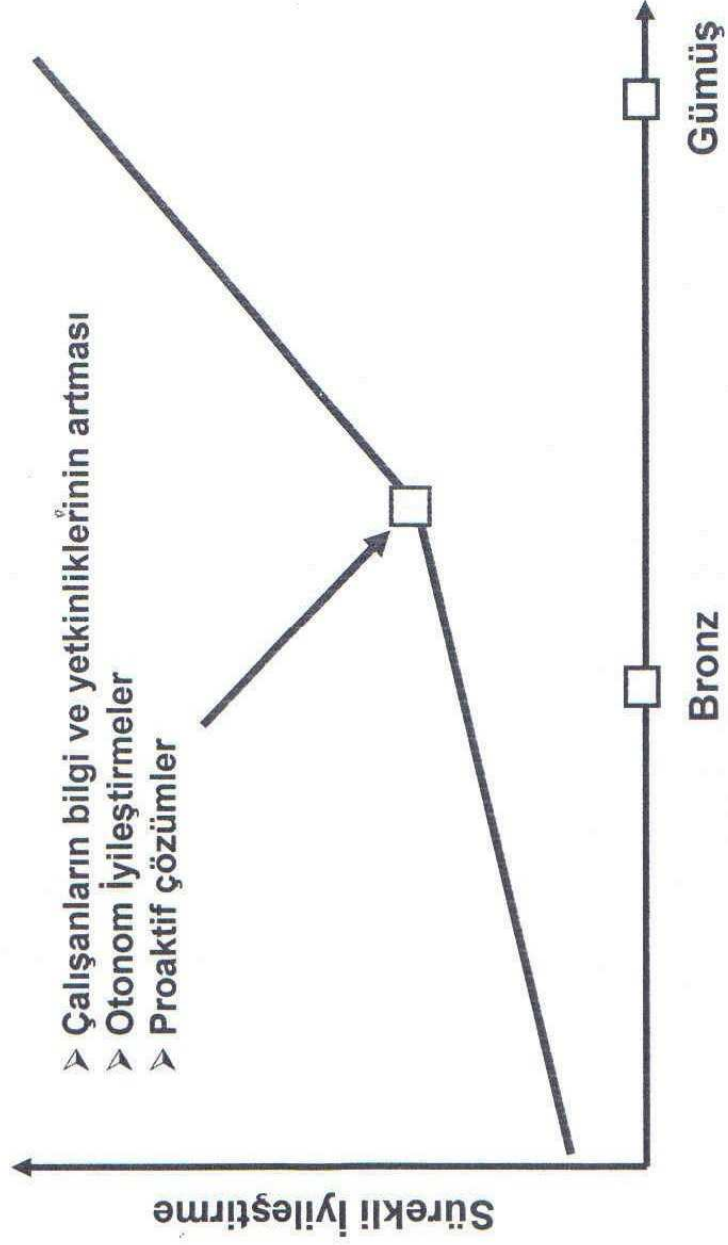
1. Hangi problemin adreslendirileceğinin tanımlanması
2. Nerede olduğunun belirlenmesi
3. Önceliklendirilmesi
4. Analiz edilmesi ve Doğru Metodun belirlenmesi
5. Gereken maliyetin Ne kadar olduğunun belirlenmesi
6. Çözümün titizlikle uygulanması
7. Sonucun hedef ile karşılaştırılarak değerlendirilmesi

WCM- 2008 yılı Önceliğimiz



EK 2.9

TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI A.Ş.



