



Çalışan Temsilcisi Yönetmeliği

İSG Eğitim Sunumu · Riskmatik ile üretildi

riskmatik.com

İş güvenliğinin dijital atölyesi

İçindekiler

- Tanımlar ve Genel Hükümler (4 konu)
- Çalışan Temsilcisi Nitelikleri (4 konu)
- Çalışan Temsilcisi Sayısı (6 konu)
- Seçim Usulü (6 konu)
- Atama Usulü (3 konu)
- Çalışan Temsilcisinin Görevleri (7 konu)
- Çalışan Temsilcisinin Hakları (4 konu)



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu: Bu eğitimde işlenecek ana başlıkları katılımcılara tanıtın.

Tebliğin Amacı: Nitelik ve Seçim Süreçleri

Tebliğ, işyerlerinde çalışan temsilcilerinin belirlenmesi sürecini; adaylık nitelikleri, seçim yöntemleri ve atama kriterleri üzerinden düzenlemektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, bu sürecin şeffaf bir şekilde yürütülmesini amaçlar.

Çalışan temsilcisi, işyerinde İSG faaliyetlerinde çalışanların görüşlerini temsil eden ve işverenle işbirliği yapan kişidir; bu görev, çalışanların işyerindeki güvenlik süreçlerine aktif katılımını sağlamak için temel bir mekanizmadır.

Seçim ve atama süreci, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre belirlenen yasal prosedürlere uygun şekilde tamamlanmalıdır. Bu süreç, İSG kurulu olan işyerlerinde kurulun bir parçası olarak da görev yapacak temsilcinin yetkinliğini garanti altına almayı hedefler.

İşveren, temsilcinin görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli olan zamanı ve imkanları tanımakla yükümlüdür; temsilci,



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 2

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tebliğin temel amacının çalışanların İSG süreçlerine katılımını kurumsallaştırmak olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Seçim sürecinde tarafsızlığın korunması için izlenen adımları açıklayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde çalışan temsilcisi seçimleri nasıl yapılıyor?

Yasal Dayanak: 6331 Sayılı Kanun Madde 20

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 20. maddesi, çalışan temsilcisinin atanması veya seçilmesiyle ilgili temel yasal dayanağı oluşturur. Bu madde, işverenin işyerindeki çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre temsilci görevlendirme sorumluluğunu tanımlar.

Kanun metni, işyerinde yetkili sendika bulunması durumunda sendika temsilcilerinin çalışan temsilcisi olarak kabul edilebileceğini belirtir; sendika yoksa, çalışanlar arasından seçim yapılması zorunludur.

İşveren, temsilcinin görevini yerine getirmesi sırasında maruz kalabileceği her türlü ayrımcılığı önlemekle görevlidir. Temsilcinin yasal hakları, sendikal temsilcilerle benzer koruma kalkanına sahip olacak şekilde düzenlenmiştir.

Bu yasal çerçeve, İSG faaliyetlerinin işveren ve çalışan işbirliği ile yürütülmesini zorunlu kılar; temsilci, işverene görüş bildirme ve risklerin kontrol edilmesi için teklif sunma yetkisine sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 3

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 6331 sayılı kanunun 20. maddesinin çalışan temsilcisi için neden bir anayasa hükmünde olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Sendikalı ve sendikasız işyerlerindeki temsilci seçim farklarını belirtin.
- İnteraktif soru: 20. maddeye göre temsilci sayısı belirlenirken hangi kriterler esas alınır?

İşyerinde Çalışan Katılımının Sağlanması

Çalışan katılımı, işyerindeki risklerin yerinde ve zamanında tespit edilmesi için en etkili yöntemdir; işyerini en iyi bilenler, o alanda çalışanlardır. Çalışan temsilcisi, işçilerin gözlemlerini İSG kuruluna veya işverene taşıyan köprü görevi görür.

Katılım süreci, çalışanların İSG ile ilgili öneri sunmaları, tehlikeli durumları bildirmeleri ve risk değerlendirmesi çalışmalarına katkı sağlamalarıyla gerçekleşir. Temsilci, bu geri bildirimleri derleyerek çözüm odaklı bir İSG kültürü oluşmasına katkı sağlar.

İşveren, çalışanların bu katılımını teşvik etmekle yükümlüdür; temsilci, çalışanların İSG konusundaki sorularına yanıt ararken işverenden gerekli bilgileri alma hakkına sahiptir. Bilgi akışı, şeffaf bir çalışma ortamı için zorunludur.

Katılımın sağlanmadığı işyerlerinde, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi daha zor hale gelir. Temsilci kanalıyla sağlanan katılım, iş kazalarını azaltan ve önleyici tedbirleri güçlendiren en temel unsurdur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 4

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan katılımının İSG yönetim sistemlerindeki (ISO 45001 gibi) yerinden bahsedin.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın temsilci aracılığıyla sunduğu önerinin kazayı nasıl önlediğine dair kurgusal bir örnek verin.
- İnteraktif soru: Sizce çalışanlar neden İSG süreçlerine katılmaktan çekiniyor olabilir?

Uygulama Kapsamı: 6331'e Tabi İşyerleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kamu ve özel sektöre ait bütün işleri ve işyerlerini kapsar; bu nedenle çalışan temsilcisi görevlendirme zorunluluğu tüm işyerleri için geçerlidir. Kapsam, işyerinin büyüklüğüne veya faaliyet alanına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerinde çalışanlar temsilci seçiminde oy kullanabilir; ancak çalışan temsilcisi aday olmak için kural olarak tam süreli daimi çalışan olmak gerekir (Tebliğ Md.6). Ancak belirli süreli/geçici işlerde bu niteliği taşıyan aday bulunmadığında bu şart uygulanmaz; yetkili sendika temsilcisinde ise nitelik aranmaz. Çırak ve stajyerler İSG korumasından yararlanır fakat kural olarak temsilci aday olamaz. İşyerinde çalışan sayısının artması, temsilci sayısının da yasal oranlara göre artmasını gerektirir.

İşveren, farklı işyerlerinde şubeleri olan firmalarda her şube için ayrı temsilci görevlendirmekle yükümlüdür; bu, yerel



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 5

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kanunun kapsamının istisnasız tüm işyerlerini kapsadığını hatırlatın.
- Gerçek örnek: Çok şubeli bir işletmede temsilci görevlendirme stratejisinden bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki çalışan sayısı temsilci sayısını nasıl etkiliyor?

Temsil Yoluyla İSG'ye Katılım İlkesi

İSG yönetimi, çalışanların doğrudan katılımı kadar, temsilciler aracılığıyla yürütülen dolaylı katılım ilkesine dayanır.

Temsil yoluyla katılım, işyerindeki tüm çalışanların sesinin İSG kuruluna ve işverene ulaşmasını sağlar.

Bu ilke, İSG'nin sadece teknik bir konu değil, insani bir süreç olduğunu kanıtlar; temsilci, çalışanların haklarını korumak ve güvenli çalışma koşullarını savunmak için yasal bir araçtır. Temsilci, işverenin aldığı kararlarda çalışanların perspektifini yansıtır.

İşyerinde güvenli çalışma ortamının sürekliliği için temsilci, İSG kurulu ile koordineli çalışır; kurul kararlarının çalışanlara duyurulması ve uygulanması temsilcinin sorumlulukları arasındadır. Bu, demokratik bir iş güvenliği yönetiminin temelidir.

Sonuç olarak, temsil yoluyla katılım ilkesi, işveren ve çalışanlar arasındaki iletişimi güçlendirerek güvenli bir çalışma kültürünü destekler. Temsilci, İSG'nin işyerinde sahiplenilmesini sağlayan kilit bir figürdür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 6

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsil yoluyla katılımın iş güvenliği kültürünün temeli olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: İSG kurulunda temsilcinin sunduğu bir önerinin nasıl kabul gördüğünü anlatın.
- İnteraktif soru: Temsilcinizle İSG süreçleri hakkında ne sıklıkla görüşüyorsunuz?

Çalışan Temsilcisi: Tanım ve Temel Rol

Çalışan temsilcisi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyerindeki İSG çalışmalarına katılan, çalışmaları izleyen, tedbir alınmasını isteyen ve tekliflerde bulunan kişidir. Bu temsilci, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak adına işyerindeki süreçlerde aktif rol alarak görüşlerini yönetime ileten bir köprüdür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 7

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilcisinin yasal tanımını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Fabrika ortamında temsilcinin rolüne değinin.
- Kritik nokta: Temsilcinin işverenle çalışan arasında bir köprü olduğunu belirtin.

İletişim ve Köprü Rolü

Çalışan temsilcisi, işveren ile çalışanlar arasında İSG konularında bilgi akışını sağlayan kilit bir iletişim mekanizmasıdır. Çalışanların yaşadığı sorunları ve önerileri işverene aktarırken, işverenin aldığı güvenlik önlemlerini de çalışanlara duyurarak taraflar arasındaki iş birliğini ve güveni artırır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 8

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İletişimin İSG başarısındaki rolünden bahsedin.
- Kritik nokta: Temsilcinin şeffaf bilgi paylaşımındaki önemini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Temsilcinizle iletişiminiz nasıl?

Seçim ve Atama Süreçleri

alışan temsilcileri, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili alışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümleri doğrultusunda belirlenir. Seçim yoluyla belirlenmesi esas olsa da, yeterli katılımın sağlanamadığı veya özel durumlarda mevzuatta belirtilen esaslara göre atama yöntemiyle görevlendirilmeleri de mümkün olmaktadır.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 9

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Yasal seçim usullerine değinin.
- Kritik nokta: Seçim sürecinin demokratik yapısını vurgulayın.
- Ek bilgi: Tebliğdeki zel durumları hatırlatın.

Gönüllülük ve Yetkinlik Esasları

Çalışan temsilcisi olabilmek için işyerinde aktif olarak çalışıyor olmak ve İSG süreçlerine ilgi duymak temel bir beklentidir; ancak gönüllülük, temsilcinin görevini tarafsız ve özverili yapması için en önemli motivasyon kaynağıdır. Temsilcinin İSG konularında temel bilgiye sahip olması, risk değerlendirmelerini ve alınan önlemleri doğru yorumlayabilmesi adına sahip olması gereken yetkinlikler arasındadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 10

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Gönüllülüğün önemini anlatın.
- Kritik nokta: Yetkinliğin İSG kararlarına etkisini belirtin.
- İnteraktif soru: Bir temsilcinin hangi özelliklere sahip olması gerektiğini düşünüyorsunuz?

İşveren Vekili ve Bağımsızlık

Çalışan temsilcisi, görevini yerine getirirken işveren veya işveren vekilinden bağımsız hareket etmeli ve çalışanların haklarını savunurken tarafsızlığını korumalıdır. Çıkar çatışmasını önlemek için işveren vekili konumundaki kişilerin çalışan temsilcisi olmaması esastır; temsilcilik görevi işverenden bağımsız biçimde yürütülür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 11

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tarafsızlığın yasal önemini vurgulayın.
- Kritik nokta: Çıkar çatışması riskinden bahsedin.
- Kapanış: Temsilcinin rolünün bağımsızlığa dayandığını unutmayın.

Çalışan Tanımı ve Hukuki Statü

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesine göre çalışan, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmayan, işveren tarafından sağlanan işyerinde işverene bağlı olarak çalışan kişidir.
- İşverenle kurulan iş sözleşmesi, çalışanın iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından doğan haklarını ve yükümlülüklerini belirleyen temel hukuki dayanak olarak tanımlanır.
- Çalışan statüsü, kişinin işyerinde gördüğü işin türüne bakılmaksızın, işverenin gözetimi ve denetimi altında çalışıyor olması temel kriterine dayanmaktadır.
- İşyerinde fiilen çalışma faaliyeti yürüten herkes, sözleşme türünden bağımsız olarak İSG mevzuatının koruması altındadır ve işverenin koruma yükümlülüğü bu kişiler için geçerlidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 12

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan tanımının 6331 sayılı Kanun'daki yerini vurgulayın.
- Kritik nokta: Bağımlılık ilişkisinin iş güvenliği sorumluluğunu doğurduğunu açıklayın.
- İnteraktif soru: İşyerinde herkesin çalışan statüsünde olup olmadığını tartışın.

Çırak ve Stajyerlerin İSG Kapsamı

- 6331 sayılı Kanun gereği, çırak ve stajyerler de çalışan tanımı içerisine dahil edilmiştir ve işyerindeki diğer çalışanlarla aynı İSG korumasına sahiptir.
- İşveren, çırak ve stajyerlerin işe başlamadan önce işe giriş eğitimlerini, mesleki eğitimlerini ve işyeri özelindeki risk eğitimlerini eksiksiz tamamlamakla yükümlüdür.
- Çırak ve stajyerlerin yaş ve tecrübe eksikliği nedeniyle daha yüksek risk altında olabileceği göz önünde bulundurularak, daha sıkı gözetim ve denetim mekanizmaları uygulanmalıdır.
- Mesleki eğitim süreçlerinde işveren, bu kişilerin çalışma ortamındaki tehlikeli ekipmanlarla doğrudan temasını denetlemeli ve gerekli kişisel koruyucu donanımları tam olarak sağlamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çırak ve stajyerlerin yasal olarak çalışan sayıldığını belirtin.
- Kritik nokta: Eğitim yükümlülüğünün bu grupta daha kritik olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Stajyerlerin makine kullanımındaki risklerini anlatın.

Kapsam Dışı Kalan Durumlar

- 6331 sayılı Kanun'un kapsamı dışındaki durumlar, özellikle ev hizmetlerinde çalışanları ve işveren tarafından yapılan ve işyeri dışında yürütülen sınırlı faaliyetleri içermektedir.
- Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Genel Müdürlüğü ve afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, kanunun özel düzenlemelerine tabi olan istisnai alanlardır.
- Ev hizmetlerinde çalışanların İSG mevzuatından muaf olması, bu kişilerin güvensiz ortamlarda çalışabileceği anlamına gelmemekte, ancak denetim mekanizmalarının farklı işlediğini göstermektedir.
- İstisnai durumlar dışında, işyerinde işveren adına faaliyet gösteren herkes, işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenen tüm yasal önlemlerden yararlanma hakkına sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 14

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kanunun kapsamını belirleyen sınırları hatırlatın.
- Kritik nokta: İstisnaların sınırlı olduğunu ve genel kuralın İSG mevzuatına uyum olduğunu vurgulayın.
- Ek bilgi: Ev hizmetleri gibi alanların neden kapsam dışı bırakıldığını kısaca açıklayın.

Çalışma Süreleri ve Hak Eşitliği

- Çalışan tanımında, tam süreli veya kısmi süreli çalışma ayrımı yapılmaksızın, işyerinde bulunan herkes İSG mevzuatının sağladığı haklardan eşit şekilde yararlanır.
- Kısmi süreli (part-time) çalışanlar, işyerindeki risklere karşı tam süreli çalışanlarla aynı düzeyde bilgilendirilmeli ve gerekli KKD kullanımı konusunda eğitilmelidir.
- İşveren, çalışma süresi ne olursa olsun, işyerindeki tüm çalışanların risk değerlendirmesi sonuçlarından haberdar olmasını ve acil durum planlarına erişimini sağlamak zorundadır.
- Kısmi süreli çalışanların işyerinde geçirdikleri süre, maruz kaldıkları risklerin süresini belirler ancak risk yönetimi noktasında tam koruma sağlanması yasal bir zorunluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 15

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Çalışma süresinin İSG haklarını kısıtlamayacağını vurgulayın.
- Kritik nokta: Kısmi süreli çalışanların eğitim eksikliğinin risk oluşturduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Part-time çalışanların işyerine uyumu hakkında deneyimlerinizi paylaşın.

Temsil Edilen Çalışan Kitlesi

- İşyerinde seçilen çalışan temsilcisi, işyerindeki tüm çalışanların sağlık ve güvenlik konusundaki çıkarlarını korumakla yükümlü olan kişidir.
- Temsil edilen kitle, işyerindeki kadrolu, sözleşmeli, çırak, stajyer ve kısmi süreli çalışanların tamamını kapsayan geniş bir yapıdır.
- Çalışan temsilcisi, işverene görüşlerini sunarken işyerindeki tüm çalışan gruplarının risklerini ve ihtiyaçlarını temsil etme sorumluluğuna sahiptir.
- İSG mevzuatı gereği, işverenin çalışan temsilcisi ile işbirliği yapması, temsil edilen tüm kitlelerin güvenliğinin sağlanması için kritik bir yasal zorunluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 16

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin görev kapsamını netleştirin.
- Kritik nokta: Temsilcinin tüm çalışan gruplarının sesi olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Temsilcinin katıldığı İSG kurulu toplantılarını hatırlatın.

İşveren Tanımı ve Hukuki Statü

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işveren, çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişileri ifade eder; bu tanım işletmenin sahibini veya kurumun en üst düzey yöneticisini kapsar.
- Gerçek kişilerde işveren, şahsen sorumluluk taşırken; tüzel kişilerde (şirketler, vakıflar) sorumluluk, şirketi temsil ve ilzam eden organlar veya atanmış yetkililer üzerinden yürütülür.
- İşveren sıfatı, iş sözleşmesi veya benzeri bir ilişkiyle işçi çalıştıran tüm organizasyonlar için geçerli olup, işin mahiyeti veya sektör ayrımı gözetilmeksizin yasal yükümlülükleri beraberinde getirir.
- İşverenin en temel görevi, çalışanların İSG ile ilgili her türlü tedbiri almasını sağlamak ve çalışma ortamını güvenli hale getirmek için gerekli tüm mali ve organizasyonel kaynakları tahsis etmektir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 17

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: İşveren kavramının sadece bir unvan değil, hukuki bir statü olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Küçük bir atölye ile büyük bir fabrikanın sorumluluğunun 6331 sayılı Kanun önünde eşit olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Tüzel kişiliklerde sorumluluğun imza yetkisiyle doğrudan bağlantılı olduğunu hatırlatın.

İşveren Vekili ve Sorumlulukları

- İşveren vekili, işveren adına hareket eden, işyerinin yönetiminde yetkili olan ve işverenin İSG yükümlülüklerini yerine getirmesi için yetkilendirilmiş kişidir; bu kişiler işveren gibi sorumludur.
- Vekalet yetkisi, İSG mevzuatına göre görev ve yetki sınırlarının yazılı olarak belirlenmesini gerektirir; yetki devri, işverenin denetim ve gözetim borcunu ortadan kaldırmaz.
- İşveren vekilleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki tüm idari ve teknik süreçlerden, işveren ile müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulabilirler.
- İşveren vekili olarak atanan personel, İSG eğitimlerini eksiksiz almalı ve işyerinde güvenli çalışma kültürünün oluşturulmasında işveren adına aktif rol almalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 18

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşveren vekilliğinin sadece bir unvan değil, hukuki bir sorumluluk devri olduğunu anlatın.
- Kritik nokta: Yetki devrinin yasal sorumluluğu işverenden almadığını, aksine paylaşıldığını vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde işveren vekili kim veya bu sorumluluklar nasıl tanımlanmış?

İSG Yükümlölüklerinin Temel Kaynağı

- İş sağığı ve güvenliğı yükümlölüğü, kaynağını 6331 sayılı İş Sağığı ve Güvenliğı Kanunu'ndan alır ve bu sorumluluk işveren tarafından başka bir kişiyeye devredilemez.
- İşveren, işin yürütümü sırasında çalışanların sağığını korumak için gerekli tüm tedbirleri almak, organizasyonları yapmak ve gerekli araçları sağılamakla yükümlüdür.
- Yükümlölüklerin yerine getirilmemesi durumunda, işveren hem cezai sorumlulukla hem de tazminat yükümlölükleriyle karşı karşıya kalabilir; bu durum yasal prosedürlerin titizlikle takip edilmesini gerektirir.
- İSG çalışmaları, işverenin yasal bir zorunluluğı olduğı kadar, çalışanların iş kazası ve meslek hastalığından korunması için kurumsal bir etik sorumluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 19

- Eğıtmen Notu:
- Başlarken: İşverenin İSG yükümlölüğünün devredilemez olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: İSG'nin sadece teknik bir süreç değıl, aynı zamanda etik bir sorumluluk olduğunu belirtin.
- Ek bilgi: 6331 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlölüklerin süreklilik arz ettiğini hatırlatın.

İşyeri ve İşletme Ayrımının Önemi

- İşyeri, mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği yerdir; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre İSG önlemleri işyerine özeldir.
- İşletme ise, işverenin ekonomik faaliyetlerini yürüttüğü daha geniş bir organizasyonel yapıyı ifade eder; bir işletme birden fazla farklı işyerini (şube, depo, saha) bünyesinde barındırabilir.
- İSG mevzuatında risk değerlendirmesi ve acil durum planlaması, işletme genelinden ziyade, işyerinin fiziksel ve teknik özelliklerine göre ayrı ayrı hazırlanmak zorundadır.
- İşyeri ve işletme ayrımının doğru yapılması, iş kazası bildirimleri ve yasal denetimlerde hangi birimin sorumlu olduğunun belirlenmesi açısından kritik bir öneme sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 20

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşyeri ve işletme arasındaki farkı kavramsal olarak açıklayın.
- Kritik nokta: İSG uygulamalarının işletme genelinden ziyade, her işyerinin kendine has risklerine göre yapılması gerektiğini anlatın.
- Gerçek örnek: Bir şirketin merkez ofisi ile üretim sahasının farklı risk profillerine sahip olduğunu belirtin.

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sorumluluk Zinciri

- İSG sorumluluk zinciri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde işverenden başlayarak işveren vekilleri, yöneticiler ve çalışanlara kadar uzanan hiyerarşik bir yapıdır.
- Sorumluluk zincirinin sağlıklı işlemesi için işverenin talimatlarının açık olması, çalışanların ise bu talimatlara uyması ve güvenlik kurallarını bizzat uygulaması gerekmektedir.
- İhmal veya kural ihlali durumunda, sorumluluk zincirindeki her halka kendi görev sınırları dahilinde hukuki sonuçlarla karşılaşabilir; bu nedenle koordinasyon ve iletişim esastır.
- Güvenli bir çalışma ortamı, sadece işverenin çabasıyla değil, sorumluluk zincirindeki her bir bireyin İSG kültürünü benimsemesi ve işbirliği içinde çalışmasıyla mümkün olmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 21

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sorumluluğun hiyerarşik yapısını bir zincir gibi düşünün.
- Kritik nokta: İşverenin sorumluluğu olsa da, çalışanın da kurala uyma sorumluluğu olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Sorumluluk zincirinde bir kopukluk olduğunda İSG kültürünün nasıl zarar gördüğünü tartışın.

Tam Süreli Daimi Çalışan Olma Şartı

Çalışan temsilcisi adaylarında aranan en temel nitelik, işyerinde tam süreli ve daimi çalışan statüsünde bulunmalarıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ uyarınca, temsilcinin işyerindeki çalışma düzenine tam hakim olması beklenmektedir.

Bu şart, temsilcinin işyerindeki riskleri uzun vadeli olarak gözlemleyebilmesi ve çalışanların güvenliğini sürekli bir perspektifle savunabilmesi için yasal bir gerekliliktir. Tam süreli çalışanlar, işyerinin iç dinamiklerini ve değişen süreçlerini daha yakından takip etme imkanına sahiptir.