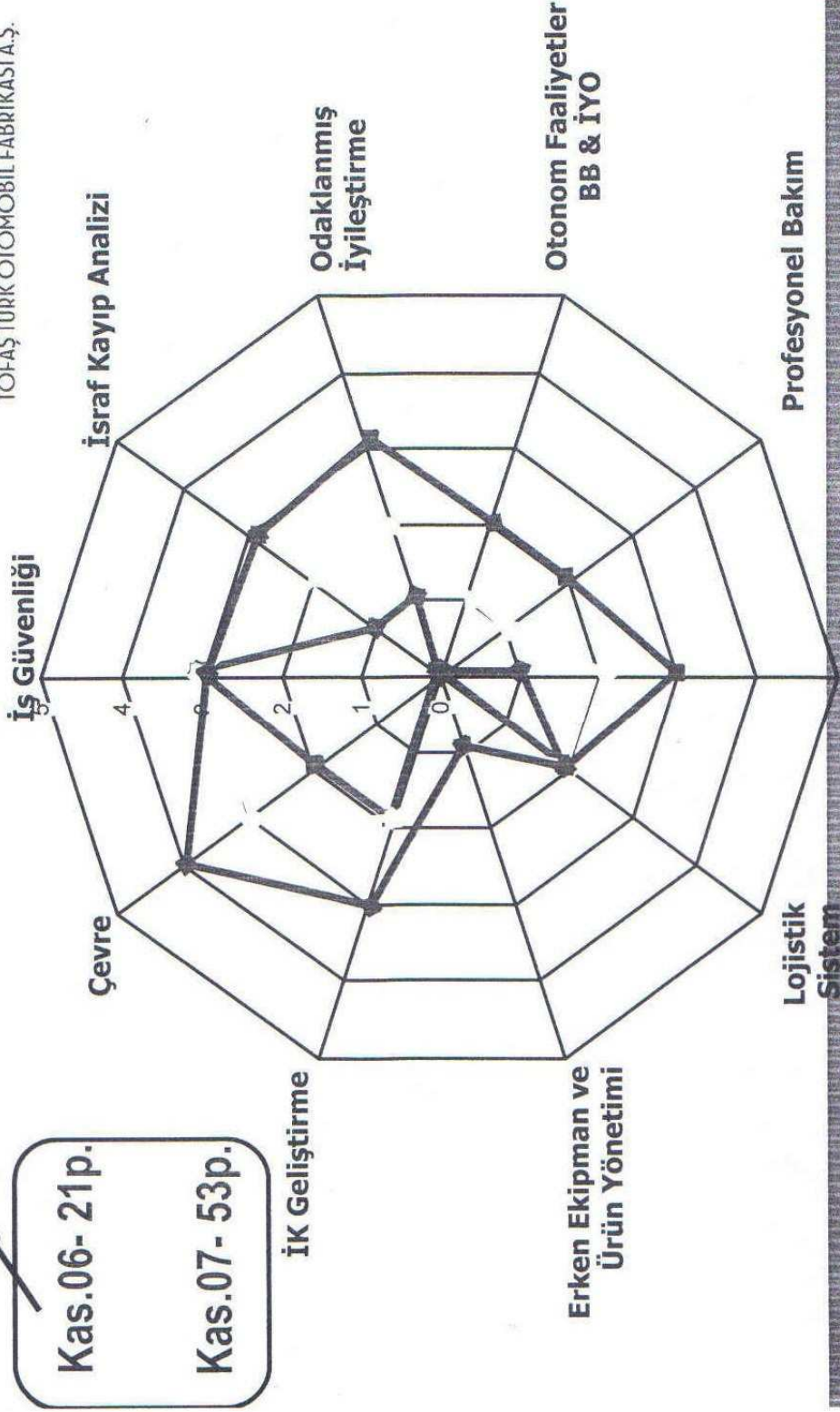


TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI A.Ş.

Değerlendirme Sonuçlarımız

Kas.06- 21p.

Kas.07- 53p.



EK 3

TSE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM CERTIFICATE

TÜRK STANDARLARI ENSTİTÜSÜ

bu belge ile

KALESERAMİK ÇANAKKALE KALEBODUR SERAMİK SAN. A.Ş.
ADRES 1 17430 ÇAN -
ADRES 2 SEMEDELİ TESİSLERİ SEMEDELİ KOYU-ÇAN/
ÇANAKKALE / TÜRKİYE

Kuruluşunun TS 18001 şartlarına uygun bir İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİNE sahip olduğunu onaylar.

Belge kapsamı Ek'te verilmiştir.



TÜRK STANDARLARI ENSTİTÜSÜ TURKISH STANDARDS INSTITUTION

TURKISH STANDARDS INSTITUTION

hereby certifies that the organisation

KALESERAMİK ÇANAKKALE KALEBODUR SERAMİK SAN. A.Ş.
located in
ADRES 1 17430 ÇAN -
ADRES 2 SEMEDELİ TESİSLERİ SEMEDELİ KOYU-ÇAN/
ÇANAKKALE / TÜRKİYE

has an OCCUPATIONAL HEALTH and SAFETY
MANAGEMENT SYSTEM which fulfills the requirements
of the TS 18001

Scope of the certificate is given in appendix.

| |
|--|
| Belge No / Certificate No 0Y-367/07 |
| Belge Tarihi / Date of Certificate 04/07/2007 |
| Geçerlilik Tarihi / Valid Until 04/07/2010 |

TSE BAŞKANI
President of TSE

TSE GENEL SEKRETERİ
Secretary General of TSE

[Signature]
Kenan MALATYALI

[Signature]
Rasim YILMAZ

Bu belge belge sahibinin faaliyetini ilgili hükümlerle uyumlu olarak sürdürdüğünü göstermektedir. Bu belge, belge sahibinin faaliyetini ilgili hükümlerle uyumlu olarak sürdürdüğünü göstermektedir.