Seçim sürecinde adayların iş sözleşmelerinin türü titizlikle incelenmeli ve işyerindeki kadrolu personel statüsünde olup olmadıkları teyit edilmelidir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, bu kriteri doğrudan karşılamaktadır.

İşyerinde tam süreli çalışan olarak görev yapan personelin temsilci seçilmesi, temsilcilik faaliyetlerinin kesintisiz



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 22

- Eğitmen Notu: Tam süreli daimi çalışan olma şartının neden önemli olduğunu vurgulayın. Temsilcinin işyerindeki varlığının sürekli olmasının, İSG kültürüne olan katkısını açıklayın. Adayların iş sözleşmesi türlerinin kontrol edilmesinin yasal bir zorunluluk olduğunu hatırlatın.

Geçici ve Mevsimlik Çalışanların Durumu

Geçici, mevsimlik veya kısa süreli iş sözleşmesiyle çalışan personel, çalışan temsilciliği görevini üstlenmek için gereken daimi statü kriterini karşılamamaktadır. Bu durum, temsilcilik görevinin işyerindeki İSG faaliyetlerinin sürekliliği ile doğrudan bağlantılı olmasından kaynaklanmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümleri, temsilcinin görev süresinin işyerindeki İSG çalışmalarının tamamlayıcısı olması gerektiğini öngörmektedir. Kısa süreli çalışanlar bu sürekliliği sağlayamaz.

Geçici çalışanların işten ayrılma ihtimalleri daha yüksek olduğu için, temsilcilik sürecinin yarıda kalması ve işyeri güvenliğinin aksaması riski doğmaktadır. Bu nedenle aday belirleme sürecinde bu çalışanların listeye dahil edilmemesi gerekmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 23

- Eğitmen Notu: Geçici ve mevsimlik işçilerin neden temsilci olamayacağını açıklayın. Görev devamlılığının İSG süreçleri için neden hayati olduğunu örneklerle anlatın. Seçim komitesinin bu konuda nasıl bir eleme yapması gerektiğini tartışın.

Görev Devamlılığı ve Süreklilik Gerekçesi

Çalışan temsilcisinin daimi çalışan olması, İSG süreçlerindeki kurumsal hafızanın korunması ve temsilcilik faaliyetlerinin kesintiye uğramaması açısından büyük bir zorunluluktur. Süreklilik, iş kazalarının önlenmesinde atılan adımların takipçisi olmak için gereklidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında İSG faaliyetleri, belirli bir periyoda ve sürekliliğe dayanır. Temsilcinin görev süresi boyunca işyerinde bulunmaması, çalışanların temsilcilerine ulaşmasını zorlaştırır ve güvenlik bildirimlerini aksatır.

Çalışan temsilcisi, işverenle İSG kurulunda bir araya gelen ve risk değerlendirme çalışmalarına katılan bir figürdür. Bu nedenle temsilcinin işyeri ile uzun vadeli bir bağının bulunması, kurul kararlarının takibi ve uygulanması için elzemdir.

Süreklilik ilkesi, çalışanların temsilcilerine duyduğu güveni de pekiştirir. Temsilcinin işyeri sorunlarını uzun süreli



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 24

- Eğitmen Notu: Süreklilik ilkesini İSG kurul kararları üzerinden açıklayın. Temsilcinin işverenle girdiği diyaloglarda sürekliliğin kazandırdığı otoriteyi vurgulayın. Çalışanların temsilciye olan güveninin uzun vadeli iletişimle nasıl geliştiğini anlatın.

İstisnai Durumlar ve Uygulama Esasları

İşyerinde tam süreli daimi çalışan statüsünde yeterli sayıda aday bulunmaması gibi istisnai durumlarda, mevzuatın öngördüğü seçim usullerine göre hareket edilmelidir. Bu gibi hallerde işverenin İSG mevzuatındaki genel yükümlülükleri devam eder.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ çerçevesinde, eğer işyerinde daimi çalışan bulunmuyorsa, temsilcilik seçimlerinin yapılamayacağı veya farklı bir modelin uygulanması gerektiği durumlar için İSG uzmanı ile görüşülmelidir.

İstisnai durumlarda bile çalışanların temsil edilme hakkı korunmalıdır; ancak bu hak, mevzuatın çizdiği çerçeve dahilinde ve güvenli çalışma ortamını destekleyecek nitelikteki kişilerle sağlanmalıdır. Yasal sınırların dışına çıkmak cezai yaptırımlara neden olabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 25

- Eğitmen Notu: İşyerinde daimi çalışan bulamama durumunda izlenecek yasal prosedürleri özetleyin. İSG uzmanının bu süreçteki danışmanlık rolünü vurgulayın. Şeffaflığın ve yasal mevzuata bağlı kalmanın önemini belirtin.

Seçim ncesi Nitelik Doğrulama Süreci

Seçim ve atama süreci başlamadan önce, adayların tam süreli daimi çalışan olma şartını taşıdığına dair belgelerin İnsan Kaynakları departmanı tarafından doğrulanması gerekmektedir. Bu adım, seçimin yasal geçerliliğı için kritik bir kontrol noktasıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliğı ile İlgili alışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, seçimden önce adayların niteliklerinin kontrol edilmesini ve uygun olmayan adayların listeye alınmamasını şart koşar. Bu süreç hata payını en aza indirir.

Doğrulama sürecinde, çalışanın iş sözleşmesi, çalışma saati kayıtları ve özlük dosyası incelenmelidir. Bu belgeler, temsilcinin daimi statüsünü kanıtlayan yasal dayanaklardır ve denetimlerde ibraz edilmek üzere saklanmalıdır.

Seçim öncesi yapılan bu titiz denetim, işyerinde seçilen temsilcinin meşruiyetini artırır ve ileride oluşabilecek itirazların



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 26

- Eğitimci Notu: Seçim öncesi yapılacak belge kontrollerinin yasal önemini anlatın. İnsan Kaynakları birimi ile koordinasyonun gerekliliğini vurgulayın. Seçimin meşruiyeti için bu denetimin neden şart olduğunu tartışın.

Çalışan Temsilcisi Adaylığında Deneyim Şartı

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına ilişkin Tebliğ uyarınca, çalışan temsilcisi adaylarının işyerinde en az üç yıllık iş deneyimine sahip olması temel bir yasal zorunluluktur.

Bu deneyim şartı, temsilcinin işyeri süreçlerine hakimiyetini artırmak ve İSG kültürünü benimsemiş bir birey olarak faaliyet göstermesini sağlamak amacıyla getirilmiştir.

Deneyim süresi, çalışanın işyerindeki toplam çalışma süresini kapsar ve adaylık başvurusu sırasında belgelendirilmesi gereken bir kriterdir.

Üç yıllık süre şartı, işyerindeki güvenli çalışma dinamiklerinin ve potansiyel tehlike kaynaklarının temsilci tarafından bilinmesini garanti altına almayı hedefler.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 27

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilcisi seçiminin sadece bir formalite olmadığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Deneyimli bir temsilcinin, işyerindeki gizli tehlikeleri yeni bir çalışana göre daha hızlı fark edeceğini anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce bir temsilcinin işyerini tanınması neden kritik?

Deneyim Şartının Gerekçeleri ve Önemi

Üç yıllık iş deneyimi şartı, temsilcinin işyerindeki üretim süreçlerini, kullanılan makineleri ve mevcut riskleri içselleştirmiş olmasını sağlamaya yönelik stratejik bir düzenlemedir.

Deneyimli temsilciler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında risk değerlendirme süreçlerine daha yapıcı katkı sunabilir ve çalışanların haklarını daha etkin savunabilirler.

İşyerini tanıyan bir temsilci, yaşanan ramak kala olayları veya geçmiş kazaları bildiği için önleyici faaliyetlerde daha somut ve uygulanabilir öneriler geliştirebilir.

Bu şart, temsilcinin işveren ile olan iletişimde işyeri dinamiklerini temel alarak profesyonel bir duruş sergilemesine yardımcı olur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 28

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Nitelikli temsilciliğin işyerindeki kaza oranlarına etkisini anlatın.
- Gerçek örnek: Geçmişteki bir kaza deneyiminin, yeni kaza önleme çalışmalarına nasıl ışık tuttuğunu paylaşın.
- İnteraktif soru: İşyerimizde en iyi bildiğiniz riskli alan neresidir?

Yeni İşyerlerinde Deneyim Esnekliği

İşyerinin faaliyete geçiş süresi üç yıldan az ise, temsilci adaylarında aranan üç yıllık deneyim şartı, işyerindeki fiili çalışma süresiyle orantılı olarak değerlendirilebilir.

Bu esneklik, yeni kurulan veya kısa süredir faaliyette olan işyerlerinde temsilcilik mekanizmasının aksamaması ve yasal temsilci boşluğu oluşmaması için getirilmiştir.

Söz konusu durumlarda, işyerindeki toplam çalışma süresi ve adayın sektördeki geçmiş deneyimi birlikte dikkate alınarak bir değerlendirme süreci işletilir.

İşveren ve çalışanlar, işyerinin yeni olması durumunda bu özel durumu seçim kuruluna veya ilgili mercilere bildirmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yeni kurulan işyerlerinde temsilci seçiminin nasıl işlediğini açıklayın.
- Gerçek örnek: Yeni açılan bir fabrikada deneyim şartının nasıl esnetildiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Yeni bir işyerinde temsilci olmanın zorlukları neler olabilir?

Deneyim Süresinin Belgelendirilmesi

Adayların üç yıllık deneyim şartını sağladıklarını kanıtlamaları için işyeri kayıtları, personel özlük dosyaları veya SGK prim dökümleri gibi resmi belgeler esas alınır.

Seçim sürecinde, başvuru yapan adayların deneyim süreleri işveren tarafından onaylanarak veya insan kaynakları biriminden alınan resmi yazılarla doğrulanarak adaylık kesinleştirilir.

Deneyim süresinin belgelendirilmesi, seçimlerin şeffaflığı ve yasal mevzuata uygunluğu açısından hayati bir öneme sahiptir ve herhangi bir itiraz durumunda kanıt olarak kullanılır.

Eksik veya hatalı belge sunan adayların başvuruları, yasal nitelikleri taşımadığı gerekçesiyle geçersiz sayılabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Belgelemenin yasal süreçteki koruyucu etkisini anlatın.
- Gerçek örnek: Yanlış belge sunumu nedeniyle iptal edilen bir seçim sürecinden bahsedin.
- İnteraktif soru: Hangi belgelerin deneyimi kanıtlamak için yeterli olduğunu düşünüyorsunuz?

Deneyim Şartında İstisnalar

Tebliğde öngörülen deneyim şartı, işyerinde yeterli deneyime sahip aday bulunamaması durumunda işveren ve çalışanların ortak kararıyla esnetilebilir veya kaldırılabilir.

Bu istisnai durum, işyerindeki çalışanların temsil edilme hakkının öncelikli olduğu durumlarda devreye girer ve temsilcilik boşluğunu engellemek için kullanılır.

İstisnalar, işyerinin özel durumu, tehlike sınıfı ve işin niteliği göz önüne alınarak tutanak altına alınmalı ve seçim sürecine dahil edilmelidir.

Bu süreç, çalışanların demokratik katılımını engellemeyecek şekilde şeffaf bir şekilde yönetilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İstisnaların sadece zorunlu hallerde kullanılması gerektiğini belirtin.
- Gerçek örnek: Deneyimli aday çıkmadığında izlenen demokratik süreci anlatın.
- İnteraktif soru: İstisnalar uygulanırken nelere dikkat edilmelidir?

Ortaokul Mezuniyeti Şartı

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ kapsamında, çalışan temsilcisi adaylarının en az ortaokul düzeyinde eğitim almış olmaları yasal bir zorunluluktur. Bu şart, temsilcilik görevini üstlenecek kişilerin temel okuryazarlık becerilerine sahip olmasını ve işyeri süreçlerini takip edebilecek seviyede bilgi birikimiyle donatılmasını garanti altına almayı amaçlamaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 32

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilciliğinin teknik bir görev olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Ortaokul mezuniyetinin asgari bir standart olduğunu ve temsilcinin mevzuatı okuyup anlayabilmesi için gerekli olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Okuma yazma seviyesinin temsilcilik görevindeki iletişim kalitesini nasıl etkilediğini tartışın.

Eğitim Düzeyi ve Mevzuat Okuryazarlığı

Çalışan temsilcilerinin en az ortaokul mezunu olması, işyerindeki risk değerlendirme raporlarını, iş güvenliği talimatlarını ve yasal mevzuat metinlerini doğru bir şekilde analiz edebilmeleri için gereklidir. Temsilci, işverene sunacağı görüşlerde veya iş güvenliği kurulunda yapacağı değerlendirmelerde, teknik belgeleri anlayarak doğru çıkarımlar yapabilmeli ve bu bilgileri diğer çalışanlara net bir şekilde aktarabilmelidir; bu durum temsilcilik faaliyetlerinin etkinliğini doğrudan artırır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 33

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin bir köprü görevi gördüğünü hatırlatın.
- Kritik nokta: Teknik dokümanların karmaşıklığını ve temsilcinin bu dokümanları sadeleştirme sorumluluğunu anlatın.
- İnteraktif soru: Karmaşık bir risk raporunu çalışanlara nasıl anlatırsınız?

Niteliklerin Belgelendirilmesi

Adaylık sürecinde, belirlenen eğitim şartının karşılandığına dair diploma veya mezuniyet belgesi gibi resmi dokümanların ibraz edilmesi gerekmektedir. İlgili seçim komisyonu veya işveren, adayların başvuru aşamasında sundukları bu belgeleri inceleyerek, mevzuatta aranan asgari eğitim kriterlerine uygunluğu teyit etmekle yükümlüdür; bu süreç, temsilcilik seçimlerinin hukuki geçerliliğini korumak ve seçim sonrası oluşabilecek itirazların önüne geçmek adına büyük önem taşımaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 34

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Belgelemenin yasal bir güvence olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Eksik evrakla yapılan seçimlerin iptal edilebileceği riskine değinin.
- Ek bilgi: Mezuniyet belgelerinin e-Devlet üzerinden de doğrulanabileceğini hatırlatın.

Sendikalı İşyerlerinde İstisna Durumlar

Yetkili sendika bulunan işyerlerinde işyeri sendika temsilcileri, seçim yapılmaksızın doğrudan çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir. Bu kişilerde Tebliğ'de öngörülen aday nitelikleri (öğrenim düzeyi, deneyim vb.) aranmaz; bu istisna sendikal örgütlülüğün korunması ilkesiyle uyumludur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 35

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sendika temsilcilerinin ayrı bir statüde değerlendirildiğini vurgulayın.
- Kritik nokta: Bu istisnanın sendikal hakların korunması amacıyla getirildiğini açıklayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde sendika temsilcisi ile çalışan temsilcisi aynı kişi mi?

Şartların Uygulanmasında Esneklik ve Amaç

Eğitim şartı, temsilcilik faaliyetlerinin yürütülmesinde bir engel değil, aksine çalışanların haklarını daha bilinçli savunmaları için bir araç olarak kurgulanmıştır. İşyerlerinde nadir durumlarda eğitim şartını karşılayan aday bulunamaması halinde, işveren ve çalışan temsilcilerinin belirlenmesine ilişkin usullerde ilgili İSG mevzuatı çerçevesinde süreçler yeniden değerlendirilebilir; temel amaç, her koşulda işyerinde güvenli çalışma ortamının sürekliliğini sağlayacak nitelikli bir temsil mekanizmasının işler halde tutulmasıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Asıl amacın temsilci bulmak değil, güvenli ortamı sağlamak olduğunu söyleyin.
- Kritik nokta: Eğitim şartının esnetilmesinin ancak yasal sınırlar dahilinde mümkün olabileceğini belirtin.
- Kapanış: Temsilcinin eğitim düzeyinin, işyerindeki güvenlik kültürünü doğrudan etkilediğini vurgulayın.

Yetkili Sendika Temsilcisi İstisnaları

Çalışan temsilcisi seçiminde aranan genel nitelikler, işyerinde yetkili sendika temsilcisi bulunması durumunda esnetilebilir veya tamamen aranmayabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ çerçevesinde, sendikal temsilcilerin İSG süreçlerine katılımı yasal güvence altındadır.

Bu istisna, sendikal örgütlülüğün İSG kurullarında ve temsil mekanizmalarında doğrudan yer almasını sağlamayı amaçlayan özel bir yasal düzenlemedir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sendikal temsili İSG'deki önemini vurgulayın.
- Kritik nokta: Bu istisnanın seçim usullerini nasıl değiştirdiğini açıklayın.
- Ek bilgi: İlgili tebliğin temel amacının temsil gücünü artırmak olduğunu belirtin.

Toplu İş Sözleşmesi ve İSG Temsiliyeti

Toplu iş sözleşmesi süreçleri, işyerindeki sendikal faaliyetlerin İSG ile entegrasyonunu belirleyen temel mekanizmalardan biridir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (Madde 27 — işyeri sendika temsilcisi) kapsamında belirlenen işyeri sendika temsilcileri, yetkili sendika bulunan işyerlerinde çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir.

Bu bağlamda yapılan düzenlemeler, işyerindeki sendikal çoğunluğun İSG süreçlerine dahil edilmesini teşvik ederek toplu pazarlık gücünün iş güvenliği kültürüyle birleşmesini hedefler.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: TİS'in sadece maaş değil İSG şartlarını da kapsadığını hatırlatın.
- Gerçek örnek: Sendika ve işveren işbirliğiyle kurulan İSG komitelerinden bahsedin.
- Kritik nokta: TİS hükümlerinin yasal sınırlara uygun olması gerektiğini vurgulayın.

Sendika Temsilcisinin Doğrudan Görevlendirilmesi

İşyerinde yetkili sendika bulunması halinde, sendika temsilcileri seçim yapılmaksızın doğrudan çalışan temsilcisi olarak görevlendirilebilir.

Bu uygulama, seçim sürecindeki idari yükü azaltırken, sendikanın işyerindeki temsil gücünü doğrudan İSG süreçlerine aktarmasına olanak tanır.

İlgili mevzuat, sendika temsilcisinin İSG eğitimlerine katılımını ve temsilci olarak sahip olduğu hakların korunmasını, bu doğrudan görevlendirme süreciyle garanti altına almaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Doğrudan görevlendirmenin yasal pratikliğini anlatın.
- Kritik nokta: Seçim yapılmamasının yasal geçerliliğini vurgulayın.
- Ek bilgi: Sendika temsilcisinin sahip olduğu eğitim hakkına değinin.

İstisnai Düzenlemenin Sınırları ve Kapsamı

Bu istisna, yalnızca yetkili sendika temsilcileri için geçerli olup, işyerindeki diğer çalışanların temsilci seçme hakkını tamamen ortadan kaldırmaz.

İstisnanın kapsamı, işyerindeki sendikal yetki süresi ve temsilcinin görev süresi ile sınırlıdır; sendika temsilciliği statüsü sona erdiğinde, çalışan temsilciliği görevi de hukuki olarak biter.

Bu düzenleme, sendikal temsilin kesintisiz olarak İSG faaliyetlerinde yer almasını sağlayan özel bir hukuk kuralıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 40

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İstisnanın geçici ve yetkiye bağlı olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Yetki bittiğinde çalışan temsilciliğinin de düşeceğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Yetki devrinin çalışanlar üzerindeki etkisini tartışın.

Çifte Temsil ve Görev Karmaşasının Önlenmesi

Sendika temsilcisinin hem sendikal görevleri hem de çalışan temsilciliği görevini üstlenmesi durumunda, görev ve sorumluluk alanlarının netleştirilmesi büyük önem taşır.

Çifte temsil durumu, işyerindeki İSG kurullarında sendikal görüşlerin doğrudan yer almasını sağlarken, olası yetki karmaşasının önüne geçmek için görev tanımlarının açıkça yapılması gereklidir.

İlgili mevzuat, bu iki görevin birbirini desteklemesini ve işyerinde İSG faaliyetlerinin etkinliğini artıracak şekilde uyumlu yürütülmesini öngörmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: İki rolün çatışmaması için net tanımların şart olduğunu söyleyin.
- Kritik nokta: Sendikal çıkarlar ile İSG hedeflerinin uyumlaştırılması.
- Ek bilgi: Görev karmaşasını önlemek için yazılı prosedürlerin önemini vurgulayın.

İşyerlerinde Çalışan Temsilcisi Sayısı

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümlerine göre, 2 ile 50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir çalışan temsilcisi görevlendirilmesi zorunludur.

Çalışan temsilcisi, işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına çalışanların katılımını sağlamak, görüş bildirmek ve işverene önerilerde bulunmak amacıyla belirlenen resmi bir görevdir.

Bu temsilci, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi çalışmalarına katılarak çalışanların görüşlerini yansıtmalı ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda işverenle iletişimi koordine eden bir köprü görevi görmelidir.

Belirlenen bu temsilci sayısı, işyerinin tehlike sınıfından bağımsız olarak çalışan sayısına göre belirlenmiş olup, yasal mevzuatın temel bir gerekliliği olarak uygulamaya konulmuştur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 42

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 2-50 çalışan aralığının en yaygın işletme ölçeği olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Temsilcinin seçilmesinin yasal bir zorunluluk olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde çalışan temsilcinizin kim olduğunu biliyor musunuz?

İki Çalışan Alt Sınırı ve Gerekçesi

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında çalışan temsilcisi için iki çalışan alt sınırı belirlenmiş olması, kolektif bir güvenlik kültürünün oluşturulması adına atılan en temel adımdır.

Tek kişilik işyerlerinde çalışan temsilcisi atanması mümkün olmadığından, en az iki çalışanın bulunduğu ortamlar, iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinde karşılıklı bir diyalog ve denetim mekanizması kurulmasına imkan tanır.

Bu yasal alt sınır, çalışanların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korunmasında, işverenle birlikte hareket etme ve işyerindeki riskleri daha geniş bir perspektifle değerlendirme ihtiyacından doğmuştur.

İki ve üzeri çalışanı olan her işyerinde, çalışanların temsil edilmesi, işyerindeki olası tehlikelerin çalışan gözüyle tespit edilmesini ve bu tehlikelere karşı daha hızlı önlem alınmasını sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Neden 1 değil 2 çalışan sınırı olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: İki çalışanın birbirini gözlemleyerek ramak kala olayları bildirmesinin önemini anlatın.
- Kritik nokta: Temsilcinin işveren üzerinde bir denetim mekanizması değil, iş birliği ortağı olduğunu belirtin.

Küçük Ölçekli İşyerlerinde Temsil

Küçük ölçekli işyerlerinde çalışan temsilcisi, işverenle doğrudan ve sürekli iletişim halinde bulunarak, iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinin işleyişinde kritik bir sorumluluk üstlenmektedir.

Bu işyerlerinde temsilci, işverenin aldığı güvenlik önlemlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini izler ve işyerindeki çalışma koşullarının mevzuata uygunluğunu gözlemleyerek eksiklikleri raporlar.

Küçük ölçekli işletmelerde temsilcinin etkin çalışması, işverenin İSG mevzuatını daha iyi benimsemesine ve işyerinde daha güvenli bir çalışma ortamı tesis etmesine doğrudan katkıda bulunur.

İşverenler, çalışan temsilcisinin görevini layıkıyla yapabilmesi için gerekli zamanı tanımalı ve temsilcinin önerilerini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini iyileştirmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 44

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Küçük işyerlerinde iletişimin daha hızlı olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Temsilcinin önerilerinin işveren tarafından değerlendirilmesinin yasal bir süreç olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde temsilcinin önerisi ile değişen bir güvenlik uygulaması oldu mu?

Çalışan Sayısına Göre Temsilci Kademeleri

Çalışan temsilcisi sayısı, işyerindeki çalışan sayısının artışına paralel olarak kademeli bir şekilde artırılarak, her çalışanın İSG süreçlerinde temsil edilmesi hedeflenmektedir.

50'den fazla çalışanı olan işyerlerinde, çalışan sayısı arttıkça temsilci sayısı da mevzuatta belirtilen oranlar dahilinde çoğalır ve böylece daha geniş bir temsil yapısı kurulur.

Bu kademeli yapı, özellikle büyük işyerlerinde farklı departmanların ve çalışma alanlarının kendine özgü İSG risklerini daha iyi yansıtmak ve her birimden temsilci bulunmasını sağlamak içindir.

İşverenler, çalışan sayısındaki değişiklikleri düzenli olarak takip ederek, gerekli durumlarda temsilci sayısını güncellemeli ve yeni temsilcilerin görevlendirilmesini sağlamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ölçek büyüdükçe temsil ihtiyacının nasıl değiştiğini açıklayın.
- Kritik nokta: Sayı güncellemelerinin işverenin sorumluluğunda olduğunu belirtin.
- Ek bilgi: 6331 sayılı Kanun'un temsilci sayısı ile ilgili maddelerine atıfta bulunun.

Görevlendirme Süreçlerinin Kayıt Altına Alınması

Çalışan temsilcisinin belirlenmesi süreci, şeffaflık ilkesi gereği seçim veya atama yöntemiyle gerçekleştirilmeli ve bu süreç yasal olarak kayıt altına alınmalıdır.

Seçim sonuçları veya görevlendirme yazıları, işyerinde tutulan iş sağlığı ve güvenliği dosyalarında saklanmalı ve denetimler sırasında müfettişlere sunulmak üzere hazır bulundurulmalıdır.

Bu kayıtlar, temsilcinin görev süresini, seçim yöntemini ve temsilcilik alanını net bir şekilde tanımlamalı, böylece olası hukuki uyuşmazlıklarda delil niteliği taşımalıdır.

İşveren, temsilcinin seçimi ile ilgili tüm tutanakları ve belgeleri düzenli bir şekilde muhafaza ederek, İSG yönetim sisteminin bir parçası haline getirmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıt tutmanın neden önemli olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Denetimlerde bu belgelerin ilk sorulan evraklar arasında olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde temsilci seçimi nasıl yapıldı, bir tutanak tuttunuz mu?

51-100 Çalışan İçin Temsilci Sayısı

51 ile 100 arasında çalışanı olan işyerlerinde 2 adet çalışan temsilcisi seçilmesi yasal bir zorunluluktur; bu sayı işyerindeki çalışanların İSG süreçlerine katılımını güçlendirmeyi hedefler.

Çalışan temsilcisi sayısı, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına ilişkin Tebliğ hükümlerine göre belirlenmiş olup işveren bu sayıya uymak zorundadır.

Seçim süreci, işyerindeki tüm çalışanların katılımıyla demokratik şekilde yürütülmeli ve seçilen temsilcilerin isimleri işyerinde ilan edilerek İSG kuruluna bildirilmelidir.

Bu temsilciler, çalışanların görüşlerini yönetime iletmekten ve işyerindeki İSG çalışmalarına aktif destek vermekten sorumludurlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 47

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 51-100 çalışan aralığının yasal temsilci zorunluluğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: İşyerinde temsilci seçiminin çalışan katılımıyla nasıl yapıldığını anlatın.
- İnteraktif soru: Temsilci seçimlerinde çalışanların katılım oranı sizce yeterli mi?

Kademeli Artış ve Yasal Mantık

Çalışan temsilcisi sayısı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun temel ilkelerine dayalı olarak çalışan sayısındaki artışla orantılı şekilde kademeli olarak artırılmaktadır.

İşletme büyüdükçe ve departman sayısı arttıkça, temsilci sayısı da artarak iş güvenliği kültürünün her birim için daha etkin bir şekilde yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

Bu kademeli yapı, farklı risk gruplarının temsil edilmesini sağlar ve işyerindeki tüm çalışanların İSG süreçlerine doğrudan dahil edilmesine olanak tanır.

İşverenler, çalışan sayısındaki değişiklikleri düzenli takip ederek temsilci sayısının yasal sınırlara uygunluğunu periyodik olarak gözden geçirmeli ve gerekli güncellemeleri zamanında yapmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 48

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kademeli artışın amacının kapsayıcılık olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Çalışan sayısı arttığında temsilci sayısının nasıl güncellendiğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki temsilci sayısı çalışan sayısına göre yeterli mi?

Baş Temsilci Kavramı ve Görevleri

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde, temsilciler arasından bir baş temsilci seçilmesi koordinasyonun ve iletişimin tek merkezden yönetilmesi açısından büyük önem taşır.

Baş temsilci, diğer temsilcilerle işveren veya işveren vekili arasındaki iletişimi koordine eder ve İSG kurul toplantılarında çalışanları temsil ederek görüşlerini dile getirir.

Bu rol, çalışanların ortak görüşlerinin yönetime daha disiplinli ve tek bir kanal üzerinden iletilmesini sağlar, böylece İSG kararlarında etkinlik artar.

Baş temsilcinin belirlenmesi, temsilciler arasındaki görev dağılımının netleşmesine ve İSG süreçlerinin daha verimli bir şekilde takip edilmesine önemli katkılar sunar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 49

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Baş temsilcinin koordinasyon rolünü tanımlayın.
- Gerçek örnek: Kurul toplantılarında baş temsilcinin nasıl çalıştığını anlatın.
- İnteraktif soru: Baş temsilcinin seçiminde nelere dikkat edilmelidir?

Temsilciler Arası Görev Paylaşımı

Çalışan temsilcileri, işyerindeki İSG faaliyetlerini yürütürken aralarında görev paylaşımı yaparak uzmanlık alanlarına veya çalışma bölümlerine göre sorumluluk alabilirler.

Bu paylaşım, özellikle geniş çalışma alanlarına sahip işletmelerde temsilcilerin tüm departmanları yakından denetlemesini ve çalışanların sorunlarını hızlı tespit etmesini kolaylaştırır.

Temsilciler, periyodik olarak bir araya gelerek tespit ettikleri riskleri ve çalışanlardan gelen talepleri değerlendirip işverene raporlarlar.

Bu işbirliği, işyerindeki İSG uygulamalarının etkinliğini artırarak olası kaza ve meslek hastalığı risklerini minimize etmeyi ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 50

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Görev paylaşımının verimlilik üzerindeki etkisinden bahsedin.
- Gerçek örnek: Bölümlere ayrılmış görev paylaşımının işleyişini anlatın.
- İnteraktif soru: Temsilciler arasında işbirliği nasıl artırılabilir?

Sayı Değişiminde Güncelleme Süreçleri

İşyerindeki çalışan sayısının artması veya azalması durumunda, mevcut çalışan temsilcisi sayısı ilgili tebliğ kriterlerine göre yeniden düzenlenmelidir.

Sayıdaki değişim, temsilcilerin görev süresini doğrudan etkilememekle birlikte, yeni seçimlerin yapılmasını veya mevcut temsilcilerin durumunun gözden geçirilmesini gerektirebilir.

İşveren, çalışan sayısı değişikliğini İSG kurulu ve çalışanlara bildirmeli, yasal süre içerisinde gerekli güncellemeleri tamamlayarak durumu resmileştirmelidir.

Bu süreç, yasal uyumun sürekliliği için kritik öneme sahiptir ve mevzuata uygun şekilde yönetilmesi işyerindeki İSG disiplininin bozulmamasını sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 51

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan sayısı değişiminin yasal yansımalarını anlatın.
- Gerçek örnek: Çalışan sayısı azaldığında temsilci sayısının nasıl güncellendiğini örnekleyin.
- İnteraktif soru: Sayı değişimi olduğunda işveren nasıl bir yol izlemelidir?

101-500 Çalışan Arasında Temsil Sayısı

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ uyarınca, 101 ile 500 arasında çalışanı olan işyerlerinde 3 çalışan temsilcisi görevlendirilmesi zorunludur. Bu sayı, işyerindeki toplam çalışan sayısına göre belirlenen yasal bir eşik olup, işyerinin tehlike sınıfına bakılmaksızın uygulanır.

Çalışan temsilcisi sayısı, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve çalışanların maruz kaldığı tehlike düzeyleri dikkate alınarak artırılabilir; ancak yasal olarak belirlenen alt sınırın altına düşülemez. Bu temsilciler, işyerindeki İSG süreçlerinin yürütülmesinde çalışanların sesi olma görevini üstlenirler.

Temsilci sayısı belirlenirken, işyerindeki farklı bölümlerin ve çalışma alanlarının dengeli bir şekilde temsil edilmesi hedeflenir. Özellikle vardiyalı çalışılan işletmelerde, her vardiyada en az bir temsilcinin bulunması, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sürekliliği açısından büyük önem taşımaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 52

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 101-500 çalışan aralığının yasal temsilci zorunluluğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Vardiyalı sistemlerde temsilci dağılımının kaza önlemedeki rolünü anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki temsilci sayısının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Orta Ölçekli İşletmelerde Temsil Süreci

Orta ölçekli işletmelerde, çalışan temsilcilerinin seçimi demokratik yollarla ve çalışanların katılımıyla gerçekleştirilir. Çalışan temsilcisi seçimi, işyerindeki tüm çalışanların görüşlerinin yansıtılmasını sağlayacak şekilde organize edilmeli ve şeffaf bir seçim süreci işletilmelidir.

Seçilen temsilciler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında çalışanları temsil eder ve alınan kararların uygulanmasında aktif rol oynarlar. Bu temsilciler, işverene karşı çalışanların haklarını savunurken, aynı zamanda işyerinde güvenli davranışların teşvik edilmesine öncülük ederler.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, temsilcilerin seçilmesi veya atanması işverenin sorumluluğundadır. Temsilcilerin görev süresi ve çalışma esasları, işyerinin büyüklüğü ve faaliyet alanı dikkate alınarak belirlenir ve ilgili mevzuata uyumlu hale getirilir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilci seçiminin demokratik süreçlerle yapılması gerektiğini belirtin.
- Gerçek örnek: İSG kurul toplantılarında temsilcilerin söz hakkını açıklayın.
- İnteraktif soru: Çalışan temsilcisi seçimleri işyerinizde nasıl yapılıyor?

Temsilcilerin Bölümlere Göre Dağılımı

Çalışan temsilcilerinin dağılımı, işyerindeki birimlerin büyüklüğü ve risk seviyeleri göz önünde bulundurularak planlanmalıdır. Farklı departmanlarda çalışanların sorunlarını ve önerilerini doğrudan iletebilmeleri adına, temsilcilerin işyerindeki fiziksel yerleşime göre dengeli dağıtılması gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, temsilcilerin işyerinin genelini kapsayacak şekilde seçilmesini önermektedir. Bu yaklaşım, sadece merkezde değil, sahadaki tüm birimlerde güvenliğin izlenmesini sağlar.

Birim bazlı dağılım sayesinde, özellikle yüksek risk içeren bölümlerdeki çalışanların seslerinin daha iyi duyulması sağlanır. Her birimdeki temsilci, kendi çalışma alanındaki tehlikeleri belirleyerek İSG kuruluna raporlama yapma yetkisine sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 54

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilci dağılımının coğrafi ve risk odaklı olması gerektiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yüksek riskli alanlardaki temsilci varlığının kaza önlemedeki etkisi.
- İnteraktif soru: Sizin bölümünüzde bir temsilci var mı, ulaşılabilir mi?

Temsilciler Arası Koordinasyon ve İşbirliği

Seçilen üç çalışan temsilcisi, görevlerini yerine getirirken birbirleriyle sürekli iletişim ve koordinasyon içinde olmalıdır.

Çalışan temsilcileri, işyerindeki İSG konularını düzenli aralıklarla görüşmeli ve ortak bir strateji belirlemelidir.

Koordinasyon süreci, temsilcilerin işverene sunacakları önerilerin tutarlılığını ve etkisini artırır. Temsilciler, kendi aralarında iş bölümü yaparak sahadaki İSG sorunlarını daha kapsamlı bir şekilde takip edebilirler.

6331 sayılı Kanun'un öngördüğü İSG kurul toplantılarında, temsilcilerin ortak bir görüşle yer alması, çalışanların çıkarlarının daha güçlü savunulmasını sağlar. Bu koordinasyon, temsilcilerin kişisel çabalarından ziyade kurumsal bir yaklaşım sergilemelerine olanak tanır.

Temsilciler arası işbirliği, aynı zamanda çalışanlardan gelen geri bildirimlerin merkezi bir şekilde toplanmasını kolaylaştırır. Böylece, işyerindeki genel İSG eğilimleri daha net bir şekilde gözlemlenebilir ve iyileştirme çalışmaları daha



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 55

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcilerin bir ekip olarak hareket etmesinin önemini belirtin.
- Gerçek örnek: Ortak strateji geliştirmenin işveren nezdindeki ağırlığını anlatın.
- İnteraktif soru: Temsilcileriniz İSG kurulu öncesi sizinle görüşüyor mu?

Baş Çalışan Temsilcisi Belirleme

İşyerinde birden fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu durumlarda, temsilciler arasından bir baş temsilci seçilmesi süreci kolaylaştırır. Baş temsilci, temsilciler ile işveren ve İSG kurulu arasındaki iletişimi koordine eden ana sorumlu olarak görev yapar.

Baş temsilcinin seçimi, çalışan temsilcilerinin kendi aralarında yapacakları bir oylama ile belirlenir ve işveren bu sürece müdahale etmemelidir. Bu seçim, temsilciler arasındaki hiyerarşiyi değil, sadece iletişim ve koordinasyon noktasındaki sorumluluğu tanımlar.

Baş temsilci, özellikle acil durumlarda veya kurul toplantılarında çalışanlar adına sözcü olma yetkisine sahiptir. İlgili tebliğ çerçevesinde, baş temsilcinin belirlenmesi işyerindeki İSG yönetim sisteminin daha düzenli işlemesine katkıda bulunur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 56

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Baş temsilcinin rolünün hiyerarşik değil, koordinasyon amaçlı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Acil durumlarda baş temsilcinin iletişim kanalı olarak işlevi.
- İnteraktif soru: Baş temsilcinin sorumlulukları hakkında bilgi sahibi misiniz?

501-1000 Çalışan İçin 4 Temsilci Zorunluluğu

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına ilişkin Tebliğ uyarınca, 501 ile 1000 arasında çalışanı olan işyerlerinde toplam 4 adet çalışan temsilcisi görevlendirilmesi yasal bir zorunluluktur.

Bu sayısal eşik, işyerindeki toplam çalışan sayısının 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında belirlenen risk seviyelerine göre temsil edilmesini sağlamak amacıyla net olarak tanımlanmıştır.

İşveren, çalışan sayısındaki artışları düzenli olarak takip ederek bu eşiklere ulaşıldığında temsilci sayısını ivedilikle güncellemekle ve gerekli seçim süreçlerini başlatmakla yükümlüdür.

Belirlenen 4 temsilci, işyerindeki tüm çalışanların görüşlerini İSG kuruluna ve işverene aktarmakla görevli olup, bu kişilerin seçimi demokratik usullerle gerçekleştirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 57

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yasal temsilci sayısının işyeri büyüklüğü ile doğru orantılı arttığını vurgulayın.
- Kritik nokta: 501-1000 bandının 4 temsilci gerektirdiğini belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde çalışan sayısının artması durumunda temsilci sayısını takip eden bir sisteminiz var mı?

Büyük İşyerlerinde Temsilci Etkinliği

Büyük ölçekli işyerlerinde 4 temsilcinin varlığı, çalışanların İSG süreçlerine katılımını güçlendirir ve iş sağlığı kültürünün tabana yayılmasını kolaylaştıran kritik bir mekanizmadır.

Çalışan temsilcileri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde işyerindeki tehlikelerin belirlenmesi ve risklerin azaltılması hususunda işverenle işbirliği yapma yetkisine sahiptir.

Büyük işyerlerinde temsilciler, sadece birer gözlemci değil, aynı zamanda iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri ile koordineli çalışan aktif paydaşlar olarak rol almaktadır.

Bu temsilcilerin etkinliği, çalışanların iş güvenliği kurallarına uyumunu artırarak kaza oranlarının düşürülmesinde doğrudan ve pozitif bir etki yaratmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 58

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcilerin sadece bir sayıdan ibaret olmadığını, birer paydaş olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Temsilci katılımının olduğu bir risk değerlendirmesinin daha başarılı sonuç verdiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışan temsilcilerinizin İSG kurulundaki rolünü yeterli buluyor musunuz?

Vardiya ve Birim Bazlı Kapsama

Postalar halinde çalışılan işyerlerinde, işyeri çalışan sayısına göre belirlenen sayıdaki temsilcinin tüm vardiyaları ve farklı çalışma birimlerini temsil edecek şekilde dağıtılması, İSG denetiminin sürekli liği açısından büyük önem taşımaktadır.

Her vardiyanın risk profili farklılık gösterebileceği için, İSG denetiminin sürekli liği açısından temsilcilerin vardiyalara dengeli biçimde dağıtılması sağlanmalıdır.

alışan temsilcileri, vardiya değişimlerinde meydana gelebilecek riskleri gözlemlemeli ve birim bazlı İSG sorunlarını ilgili İSG kurullarına zamanında raporlamalıdır.

Bu dağılım, işyerinin fiziksel büyüklüğü ve çalışma birimlerinin çeşitliliği dikkate alınarak, hiçbir birimin temsil edilmeden bırakılmayacağı şekilde planlanmalıdır.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 59

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Vardiyalı çalışmalarda temsilci eksikliğinin yarattığı riskleri anlatın.
- Kritik nokta: Temsilcilerin vardiyalara dengeli dağıtılması gerektiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Gece vardiyasında çalışan temsilcinize ulaşabiliyor musunuz?

İletişim ve Organizasyon Ağı

Çalışan temsilcileri, işyerindeki İSG iletişim ağıının merkezinde yer alarak, çalışanların talep ve şikayetlerini yönetim düzeyine taşıyan bir köprü görevi üstlenmektedir.

İletişim organizasyonu, sadece dilekçe veya toplantılarla değil, düzenli saha ziyaretleri ve geri bildirim mekanizmaları ile desteklenerek çalışan memnuniyetini artırmalıdır.

İşverenler, temsilcilerin görevlerini yaparken ihtiyaç duyacakları iletişim kanallarını (e-posta, özel görüşme odaları, İSG panoları) sağlamakla ve bu süreçte iş akışını engellememekle yükümlüdür.

Etkili bir iletişim ağı, olası bir ramak kala olayının veya tehlikeli bir durumun, kaza meydana gelmeden önce temsilciler aracılığıyla işverene raporlanmasını sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 60

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin bir köprü olduğunu, bu köprüünün sağlam olması gerektiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Ramak kala bildirimlerinin temsilciler aracılığıyla nasıl yapılabileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: Temsilcinize ulaşmakta zorluk yaşıyor musunuz?

Dört Temsilci Arasında Görev Dağılımı

4 temsilcinin görev dağılımı; işyerindeki tehlike sınıfları, çalışma bölümleri ve çalışanların uzmanlık alanları gözetilerek, işverenin de görüşü alınarak temsilciler tarafından belirlenmelidir.

Görev dağılımı yapılırken, temsilcilerin eğitim seviyeleri ve İSG konusundaki yetkinlikleri göz önünde bulundurularak, en verimli çalışma düzeni hedeflenmelidir.

Temsilciler, kendi aralarında iş bölümü yaparak sahadaki denetimleri, İSG kurulu toplantılarını ve çalışan bilgilendirme süreçlerini bölüşebilirler.

Bu sistematik görev dağılımı, hiçbir alanın boş kalmamasını sağladığı gibi, 501-1000 çalışanlı işyerlerinde İSG süreçlerinin yönetimini profesyonel bir düzeye taşımaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 61

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Görev dağılımının bir karmaşayı değil, disiplini sağlaması gerektiğini söyleyin.
- Kritik nokta: Temsilcilerin kendi aralarındaki koordinasyonunun önemini belirtin.
- İnteraktif soru: Görev dağılımı yapıldığında temsilcilerin sorumluluklarını net biliyor musunuz?

1001-2000 Çalışan İçin Temsilci Sayısı

1001 ile 2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ uyarınca 5 adet çalışan temsilcisi atanması zorunludur.

Bu temsilci sayısı, işyerindeki çalışanların İSG süreçlerine daha etkin katılımını sağlamak ve risk yönetimini kolaylaştırmak amacıyla yasal olarak belirlenmiştir.

Çalışan sayısının bu eşiği aşması durumunda, temsilci sayısı da mevzuatta belirtilen oranlara göre kademeli olarak artırılmaktadır.

İşveren, bu temsilcilerin seçimini ve görevlendirilmesini şeffaf bir şekilde yürütmekle yükümlüdür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 62

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 1001-2000 çalışan arası işyerlerinde 5 temsilcinin neden gerekli olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Büyük ölçekli bir fabrikada temsilci sayısının iş güvenliğine etkisini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki temsilci sayısının yasal eşiklere uygun olduğunu biliyor musunuz?

Geniş Kapsamlı İSG Yönetimi

Çalışan temsilcisi sayısı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyerinin genelini kapsayacak şekilde dengeli bir dağılımla planlanmalıdır.

Bu geniş kapsamlı yönetim anlayışı, farklı birimlerde çalışanların İSG konularında eşit düzeyde bilgi sahibi olmasını ve güvenlik politikalarının her alanda uygulanmasını sağlar.

Temsilciler, işverenle koordineli çalışarak işyerindeki genel güvenlik stratejilerini uygulamak ve denetlemekle görevlidir.

Büyük ölçekli işyerlerinde bu kapsayıcı yaklaşım, çalışma ortamının sürekli iyileştirilmesine doğrudan katkıda bulunur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 63

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Temsilcilerin tüm işyerini temsil etme sorumluluğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Farklı departmanlardan seçilen temsilcilerin işbirliğini anlatın.
- İnteraktif soru: Temsilcileriniz işyerindeki her birimi yeterince temsil edebiliyor mu?

Alt Birim Temsilcileri ve Dağılım

Büyük ölçekli işyerlerinde, çalışan temsilcileri işyerinin organizasyon yapısına uygun olarak farklı bölümlere veya vardiyalara göre atanabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, temsilcilerin işyerinin yapısına göre dağıtılmasını önermektedir.

Her alt birim kendi temsilcisiyle İSG sorunlarını daha hızlı iletebilir ve yerinde tespit ile çözüme kavuşturabilir.

Bu yapı, vardiyalı çalışma sistemlerinde dahi her çalışanın ulaşabileceği bir temsilcinin bulunmasını sağlayarak güvenliği artırır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 64

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Birim bazlı temsilciliğin operasyonel kolaylığını anlatın.
- Gerçek örnek: Vardiyalı çalışan bir tesiste temsilci dağılımının nasıl yapıldığını örnekleyin.
- İnteraktif soru: Kendi departmanınızda bir temsilciye ulaşmanız ne kadar kolay?