Bu belge, Türk Standartları Enstitüsü'nün kuruluğu hakkındaki 132 sayılı kanun uyarınca verilmiştir.
This certificate is issued in accordance with the Law No. 132 establishing Turkish Standards Institution.

İnsan uygarlığının yeşerdiği topraklarda, bu toprakları kullanarak üretim yapan Kaleseramik'in Üst Yönetimi;

- değişen müşteri istek ve zevklerini zamanında belirlemeyi,
- pazara müşteri memnuniyetinin sürekliliğini sağlayacak kalitede ürünler sunmayı,
- teknik ve teknolojik gelişmeleri takip etmeyi,
- ürünlerin ulusal ve uluslararası resmi standartlarda öngörülen teknik spesifikasyonlara asgari sahip olmasını,
- yatırım planlarından mevcut üretim tesislerine ve üretimden taşımaya kadar, her aşamada, çevreyi korumayı ve kirliliği önlemeyi,
- enerji ve doğal kaynakları etkin kullanmayı,
- çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliğini sağlamayı ve gereken tedbirleri almayı,
- İş Sağlığı Güvenliği performansını sürekli iyileştirmeyi, çalışanların yaralanmalarını ve sağlık sorunlarını önlemeyi,
- yürürlükteki yasal ve diğer şartlara uymayı,
- gerekli olan kaynakları tedarik etmeyi,
- tüm çalışanları desteklemeyi ve katılımlarını sağlamayı,
- kalite, çevre, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin etkinliğinin sürekli iyileştirilmesini

taahhüt eder.

GENEL MÜDÜR

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANS KONTROL PLANI

| No | Konu | Takip Periyodu | İlgili Kayıt | Sorumlu | İlgili Yasal Şart |
|----|--|----------------------|-------------------------------------|---|--|
| 1 | Acil Çıkış Yolları ve Kapıları | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015, FRM.GEN.ISG.023 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu | İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik |
| 2 | Acil Durum Tedbirleri | Yılda Bir | Tatbikat ve eğitim kayıtları | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği, Personel ve İnsan Kaynakları Müdürlüğü | Binaların Yangın Korunması Hakkında Yönetmelik; İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik |
| 3 | Aydınlatma | Yılda Bir | Ölçüm Raporları | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 18; İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik |
| 4 | Basınçlı Kapılar (kompresör, kazan, otoklav) | Yılda Bir | Kontrol Raporları | Frit Bakımlar Yöneticisi | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 207 |
| 5 | Basınçlı Tüpler | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 164 |
| 6 | Depolama & İstifleme | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015, FRM.GEN.ISG.023 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 486-498 |
| 7 | Doğal Gaz Hattı | 5 yıl | Kontrol Raporları | Yatırımlar-Enerji-Yardımcı İşletmeler-Çevre Müdürlüğü | Binaların Yangın Korunması Hakkında Yönetmelik, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 485 |
| 8 | Trafoaların Topraklaması | Yılda Bir | FRM.GEN.ELD.005 | Yatırımlar-Enerji-Yardımcı İşletmeler-Çevre Müdürlüğü | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 270-354 |
| 9 | Ekranlı Araçlar | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği | Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik |

İlk Yayın Tarihi : 02.04.2007
 Revizyon No : 06
 Revizyon Tarihi : 18.02.2010
 Sayfa No : 1/4

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANS KONTROL PLANI

| No | Konu | Takip Periyodu | İlgili Kayıt | Sorumlu | İlgili Yasal Şart |
|----|---------------------------------|----------------------|-------------------------------------|--|---|
| 10 | Eİ Aletleri | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 355-372 |
| 11 | Elle Yük Kaldırma | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği | Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği |
| 12 | Endüstriyel Trafik | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği | İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik |
| 13 | Forkliftler | 3 Ayda Bir | Kontrol Raporu | Frit Bakımlar Yöneticisi | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 373-437 |
| 14 | Gürültü | Yılda Bir | Ölçüm Raporları | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği | Gürültü Yönetmeliği |
| 15 | İç Ortamda Gaz, Toz, Buhar | Yılda Bir | Ölçüm Raporları | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 76; Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Mad. Çal. İş Yerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük Madde 15; Kim. Mad. Çal. Sağlık ve GÜv. Önlemleri Hak. Yön. Madde 8 |
| 16 | İçme Suyu | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015, FRM.GEN.ISG.023 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 33-35 |
| 17 | İlaçlama | Yılda Bir | Sözleşme | Yardımcı İşletmeler ve Çevre Yöneticiliği | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 30 |
| 18 | İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi | | Eğitim Sertifikaları | Personel ve İnsan Kaynakları Müdürlüğü | Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik |
| 19 | İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu | Periyodik Saha Kont. | Kurul Tutanağı | Personel ve İnsan Kaynakları Müdürlüğü | İş Kanunu Madde 80; İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik |
| 20 | İş Yeri Hekimi Çalıştırma | Yılda Bir Sözleşme | Hizmet Sözleşmesi | Personel ve İnsan Kaynakları Müdürlüğü | İş Kanunu Madde 81; İşyeri Sağ. Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çal. Usul ve Esasları Hak. Yön. |

İlk Yayın Tarihi : 02.04.2007
 Revizyon No : 06
 Revizyon Tarihi : 18.02.2010
 Sayfa No : 2/4

PLN.GEN.ISG.001

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANS KONTROL PLANI

| No | Konu | Takip Periyodu | İlgili Kayıt | Sorumlu | İlgili Yasal Şart |
|----|---|---------------------------|-------------------------------------|--|---|
| 21 | İşe Giriş & Periyodik Sağlık Muayeneleri | İşe Giriş & Yılda Bir Kez | Muayene Kartları | Personel ve İnsan Kaynakları Müdürlüğü | İş Kanunu Madde 86; Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik |
| 22 | Kaldırma Makinaları (vinç, caraskal, asansör) | 3 ay | Kontrol Raporları | Frit Bakımlar Yöneticisi | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 373-437 |
| 23 | Kimyasallar | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği, | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 60-75; Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik |
| 24 | Kişisel Korumaya Donanım | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015, FRM.GEN.ISG.023 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 23-24; Kişisel Korumaya Donanım Yönetmeliği |
| 25 | Makine Korumaya Donanım | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015, FRM.GEN.ISG.023 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 142-201; Makine Korumaya Donanım Yönetmeliği |
| 26 | Merdiven ve Korkuluklar | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015, FRM.GEN.ISG.023 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 23-24; İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik |
| 27 | Özürü ve Eski Hükümlü Çalışanlar | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği | İş Kanunu Madde 30; Özürü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Hakkında Yönetmelik; İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik |
| 28 | Paratonerlerin Topraklaması | Yılda Bir | Ölçüm Raporları | Yatırımlar-Enerji-Yardımcı İşletmeler-Çevre Müdürlüğü | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 270-354 |
| 29 | Soyunma Odası, Tuvalet, Duş | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015, FRM.GEN.ISG.023 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 36-45; İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik |

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANS KONTROL PLANI

| No | Konu | Takip Periyodu | İlgili Kayıt | Sorumlu | İlgili Yasal Şart |
|----|---|--|--------------------|---|--|
| | Stajyerler- | | | İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu | İş Kanunu Madde 77 |
| 30 | Ziyaretçiler-Geçici Faaliyette Bulunanlar | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015 | | |
| 31 | Termal Konfor (Sıcak-Soğuk-Nem) | Yılda Bir | Ölçüm Raporları | | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 20; İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik |
| 32 | Uyarı Levhaları | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu | Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği |
| 33 | Yakıt Tankları | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği | Binaların Yangın Korunması Hakkında Yönetmelik |
| 34 | Yangın Ekipmanları | Yangın Söndürücüler - 6 ay; Yangın dolapları- 3 ay | Kontrol Etiketleri | İdari İşler Müdürlüğü | Binaların Yangın Korunması Hakkında Yönetmelik; İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik |
| 35 | Zemin, Platform | Periyodik Saha Kont. | FRM.GEN.ISG.015 | Kalite Ayırım ve Güvence Yöneticiliği | İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 10; İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik |

PLN.GEN.ISG.001

İlk Yayın Tarihi : 02.04.2007
 Revizyon No : 06
 Revizyon Tarihi : 18.02.2010
 Sayfa No : 4/4