Baş Temsilci ve Koordinasyon

Birden fazla temsilcinin bulunduğu işyerlerinde, bir baş temsilcinin seçilmesi, çalışanlar ile işveren arasındaki iletişimi daha etkili kılar.

Baş temsilci, diğer temsilcilerle işveren arasındaki iletişim köprüsünü oluşturarak ortak kararların uygulanmasını koordine eder.

İlgili tebliğ uyarınca, temsilcilerin kendi aralarındaki işbirliği, İSG kurulu çalışmalarının başarısı ve sürekliliği için kritik öneme sahiptir.

Koordinasyon sayesinde, çalışanlardan gelen talepler yönetime tek bir kanal üzerinden ve daha profesyonel bir şekilde iletilir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Baş temsilcinin koordinasyon rolünü açıklayın.
- Gerçek örnek: Baş temsilcinin kurul toplantılarındaki yönlendirici etkisini anlatın.
- İnteraktif soru: Çok sayıda temsilcinin olduğu bir yapıda iletişim nasıl yönetilmelidir?

Kayıt, İlan ve Şeffaflık

Seçilen çalışan temsilcilerinin isimleri ve görev alanları, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ uyarınca ilan edilmelidir.

İşyerinde tüm çalışanların kolayca görebileceği yerlerde yapılan bu ilanlar, sürecin şeffaflığını ve çalışanların temsilcilerine güvenini artırır.

Temsilcilerin kayıtlarının tutulması ve güncel tutulması, yasal denetimlerde işverenin sorumluluğundadır.

İlan süreci, çalışanların kime başvuracaklarını bilmelerini sağlayarak işyerinde güçlü bir güvenlik kültürü oluşturulmasına yardımcı olur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 66

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İlan etmenin yasal bir zorunluluk olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: İlan panolarının İSG kültüründeki rolüne değinin.
- İnteraktif soru: Çalışan temsilcilerinizin isimlerini ve yerlerini biliyor musunuz?

2001 ve Üzeri Çalışan Sayısında Temsilci Sayısı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, işyerindeki çalışan sayısının 2001 ve üzerinde olması durumunda, seçilmesi gereken çalışan temsilcisi sayısı 6 olarak belirlenmiştir. Bu sayı, yasal mevzuattaki en üst kademeyi temsil eder.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ uyarınca, 2001 ve üzeri çalışanı bulunan büyük ölçekli işletmelerde 6 temsilci atanması yasal bir zorunluluktur.

Çalışan temsilcisi sayısı, işyerindeki toplam çalışan sayısı üzerinden hesaplanır ve işveren bu sayıyı sağlamakla yükümlüdür. Eksik temsilci seçilmesi, mevzuata aykırılık teşkil eder ve idari yaptırımlara neden olabilir.

6 temsilci, büyük işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinin etkin yürütülmesi, çalışan taleplerinin iletilmesi ve kurul faaliyetlerine katılım noktasında kritik bir görev üstlenmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 67

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 2001 ve üzeri çalışan sayısının yasal temsilci sınırını belirlediğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Büyük ölçekli tesislerde 6 temsilcinin kurul içindeki ağırlığından bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki toplam çalışan sayısını ve temsilci sayısını biliyor musunuz?

Mevzuatta Maksimum Temsilci Sınırı

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, çalışan temsilcisi sayısında 6 kişiyi üst sınır olarak belirlemiştir. 2001 ve üzeri çalışanı olan işletmeler için bu sayı sabitlenmiştir.

Belirlenen maksimum 6 temsilci sayısı, işyerinin büyüklüğüne göre temsil gücünü optimize etmek ve iletişim süreçlerini yönetilebilir kılmak amacıyla yasal bir sınır olarak getirilmiştir. İşveren, bu sayıyı aşmamakla birlikte eksik de bırakmamalıdır.

Maksimum temsilci sayısı belirlenirken, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında görüşlerini bildirmeleri ve işverenle işbirliği yapmaları hedeflenmiştir. 6 temsilci, büyük ölçekli kurumlarda tüm çalışan kitlelerini temsil edebilecek bir kapasiteye sahiptir.

İşyerinde belirlenen bu üst sınır, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri ile kurul içinde koordineli bir şekilde çalışmayı



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 68

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilci sayısının neden 6 ile sınırlandırıldığını açıklayın.
- Gerçek örnek: Çok fazla temsilcinin operasyonel karmaşa yaratabileceğini, 6 sayısının dengeli olduğunu ifade edin.
- İnteraktif soru: Sizce 6 temsilci büyük bir fabrikada tüm sorunları takip edebilir mi?

Çok Birimli İşyerlerinde Temsilci Dağılımı

Çok birimli veya farklı lokasyonlarda faaliyet gösteren işletmelerde, 2001 ve üzeri çalışan toplamı üzerinden belirlenen 6 temsilci, işyerindeki birimlerin büyüklüğü ve çalışan yoğunluğu dikkate alınarak oransal dağıtılmalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, farklı birimlerdeki temsilci dağılımının çalışanların görüşleri alınarak adil bir şekilde yapılmasını öngörmektedir.

Her birimin veya lokasyonun kendine özgü risk profili bulunması sebebiyle, 6 temsilcinin dağılımı yapılırken bu riskler göz önünde bulundurulmalıdır. İletişim kopukluğunu önlemek adına temsilcilerin birimler arası koordinasyonu sağlanmalıdır.

İşveren, çok birimli yapılarda çalışanların temsilciye kolay ulaşabilmesini sağlamakla yükümlüdür. Dağılımın dengeli yapılması, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tüm birimlere yayılmasında ve sorunların hızlıca tespit edilmesinde temel



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 69

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Farklı lokasyonlarda temsilci dağılımının önemine değinin.
- Gerçek örnek: Bir birimde risk daha yüksekse, o birimden bir temsilci seçilmesinin gerekliliğini anlatın.
- İnteraktif soru: Farklı birimlerde çalışanlar temsilcilerine nasıl ulaşabiliyor?

Çalışan Temsilciliğinde Temsil Dengesi

6 çalışan temsilcisinin belirlenmesi sürecinde, işyerinin farklı departmanlarından ve çalışma gruplarından kişilerin seçilmesi, temsil dengesinin sağlanması açısından büyük önem taşır. Bu durum, tüm çalışanların sesinin duyurulmasına olanak sağlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, temsilcilerin nitelikli olması kadar farklı departmanlardan seçilmesini de teşvik ederek katılımcı bir süreç yürütülmesini istemektedir.

Temsilciler arasında sağlanacak denge, işyerindeki farklı risk gruplarının temsil edilmesini sağlar. Örneğin, saha çalışanları ile idari personel arasındaki farklı güvenlik ihtiyaçları, dengeli bir temsil ile iş sağlığı ve güvenliği kuruluna taşınabilir.

Temsil dengesi, işveren ve temsilciler arasındaki güven ilişkisini güçlendirir. Tüm çalışanların süreçlere dahil edildiği



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 70

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsil dengesinin neden kapsayıcılık için önemli olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: İdari ve üretim personeli arasındaki farkların temsilci seçimine yansımaları örnekleyin.
- İnteraktif soru: Temsilcileriniz tüm departmanları kapsıyor mu?

Çalışan Temsilcisi Sayısının Güncelliği

İşyerindeki toplam çalışan sayısı zamanla değişebileceğinden, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca temsilci sayısının periyodik olarak kontrol edilmesi ve güncellenmesi işverenin sorumluluğundadır.

Çalışan sayısının 2001 altına düşmesi veya bu sayının üzerine çıkması gibi durumlarda, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümlerine göre yeni bir seçim süreci başlatılmalıdır.

Güncel çalışan sayısına göre temsilci sayısının ayarlanması, işyerindeki temsil gücünün korunması adına zorunludur. İşveren, personel hareketliliğini takip ederek temsilcilik yapısının yasal gerekliliklere uyumunu sürekli olarak izlemelidir.

Temsilcilerin görev süresi boyunca işten ayrılma veya görev değişikliği gibi durumlar yaşanması halinde, yedek temsilciler veya yeni seçim yoluyla 6 kişilik temsilci kadrosu eksiksiz olarak korunmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 71

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan sayısındaki değişimlerin temsilci sayısını nasıl etkilediğini açıklayın.
- Gerçek örnek: İşten ayrılma veya yeni alımlarda temsilci eksikliği oluşursa ne yapılması gerektiğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde en son temsilci seçimi ne zaman yapıldı?

Çalışan Temsilcisi Seçiminin Temel Esasları

Çalışan temsilcisi, işyerinde çalışanlar arasından demokratik yöntemlerle seçim yapılarak belirlenir; bu süreç, işyerinin bütünü veya bölümleri bazında katılımı esas alır.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına ilişkin Tebliğ uyarınca, çalışanların katılımı iş sağlığı ve güvenliği kültürünün temelidir.

Seçim süreci, çalışanların kendi iradeleriyle aday olmalarına ve temsilcilerini özgürce seçmelerine olanak tanır; bu durum, süreçteki aidiyet duygusunu ve sorumluluğu artırır.

Temsilci seçimi yapılırken çalışan sayısına göre belirlenen kontenjanlar dikkate alınmalı ve işyerindeki tüm birimlerin temsil edilebilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 72

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilciliğinin yasal bir zorunluluktan ziyade çalışan katılımı için bir hak olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Seçimlerin çalışanların kendi departmanlarından aday olmaları ile nasıl çeşitlendiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışanlar arasında temsilci olmaya istekli olan var mı veya neden çekiniyorsunuz?

Seçim Sürecinin Atamaya Göre nceliği

İSG mevzuatında temel kural, çalışan temsilcisinin seçimle belirlenmesidir; atama yöntemi ise ancak seçim yapılamadığı durumlarda başvurulabilecek istisnai bir yoldur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, alışanların görüşlerinin alınmasını ve temsil edilmesini zorunlu kılar; bu nedenle seçim süreci, işverenin çalışanlarla kurduğu iletişimin kalitesini yansıtır.

Seçim yoluyla göreve gelen temsilci, çalışanların güvenine sahip olduğu için işyerindeki İSG uygulamalarında çok daha etkili bir denetim ve geri bildirim mekanizması oluşturur.

Atama yönteminin tercih edilmesi durumunda, bu durumun gerekçeleri ve seçim yapılamama nedenleri işveren tarafından kayıt altına alınarak şeffaflık korunmalıdır.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 73

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Seçim ile atama arasındaki farkın çalışanın iradesi olduğunu belirtin.
- Gerçek rnek: Atama yönteminin sadece seçim için yeterli aday çıkmadığında bir son are olduğunu açıklayın.
- İnteraktif soru: Sizce seçimle gelen bir temsilci mi yoksa atanan bir temsilci mi daha çok söz sahibi olur?

Demokratik Temsil ve Çalışan Katılımı

Demokratik temsil, çalışanların İSG süreçlerinde aktif rol almasını sağlar; bu sayede işyerindeki tehlikeler ve riskler, çalışanların doğrudan gözlemleriyle daha hızlı tespit edilir.

Temsilciler, işyerindeki tüm bölümleri ve farklı çalışma gruplarını kapsayacak şekilde seçilmeli; bu durum, kararların alınmasında farklı bakış açılarını ve ihtiyaçları yansıtmaya yardımcı olur.

Seçilen çalışan temsilcisi, işverenle çalışanlar arasında bir köprü görevi görerek, güvenlik önlemlerinin uygulanmasında ortak bir sorumluluk bilinci geliştirilmesine katkı sağlar.

Temsilcilik süreci, işyerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması için çalışanların yönetimle işbirliği yapmasını ve İSG politikalarını benimsemesini teşvik eder.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 74

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin sadece bir unvan değil, bir iletişim kanalı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Temsilcinin bir tehlikeyi yönetime iletilip önlem alınmasını sağladığı bir senaryo anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde temsilcinize iletmek istediğiniz bir İSG sorunu var mı?

Seçim Organizasyonunda İşverenin Rolü

İşveren, seçim sürecinin planlanması ve yürütölmesi aşamasında gerekli lojistik desteği sağlamakla yükümlüdür; süreç tamamen tarafsız ve çalışanlara açık şekilde organize edilmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili alışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ gereği, seçimlerin duyurulması ve sandıkların kurulması işverenin sorumluluğundadır.

Seçim gününün ve saatlerinin tüm çalışanların oy kullanabileceği şekilde ayarlanması, katılım oranını artırmak adına işverenin İSG mevzuatına uyumunu gösteren kritik bir adımdır.

İşveren, seçim sürecinde aday olan çalışanlara eşit mesafede durmalı ve herhangi bir baskı veya yönlendirme yapmadan sürecin sağlıklı işlemesini gözetmelidir.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 75

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: İşverenin bu süreçteki rolünün kolaylaştırıcı ve tarafsız olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Seçim duyurusunun tüm çalışanların erişebileceği yerlere asılmasının önemi.
- İnteraktif soru: Sizce seçimlerin tarafsızlığı nasıl korunabilir?

Seçim Sürecinde Adil ve Şeffaf Yönetim

Seçim süreci, adaylık başvurusundan sonuçların ilanına kadar tüm aşamalarda őeffalık ilkesine dayanmalı ve herhangi bir usulsüzlüğe mahal vermeyecek şekilde tasarlanmalıdır.

Adil bir seçim ortamı, alışanların İSG temsilcisine olan güvenini pekiştirir; bu güven, ilerleyen dönemlerde temsilcinin işverene ileteceği görüşlerin ciddiyyetini de artırır.

Seçim sonuçları, işyerinde herkesin görebileceği şekilde ilan edilmeli ve itiraz süreçleri ve yöntemleri çalışanlara açıkça bildirilmelidir.

Temsilci seçimi sırasında gösterilen adalet ve őeffalık, genel iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimi için bir temel oluşturur ve tüm çalışanlarca sahiplenilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 76

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Seçim sonuçlarının ilan edilmesinin őeffalık açısından zorunlu olduğunu belirtin.
- Gerçek rnek: İtiraz süreçlerinin nasıl işlediğini kısaca özetleyin.
- İnteraktif soru: Adil bir seçim süreci için ne gibi önerileriniz olabilir?

Aday Başvuru Süresi ve Duyuru

Çalışan temsilcisi seçim süreci, işveren tarafından yapılacak resmi duyuru ile başlatılır; bu duyuru, çalışanların adaylık başvurularını yapabilmeleri için gerekli süreyi ve yöntemi belirtmelidir. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümleri gereğince, duyuru tüm çalışanların görebileceği ortak alanlarda ilan edilmelidir.

Başvuru süresi, duyurunun yapıldığı tarihten itibaren belirli bir takvim çerçevesinde işler; bu süre, çalışanların adaylık sürecini değerlendirmeleri ve gerekli hazırlıkları yapmaları için yeterli bir zaman dilimi sağlamalıdır. Sürecin şeffaf olması, katılımı doğrudan artırır.

İşveren, duyuru sürecinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında belirlenen temsilci sayısını ve seçim takvimini net bir şekilde ifade etmelidir; çalışanların bu bilgilere erişimi, demokratik bir seçim ortamının ilk şartıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Seçim sürecinin şeffaflığının önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Duyuru panolarının görünürlüğünün katılımı nasıl etkilediğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki duyuru alanlarını yeterli buluyor musunuz?

Adaylık Şartlarının İlanı

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ uyarınca, adaylarda aranacak nitelikler önceden belirlenmeli ve çalışanlara duyurulmalıdır. Aday olacak kişilerin işyerinde belirli bir süre çalışmış olması veya mesleki yetkinlik gibi temel kriterleri karşılaması beklenir.

İlan edilen adaylık şartları, tüm çalışanlar için eşit ve adil bir erişim sağlamalıdır; herhangi bir ayrımcılığa yol açmayacak şekilde, yasal mevzuata uygun olarak tanımlanmalıdır. Aday olmak isteyenler, bu kriterlere uygunluklarını beyan ederek sürece dahil olurlar.

İşveren, adaylık şartlarını belirlerken 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ruhuna uygun hareket etmelidir; adayların iş sağlığı ve güvenliği konusunda temel bilgilere sahip olması veya bu süreçte aktif rol alma isteği, temsilcilik başarısı için kritik öneme sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 78

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Adaylık niteliklerinin neden önemli olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Temsilcinin sahada karşılaştığı zorluklara uygun niteliklerin seçimini örnekleyin.
- İnteraktif soru: Sizce bir çalışan temsilcisinde bulunması gereken en önemli özellik nedir?

Başvuru Kaydı

Adaylık başvuruları, belirlenen süre içerisinde yazılı olarak veya işverenin belirlediği yöntemle kayıt altına alınmalıdır; bu kayıt süreci, seçimlerin güvenilirliği açısından kritik bir aşamadır. Başvuru yapan kişilerin bilgilerinin doğruluğu ve kriterlere uygunluğu, seçim kurulu veya ilgili birim tarafından kontrol edilmelidir.

Başvuru kayıtları sırasında, adayların kişisel verilerinin korunması ve sürecin gizliliği esastır; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili tebliğler çerçevesinde, adayların başvuruları tarafsız bir şekilde işleme alınmalıdır. Kayıtların düzenli tutulması, itiraz süreçlerinde kanıt niteliği taşır.

Başvuru sürecinin sonunda, başvuruların kabul edildiğine dair adaylara bilgilendirme yapılmalıdır; bu aşama, adayların seçim sürecine resmi olarak dahil olmalarını sağlar. Sürecin her adımı kayıt altında tutulmalı ve şeffaflık korunmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 79

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Başvuru kayıtlarının hukuki değerini anlatın.
- Gerçek örnek: Eksik başvuru evraklarının süreci nasıl aksatabileceğini belirtin.
- İnteraktif soru: Bir adayın başvurusunun geçersiz sayılması durumunda izlenecek yol nedir?

Aday Listesi ve İlanı

Başvuru süreci tamamlandıktan sonra, geçerli adayların yer aldığı liste, işyerinin tüm çalışanları tarafından görülebilecek şekilde ilan edilmelidir; bu ilan, seçimlerden önce çalışanların adayları tanımasına olanak tanır. Liste, yasal mevzuata uygun şekilde, tarafsızlık ilkelerine göre hazırlanmış olmalıdır.

İlan edilen aday listesinde, adayların kısa özgeçmişleri veya temsilci olarak hedefleri gibi bilgilendirici notlar bulunması, çalışanların bilinçli bir karar vermesini destekler; İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, adayların duyurulması sürecinde şeffaflığı önceler.

Listenin ilan süresi boyunca, herhangi bir yanlışlık veya eksiklik fark edilmesi durumunda, itiraz süreçleri işletilmelidir; aday listesinin kesinleşmesi, seçim gününe kadar tüm çalışanların adaylar hakkında fikir sahibi olmasını sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Aday listesinin ilan edilmesinin demokratik seçimdeki yerini belirtin.
- Gerçek örnek: Adayların kendini ifade etme yöntemlerini anlatın.
- İnteraktif soru: Aday listesine itiraz süreci hakkında bilginiz var mı?

Seçim Süre Yönetimi

Seçim sürecindeki tüm aşamalar, yasal mevzuatta belirtilen süreler içinde tamamlanmalıdır; duyurudan adaylık başvurularının sonuna, aday listesinin ilanından seçim gününe kadar olan takvim, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili alıan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ'e göre yönetilmelidir.

Süre yönetimi, seçim sürecinin hukuki geçerliliği için en önemli unsurdur; belirlenen srelerin aılması veya seçim takvimine uyulmaması, sürecin iptaline veya hukuki ihtilaflara yol açabilir. İşveren ve çalışan temsilcisi adayları, bu takvimi dikkatle takip etmelidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerinde güvenli bir çalışma ortamı için temsilcilerin etkin katılımını hedefler; bu hedefe ulaşmak için seçim takviminin disiplinli bir şekilde uygulanması ve çalışanların bilgilendirilmesi gereklidir. Süre yönetimi, seçimlerin başarısını belirleyen temel unsurdur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 81

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Seçim takvimine sadık kalmanın hukuki sonuçlarını vurgulayın.
- Gerçek rnek: Süre aımı nedeniyle iptal olan seçimlerin yaratağı zaman kaybını anlatın.
- İnteraktif soru: Srelerin yönetimi konusunda sorumluluk kime aittir?

Gizli Oy ve Açık Sayım İlkesi

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına ilişkin Tebliğ uyarınca, seçimlerde gizli oy ve açık sayım ilkesi temel esastır.

Bu ilke, seçimin demokratik bir ortamda yapılmasını garanti altına alarak çalışanların iradelerinin özgürce sandığa yansımaları sağlar ve seçim sonuçlarına olan güveni pekiştirir.

Oy kullanma işlemi sırasında gizliliğin korunması, temsilcinin bağımsız bir şekilde görev yapabilmesi için vazgeçilmez bir ön koşuldur ve işveren bu süreçte baskı yapamaz.

Seçim sonuçlarının açık bir şekilde sayılması ise tüm çalışanların sürece katılımını ve denetimini mümkün kılarak seçimlerin şeffaf bir şekilde sonuçlanmasına olanak tanır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gizli oylamanın neden bir hak olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Geçmişte yaşanan şeffaflık sorunlarından örnek verin.
- İnteraktif soru: Seçimlerin açık sayılmasının güvene katkısı nedir?

Oy Gizliliğinin Sağlanması

Çalışan temsilcisi seçimlerinde oy gizliliğini sağlamak adına oyların dışarıdan görülmeyecek şekilde kapalı bir alanda veya özel bölmelerde kullanılması yasal bir gerekliliktir.

Seçim görevlileri veya işveren temsilcileri, oylama sırasında oy kabinlerine müdahale edemez ve çalışanların oy tercihini öğrenmeye yönelik herhangi bir girişimde bulunamazlar.

Oy pusulalarının katlanarak zarfa konulması ve bu zarfların dışarıdan içeriğinin görünmeyecek yapıda olması, gizliliğin korunması için alınması gereken teknik tedbirler arasındadır.

Bu süreçte çalışanların kendilerini baskı altında hissetmemeleri için oylama alanının düzenlenmesi ve gizliliğin her aşamada titizlikle takip edilmesi sorumluluğu seçim kuruluna aittir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 83

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gizliliğin sadece kağıt üzerinde değil fiziksel olarak da sağlanması gerektiğini belirtin.
- Gerçek örnek: Uygun olmayan bir oy kabini düzeninin yaratabileceği riskleri anlatın.
- İnteraktif soru: Oy gizliliği ihlal edilirse ne yapılmalıdır?

Sandık ve Oylama Düzeni

Sandık kurulu tarafından belirlenen oy sandıkları, şeffaf ve güvenli bir ortamda tutulmalı, seçim öncesinde boş oldukları tüm çalışanların huzurunda kontrol edilmelidir.

Oy kullanacak çalışanların kimlik doğrulaması, güncel çalışan listesi üzerinden titizlikle yapılmalı ve mükerrer oy kullanımını önleyecek kayıt işlemleri tamamlanmalıdır.

Oylama süresi boyunca sandık başında en az bir gözlemcinin bulunması, seçim güvenliğinin sağlanması ve olası usulsüzlüklerin anında raporlanması açısından önem arz eder.