SAĞLIK HİZMETLERİ KONTROL PLANI

| NO | SAĞLIK HİZMETİNİN TÜRÜ | PERİYODU | VERİLECEĞİ BÖLÜM |
|----|------------------------|---|---|
| 1 | HEPATİT AŞISI | İŞE GİRİŞLERDE | ARITMA TESİSİ, LABORATUVARLAR, REVİR |
| 2 | TETANOS AŞISI | İŞE GİRİŞLERDE & 5 YILDA BİR | TÜM BİRİMLER |
| 3 | GÖZ KONTROLÜ | HER YIL | GÖZLE KONTROL YAPAN BİRİMLER |
| 4 | İŞİTME KONTROLÜ | HER YIL | 80 dB SINIRININ ÜSTÜNDE OLAN TÜM BİRİMLER |
| 5 | AKCIĞER KONTROLÜ | HER YIL | ÇALIŞMA ORTAMI TOZLU OLAN TÜM BİRİMLER |
| 6 | TANSİYON KONTROLÜ | TALEP HALİNDE | TÜM BİRİMLER |
| 7 | PORTÖR MUAYENESİ | YILDA BİR | ODACILAR-KREŞ ÇALIŞANLARI |
| 8 | FİZİKSEL GENEL MUAYENE | İŞE GİRİŞLERDE & HER YIL | TÜM BİRİMLER |
| 9 | IDRAR TAHLİLİ | TALEP HALİNDE & İŞ YERİ HEKİMİNİN GEREKLİ GÖRDÜĞÜ KİŞİLERDE | TÜM BİRİMLER |
| 10 | KAN TAHLİLİ | TALEP HALİNDE & İŞ YERİ HEKİMİNİN GEREKLİ GÖRDÜĞÜ KİŞİLERDE | TÜM BİRİMLER |
| 11 | KAN GRUBU TAYİNİ | İŞE GİRİŞLERDE | TÜM BİRİMLER |

İlk Yayın Tarihi : 02.04.2007
 Revizyon No : 02
 Revizyon Tarihi : 19.02.2010
 Sayfa No : 1/1

PLN.GEN.İSG.002

KRT.GEN.İSG.043

İlk Yayın Tarihi : 02.04.2007
 Revizyon No : 01
 Revizyon Tarihi : 06.11.2008
 Sayfa No : 1/1

OFİSLER GENEL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSK DEĞERLENDİRMESİ

| Proses Aşaması/Aktivite/Durum | Tehlike | Risk | Şiddet | Olasılık | Risk Puanı | Sonuç | Alınan/Alınması Gereken Tedbirler |
|-------------------------------|--|------------------------------|--------|----------|------------|----------|---------------------------------------|
| Ofislerde çalışma | Mobilyaların (koltuk, masa vb) ergonomik olmaması | Bel rahatsızlıkları | 3 | 2 | 6 | DÜŞÜK | Uygun koltuk , masa tedarik edilmesi |
| | Uygun olmayan (fazla parlak, okunamayan, yansımaya olan) ekranlı araçlarla çalışma | Göz yorulması | 2 | 1 | 2 | DÜŞÜK | |
| | Zeminde dağınık malzeme bırakılması | Takılma, düşme | 1 | 1 | 1 | ANLAMSIZ | Periyodik kontroller |
| | Ağır yük kaldırma, dolaba uzanma | Ortopedik sağlık problemleri | 2 | 1 | 2 | DÜŞÜK | İŞT.GEN.İSG.009 |
| Ofislerde çalışma | Sabitlenmemiş dolapların, rafların düşmesi | Maddi kayıp, yaralanma | 4 | 2 | 8 | ORTA | Dolap ve rafların sabitlenmesi |
| | Kesici el aletleri (zımba, makas vb) ile çalışma | Uzuv yaralanması | 1 | 2 | 2 | DÜŞÜK | |
| | Açıkta izolasyonu bozulmuş kablo, el aletleri kullanımı | Elektrik çarpması | 5 | 1 | 5 | DÜŞÜK | Elektrik aksanının periyodik kontrolü |