Oylama sona erdiğinde sandık mühürlenmeli veya kilitlenmelidir; oy sayımı başlamadan önce sandıkların bütünlüğü kontrol edilerek tutanak altına alınmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 84

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sandık güvenliğinin seçim sonucuna doğrudan etkisi olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Sandık mühürleme işleminin prosedürü.
- İnteraktif soru: Oy verirken kimlik kontrolü neden şarttır?

Baskısız ve Özgür Seçim

Çalışan temsilcisi seçimleri, işveren veya yönetici baskısı olmaksızın, çalışanların kendi hür iradeleriyle adaylarını seçebilecekleri bir ortamda gerçekleştirilmelidir.

İşveren, çalışan temsilcisi adaylarına veya seçim sürecine müdahalede bulunamaz; bu tür müdahaleler yasal mevzuat gereği seçimlerin iptaline ve idari yaptırımlara yol açabilir.

Çalışanların temsilci seçiminde özgürce oy kullanmaları, işyerinde sağlıklı bir güvenlik kültürü oluşması ve sorunların doğru şekilde dile getirilmesi için kritik bir öneme sahiptir.

Seçimlerin iş saatleri içerisinde yapılması durumunda, çalışanların işlerinden ayrılarak oy kullanmalarına olanak tanınması işverenin temel yükümlülükleri arasındadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 85

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Baskısız seçimlerin temsilci üzerindeki meşruiyet etkisini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Müdahale durumunda çalışan temsilcisinin bağımsızlığını nasıl kaybedebileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: Baskı olduğunu düşünürseniz ne yaparsınız?

Sonuçların Şeffaf İlanı

Oyların sayımı bittikten sonra sonuçlar, tüm çalışanların görebileceği şekilde tutanak altına alınmalı ve seçim kurulu tarafından imzalanmalıdır.

Sonuçlar, seçim mahallinde veya işyerinin ilan panolarında derhal duyurularak şeffaflık ilkesine uygun bir şekilde çalışanların bilgisine sunulmalıdır.

Seçim sonuçlarına itirazlar, işyeri prosedürü çerçevesinde şeffaf bir şekilde değerlendirilerek sonuçlandırılmalıdır.

Seçilen temsilcinin ismi ve görev süresi, işyerinde herkesin erişebileceği bir alanda ilan edilerek demokratik seçim süreci tamamlanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 86

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sonuçların ilan edilmesinin neden demokratik bir gereklilik olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Tutanak tutulmadığı için yaşanan anlaşmazlıklar.
- İnteraktif soru: Sonuçlara itiraz süreci nasıl işler?

En Çok Oy Alan Adayın Seçilmesi

Seçim süreci, tüm çalışanların özgür iradeleriyle katılabileceği demokratik bir ortamda gerçekleştirilir ve adaylar arasından en çok oy alan kişi temsilci olur.

Çalışan temsilcisi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katılım sağlamak üzere seçilir ve bu süreç tebliğ esaslarına uygun yürütülmelidir.

En çok oy alan adayın belirlenmesi, çalışanların güvenini yansıtan temel bir göstergedir ve seçilen kişinin sorumluluklarını bilmesi beklenir.

Seçimlerin şeffaflığı, İSG kültürünün işyerinde kökleşmesi ve çalışanların temsilciye olan inancının artması açısından kritik öneme sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 87

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Seçimlerin demokratik katılımın bir parçası olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Adayların belirlenme sürecinin şeffaf olması gerektiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışan temsilcisinin neden önemli olduğunu sorun.

Eşitlik Halinde Çözüm Yöntemleri

Seçimlerde adayların aynı sayıda oy alması durumunda çalışan temsilcisi; adayların öğrenim durumu ve işyerindeki deneyim süresi gibi kriterler esas alınarak işveren/işveren vekili tarafından belirlenir (Tebliğ Madde 8).

Bu değerlendirme öğrenim durumu ve deneyim süresi gibi objektif ölçütlere dayandırılarak tutanağa geçirilir.

Kura yöntemi yalnızca birden fazla temsilci arasından baş temsilci belirlenirken kullanılır; tekil temsilci seçiminin oy eşitliğinde uygulanmaz.

Eşitlik durumunda başvuru bu yöntemler, sürecin tıkanmasını önleyerek temsilcinin belirlenmesini hızlandırır ve yasal bir kesinlik kazandırır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 88

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Oy eşitliğinde temsilcinin öğrenim durumu ve deneyim süresi ölçütleriyle işverence belirlendiğini açıklayın (Tebliğ Md.8).
- Gerçek örnek: Kıdemin objektif bir veri olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Kuranın yalnızca baş temsilci seçiminde kullanıldığını biliyor muydunuz?

Yedek Temsilcinin Belirlenmesi

Asil temsilcinin görevden ayrılması, işten çıkışı veya görevini yerine getirememesi durumunda, yedek temsilci derhal görevi devralır.

Asil temsilcinin görevi boşaldığında, önceki seçimde en fazla oyu alan sıradaki aday çalışan temsilcisi olarak göreve gelir.

Yedek temsilcinin belirlenmesi, işyerindeki İSG faaliyetlerinin kesintiye uğramamasını sağlar ve temsilci boşluğunu anında doldurarak süreklilik kazandırır.

İlgili Tebliğ gereği göreve gelen bu temsilci, asıl temsilci sıfatını kazanır ve temsilcinin tüm hak ve sorumluluklarına sahip olur; bu, sürecin devamlılığını sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 89

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yedek temsilcinin asil ile aynı sorumlulukta olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Asil temsilcinin ayrılması durumunda sürecin nasıl işleyeceğini anlatın.
- İnteraktif soru: Yedek temsilcinin göreve hazır olması neden önemlidir?

Sonucun Tutanağa Bağlanması

Seçim sonuçları, işveren veya vekili ile seçimde görevli olanlar tarafından mutlaka detaylı bir tutanakla kayıt altına alınmalıdır.

Tutanağa seçim tarihi, adayların aldığı oy sayıları, seçilen asil ve yedek temsilciler ile varsa yapılan itirazlar açıkça yazılmalıdır.

İmzalanan tutanak, işyerinde çalışanların görebileceği uygun bir yerde ilan edilerek seçim sürecinin tamamlandığı resmi olarak duyurulmalıdır.

Bu tutanak, seçimin yasal usullere uygun yapıldığını kanıtlayan temel resmi belgedir ve denetimlerde sunulmak üzere saklanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 90

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tutanağın resmi bir evrak olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Tutanağın neden ilan edilmesi gerektiğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Tutanak neden denetimlerde önemlidir?

Seçim Sürecinde İtiraz Hakkı

Seçim süreci veya sonuçlarına ilişkin itirazlar işverene yazılı olarak iletilir; Tebliğ'de belirli bir itiraz süresi/mercii tanımlanmadığından, itirazlar işyeri prosedürü çerçevesinde (tutanakla, gerekirse ilgili birim/yargı yoluyla) ele alınır.

İtirazlar, seçim usulüne aykırılık veya usulsüzlük iddialarını içermeli ve şeffaf biçimde değerlendirilerek çözüme kavuşturulmalıdır.

İtiraz süreci, demokratik seçim hakkının korunması ve adayların haklarının güvence altına alınması adına şeffaf bir şekilde yönetilmelidir.

İtirazlar neticesinde seçimlerin yenilenmesi gerekiyorsa, süreç aynı yasal prosedürlerle baştan başlatılır ve yeni bir seçim gerçekleştirilir.



KONUşMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: İtiraz etmenin yasal bir hak olduğunu hatırlatın.
- Gerçek rnek: Yazılı itirazın neden önemli olduğunu açıklayın.
- İnteraktif soru: Seçimlerde usulsüzlük olursa ne yapmalıyız?

Seçim Sonuçlarının Geçerlilik Süresi

alışan temsilcisi seçim sonuçları, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili alışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümleri uyarınca belirlenen süre boyunca geçerliliğini korur.

Seçilen temsilcinin görev süresi, işyerindeki faaliyetin devamlılığı ve temsilin sürekliliği esas alınarak mevzuatta tanımlanan standart takvim süresince devam eder.

Seçim sonuçları, tutanak altına alındıktan sonra işveren tarafından ilan edilerek tüm çalışanlara duyurulmalı ve görev dönemi resmen başlatılmalıdır.

Yeniden bir seçim yapılana kadar mevcut temsilci, işyeri sendika temsilcisi veya diğer çalışan temsilcileri ile koordineli şekilde görevlerini yerine getirmeye devam eder.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 92

- Eğitmen Notu:
- Baslarken: alışan temsilcisi seçiminin sadece bir oylama değil, yasal bir görevlendirme süreci olduğunu vurgulayın.
- Gerçek rnek: Temsilcinin görev süresinin işyeri faaliyetlerine nasıl entegre olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Seçim sonuçlarının ilan edilmesinin şeffaflık açısından zorunlu olduğunu hatırlatın.

Görev Süresinin Dolumu ve Geçiş Süreci

Görev süresi dolan çalışan temsilcisinin yetkileri, sürenin sona ermesiyle birlikte yeni temsilci seçilene veya mevcut temsilcinin yeniden seçilmesine kadar olan süreçte devam eder.

Süresi dolan temsilcinin yürüttüğü iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri, bir sonraki temsilciye devredilerek işleyişte herhangi bir kesinti yaşanması engellenmelidir.

İşveren, görev süresi dolan temsilcinin yerine yapılacak yeni seçim sürecini, temsilci boşluğu oluşmayacak şekilde önceden planlayarak yönetmelidir.

Görev süresi tamamlanan temsilci, yürüttüğü faaliyetlere ilişkin bir rapor hazırlayarak mevcut riskler ve tamamlanmış önlemler hakkında bilgilendirme yapmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 93

- Eğitimci Notu:
- Baslarken: Görev devrinin önemine dikkat çekin.
- Kritik nokta: Temsilci boşluğunun İSG faaliyetlerinde zafiyet yaratabileceğini vurgulayın.
- Ek bilgi: Devir raporunun yasal bir zorunluluk olmasa da iyi bir uygulama olduğunu belirtin.

Yeniden Seçim Tetikleyicileri

İşyerinde çalışan temsilcisinin istifası, iş sözleşmesinin feshi veya temsilcilik görevini yerine getiremeyecek bir duruma gelmesi halinde yeniden seçim süreci başlatılmalıdır.

İşyerinde meydana gelen köklü değişiklikler veya çalışan sayısındaki ciddi artışlar, temsilci sayısının yeniden belirlenmesini ve seçimlerin yenilenmesini gerektirebilir.

İlgili mevzuatta öngörülen görev süresinin dolması, doğal bir yeniden seçim tetikleyicisi olarak kabul edilir ve süreç yasal takvime göre işletilmelidir.

Çalışanların büyük çoğunluğunun temsilcinin görevden alınması yönünde bir talebi veya haklı bir gerekçesi olması durumunda, usulüne uygun seçim yenileme süreçleri izlenir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 94

- Eğitimci Notu:
- Baslarken: Seçimin neden yenilenmesi gerektiğini açıklayın.
- Gerçek örnek: İstifa veya işten ayrılma durumunda temsilci boşluğu yönetimi hakkında bilgi verin.
- Kritik nokta: Seçimin yenilenme sürecinde yasal usullere uyulmasının önemini vurgulayın.

Süre Takibi ve Kayıt Yönetimi

Çalışan temsilcisinin görev süresinin takibi, işyerindeki İSG birimi veya işveren tarafından oluşturulan bir kontrol listesi üzerinden titizlikle yürütülmelidir.

Seçim tarihleri, görev başlangıcı ve bitiş sürelerini içeren kayıtlar, denetimlerde ibraz edilmek üzere yasal süreler boyunca saklanmalıdır.

Süre takibi süreçlerinde şeffaflık ilkesi gereği, seçim takvimi ve görev süreleri çalışanların kolayca erişebileceği bir alanda duyurulmalıdır.

Süre takibindeki hatalar veya gecikmeler, temsilci yetkisinin sorgulanmasına ve İSG faaliyetlerinin hukuki geçerliliğinin tartışılmasına yol açabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 95

- Eğitimci Notu:
- Baslarken: Kayıt tutmanın hukuki önemini vurgulayın.
- Kritik nokta: Denetimlerde temsilci seçim kayıtlarının ilk sorulan belgelerden biri olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde temsilci seçim kayıtlarının nerede tutulduğunu biliyor musunuz?

Temsilde Devamlılık ve Bilgi Aktarımı

Seçim sonuçlarının geçerlilik süresi boyunca, temsilcilik faaliyetlerinde devamlılığın sağlanması, işyerindeki güvenlik kültürünün korunması için kritiktir.

Eski temsilciden yeni temsilciye yapılacak bilgi aktarımı, yaşanmış ramak kala olaylar ve tamamlanmamış İSG projeleri hakkında detaylı bilgi içermelidir.

Devamlılık süreci, temsilcinin işveren ve çalışanlar arasındaki köprü rolünü kesintisiz bir şekilde sürdürmesini hedefler.

İşverenler, temsilci değişim dönemlerinde gerekli olan eğitim ve adaptasyon süreçlerini destekleyerek İSG yönetim sisteminin istikrarını korumalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 96

- Eğitimci Notu:
- Baslarken: İSG faaliyetlerinin sürekliliğinin kaza önlemedeki rolünü anlatın.
- Gerçek örnek: Bilgi aktarımı yapılmayan bir işyerinde yaşanan kaza riski örneği verin.
- Kritik nokta: Temsilcinin sadece bir kişi değil, bir sistemin parçası olduğunu hatırlatın.

Seçim Sürecinde Tıkanma ve Atama Yolu

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili alışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümleri gereği, seçim sürecinin tamamlanamadığı durumlarda yasal bir boşluk oluşmaması adına atama yöntemine başvurulması zorunludur.

İşveren, seçim işleminin gerçekleşemediğini belirlediği andan itibaren, mevzuatta öngörülen atama prosedürlerini başlatmakla yükümlüdür; bu süreç tamamen şeffaf ve kayıt altına alınabilir bir şekilde yürütülmelidir.

Atama süreci, işyerindeki mevcut çalışan sayısına ve tehlike sınıfına göre belirlenen temsilci sayısını karşılayacak şekilde organize edilmelidir; bu aşamada işveren, temsilci adaylarını belirlerken çalışanların görüşlerini de dikkate alabilir.

Sürecin aksaması durumunda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin gözetme borcu devam



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 97

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Seçim yapılamamasının bir yasal ıkmaş olmadığı, aksine mevzuatın B planı olarak atamayı işaret ettiğini belirtin.
- Kritik nokta: Atama sürecinin keyfi değil, yasal bir zorunluluk olduğunu vurgulayın.
- Ek bilgi: Sürecin 6331 sayılı Kanun ile uyumlu olması gerektiğini hatırlatın.

Aday Çıkmaması Durumunda İzlenecek Yöntem

Çalışan temsilcisi seçimleri için ilan edilen süre içerisinde hiçbir adayın başvurmaması veya aday gösterilmemesi durumunda, işveren bu durumu tutanak altına alarak süreci sonlandırır.

İşveren, aday çıkmaması gerekçesiyle temsilci atama yükümlülüğünden muaf tutulamaz; aksine, bu durum işverene doğrudan atama yapma yetkisini ve sorumluluğunu verir.

Sürecin bu aşamasında, işveren çalışanlar arasından nitelikli ve iş sağlığı güvenliği konularında istekli olabilecek kişileri belirlemek adına bir değerlendirme yapmalıdır; bu süreçte çalışanların genel eğilimleri gözetilmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına ilişkin Tebliğ uyarınca, aday çıkmaması durumunda yapılan atama işlemi, seçimle belirlenen temsilci ile aynı hak ve yetkilere sahip olacaktır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 98

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Aday çıkmamasının işvereni yükümlülükten kurtarmadığını belirtin.
- Gerçek örnek: Aday çıkmaması durumunda tutanak tutulmasının önemini anlatın.
- Kritik nokta: Atanan temsilcinin, seçimle gelen temsilci ile tamamen aynı yasal haklara sahip olduğunu vurgulayın.

İşverenin Atama Yetkisi ve Sınırları

Seçim yapılamaması veya aday çıkmaması gibi durumlarda, işverenin atama yetkisi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun verdiği yasal bir görevdir ve bu yetki sınırsız değildir.

Atanacak temsilcinin, ilgili tebliğde belirtilen nitelikleri taşıması (işyerinde çalışıyor olması, gerekli tecrübe ve eğitime sahip olması vb.) işveren tarafından titizlikle kontrol edilmelidir.

İşveren atama yaparken, işyerindeki farklı departmanlardan veya vardiyalardan dengeli bir temsilci dağılımı sağlamaya özen göstermelidir; bu durum işyerindeki güvenlik kültürünün tüm alanlara yayılması için gereklidir.

Atama işlemi yapıldıktan sonra, temsilcinin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için gerekli olan eğitim ve çalışma zamanı işveren tarafından eksiksiz bir şekilde sağlanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 99

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin atama yetkisinin bir ayrıcalık değil, sorumluluk olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Atanan temsilcinin mutlaka gerekli niteliklere sahip olması gerektiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Atanan temsilcinin işverene olan sadakati konusunda çalışanların kaygılarını nasıl giderebiliriz?

Atama Sürecinin Gerekçelendirilmesi

Seçim yapılamadığı gerekçesiyle yapılan tüm atama işlemleri, ileride oluşabilecek denetimlerde yasal bir dayanak oluşturması için mutlaka yazılı bir gerekçe ile belgelendirilmelidir.

İşveren, seçimlerin neden başarısız olduğunu (katılım yetersizliği, aday çıkmaması, teknik aksaklıklar vb.) açıkça ifade eden bir rapor hazırlamalı ve bu raporu işyeri dosyasında saklamalıdır.

Bu gerekçelendirme süreci, şeffaflık ilkesi gereği çalışanlar temsilcisi atanmadan önce veya atama ile eş zamanlı olarak işçilere duyurulmalı ve soru işaretleri giderilmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, sürecin belgelendirilmesinin önemini vurgular; eksik evrak denetimlerde işverene idari para cezası olarak yansiyabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 100

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Belgelendirmenin yasal bir sigorta olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Gerekçelendirmenin sadece kağıt üzerinde değil, gerçek nedenlere dayanması gerektiğini söyleyin.
- Ek bilgi: Denetimlerde bu raporların ilk istenen belgeler arasında olduğunu hatırlatın.

Atama Sonrası Çalışan Bilgilendirmesi

Seçim yapılamaması üzerine atanan çalışan temsilcisi, görevine başladığı tarihten itibaren tüm işçilere duyurulmalı ve bu duyuru ile şeffaf bir iletişim süreci başlatılmalıdır.

Çalışanlara yapılan bilgilendirme; atanan temsilcinin kim olduğu, görev süresi ve çalışanların temsilciye ulaşabileceği yöntemler (iletişim kanalları, görüşme saatleri) hakkında detaylı bilgi içermelidir.

Bu bilgilendirme, atanan temsilcinin meşruiyetini artırır ve çalışanların temsilciyle işbirliği yapmasını kolaylaştırarak iş sağlığı güvenliğı faaliyetlerine katılımı teşvik eder.

İşveren, bilgilendirme aşamasında temsilcinin işyerindeki bağımsızlığını ve çalışanların haklarını koruma konusundaki yasal görevini de hatırlatarak güven ortamını pekiştirmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 101

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Atamanın çalışanlar tarafından kabul görmesi için iletişimin anahtar olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Bilgilendirmenin yazılı ve sözlü olarak yapılması gerektiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Çalışanlarınızı temsilciye ulaşmaları için nasıl teşvik edersiniz?

Seçim Yapılamadığında Atama Şartları

İşyerinde seçim usulü ile çalışan temsilcisi belirlenememesi durumunda, işveren atama yoluna gidebilir (İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ).

Atanacak kişinin seçim usulünde aranan nitelikleri eksiksiz taşıması zorunludur; bu niteliklerin eksik olması atamayı hukuken geçersiz kılar.

Nitelik şartları, temsilcinin görevini etkin bir şekilde yürütebilmesi için belirlenmiş asgari kriterlerdir; atama sürecinde bu kriterlerin teyidi işverenin sorumluluğundadır.

Seçim süreci başarısız olduğunda, işveren süreci yeniden değerlendirerek atama şartlarını taşıyan adaylar arasından uygun olanı belirlemelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Seçim yapılamadığı hallerde sürecin nasıl ilerlediğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Seçim yeter sayısı sağlanamadığında izlenen yolu anlatın.
- Kritik nokta: Nitelik şartlarının tebliğe uygun olması gerektiğini belirtin.

Atama Sürecinin İstisnai Niteliği

Atama yöntemi, doğrudan seçim yapılamadığı haller için öngörülmüş istisnai bir mekanizmadır; demokratik katılım esas olan seçimdir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).

İşverenin atama yapabilmesi için seçim sürecinin usulüne uygun şekilde tamamlanamadığının belgelenmesi gerekmektedir; keyfi atama yapılması kesinlikle yasaktır.

İstisnai yol, işyerinde temsilci boşluğu oluşmaması ve yasal yükümlülüklerin aksamaması adına son çare olarak kullanılmalıdır.

Atama süreci, çalışanların katılım hakkını ihlal etmeyecek şekilde ve şeffaf bir yöntemle yürütülerek tüm çalışanlara duyurulmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 103

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Atamanın neden istisnai bir yol olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Seçim sürecinin neden sonuçsuz kalabileceğine dair senaryolar verin.
- Kritik nokta: Keyfi atama yapılamayacağını vurgulayın.

Çalışan Temsilcisi Nitelik Teyidi

Çalışan temsilcisi olarak atanacak kişinin, tebliğde belirtilen eğitim düzeyi, işyerindeki çalışma süresi ve deneyim kriterlerini karşıladığı resmi olarak teyit edilmelidir.

Nitelik teyidi, işverenin insan kaynakları kayıtları ve çalışanın özlük dosyası üzerinden, objektif verilere dayanılarak doğrulanmalıdır.

Teyit sürecinde, çalışanın işyerindeki diğer görevleri ile temsilcilik görevinin çakışmadığından emin olunmalı; adayın görevini yapabilecek zamanı olmalıdır.

Niteliklerin doğrulanması, atamanın hukuki geçerliliği için kritik öneme sahiptir; hatalı veya eksik teyitler idari yaptırımlara neden olabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Nitelik teyidinin neden zorunlu olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: Hangi belgelerin teyit için kullanılacağını örneklendirin.
- Kritik nokta: Özlük dosyası tutarlılığını vurgulayın.

İşveren Gerekçelendirme Yükümlülüğü

İşveren, atama yaptığı durumlarda seçim sürecinin neden başarısız olduğunu ve atanacak kişinin neden seçildiğini gerekçelendiren bir tutanak hazırlamalıdır.

Gerekçelendirme, atama sürecinin şeffaflığını artırır ve çalışanların temsilciye olan güvenini pekiştirerek süreçteki belirsizlikleri ortadan kaldırır.

İşverenin bu gerekçesi, ileride yaşanabilecek olası itirazlarda veya çalışma bakanlığı denetimlerinde yasal bir dayanak olarak kullanılacaktır.

Gerekçelendirme metni, işyerindeki tüm çalışanların erişimine açık olacak şekilde duyurulmalı veya işyeri ilan panolarında paylaşılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gerekçelendirmenin şeffaflık açısından önemini anlatın.
- Gerçek örnek: Tutanak formatının nasıl olması gerektiğini açıklayın.
- Kritik nokta: Çalışan erişimine açık olmasının yasal gereklilik olduğunu belirtin.

Atama ve Kayıt Süreçleri

Atanan çalışan temsilcisinin bilgileri, İSG kurulunun bulunduğu işyerlerinde kurul kayıtlarına, bulunmadığı yerlerde ise işyeri İSG dosyasına işlenmelidir.

Atama işlemi ile ilgili tutanaklar, belgeler ve teyit formları işyerinde muhafaza edilmeli ve denetimlerde sunulmaya hazır tutulmalıdır.

Çalışan temsilcisinin atanması, işin yürütümü açısından İSG süreçlerinde sürekliliği sağlar; düzenli tutulan kayıtlar bu sürekliliğin kanıtıdır.

Kayıt altına alma işlemi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işverenin bildirim ve belgelendirme yükümlülüklerinin bir parçasıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıtların denetimdeki rolünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: İSG dosyasında hangi belgelerin bulunması gerektiğini sayın.
- Kritik nokta: Denetimlerde sunulmaya hazır olması gerektiğini hatırlatın.

Seçim Sureci ncesi alışan Bilgilendirmesi

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, işveren çalışan temsilcisi seçimleri başlamadan önce tüm çalışanları süreç hakkında detaylı şekilde bilgilendirmekle yükümlüdür.
- Bilgilendirme süreci, seçimin amacını, temsilcinin görevlerini ve seçim takvimini içermelidir; bu aşamada çalışanların süreçten haberdar olması katılımı artırır.
- alışan temsilcisi seçimleri, işyerindeki tüm çalışanları kapsayacak şekilde demokratik bir ortamda gerçekleştirilmeli ve bilgilendirme toplantıları bu süreci destekleyecek şekilde planlanmalıdır.
- Bilgilendirme aşamasında, aday olma kriterleri ve seçim yöntemi (oylama veya atama) gibi temel hususlar çalışanlara net bir şekilde aktarılmalıdır.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 107

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Seçim sürecinin yasal zorunluluğunu vurgulayın.
- Gerçek rnek: rnek bir seçim takvimi duyurusunun nasıl yapılacağını anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışanlar temsilcilik görevini tam olarak biliyor mu?

İlan ve Duyuru Yöntemleri

- İSG ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümleri gereğince, seçim ilanları çalışanların kolayca ulaşabileceği alanlarda duyurulmalıdır.
- Duyuru yöntemleri, işyerinin fiziksel yapısına bağlı olarak ilan panoları, kurumsal iç iletişim ağı (intranet) veya elektronik posta yoluyla yapılabilir; önemli olan mesajın herkesçe okunabilmesidir.
- İlan metninde seçim tarihi, adaylık başvurusu için son gün ve oy kullanma yöntemine dair bilgiler açıkça belirtilmelidir; eksik bilgiler karmaşaya yol açabilir.
- İşveren, duyuru sürecinde tarafsızlığını korumalı ve ilanların herkes tarafından görülmesini sağlayacak şekilde periyodik kontroller yapmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 108

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Görünürlük ilkesinin önemini belirtin.
- Gerçek örnek: Farklı departmanlar için duyuru kanallarının nasıl çeşitlendirileceğini açıklayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki duyuru panoları yeterince aktif mi?

Şeffaflık İlkesi ve Süreç Yönetimi

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışan temsilcisi seçimlerinin şeffaf, güvenilir ve demokratik bir ortamda yürütülmesini esas almaktadır.
- Şeffaflık ilkesi gereği, adaylık süreci ve oy sayım işlemleri, çalışanların gözetiminde veya temsilcilerin katılımıyla gerçekleştirilmeli, gizli oy ve açık sayım prensibi gözetilmelidir.
- İşveren, seçim sürecinde herhangi bir baskı veya yönlendirme yapmamalıdır; şeffaflık, işyerindeki güvenlik kültürünün gelişimini doğrudan etkileyen bir faktördür.
- Sürecin her adımında şeffaflık sağlanması, çalışanların temsilcilerine olan güvenini pekiştirir ve işbirliğini artırır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Şeffaflığın güven oluşturmadaki rolünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: Adil bir seçim sürecinde gözlemci bulundurmanın avantajlarını anlatın.
- İnteraktif soru: Seçimlerde şeffaflık için neler yapılabilir?

İtiraz İmkanları ve Hak Arama

- İSG ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ uyarınca, seçim sonuçlarına veya sürecin işleyişine yönelik itiraz hakkı tanınmalıdır.
- Seçim süreciyle ilgili usulsüzlük iddiaları, belirlenen yasal süreler içerisinde işverene veya ilgili birimlere yazılı olarak bildirilebilir; bu hak çalışanların güvencesidir.
- İtiraz mekanizması, seçimlerin hukuka uygunluğunu denetlemek ve hataları düzeltmek amacıyla kurulmuştur; itirazlar objektif kriterlerle değerlendirilmelidir.
- Çalışanlara itiraz haklarının hatırlatılması, sürecin meşruiyetini artırır ve olası ihtilafların önüne geçilmesini sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 110

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İtiraz hakkının demokratik bir hak olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: Bir itiraz dilekçesinin nasıl işleme alınacağını açıklayın.
- İnteraktif soru: Çalışanlar itiraz haklarını biliyorlar mı?

Bilgilendirme Süreçlerinin Kaydı

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki tüm İSG süreçlerinde olduğu gibi, çalışan temsilcisi seçimlerine dair bilgilendirme süreçleri de yazılı kayıt altına alınmalıdır.
- Bilgilendirme toplantılarına ait tutanaklar, duyuru kayıtları ve seçim sonuç belgeleri, olası denetimlerde ibraz edilmek üzere işyeri kayıtlarında saklanmalıdır.
- Kayıt tutma süreci, yönetmeliklere uyumun bir kanıtı niteliğindedir; eksik veya tutarsız kayıtlar yasal sorumluluk doğurabilir.
- İşveren, kayıtları dijital veya fiziksel arşivde düzenli bir şekilde tutmalı ve temsilcilik süresi boyunca bu belgelerin güncelliğini korumalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 111

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıt tutmanın yasal önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Denetimlerde hangi belgelerin istendiğini belirtin.
- İnteraktif soru: Kayıt süreçleriniz yeterince düzenli mi?

Çalışan Temsilcisi Atama Süreçleri ve Geçerlilik

- İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümleri uyarınca, atama süresi belirli bir periyodu kapsar ve bu sürenin sonunda yenileme işlemleri gerçekleştirilmelidir.
- Atama süresinin geçerliliği, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı gibi kriterlere bağlı olarak ilgili İSG mevzuatı çerçevesinde belirlenen sınırlar dahilinde takip edilmelidir.
- Yenileme süreçleri, mevcut temsilcinin görev süresi dolmadan önce başlatılmalı ve işyerindeki İSG kurullarıyla koordineli bir şekilde yürütülmelidir.
- Süreç sonunda yapılan her atama veya yenileme işlemi, yasal yükümlülükler gereği kayıt altına alınmalı ve işveren tarafından İSG dosyalarında muhafaza edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 112

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilcisi atamalarının sürekliliğinin yasal bir zorunluluk olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Atama süresi dolan bir temsilcinin yenilenmediği durumda oluşabilecek yasal boşlukları vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde temsilci seçim takvimini takip eden bir birim var mı?

Görev Süresi ve Yasal Sınırlar

- Çalışan temsilcisinin görev süresi, ilgili İSG mevzuatı ile belirlenmiş olup, bu sürenin aşılması veya süresiz atama yapılması yasal olarak mümkün değildir.
- Görev süresi boyunca temsilci, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda işverenle işbirliği yapma ve çalışanların haklarını savunma yetkisine sahiptir.
- Görev süresinin sonunda temsilcinin görevden ayrılması durumunda, yeni temsilcinin belirlenmesi süreci vakit kaybetmeden başlatılmalıdır.
- Temsilcinin görev süresi boyunca alması gereken eğitimler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında periyodik olarak güncellenmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 113

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Görev süresinin sınırlarının neden önemli olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Temsilcinin görev süresi dolmasına rağmen faaliyetine devam etmesinin hukuki sonuçlarına değinin.
- İnteraktif soru: Temsilcilerin görev süresini nasıl takip etmeliyiz?

Seçim Süreçlerine Geçiş ve İnisiatif Kullanımı

- Atama yoluyla belirlenen temsilcinin görev süresi dolduğunda veya temsilcilik boşaldığında, İSG mevzuatı gereği seçim sürecine geçiş yapılması gerekebilir.
- Seçim imkanı doğduğunda, işyerindeki tüm çalışanların katılımıyla demokratik bir seçim süreci organize edilmelidir.
- Seçim süreci, işyerinin çalışma düzenini aksatmayacak şekilde planlanmalı ve adaylık kriterleri tüm çalışanlara şeffaf bir şekilde duyurulmalıdır.
- Atamadan seçime geçiş aşamasında, mevcut temsilcinin görev devri ve bilgi aktarımı süreci profesyonel bir şekilde yönetilmelidir.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 114

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Atamadan seçime geçişin işyerindeki temsil gücünü nasıl artırdığını anlatın.
- Gerçek rnek: şeffaf bir seçim sürecinin çalışan motivasyonuna etkisini tartışın.
- İnteraktif soru: Sizce seçim mi yoksa atama mı daha etkili bir temsil sağlar?

Atama Süreçlerinde Periyodik Takip ve Denetim

- Çalışan temsilcisi atama ve seçim süreçlerinin periyodik takibi, işverenin İSG yönetim sisteminin bir parçası olarak değerlendirilmelidir.
- Süre takibi, İSG kurul toplantılarının gündem maddeleri arasına eklenmeli ve temsilcilik süreleri düzenli olarak kontrol edilmelidir.
- İç denetim faaliyetleri sırasında temsilci atama belgelerinin geçerliliği ve süresi, denetçiler tarafından incelenen temel belgeler arasındadır.
- Süre takibinde yaşanan aksaklıklar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin aksamasına ve yasal yaptırımlarla karşılaşılmasına neden olabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 115

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Denetimlerde en çok karşılaşılan eksikliklerden birinin süre takibi olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Süre takibi yapılmadığı için karşılaşılan bir idari para cezası durumunu genel hatlarıyla anlatın.
- İnteraktif soru: İSG kurulunda bu konuyu hiç gündeme getirdiniz mi?

Bilgi Güncelleme ve Süreklilik Esasları

- Çalışan temsilcisinin iletişim bilgileri, görev alanı ve yetki belgeleri, işyerindeki değişikliklere paralel olarak güncellenmelidir.
- Temsilcilik süresinin yenilenmesi aşamasında, temsilcinin nitelikleri tekrar gözden geçirilmeli ve gerekli ise tazeleme eğitimleri planlanmalıdır.
- Bilgi güncelleme süreçleri, işyerindeki İSG organizasyonunun sürekliliğini sağlar ve çalışanların temsilcilerine ulaşmasını kolaylaştırır.
- Güncel temsilci bilgilerinin işyerinin görünür yerlerinde veya dijital panolarda paylaşılması, 6331 sayılı Kanun gereği bir bilgilendirme yükümlülüğüdür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 116

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bilgi güncellemenin çalışanların temsilcilerine erişimi için önemi üzerinde durun.
- Gerçek örnek: İletişim bilgisi güncel olmayan bir temsilciye ulaşamayan çalışanın yaşadığı mağduriyetten bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde güncel temsilci listesine nereden ulaşıyorsunuz?

İSG Çalışmalarına Katılım ve Öneri Sunma Hakkı

Çalışan temsilcileri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyerinde yürütülen tüm İSG çalışmalarına aktif olarak katılma ve çalışanların görüşlerini temsil etme hakkına sahiptir; bu katılım, işyerindeki güvenlik kültürünün geliştirilmesi için temel bir unsurdur.

Çalışan temsilcisi, işveren tarafından alınan kararların çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirerek öneriler sunmalı ve İSG kurul toplantılarına katılarak çalışanların taleplerini doğrudan dile getirmelidir; bu süreç, demokratik bir katılım mekanizması sağlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümleri doğrultusunda, temsilciler çalışma ortamındaki risklerin belirlenmesi ve önlenmesi aşamalarında görüşlerini sunarak sürece katkıda bulunurlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 117

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilciliğinin sadece bir unvan değil, aktif bir görev olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Kurul toplantısında bir riskin nasıl gündeme getirileceğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Çalışanlarınızın temsilciye ulaşımında bir engel var mı?

Saha Gözlemleri ve Geri Bildirim Mekanizmaları

Çalışan temsilcileri, saha gözlemleri yaparak çalışma ortamındaki güvensiz durumları ve güvensiz davranışları tespit etmeli, bu tespitleri objektif bir şekilde kayıt altına alarak işveren veya İSG uzmanı ile paylaşmalıdır; bu gözlemler kazaları önlemede proaktif bir yöntemdir.

Saha gözlemlerinde dikkat edilmesi gereken hususlar arasında makine koruyucularının durumu, KKD kullanımı, acil çıkışların açıklığı ve çalışma ortamındaki fiziksel risk faktörleri yer almaktadır; temsilci, gözlemlerini yaparken çalışanların günlük çalışma rutinlerini aksatmamaya özen göstermelidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, temsilciler çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği yönünden bir tehlike gördüklerinde, bu tehlikenin giderilmesi için işverene başvurma veya gerekli önlemlerin alınmasını talep etme yetkisine sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 118

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Saha gözleminin kaza önlemedeki kritik rolünü belirtin.
- Gerçek örnek: Bir makine koruyucusunun eksikliğinin nasıl raporlanacağını anlatın.
- İnteraktif soru: Sahada en çok hangi riskleri fark ediyorsunuz?

İyileştirme Önerileri ve Süreç Geliştirme

İyileştirme önerileri sunulurken, önerilen çözümün teknik uygulanabilirliği, maliyeti ve iş verimliliği üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulmalı; temsilciler, çalışanların pratik deneyimlerini teknik İSG gereklilikleriyle birleştirerek gerçekçi çözümler üretmelidir.

Önerilen iyileştirmelerin, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına ilişkin Tebliğ çerçevesinde, işyerindeki risk düzeyini azaltmaya yönelik olması ve mevzuata uygun şekilde tasarlanması büyük önem taşımaktadır.

İyileştirme önerileri sunulurken, risk değerlendirme sonuçları referans alınmalı ve öncelik sırasına göre (eliminasyon, ikame, mühendislik önlemleri, idari önlemler, KKD) hiyerarşik bir sıralama ile sunulmalıdır; bu, işverenin ikna edilmesini kolaylaştırır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 119

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Öneri sunmanın İSG'deki stratejik değerini açıklayın.
- Gerçek örnek: İdari bir önlemin iş süreçlerini nasıl kolaylaştırdığını anlatın.
- İnteraktif soru: Son zamanlarda sunduğunuz bir öneri oldu mu?

İşveren ve İSG Uzmanı ile İşbirliği

Çalışan temsilcisi, işveren ve İSG uzmanı arasında bir köprü görevi görerek, teknik bilgi ile saha gerçeklerini bir araya getirmeli; etkili bir işbirliği, işyerindeki güvenlik risklerinin daha hızlı ve kalıcı şekilde çözülmesini sağlar.

İşbirliği sürecinde temsilciler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun öngördüğü işbirliği yükümlülüklerine uygun hareket etmeli, İSG uzmanı tarafından yapılan eğitimlerin ve kontrollerin etkinliğini çalışanlar adına denetlemeli ve geri bildirimde bulunmalıdır.

Çalışan temsilcisi, işverenle olan ilişkilerinde şeffaf ve dürüst bir iletişim dili benimsemeli, İSG uzmanının teknik tavsiyelerini çalışanların anlayabileceği basit bir dile çevirerek saha uygulamalarına adaptasyonunu kolaylaştırmalıdır.

İşbirliğinin sürdürülebilir olması için düzenli toplantılar yapılmalı ve bu toplantılarda alınan kararların takibi, bir eylem planı çerçevesinde yürütülmelidir; bu, temsilcinin görevlerini profesyonelce yerine getirmesi için gerekli olan kurumsal bir



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 120

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşbirliğinin çatışma değil ortaklık olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Uzman ve temsilcinin birlikte yaptığı bir risk analizini anlatın.
- İnteraktif soru: İşverenle iletişiminizde en çok zorlandığınız konu nedir?

Katılımın Kaydı ve Dokümantasyon

Çalışan temsilcilerinin yapmış oldukları gözlemler, sunulan öneriler ve işverenle gerçekleştirilen görüşmelerin kayıt altına alınması, yasal bir zorunluluk olmasının yanı sıra, İSG süreçlerinin izlenebilirliği için de kritik bir öneme sahiptir.

Kayıt tutma işlemi, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına ilişkin Tebliğ gereği, yapılan tüm faaliyetlerin şeffaflığını sağlar ve olası bir kaza durumunda yasal süreçlerde delil niteliği taşır.

Dokümantasyon sürecinde, tarih, yer, tespit edilen risk, önerilen önlem ve bu önlemin işveren tarafından kabul edilme durumu gibi bilgiler net bir şekilde yer almalı; kayıtlar düzenli olarak güncellenmelidir.

İyi tutulmuş kayıtlar, geçmiş dönemlerdeki risk eğilimlerini görmemizi sağlar ve gelecek dönemdeki İSG stratejilerimizi bu verilere dayanarak geliştirmemize yardımcı olur; bu dokümantasyon, temsilcinin görevini ne kadar ciddiyetle yaptığının bir göstergesidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 121

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yazılı kaydın yasal güvence olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir tutanağın nasıl olması gerektiğini gösterin.
- İnteraktif soru: Kayıt tutarken hangi yöntemleri kullanıyorsunuz?

Risk Değerlendirme Sürecine Katılım

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca, çalışan temsilcisi risk değerlendirme çalışmalarına aktif olarak katılır ve süreçte yer alır.

Bu katılım, işyerindeki tehlikelerin daha gerçekçi tanımlanmasını sağlar; temsilci, çalışanların çalışma ortamı hakkındaki deneyimlerini sürece doğrudan aktararak risk analizi sürecini zenginleştirir.

İşveren, risk değerlendirme ekibini oluştururken çalışan temsilcisini de dahil etmeli ve değerlendirme sürecinin her aşamasında temsilcinin görüşlerini dikkate almalıdır.

Katılım süreci, işyerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması için temel bir yasal sorumluluktur ve İSG kurullarının etkin çalışmasına katkı sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 122

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Risk değerlendirmesinin bir ekip işi olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Saha tecrübesi olan bir işçinin, uzmanın gözden kaçırdığı bir tehlikeyi nasıl fark ettiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışan temsilcisi olarak risk analizine katıldığınızda en çok nelere dikkat edersiniz?

Tehlike ve Risk Bildirim Mekanizmaları

Çalışan temsilcisi, görev süresi boyunca çalışma ortamında gözlemlediği tehlikeleri ve riskleri işverene veya iş sağlığı ve güvenliği kuruluna yazılı olarak bildirme hakkına sahiptir.

Bu bildirimler, iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmeden önce önleyici tedbirlerin alınması için kritik bir öneme sahiptir; temsilci, işyerindeki güvensiz durumları raporlayarak süreci hızlandırır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 20/4 uyarınca, görevlerini yürütmeleri nedeniyle çalışan temsilcilerinin hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren gerekli imkânları sağlar.

Bildirim mekanizması, çalışanların güvenliğine yönelik proaktif bir yaklaşımdır ve işyerindeki risklerin zamanında kontrol altına alınmasını destekleyen bir denetim aracıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 123

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bildirim yapmanın bir hak olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Küçük bir kablo sıyrığının bildirilerek büyük bir yangının nasıl engellendiğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde tehlike bildiriminde bulunurken çekindiğiniz bir durum var mı?

Çalışan Görüşlerinin Sürece Yansıtılması

Çalışan temsilcisi, işyerindeki tüm çalışanların İSG ile ilgili görüşlerini toplar ve bu görüşleri risk değerlendirme ekibi ile paylaşarak ortak bir yaklaşım geliştirilmesini sağlar.

Çalışanların günlük iş akışında karşılaştıkları zorluklar, temsilci aracılığıyla risk analizi raporlarına yansıtılır; bu durum, teorik değerlendirmelerin saha gerçekleriyle örtüşmesini sağlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümleri gereği, temsilci çalışanların sesidir.

Çalışanların görüşlerinin dikkate alınması, işyerinde güvenlik kültürünün güçlenmesini ve çalışanların alınan önlemleri daha kolay benimsemesini sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 124

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin köprü görevi gördüğünü belirtin.
- Gerçek örnek: Çalışanların önerisiyle değiştirilen bir koruyucu donanım örneği verin.
- İnteraktif soru: Çalışanların İSG konusundaki en yaygın şikayetleri nelerdir?

Aksiyon Takibi ve Kontrol Önlemleri

Risk değerlendirmesi sonucunda belirlenen kontrol tedbirlerinin hayata geçirilip geçirilmediğini takip etmek, çalışan temsilcisinin en önemli görevlerinden biridir.

Belirlenen aksiyonların termin sürelerine uyulup uyulmadığını sorgulayan temsilci, eksikliklerin giderilmesi için işverenle periyodik olarak görüşür ve süreci izler.

Kontrol önlemlerinin kalıcılığını sağlamak amacıyla yapılan bu takip süreci, işverenin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesini ve iş kazalarının önlenmesini garanti altına alır.

iş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği çerçevesinde, alınan tedbirlerin etkinliği temsilci tarafından da değerlendirilir ve gerekirse yeni önlemler önerilir.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 125

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Kararın alınmasının yetmediğini, uygulanmasının önemli olduğunu vurgulayın.
- Gerçek rnek: Aksiyon takibi yapılmadığı için tekrarlanan bir kaza senaryosu oluşturun.
- İnteraktif soru: Sizce bir önlemin etkili olup olmadığı nasıl anlaşılır?

Ekip Çalışması ile Güvenlik Kültürü

Risk değerlendirmesi tek başına bir kişinin değil, işveren, İSG uzmanı, işyeri hekimi ve çalışan temsilcisinden oluşan ekibin ortaklaşa yürüttüğü bir süreçtir.

Bu işbirliği, her paydaşın farklı bakış açılarını birleştirmesini sağlayarak, işyerindeki gizli tehlikelerin daha kolay fark edilmesine ve etkili çözümler üretilmesine olanak tanır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında katılımcılığı esas alır; temsilci bu ekibin en önemli parçalarından biridir.

Ekip çalışması, çalışanların güvenliğe olan aidiyetini artırarak, kaza önleme faaliyetlerinin bir yaşam biçimi haline gelmesine ve sürdürülebilir bir güvenlik kültürü oluşturulmasına yardımcı olur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 126

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Güvenliğin ortak sorumluluk olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Katılımcı bir güvenlik yaklaşımıyla kaza oranlarını düşüren bir işyeri örneği verin.
- İnteraktif soru: Sizce işyerinde güvenlik kültürünü geliştirmek için en önemli adım nedir?

Tehlikeleri ve Eksiklikleri Tespit Etme

Çalışan temsilcisi, işyerinde sağlık ve güvenlik açısından tehlike oluşturan durumları veya eksiklikleri belirlemekle görevlidir; bu süreç, işyerindeki çalışma koşullarının sürekli gözlemlenmesini gerektirir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına ilişkin Tebliğ uyarınca, temsilci riskli durumları tespit ederek işverene bildirimde bulunma yetkisine sahiptir.