ACİL DURUM VE KAZA PLANI

| İŞ KAZASI | ÇALIŞAN | KAZAYA UĞRAMIŞ BİRİNİ GÖRDÜĞÜNDE ADME 'YE HABER VER. |
|--------------------|---------|---|
| | ADME | İLK YARDIM MÜDAHALESİNDE BULUN. YETERSİZ KALDIĞIN DURUMLARDA 2220 ' DEN REVİRE HABER VER. |
| | REVİR | İLERİ İLK YARDIM MÜDAHALESİNDE BULUN. GEREKIYORSA AMBULANS İLE İLGİLİ SAĞLIK KURUMUNA SEVK ET. |
| KİMYASAL DÖKÜLMESİ | ÇALIŞAN | KİMYASAL DÖKÜLEN ALANIN ETRAFINI KUM İLE ÇEVRELE. DÖKÜLEN KİMYASALIN ÜZERİNE TALAŞ DÖK, TALAŞ KİMYASALI EMDİKTEN SONRA SÜPÜRGE İLE SÜPÜR. ZEMİNİ SÜNGER İLE SİL. OLUŞAN TÜM ATIKLARI TEHLİKELİ ATIK KABİNA'YA AT. |
| SABOTAJ | ÇALIŞAN | DÖKÜLEN KİMYASAL ARITMA KANALINA KARIŞTI İSE ARITMA TESİSİ ' NE HABER VER. ŞÜPHELİ BULDUĞUN ŞAHİS , PAKET VB. GÖRDÜĞÜNDE İÇ HATTAN 2325 'İ YADA 0 532 374 82 39 'DAN NİHAT AYDIN 'I ARA. |

MEYDANA GELEN TÜM ÇEVRE VE İŞ KAZALARI, BİRİM ÇEVRE & İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YETKİLİLERİ TARAFINDAN RAPORLANARAK, KALİTE AYRIM VE GÜVENCE BİRİMİ ' NE GÖNDERİLİR.

İlk Yayın Tarihi : 02.04.2007
 Revizyon No : 02
 Revizyon Tarihi : 07.04.2008
 Sayfa No : 3/3

PLN.GEN.İSG.003

ACİL DURUM VE KAZA PLANI

| ACİL DURUM | KİM YAPACAK | NE YAPACAK |
|------------|-----------------|--|
| YILDIRIM | ÇALIŞAN ADME | YANGIN ÇIKMASI HALİNDE; YANGINI GÖRDÜĞÜN ANDA ADME ' YE HABER VER. YANGIN SÖNDÜRME TÜRÜ İLE İLK MÜDAHALEYİ YAP. YANGINI KONTROL ALTINA ALAMIYORSAN 2222 ' YI ARALARMA BAS.İÇERİDEKİLERİ TOPLANMA BÖLGESİNE TAHLİYE ET. YANGIN SEMEDELİ TESISİNDE MEYDANA GELİRSE 9-4371330 ' DAN 585 ' İ ARAYARAK KALEMADEN ' IN İTFAİYESİNE HABER VER. İTFAİYE YANGINA MÜDAHALE ET. YETERSİZ KALDIĞIN DURUMLARDA İLGİLİ KURUMLARDAN DESTEK AL. |
| SEL | ÇALIŞAN ADME | ADME ' YE HABER VER. KUM TORBALARI İLE BİNALARIN İÇİNE VE EKİPMANLARA SU GİRİŞİNİ ENGELLE. |

İlk Yayın Tarihi : 02.04.2007
 Revizyon No : 02
 Revizyon Tarihi : 07.04.2008
 Sayfa No : 2/3

PLN.GEN.iSG.003

ACİL DURUM VE KAZA PLANI

| ACİL DURUM | KİM YAPACAK | NE YAPACAK |
|------------|-------------|---|
| YANGIN | ÇALIŞAN | YANGINI GÖRDÜĞÜN ANDA ADME'YE HABER VER. |
| | ADME | YANGIN SÖNDÜRME TÜRÜ İLE İLK MÜDAHALEYİ YAP. YANGINI KONTROL ALTINA ALAMIYORSAN 2222'Yİ ARA. ALARMA BAS. İÇERİDEKİLERİ TOPLANMA BÖLGESİNE TAHLİYE ET. |
| DEPREM | ITFAİYE | YANGIN SEMEDELİ TESİSİNDE MEYDANA GELİRSE 9 – 4371330 – DAN 585 ' I ARAYARAK KALEMADEN ' IN İTFAİYESİNE HABER VER. |
| | ADME | YANGINA MÜDAHALE ET. YETERSİZ KALDIĞIN DURUMLARDA İLGİLİ KURUMLARDAN DESTEK AL. |
| | KALE | ALARMA BAS. İÇERİDEKİLERİ TOPLANMA BÖLGESİNE TAHLİYE ET. İHTİYAÇ HALİNDE SANTRAL ARACILIĞI İLE KALE MENSUPLARINA ULAŞ. |
| | | UYGUN EKİPMANLARLA MÜDAHALE ET. YETERSİZ KALDIĞINDA İLGİLİ KURUMLARDAN DESTEK AL. |

İlk Yayın Tarihi : 02.04.2007
 Revizyon No : 02
 Revizyon Tarihi : 07.04.2008
 Sayfa No : 1/3

KALESERAMİK PROSEDÜRÜ

PRS.GEN.İSG.003

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ

STANDARD MADDE NO : 4.3.1- 4.3.3- 4.3.4- 4.4.6- 4.5.1- 4.5.2 (18001)

İlk Yayın Tarihi : 02.04.2007

Revizyon No : 03

Revizyon Tarihi : 30.10.2008

Sayfa No : 1/3

1. AMAÇ

Bu prosedür, Kaleseramik'de uygulanan iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin esaslarını açıklar.