Tehlike tespiti yapılırken, çalışanlardan gelen şikayetler, ramak kala olaylar ve geçmiş kaza verileri dikkate alınmalı; bu veriler çalışma ortamının güvenliğini artırmak için birer rehber olarak kullanılmalıdır.

Tespit edilen eksiklikler, sadece büyük riskleri değil, aynı zamanda çalışma verimliliğini düşüren düzen sorunlarını da kapsamalı; kapsamlı bir bakış açısıyla tüm işyeri koşulları değerlendirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 127

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilcisinin gözlemci rolünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir makine üzerindeki koruyucu eksikliğinin nasıl tespit edileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde gördüğünüz en sık karşılaşılan tehlike nedir?

Yazılı ve Sözlü Bildirim Yöntemleri

Bildirim süreçleri, işyerindeki hiyerarşiye ve riskin ciddiyetine göre sözlü veya yazılı olarak gerçekleştirilebilir; ancak kalıcılık ve yasal kanıt açısından yazılı bildirim her zaman önceliklendirilmelidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, çalışan temsilcisi tespit ettiği tehlikeleri işverene veya işveren vekiline ileterek gerekli önlemlerin alınmasını talep etme hakkına sahiptir.

Sözlü bildirimler, acil müdahale gerektiren durumlarda hızlı aksiyon almak için kullanılabilir; fakat bu bildirimler mutlaka daha sonra bir tutanak veya e-posta ile kayıt altına alınmalıdır.

Yazılı bildirimlerde, tehlikenin yeri, niteliği, hangi çalışanları etkilediği ve önerilen çözüm yolları açıkça belirtilmeli; bu dokümanlar işverenin sorumluluğunu hatırlatıcı resmi belgeler niteliğindedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 128

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sözlü bildirimlerin unutulma riskini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir e-posta bildiriminin nasıl resmi bir kanıtla dönüştüğünü açıklayın.
- İnteraktif soru: Sizce bir tehlikeyi kime bildirmek en hızlı sonuç verir?

Aciliyet ve Risk Değerlendirmesi

Temsilci, bildirdiği her tehlikenin aciliyet derecesini analiz etmeli; yüksek riskli durumları, yani ölümlü veya ağır yaralanmalı kaza potansiyeli taşıyanları öncelikli olarak işverene sunmalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, temsilcinin işyerindeki risklerin yönetimine katılımını zorunlu kılar.

Aciliyet değerlendirme yapılırken, tehlikenin gerçekleşme sıklığı ve olası zararın büyüklüğü bir arada düşünülmeli; bu durum risk matrisi mantığıyla basitleştirilerek işverene anlatılmalıdır.

Eğer bir tehlike doğrudan çalışanın hayatını riske atıyorsa, temsilci işin durdurulması veya güvenli alana geçilmesi yönünde inisiyatif alarak işvereni acilen uyarmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 129

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Aciliyetin risk yönetimi için neden hayati olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: Elektrik kaçağı gibi ani müdahale gerektiren bir durumu örnekleyin.
- İnteraktif soru: Acil bir durumda işverene ulaşamazsanız ne yaparsınız?

Bildirim Takibi ve Geri Bildirim

Bildirim yapıldıktan sonra sürecin takibi, çalışan temsilcisinin en kritik sorumluluklarından biridir; bildirilen tehlike giderilene kadar temsilci süreci yakından izlemelidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin bildirilen tehlikelere makul süre içerisinde yanıt vermesini ve gerekli iyileştirmeleri yapmasını şart koşar.

Temsilci, işverenden veya ilgili birimlerden yapılan işlemlerle ilgili geri bildirim almalı; eğer işlem yapılmadıysa, bildirimin neden sonuçlanmadığını sorgulamalıdır.

Takip süreci, işverenin ihmalkarlığını önlemek adına bir hatırlatma mekanizması olarak çalışmalı; bu sayede iş güvenliği kültürünün sürekliliği sağlanmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 130

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bildirimi yapıp bırakmanın yeterli olmadığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir bildirimin takip edilmemesi sonucunda yaşanabilecek bir kaza senaryosu.
- İnteraktif soru: Yapılan bir bildirimin takip edilmediğini nasıl anlarsınız?

Bildirimlerin Kayıt Altına Alınması

Yapılan tüm bildirimler, bunların tarihleri, işverene ileildiği yöntem ve alınan yanıtlar düzenli bir dosya veya dijital kayıt sisteminde saklanmalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, temsilcinin faaliyetlerinin şeffaflığını ve izlenebilirliğini önemser.

Kayıt tutmak, olası bir iş kazasında veya meslek hastalığı soruşturmasında hem çalışan temsilcisini hem de diğer çalışanları hukuki olarak koruyan en önemli delildir.

Düzenli tutulan kayıtlar, işyerindeki tehlike eğilimlerini görmeyi kolaylaştırır; böylece yıllık İSG planları daha gerçekçi ve verilere dayalı bir şekilde oluşturulabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 131

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıt tutmanın yasal bir güvenlik kalkını olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bir denetim sırasında kayıtların nasıl hayat kurtardığını anlatın.
- İnteraktif soru: Kayıt tutmak için hangi araçları kullanıyorsunuz?

Tedbir Alınmasını İsteme Hakkı ve Görevi

Çalışan temsilcisi, işyerinde risklerin belirlenmesi ve gerekli önleyici tedbirlerin alınması için işverene başvurma hakkına sahiptir; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu temsilciye bu yetkiyi vererek işyerindeki güvenliği artırmayı amaçlar.

Temsilci, sadece eksiklikleri tespit etmekle kalmaz, aynı zamanda bu eksikliklerin giderilmesi için somut önerilerde bulunma görevini de üstlenir; bu görev, işyerinde önleyici bir güvenlik kültürünün oluşturulmasında kritik rol oynar.

Tedbir talepleri, işyerinin tehlike sınıfına ve karşılaşılan riskin ciddiyetine göre aciliyet kazanabilir; temsilci, işverenin yükümlülüklerini yerine getirmediği durumlarda bu hakkını aktif olarak kullanmalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde, temsilci taleplerini doğrudan veya kurul aracılığıyla iletebilir; bu süreç, işyerindeki güvenliğin denetiminde katılımcı bir yaklaşım sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 132

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilcisinin yasal konumunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Risklerin önceden tespit edilmesinin kazaları nasıl engellediğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde riskli gördüğünüz alanları temsilciye nasıl iletirsiniz?

İşverene Başvuru Süreci

İşverene yapılan başvurular, yazılı olarak gerçekleştirildiğinde yasal süreç takibi açısından daha sağlıklı sonuçlar verir; sözlü başvurular, unutulma veya dikkate alınmama riski taşıdığı için resmi bildirim kanalları tercih edilmelidir.

Başvuru metninde, tespit edilen riskin ne olduğu, hangi bölgede bulunduğu ve alınması gereken önlemin niteliği net bir şekilde açıklanmalıdır; somut ve anlaşılır bir talep, işverenin hızlı aksiyon almasını kolaylaştırır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, işveren bu başvuruları ciddiyle değerlendirmekle yükümlüdür; işverenin, temsilcinin önerilerini dikkate alması, iş kazalarının önlenmesinde ilk adımdır.

Başvuru sürecinde temsilci, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı ile koordineli çalışarak talebini teknik temellere dayandırabilir; teknik destekli başvurular, işverenin ikna edilmesi noktasında daha güçlü bir etki yaratır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 133

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yazılı bildirimün önemini anlatın.
- Gerçek örnek: Sözlü iletilen bir sorunun unutulması durumunda yaşanabilecek aksaklıklardan bahsedin.
- İnteraktif soru: Resmi bildirimlerin hukuki süreçteki değerini biliyor musunuz?

Yanıt Bekleme ve Takip

İşverene yapılan başvurunun ardından makul bir süre içerisinde yanıt beklenmelidir; bu süre işin aciliyetine göre değişkenlik gösterebilir ve yanıt gelmediğinde temsilci süreci tekrar hatırlatmalıdır.

Yanıtsız kalan veya reddedilen başvurular, temsilci tarafından not edilmeli ve süreç takip edilmelidir; işverenin yanıtı, talebin kabul edildiği, reddedildiği veya kısmen kabul edildiği şeklinde olabilir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, işveren işyerindeki sağlık ve güvenlik önlemlerini sürekli iyileştirmekle sorumludur; temsilci, bu iyileştirme sürecinin takipçisi olarak işvereni düzenli bilgilendirmelidir.

Takip sürecinde, temsilci işyerindeki diğer çalışanlarla iletişimde kalarak durumun güncelliğini kontrol etmelidir; güvenli çalışma ortamı, sürekli takip ve denetim mekanizması ile sürdürülebilir hale gelir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 134

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Başvurunun takip edilmesinin neden yasal bir gereklilik olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Takip edilmeyen başvuruların ihmal edildiği durumlardan örnek verin.
- İnteraktif soru: İşvereniniz başvurularınıza ne kadar sürede geri dönüş yapıyor?

Giderilmezse Kurula veya İSG Birimine Taşıma

İşverene yapılan başvurular sonuçsuz kalırsa veya riskin giderilmesi için yeterli önlem alınmazsa, temsilci konuyu İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na taşımalıdır; kurulun toplanması, sorunun daha geniş bir platformda tartışılmasını sağlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, kurulun düzenli toplanmasını ve çalışan temsilcilerinin burada aktif katılımını şart koşar; temsilci, toplantılarda konuyu gündeme getirerek çözüm arayışını resmiyete döker.

Kurulda çözüm üretilemediği durumlarda, temsilcinin ilgili kamu kurumlarına veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirimde bulunma hakkı saklıdır; bu yasal bir haktır ve temsilcinin sorumlulukları arasındadır.

Konunun kurula taşınması, işyerindeki güvenlik açıklarının profesyonelce ele alınmasına ve objektif değerlendirmeler yapılmasına olanak tanır; kurul üyelerinin ortak kararı, işverenin sorumluluğunu yerine getirmesi konusunda baskı oluşturur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 135

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kurulun çözüm üretmedeki rolünü belirtin.
- Gerçek örnek: Kurulda çözülen bir güvenlik sorunu örneği verin.
- İnteraktif soru: Kurul toplantılarında temsilcilerin söz hakkının ne kadar güçlü olduğunu düşünüyorsunuz?

Süreç Kaydı ve Belgelendirme

Yapılan tüm başvurular, alınan yanıtlar ve kurul kararları, temsilci tarafından düzenli olarak kayıt altına alınmalıdır; belgelendirme, olası bir iş kazasında temsilcinin görevini yerine getirdiğini kanıtlayan en önemli delildir.

İlgili İSG mevzuatı, işyerindeki güvenlik kayıtlarının tutulmasını ve saklanmasını zorunlu kılar; temsilcinin tuttuğu kişisel kayıtlar, resmi denetimlerde işyerindeki güvenlik kültürünün gelişimini gösteren bir arşiv niteliğindedir.

Belgelerin düzenli tutulması, risk değerlendirme çalışmalarına da veri sağlar; geçmişteki başvuruların ve sonuçlarının incelenmesi, gelecekteki benzer risklerin daha kolay tespit edilmesine yardımcı olur.

Kayıt tutma süreci, temsilcinin şeffaf ve hesap verebilir bir çalışma yürütmesini sağlar; bu sistematik yaklaşım, işyerindeki güvenliğin sadece bir dilek değil, yönetilebilir bir süreç olduğunu ispat eder.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 136

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıt tutmanın neden hukuki bir koruma sağladığını anlatın.
- Gerçek örnek: Belgelendirme sayesinde çözölen bir hukuki uyumsuzlıktan bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde güvenlik kayıtları nasıl arşivleniyor?

İSG Kurulu Toplantılarına Katılım

Çalışan temsilcisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik kapsamında kurul toplantılarına tam yetkiyle katılır. Kurulun doğal üyesi olarak, işyerindeki risklerin belirlenmesi ve önlenmesi süreçlerinde çalışanların ortak sesini temsil eder.

Toplantılara katılım, sadece bir gözlemcilik değil, aktif bir denetim ve danışmanlık görevidir. Temsilci, toplantı öncesinde işyerindeki tehlikeleri ve çalışanlardan gelen talepleri derleyerek kurul gündemine taşımakla sorumludur.

Kurul üyeliği, işverenin İSG politikalarını oluştururken çalışanların gerçek ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmasını sağlayan yasal bir köprüdür. Bu katılım, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işyerinde güvenliği işbirliği içinde sağlama prensibiyle doğrudan bağlantılıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 137

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kurul toplantılarının işyerindeki güvenlik kültürünün temeli olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Temsilcinin toplantıya katılımının, iş kazası risklerini nasıl önceden fark ettirdiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Kurul toplantılarına katılan temsilcilerin işyerinde neyi değiştirebileceğini tartışın.

Gündeme Öneri Sunma Yetkisi

Çalışan temsilcisi, kurul gündeminin belirlenmesinde aktif rol oynama hakkına sahiptir. İşyerinde tespit edilen ramak kala olayları, tehlikeli durumlar veya eksik kalan koruyucu donanım ihtiyaçlarını toplantı gündemine madde olarak ekletebilir.

Öneri sunma süreci, kurulun toplanmasından önce yazılı veya sözlü olarak yapılabilir. Temsilcinin sunduğu öneriler, kurulun çalışma esaslarına uygun olarak değerlendirilmek zorundadır ve işveren bu önerileri dikkate alarak gerekli aksiyonları planlamalıdır.

İlgili İSG mevzuatı, temsilcinin işyerindeki sağlık ve güvenlik sorunlarını gündeme getirmesini teşvik eder. Bu yetki, işyerindeki güvenlik açıklarının profesyonelce raporlanması ve kurul tarafından çözüme kavuşturulması için kritik öneme sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 138

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin gündem belirleme yetkisinin önemine değinin.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın bildirdiği tehlikeli bir makine parçasının nasıl gündeme alınıp giderildiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Temsilci olsanız, ilk olarak hangi konuyu gündeme getirirdiniz?

Karar Süreçlerine Katkı ve Görüş Bildirme

İSG kurulu toplantılarında alınan kararlar, çalışan temsilcisinin görüşleri alınarak oluşturulmalıdır. Temsilci, kararların uygulanabilirliğini ve çalışanlar üzerindeki etkisini değerlendirerek kurulun daha gerçekçi kararlar almasına katkı sağlar.

Teknik kararlar alınırken, sahada çalışanların karşılaştığı zorlukları dile getiren temsilci, mühendislik önlemleri veya idari düzenlemeler için pratik çözümler sunar. Bu katkı, kararların kağıt üzerinde kalmayıp sahada uygulanmasını kolaylaştırır.

Karar süreçlerine katılım, 6331 sayılı Kanun'un iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında işbirliği yapılması zorunluluğunu pekiştirir. Temsilcinin karşı görüşü veya ekleme önerisi, kurul tarafından tutanaklara işlenmeli ve gerekli durumlarda tartışılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 139

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Karar alma sürecinde temsilcinin 'çalışan sesi' olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yanlış bir İSG kararının temsilcinin uyarısıyla nasıl düzeltildiğini örnekleyin.
- İnteraktif soru: Çalışanların fikri alınmadan alınan kararların başarısı ne olur?

Toplantı Tutanakları ve Belgelendirme

Kurul toplantılarında alınan tüm kararlar, tartışılan konular ve temsilcinin önerileri mutlaka tutanak altına alınmalıdır.

Tutanaklar, kurulun çalışmalarının yasal kanıtı niteliğinde olup, işyerindeki İSG faaliyetlerinin şeffaflığını sağlar.

Çalışan temsilcisi, tutanağın toplantı sonunda doğru bir şekilde yazıldığını kontrol etmeli ve imza atmalıdır. Tutanakta yer alan kararlar, işveren tarafından uygulanması zorunlu olan yasal taahhütlerdir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gereği, tutanaklar düzenli olarak dosyalanmalı ve istenildiğinde denetimlerde sunulmalıdır. Temsilci, tutanakların bir suretini çalışanlara duyurarak alınan kararların görünürlüğünü artırmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 140

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tutanak tutmanın yasal bir zorunluluk olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Bir iş kazası sonrası tutanakların nasıl delil olarak kullanıldığını anlatın.
- İnteraktif soru: Tutanakta olmayan bir karar, işveren tarafından uygulanmazsa ne olur?

Kurul Kararlarının Takibi ve Uygulanması

Kurulda alınan kararların hayata geçirilmesi, temsilcinin takibi ile daha etkin hale gelir. Kararların belirli bir termin takvimine bağlanması ve sorumluların atanması, işin sürdürülebilirliği için şarttır.

Temsilci, alınan kararların sahada uygulanıp uygulanmadığını periyodik olarak denetler ve aksaklık durumunda kurulu tekrar bilgilendirir. Bu geri bildirim mekanizması, güvenli çalışma ortamının sürekliliğini sağlar.

İlgili İSG mevzuatı, kararların takip edilmesini ve sonuçların izlenmesini zorunlu kılar. Temsilci, yapılan iyileştirmelerin çalışanlara duyurulmasında ve güvenlik kültürünün yaygınlaştırılmasında aktif bir rol üstlenerek süreci tamamlar.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kararın alınmasının yetmediğini, uygulanmasının önemli olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bir kurul kararının takip edilmemesi sonucu yaşanan aksaklıkları örnekleyin.
- İnteraktif soru: Alınan kararların takip edilmemesi durumunda çalışan temsilcisi ne yapmalıdır?

Çalışan Temsilcisi ve Görüş İletimi

Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların görüşlerini almak ve bu görüşleri işverene iletmekle yükümlüdür; bu süreç 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde yürütülür.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına ilişkin Tebliğ uyarınca, temsilci işyerindeki tüm çalışanların sesini duyurmakla görevlidir.

Temsilci, işyerindeki riskleri ve çalışanların bu risklere dair endişelerini resmi kanallar üzerinden işveren veya vekiline aktararak çözüm sürecinin başlamasını sağlar.

Bu görev, çalışanların işyerindeki sağlık ve güvenlik süreçlerine aktif katılımını teşvik ederek, daha güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasına doğrudan katkı sunar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 142

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin sadece bir aracı değil, aynı zamanda güvenliğin sesi olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Görüş iletiminin resmi ve kayıtlı olması, süreç takibi için esastır.
- İnteraktif soru: Çalışan temsilcinizle en son hangi güvenlik konusunu görüştünüz?

Etkili İletişim: Çalışan ve İşveren Köprüsü

Çalışan temsilcisi, işveren ile çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişim köprüsü kurarak, güvenlik kültürünün işyerinde benimsenmesi için gerekli olan şeffaf bilgi akışını sağlar.

İletişim süreci, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin gözetme borcu ile çalışanların katılım hakkının birleştiği noktada kritik bir öneme sahiptir.

İşveren temsilcileri ile düzenli toplantılar yaparak işyerindeki İSG uygulamalarını değerlendirmek ve çalışanların beklentilerini teknik bir dille yönetime sunmak temsilcinin temel sorumluluğudur.

Başarılı bir iletişim, işyerinde meydana gelebilecek kazaların önceden sezilmesini ve güvensiz durumların henüz oluşmadan düzeltilmesini sağlayan proaktif bir güvenlik yaklaşımıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 143

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İletişimin tek taraflı değil, karşılıklı bir etkileşim olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Bilgi akışının zamanında yapılmaması, risklerin büyümesine neden olabilir.
- İnteraktif soru: İşveren ile iletişimde en çok zorlandığınız konu nedir?

Talep ve Şikayetlerin Yönetimi

Çalışan temsilcisi, işyerindeki eksiklikler veya tehlikeli durumlar hakkındaki şikayetleri tarafsız ve objektif bir şekilde toplayarak ilgili kurul veya yönetime bildirmekle görevlidir.

Bu süreç, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümlerine uygun şekilde, gizlilik prensibiyle yürütülmelidir.

Şikayetlerin kayıt altına alınması, tekrarlayan sorunların tespit edilmesi ve bunların kök neden analizi ile çözüme kavuşturulması açısından hayati bir öneme sahiptir.

Çalışanların taleplerinin ciddiyetle ele alınması, işyerindeki güven ve aidiyet duygusunu güçlendirerek, güvenlik önlemlerine uyum oranını ciddi düzeyde artıracaktır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 144

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Şikayetlerin bir sorun değil, iyileştirme fırsatı olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Şikayet eden çalışanın kimliğinin korunması, temsilcinin en önemli görevidir.
- İnteraktif soru: Şikayetlerinizi iletirken çekiniyor musunuz?

Geri Bildirim Süreçleri ve İzleme

İşverene iletilen talep ve önerilerin akıbeti hakkında çalışanlara düzenli geri bildirimde bulunmak, temsilcinin şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkesi gereğidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanların temsilcileri aracılığıyla süreçlere katılımını teşvik ederken, geri bildirim döngüsünün tam olmasını bekler.

Çözümle kavuşturulan veya reddedilen taleplerin gerekçeleriyle birlikte çalışanlara duyurulması, süreçteki güvenin tazelenmesini ve motivasyonun yüksek kalmasını sağlar.

İzleme süreci, alınan önlemlerin etkinliğini ölçmek ve gerekirse yeni düzenlemelere gidilmesini sağlamak adına temsilci tarafından periyodik olarak kontrol edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 145

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Geri bildirim almayan çalışanın, sürece inancını yitireceğini vurgulayın.
- Kritik nokta: Olumsuz cevaplarda dahi şeffaf bir gerekçe sunulması, güveni korur.
- İnteraktif soru: Yapılan bir iyileşmenin sonucu size geri bildirildi mi?

Güvene Dayalı Temsil İlişkisi

Çalışan temsilcisi, işyerinde dürüstlük ve tarafsızlık ilkeleriyle hareket ederek, tüm çalışanların güvenini kazanan bir profesyonel duruş sergilemelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, temsilcinin görevlerini yerine getirirken baskı görmemesini güvence altına alır.

İşveren ve çalışanlar nezdinde saygın bir konumda bulunan temsilci, çatışmaları yönetme ve uzlaşma sağlama yeteneği ile güvenlik kültürünün yerleşmesinde kilit rol oynar.

Güçlü bir güven ilişkisi, işyerindeki tüm tarafların ortak hedef olan sıfır kaza hedefine odaklanmasını sağlar ve işbirliğini en üst düzeye çıkarır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 146

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin gücünün yasalardan ziyade, çalışanların güveninden geldiğini hatırlatın.
- Kritik nokta: Temsilcinin tarafsızlığını yitirmesi, tüm sistemi zayıflatır.
- İnteraktif soru: İyi bir temsilcide hangi özellikler olmalı?

Çalışan Temsilcilerinin Eğitim Hakkı

Çalışan temsilcileri, görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında özel eğitim alma hakkına sahiptir. Bu eğitimler, temsilcinin işyerindeki riskleri daha iyi analiz etmesini ve çalışanların güvenliğini koruma altına almasını sağlar.

Eğitimlerin içeriği, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygun olarak belirlenmelidir. Temsilciler, bu süreçte kazandıkları bilgilerle işveren ve çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişim köprüsü kurar.