2. KAPSAM

Kalite, çevre, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri kapsamında yer alan tüm birimler.

3. UYGULAMA

3.1 Risk Değerlendirme

Kaleseramik üretim, hizmet ve arıtma proseslerine ait risk değerlendirmesine yönelik esaslar

"**PRS.GEN.İSG.002 İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme**" de açıklanmıştır.

3.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Hedefleri

Kaleseramik üst yönetimi her yıl ,

- yükümlü olduğu yürürlükteki yasal şartlar ve
- tehlikeleri ve riskleri
- uygun olduğu durumlarda ölçülebilir

iş sağlığı ve güvenliği hedeflerini belirler.

Hedefleri ve bunların gerçekleşmesi için ;

- yapılması gereken faaliyetleri,
- bu faaliyetlerin kimler tarafından gerçekleştirileceğini,
- ne zamana kadar gerçekleştirileceğini,
- gözden geçirme faaliyetleri ve sonrasında alınan kararları

içeren "**HDF.GEN.EYS.001 Kaleseramik Kuruluş Hedefleri**", doküman yönetimi modülü aracılığı ile ilgili çalışanlara duyurulur. Böylelikle; hedeflerin ve amaçların gerçekleştirilebilmesi için çalışanların sorumlulukları ve katkılarının neler olacağı bilgisi, kendilerine iletilerek, katılımları sağlanmış olur.



KALESERAMİK ÇANAKKALE KALEBODUR SERAMİK SANAYİ A.Ş.

KALESERAMİK PROSEDÜRÜ

PRS.GEN.İSG.003

İlk Yayın Tarihi : 02.04.2007

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ

Revizyon No : 03

Revizyon Tarihi : 30.10.2008

STANDARD MADDE NO : 4.3.1- 4.3.3- 4.3.4- 4.4.6- 4.5.1- 4.5.2 (18001)

Sayfa No : 2/3

3.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Performansının İzlenmesi ve Uygunluğun Değerlendirilmesi

İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim sisteminin etkin olarak uygulanması için, tüm birimlerdeki mevcut beyaz yakalı çalışanlar arasından Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Yetkilileri atanmıştır. Bu çalışanlar, şartları belirlenmiş olan çevre, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin, bağlı oldukları birimlerde uygulanmasını sağlamaktan, çalışma izinlerini vermekten ve gerekli raporlamaları yapmaktan sorumludurlar.

Performansın izlenmesi ve yasal şartlara uygunluğun takibi için "**PLN.GEN.İSG.001 İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Kontrol Planı**" oluşturulmuş ve uygulanmaktadır.

Bu planda yer alan performans parametrelerinin; iç tetkik, saha kontrolleri ve veri analizleri ile yasal şartlara uygunluk takibinden Kalite Ayırım ve Güvence Birimi sorumludur. Gerekli olan durumlarda "**PRS.GEN.EYS.006 Düzeltici ve Önleyici Faaliyet**"e uygun olarak faaliyetler başlatılır.

Saha kontrolleri, A Sınıfı İSG Uzmanı ve Kalite Ayırım ve Güvence Birimi tarafından tüm birimler dolaşılacak şekilde 6 aylık periyotta planlara uygun olarak gerçekleştirilir. Saha kontrolü planı Kalite Ayırım ve Güvence birimi tarafından hazırlanıp **FRM.GEN.İSG.025 Saha Kontrolü Planı** 'na kaydedilip duyurusu yapılır. Saha kontrollerinde **FRM.GEN.İSG.015 Saha Kontrol Listesi** kullanılır ve bulgular bu dokümana kaydedilir, ayrıca saha kontrolüne gidilecek bölümde o zamana kadar meydana gelmiş iş kazaları da yerinde incelenir ve tespit edilen uygunsuzluklar kaydedilir. Saha kontrolleri sonucunda uygun olmayan durumlar **FRM.GEN.EYS.001** ile ilgili birime bildirilerek gereken faaliyetlerin başlatılması sağlanır. Kayıtlar, Kalite Ayırım ve Güvence Birimi tarafından "**PRS.GEN.EYS.002 Kayıtların Kontrolü**"nde belirtilen süreler dahilinde muhafaza edilir.

Gerçekleştirilen saha kontrolleri, gerektiğinde iç tetkikler ile de birleştirilebilir.

Bunun haricinde, Personel ve İnsan Kaynakları Müdürlüğü'nün koordinasyonunda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu tarafından da saha kontrolleri yapılmaktadır ve bulgular **FRM.GEN.İSG.023 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Saha Kontrol Listesi**'ne kayıtlar, "**PRS.GEN.EYS.002 Kayıtların Kontrolü**"nde belirtilen süreler dahilinde muhafaza edilir.



KALESERAMİK ÇANAKKALE KALEBODUR SERAMİK SANAYİ A.Ş.

KALESERAMİK PROSEDÜRÜ

PRS.GEN.İSG.003

İlk Yayın Tarihi : 02.04.2007

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ

Revizyon No : 03

Revizyon Tarihi : 30.10.2008

STANDARD MADDE NO : 4.3.1- 4.3.3- 4.3.4- 4.4.6- 4.5.1- 4.5.2 (18001)

Sayfa No : 3/3

Acil durum, kaza ve ramak kalma durumlarında izlenecek yöntemin esasları "**PRS.GEN.İSG.001 Acil Durum**" da açıklanmıştır.

Üretim, hizmet ve arıtma prosesleri sırasında iş sağlığı ve güvenliğini riske sokacak tehlikelere yönelik dokümanlar oluşturulmuş ve çalışanlara dağıtılmıştır.

3.4 Yeni Yatırımlar

Yeni bir üretim, hizmet veya arıtma prosesi devreye alınmadan önce, proje aşamasında iken ilgili Birim Amirleri tarafından iş sağlığı ve güvenliği açısından etkisi değerlendirilir. Değerlendirme sonuçları ilgili birim veya birimlerin Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Yetkilileri tarafından **FRM.GEN.İSG.019**'a kaydedilir ve bir örneği Kalite Ayırım ve Güvence Birimi'ne gönderilir.

4. REFERANSLAR

FRM.GEN.EYS.001

FRM.GEN.İSG.XXX (Tüm formlar)

HDF.GEN.EYS.001

İŞT.GEN.İSG.XXX (Tüm talimatlar)

PLN.GEN.İSG.001

PRS.GEN.EYS.002

PRS.GEN.EYS.006

PRS.GEN.İSG.001

PRS.GEN.İSG.002



EK 10

BUREAU VERITAS
Certification



Certification

Awarded to

AKPINAR SÜT ÜRÜNLERİ SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.

TÜRKMENLİ KÖYÜ , BAYRAMIÇ / ÇANAKKALE

Bureau Veritas Certification certify that the Management System of the above organisation has been audited and found to be in accordance with the requirements of the management system standards detailed below

Standards

OHSAS 18001:2007

Scope of supply


DESIGN, MANUFACTURE AND SUPPLY OF OIL SEALS, PACKING, O-RING, BUSH, CHAIN GUIDES, CHAIN TENSIONER, GASKETS AND CARBURETTOR MANIFOLD

Original Approval Date: **18 February, 2005**

Subject to the continued satisfactory operation of the organisation's Management System, this certificate is valid until **28 December, 2011**

To check this certificate validity please call +886 2 2897 8158

Further clarifications regarding the scope of this certificate and the applicability of the management system requirements obtained by consulting the organisation


Date : 05.05.2009

Certificate Number: **5970011**

ÖZGEÇMİŞ

1988 yılında Artvin’de doğdum. İlköğrenimimi Hopa – Artvin Hüsnü Ciner İlköğretim Okulunda tamamladım. Daha sonra 2001 yılında Artvin – Ardanuç Çok Programlı Lisesi’ne ve daha sonra 2002 yılında Merkez – Balıkesir Muharrem Hasbi Koray Lisesi’ne girdim ve buradan 2005 yılı Haziran ayında 4.81 ortalama ile mezun oldum. Yine 2005 Eylül ayında Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde öğretimime başladım. Öğrenim sürem boyunca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bursa Bölge Müdürlüğü’nde 18.12.2006 / 01.03.2007 tarihleri arasında staj yaptım. 4 yıllık öğretim süremi 1 yıl erken tamamlayarak 2008 yılı Haziran ayında 3.39 ortalama ile lisans öğretimimi bitirdim. Yine 2008 yılı Eylül ayında Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans öğretimime başladım ve 2010 yılında 3.33 ortalama ile bölümden mezun oldum.