İşveren, temsilciye bu eğitimleri alması için gerekli çalışma süresini tanımak ve eğitim maliyetlerini karşılamakla yükümlüdür. Eğitim süresince temsilcinin çalışmadığı süreler, görev süresinden sayılır ve herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 147

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilciliğinin sadece bir unvan değil, ciddi bir sorumluluk gerektiren bir görev olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Temsilcinin eğitilmiş olması sayesinde bir riskin önceden nasıl fark edildiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Temsilci olarak eğitim almanın size sağladığı en büyük güven nedir?

Görev ve Yetki Eğitimlerinin Kapsamı

Çalışan temsilcilerinin görev ve yetki eğitimi, 6331 sayılı İSG Kanunu'nda belirtilen temel sorumluluklarını anlamalarını hedefleyen kapsamlı bir süreçtir. Bu eğitimlerde, temsilcinin işverene teklif sunma, risk değerlendirmesine katılma ve kurul toplantılarında söz hakkı kullanma yetkileri detaylandırılır.

Eğitim içeriği, temsilcinin işyeri denetimlerinde nelere dikkat etmesi gerektiğini, tehlikeli durumları nasıl raporlayacağını ve iş durdurma talep etme yetkisini hangi şartlarda kullanabileceğini içermelidir. Bu bilgiler, temsilcinin haklarını hukuki sınırlar içerisinde kullanmasını sağlar.

Eğitimlerde, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümleri temel alınır. Temsilciye, işyerindeki çalışma ortamı gözetimi ve iş sağlığı uygulamalarının denetimi konusunda pratik beceriler kazandırılır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 148

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin yetkilerinin sınırsız olmadığını, yasal çerçeveye bağlı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bir temsilcinin risk değerlendirmesine katılarak süreci nasıl iyileştirdiğini örnekleyin.
- İnteraktif soru: Yetki alanınızla ilgili en çok zorlandığınız nokta nedir?

Tazeleme Eğitimlerinin Gerekliliği

İSG mevzuatındaki güncellemeler ve işyerindeki teknolojik değışiklikler nedeniyle, çalışan temsilcilerinin aldıkları eğitimlerin belirli periyotlarla tazelenmesi yasal bir gerekliliktir. Tazeleme eğitimleri, temsilcinin bilgilerinin güncel kalmasını ve değışen risklere karşı hazırlıklı olmasını sağlar.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, eğitimlerin sürekliliğini ve periyodik olarak yenilenmesini esas alır. Bu süreç, temsilcinin işyerindeki yeni tehlikelere karşı duyarlılığını artırır ve mevcut güvenlik önlemlerinin verimliliğini sorgulamasını sağlar.

Tazeleme eğitimleri, sadece teorik bilgilerin tekrarı değil, işyerinde yaşanan kaza veya ramak kala olaylarının analiz edildiği vaka çalışmalarını da içermelidir. Bu sayede temsilci, geçmiş tecrübelerden ders çıkararak yeni önlemler geliştirilmesine katkıda bulunur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 149

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bilginin zamanla güncelliğini yitirdiğini ve tazeleme için neden şart olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Yeni bir makinenin işyerine girmesiyle değışen riskleri ve temsilcinin nasıl eğitilmesi gerektiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Son tazeleme eğitiminizden sonra çalışma tarzınızda ne değışti?

Belgelendirme ve Kayıt Yönetimi

Çalışan temsilcisinin aldığı tüm eğitimler, ilgili yönetmelikler çerçevesinde belgelendirilmeli ve bu belgeler temsilcinin kişisel dosyasında saklanmalıdır. Eğitim belgeleri, temsilcinin yasal olarak yetkilendirildiğini ve gerekli donanımına sahip olduğunu gösteren resmi kanıtlardır.

Belgelendirme süreci, eğitim sonunda yapılan değerlendirmelerle desteklenmelidir. Bu belgelerde eğitimin konusu, süresi, tarihi ve eğiticinin bilgileri net bir şekilde yer almalıdır; eksik veya hatalı belgeler yasal denetimlerde sorun teşkil edebilir.

İşveren, eğitim belgelerini düzenli bir şekilde arşivlemekle ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişlerinin denetimine hazır tutmakla mükelleftir. Bu kayıtlar, işyerindeki İSG kültürünün ve yasal uyumun en önemli göstergelerindendir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 150

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kağıt üzerindeki belgenin aslında yasal sorumluluğu temsil ettiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir denetim sırasında eğitim belgelerinin eksik olmasının yaratabileceği idari para cezalarından bahsedin.
- İnteraktif soru: Eğitim sertifikalarınızın nerede tutulduğunu biliyor musunuz?

İçeriğin Göreve Uygunluğu

Eğitim içerikleri, çalışan temsilcisinin görev yaptığı işyerinin tehlike sınıfına, sektörün özel risklerine ve çalışanların ihtiyaçlarına doğrudan uygun olmalıdır. Genelgeçer eğitimler yerine, temsilcinin günlük hayatta karşılaşacağı sorunlara odaklanan spesifik içerikler tercih edilmelidir.

Eğitim programı hazırlanırken, işyerindeki risk değerlendirme raporları ve geçmiş kaza istatistikleri dikkate alınmalıdır. Bu sayede temsilci, işyerine özgü tehlikeleri tanıma ve bunlara karşı proaktif çözümler üretme konusunda daha yetkin hale gelir.

İçeriğin göreve uygunluğu, temsilcinin işverene sunacağı önerilerin kalitesini doğrudan etkiler. Teknik konularda eğitilen bir temsilci, işverenin aldığı önlemlerin doğruluğunu daha sağlıklı bir şekilde değerlendirebilir ve yapıcı eleştiriler sunabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 151

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Standart eğitimlerin ötesine geçmenin, işyerine özel çözümler üretmenin önemini anlatın.
- Gerçek örnek: Bir sektördeki özel bir riskin, o sektöre uygun eğitimle nasıl önlendiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Eğitim içeriğinizin işinize uygun olmadığını düşündüğünüz bir an oldu mu?

Temsilcilik Görevinde Güvence

Çalışan temsilcileri, görevlerini yerine getirdikleri sırada yasal güvence altındadır ve temsilcilik görevleri nedeniyle iş akitleri feshedilemez veya çalışma koşullarında dezavantajlı bir değişikliğe gidilemez. Bu durum, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile çalışanların özgürce temsil faaliyetlerini yürütmesi için sağlanmış temel bir haktır.

Çalışan temsilcisi, görevini yürüttüğü süre boyunca işveren tarafından herhangi bir baskıya maruz bırakılamaz ve görevini yerine getirmesi engellenemez. Temsilcilik görevini yerine getirdiği için işçiye karşı uygulanacak her türlü disiplin cezası veya hak kaybı, yasal olarak geçersiz sayılmaktadır.

İşverenler, temsilcilerin görevlerini yerine getirmeleri için gerekli olan çalışma ortamını ve zamanı sağlamakla yükümlüdür. Bu süreçte temsilciye verilecek görevler, onun temel iş tanımını ve çalışma saatlerini aksatmayacak şekilde planlanmalı ve temsilci görevinden dolayı işyerinde ayrıştırılmamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 152

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilciliğinin yasal bir koruma kalkanı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Temsilcinin görevini yaparken işveren tarafından engellenmesi durumunda başvurulacak yasal yolları hatırlatın.
- Kritik nokta: Görev güvencesinin sadece temsilcilik faaliyetlerini kapsadığını, diğer iş disiplin kurallarından muafiyet sağlamadığını açıklayın.

Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ kapsamında, temsilcilerin görevleri nedeniyle diğer çalışanlardan farklı veya olumsuz muameleye maruz kalması kesinlikle yasaktır. Bu yasağın temel amacı, temsilcinin görevini tarafsız ve korkusuzca yerine getirmesini sağlamaktır.

İşveren, temsilciye uygulanan ücret, terfi, yan haklar veya çalışma saatleri gibi konularda, temsilcilik görevini yürütmesi nedeniyle herhangi bir kısıtlamaya veya ayrımcı uygulamaya gidemez. Eşitlik ilkesi çerçevesinde, diğer işçilerle aynı haklara sahip olması esastır.

Eğer bir çalışan temsilcisi, temsilcilik faaliyeti sebebiyle işyerinde ayrımcılığa uğradığını düşünürse, ilgili yasal mercilere başvurma hakkına sahiptir. İşveren, bu tür bir iddia karşısında ayrımcılık yapmadığını ispat etmekle yükümlüdür; aksi halde idari para cezası ve hukuki yaptırımlarla karşılaşabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 153

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ayrımcılık yasağının temsilciyi koruyan temel bir kalkan olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: İşverenin ispat yükümlülüğü ilkesine değinin.
- İnteraktif soru: Temsilciye uygulanan bir ayrımcılık örneği ile katılımcıların bakış açısını ölçün.

İş Güvencesi Kapsamı

Çalışan temsilcilerinin iş güvencesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile düzenlenmiş olup, temsilcinin iş sözleşmesinin feshedilmesini zorlaştıran özel korumaları içerir. Ancak bu güvence, temsilciye iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer yükümlülüklerini yerine getirmeme hakkı tanımaz.

İş güvencesi kapsamı, temsilcinin hem İSG faaliyetlerini hem de temsilcilikten kaynaklanan görüş bildirme süreçlerini korur. İşveren, temsilcinin görevini yaparken ortaya koyduğu görüşler veya yaptığı tespitler nedeniyle haklarını kısıtlayamaz (6331 Md.20/4). Çalışan temsilcisinin fesihten korunması 4857 sayılı İş Kanunu'nun genel iş güvencesi hükümlerine tabidir; bu, işyeri sendika temsilcisinin 6356 sayılı Kanun'daki özel güvencesinden farklıdır.

İş güvencesi, temsilcinin işyeri içindeki statüsünü ve görevini korumaya yönelik olup, işverenin keyfi fesihlerine karşı hukuki bir engel teşkil eder. Temsilcilik görevi sona erdikten sonra da, görev dönemindeki faaliyetleri nedeniyle



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 154

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş güvencesinin temsilciye sınırsız bir dokunulmazlık vermediğini, sadece görev kaynaklı koruma sağladığını açıklayın.
- Kritik nokta: Fesih süreçlerinde temsilcilik görevinin hukuki etkisini belirtin.
- Ek bilgi: Görev süresi bittikten sonraki koruma devamlılığına değinin.

Hukuki Koruma Mekanizmaları

Çalışan temsilcileri, görevlerini yerine getirirken 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında hukuki koruma altındadır. Bu koruma, temsilcinin görevini icra ederken karşılaştığı baskı veya engelleme durumlarında, İş Mahkemeleri nezdinde dava açma hakkını da içermektedir.

İşveren tarafından temsilcilik faaliyetleri nedeniyle haksız bir uygulamaya maruz kalan temsilci, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği ve işe iade davası açabilir. Bu davalarda temsilcilik görevi, mahkeme tarafından iş güvencesinin bir parçası olarak değerlendirilir ve temsilcinin korunması önceliklendirilir.

Hukuki koruma mekanizmaları sadece dava süreciyle sınırlı değildir; temsilci, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişlerine şikayette bulunarak denetim mekanizmalarını da harekete geçirebilir. İhlal durumunda işverene karşı uygulanacak idari yaptırımlar, temsilcinin görevini özgürce yapmasını destekler.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 155

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hukuki yolların temsilci için bir savunma aracı olduğunu hatırlatın.
- Kritik nokta: İş mahkemelerinin temsilcilik faaliyetlerine bakış açısını vurgulayın.
- Ek bilgi: Bakanlık denetimlerinin caydırıcı gücünden bahsedin.

İşverenin Yasal Yükümlölükleri

İşveren, çalışan temsilcisinin görevini etkin bir şekilde yürütebilmesi için gerekli olan tüm kaynakları, zamanı ve imkanları sağlamakla yasal olarak yükümlüdür. Bu yükümlölük, İş Sağlığı ve Güvenliğı ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ ile somutlaştırılmıştır.

İşveren, temsilcinin İSG eğitimlerine katılmasına izin vermeli ve bu eğitimlerin maliyetlerini karşılamalıdır. Ayrıca, temsilcinin işyerindeki tehlikeleri ve riskleri incelemesi için gerekli olan verilere erişimini kolaylaştırmalı, bilgi saklamamalı ve şeffaf bir iletişim ortamı oluşturmalıdır.

İşveren, temsilcinin görevini yerine getirirken karşılaştığı sorunları dinlemeli ve çözüm yolları üretilmesinde temsilciyle işbirliğı yapmalıdır. İşverenin bu yükümlölükleri yerine getirmemesi veya temsilciye engel olması, 6331 sayılı Kanun kapsamında idari para cezası gerektiren bir aykırılık olarak değerlendirilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 156

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin yükümlölüklerinin temsilcinin hakları olduğunu hatırlatın.
- Kritik nokta: İşverenin şeffaflık zorunluluğunu ve temsilciye bilgi verme yükümlölüğünü vurgulayın.
- İnteraktif soru: Temsilciye sağlanan olanakların işyerinde nasıl geliştirilebileceğini tartışın.

Bilgiye Erişim Hakkı: Risk ve Kaza Kayıtları

Çalışan temsilcisi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyerindeki risk değerlendirmesi raporlarına tam erişim hakkına sahiptir; bu raporlar, işyerindeki tehlike kaynaklarını ve alınan önlemleri içerir.

İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı kayıtları, temsilcinin incelemesine açıktır; bu kayıtlar, benzer kazaların önlenmesi için yapılacak analizlerde temel veri kaynağını oluşturur.

İş hijyeni ölçüm sonuçları, periyodik kontrol raporları ve ortam ölçümleri, temsilcinin çalışma ortamını izleyebilmesi adına şeffaf bir şekilde paylaşılmalıdır; bu belgeler, güvenli çalışma standartlarının teyidi için gereklidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Bilgiye erişimin güvenliği nasıl artırdığını belirtin.
- Gerçek örnek: Risk analizi raporunun bir kaza sonrası nasıl revize edildiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışan temsilcisi olarak hangi raporu incelemek istersiniz?

Gerekli Belgelerin Temini ve İnceleme

Çalışan temsilcisi, işyerinde yapılan eğitimlerin kayıtlarına, çalışanların sağlık gözetim verilerine ve işe giriş muayenelerine ilişkin genel istatistiklere ulaşma hakkına sahiptir; bu belgeler, İSG kültürünün gelişimi için kritiktir.

İş makinelerinin periyodik kontrol formları ve bakım defterleri, temsilcinin makine güvenliğini denetlemesi adına kendisine sunulmalıdır; bakım eksikliklerinin tespiti, muhtemel arızaların önceden belirlenmesini sağlar.

Acil durum planları, tahliye tatbikat raporları ve yangın önleme talimatları, temsilcinin acil durum hazırlığını kontrol etmesi için erişilebilir olmalıdır; bu belgeler, acil durumlarda yapılacakların temelini oluşturur.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Erişim hakkının kapsamını genişletin.
- Gerçek örnek: Eksik bir bakım defterinin nasıl bir kazaya yol açabileceğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Hangi dokümanların en kritik olduğunu düşünüyorsunuz?

Şeffaflık ve Gizlilik Dengesi

Çalışan temsilcisi, bilgiye erişim hakkını kullanırken kişisel verilerin korunması kanunu ve ticari sırların korunması ilkelerine riayet etmelidir; paylaşılan belgeler, sadece İSG amaçları için kullanılabilir.

Özel hayatın gizliliği kapsamındaki tıbbi veriler, temsilciye anonimleştirilmiş istatistiksel veriler şeklinde sunulmalıdır; bireysel sağlık kayıtlarının gizliliği, işveren ve işyeri hekimi tarafından korunmak zorundadır.

İşverenin ticari sırları veya patentli üretim süreçleri ile ilgili bilgiler, İSG ile doğrudan bağlantılı değilse gizli tutulabilir; temsilci, elde ettiği bilgileri üçüncü şahıslarla paylaşmamakla yükümlüdür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 159

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Şeffaflık ve gizlilik dengesini açıklayın.
- Gerçek örnek: Kişisel sağlık verilerinin korunması neden önemlidir?
- İnteraktif soru: Bilgi sızıntısı durumunda ne yapılması gerekir?

Bilgi Talebinin Karşılanması ve Süreçler

Çalışan temsilcisi, ihtiyaç duyduğu bilgileri yazılı veya sözlü olarak işveren veya vekiline talep edebilir; talepler, işin aksatılmadan yürütülmesini sağlayacak şekilde makul bir sürede karşılanmalıdır.

Bilgi talebi reddedildiğinde, temsilci bu durumun gerekçesini yazılı olarak talep etme hakkına sahiptir; ret gerekçesi, İSG mevzuatına veya gizlilik ilkelerine dayandırılmalıdır.

Sürekli bilgi talepleri ve karşılanma durumları, temsilci ve işveren arasındaki İSG kurulu toplantılarında değerlendirilebilir; kurul, bilgi akışının aksadığı noktalarda çözüm mekanizması işlevi görür.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bilgi talebinin usulünü anlatın.
- Gerçek örnek: Bir talep reddedildiğinde nasıl bir yol izlenmeli?
- İnteraktif soru: Talep süresinin makul olması ne demektir?

İSG Kültüründe Şeffaflık ve Güven

Bilgiye erişim hakkı, işyerinde güvene dayalı bir İSG kültürü oluşturmanın anahtarıdır; şeffaf bilgi paylaşımı, çalışanların İSG süreçlerine katılımını artırır ve aidiyet duygusunu güçlendirir.

İşveren ve temsilci arasındaki açık iletişim, tehlikelerin daha hızlı tespit edilmesini sağlar; bilginin paylaşıldığı bir işyerinde, ramak kala olaylar daha kolay raporlanabilir.

Bilgiye erişim, sadece bir hak değil, aynı zamanda güvenli çalışma ortamı oluşturmak için bir sorumluluktur; temsilci, edindiği bilgileri çalışanlarla paylaşarak farkındalığı artırmalı ve önleyici yaklaşımı teşvik etmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Şeffaflığın İSG kültürüne etkisini açıklayın.
- Gerçek örnek: Açık iletişimle önlenen bir kaza örneği verin.
- İnteraktif soru: Güven ortamı nasıl tesis edilir?

Çalışan Temsilcisi İSG ve Görev Eğitimi

Çalışan temsilcileri, görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında özel eğitimlere tabi tutulmalıdırlar.

Bu eğitimler, işyerindeki tehlikeleri tanımlama, risk değerlendirme süreçlerine katkı sağlama ve çalışanların haklarını koruma konusunda temsilcilere gerekli teknik donanımı kazandırmayı amaçlamaktadır.

Eğitim içerikleri, temsilcinin görevli olduğu işyerinin tehlike sınıfına ve çalışma koşullarına uygun olarak özelleştirilmeli; temsilcinin yasal sorumluluklarını ve yetkilerini tam olarak kavrayabilmesi hedeflenmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin donanımlı olmasının işyerindeki güvenlik kültürüne etkisini vurgulayın.
- Kritik nokta: Eğitimlerin sadece genel değil, işletmeye özgü riskleri içermesi gerektiğini belirtin.
- İnteraktif soru: Sizce bir temsilcinin en çok hangi konuda teknik bilgiye ihtiyacı vardır?

Eğitimin İşverence Sağlanması Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, çalışan temsilcisinin eğitim alması işverenin temel sorumluluğudur ve bu süreç temsilciye hiçbir şekilde mali yük getiremez.

İşveren, temsilcinin eğitim ihtiyacını belirlemeli, gerekli organizasyonu yapmalı ve eğitimin profesyonelce verilmesini sağlamalıdır; bu süreçte temsilcinin eğitimden geçmesi bir hak olup işverenin yasal zorunluluğudur.

Eğitimlerin maliyeti tamamen işveren tarafından karşılanmalı; temsilcinin kendi imkanlarıyla veya ücret ödeyerek eğitim alması gibi bir durum kesinlikle kabul edilemez ve yasal mevzuata aykırıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin bu konudaki mali sorumluluğunu net bir şekilde açıklayın.
- Kritik nokta: Temsilciye hiçbir mali yükümlülük yüklenemeyeceğini özellikle vurgulayın.
- Gerçek örnek: İşverenin eğitim bütçesini ayırmasının yasal bir zorunluluk olduğunu hatırlatın.

Eğitim Sürelerinin Çalışma Saatinden Sayılması

Çalışan temsilcisinin katıldığı tüm İSG eğitimleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği yasal çalışma süresinden sayılmakta ve bu süreler için herhangi bir ücret kesintisi yapılamamaktadır.

Eğitim süresince temsilci, işyerindeki diğer görevlerinden muaf tutulmalı ve katılımı nedeniyle özlük haklarında veya maaşında herhangi bir kayıp yaşaması kesinlikle engellenmelidir; bu durum yasal bir koruma altındadır.

Eğitimlerin mesai saatleri içerisinde verilmesi esas olup, temsilcinin dinlenme veya izin günlerinde eğitime zorlanması yasal mevzuatın ruhuna ve iş kanunu prensiplerine uygun değildir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 164

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitim süresinin çalışma saati sayılmasının temsilci için bir hak olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Ücret kesintisi yapılamayacağını netleştirin.
- İnteraktif soru: Mesai saatleri dışında eğitim yapılması durumunda yasal süreç nasıl işler?

Eğitimlerin Belgelendirilmesi

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, temsilciye verilen her türlü eğitim süreci kayıt altına alınmalı ve belgelendirilerek işyeri dosyasına eklenmelidir.

Eğitim sonunda düzenlenen belgeler; eğitimin konusunu, süresini, eğitmenin bilgilerini ve temsilcinin katılım durumunu net bir şekilde içermeli, her iki tarafça imzalanarak yasal süreç tamamlanmalıdır.

Bu belgeler, iş müfettişlerinin denetimleri sırasında veya olası bir iş kazası durumunda işverenin eğitim yükümlülüğünü yerine getirdiğinin en temel kanıtı olarak kabul edilmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Belgelemenin yasal denetimlerdeki önemine değinin.
- Kritik nokta: Belgenin eksik veya hatalı düzenlenmesinin işvereni hukuki açıdan zor durumda bırakacağını belirtin.
- Ek bilgi: Dijital kayıt sistemlerinin kullanımı hakkında bilgi verin.

Eğitimlerin Tazelenmesi ve Güncellenmesi

İşyerindeki çalışma koşullarının değişmesi, yeni teknolojilerin devreye girmesi veya İSG mevzuatında meydana gelen güncellemeler durumunda, çalışan temsilcisinin eğitimleri tazelenmeli ve güncellenmelidir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde, temsilcilerin bilgilerinin periyodik olarak tazelenmesi, temsilcilik görevini daha bilinçli ve güncel bilgilerle yürütmelerini sağlar.

İşveren, temsilcinin eğitim düzeyinin güncelliğini korumakla yükümlüdür ve mevzuat değişikliklerini temsilciye aktarmak için gerekli eğitimleri belirli aralıklarla planlamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bilginin eskimesinin temsilci için risk oluşturduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Tazeleme eğitimlerinin sadece mevzuat değişikliğinde değil, periyodik olarak da yapılması gerektiğini belirtin.
- İnteraktif soru: Mevzuat değişiklikleri temsilciye nasıl duyurulmalı?

Görüş Bildirme ve Dinlenilme Hakkı

Çalışan temsilcisi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüş bildirme ve dinlenilme hakkına sahiptir; bu hak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yasal güvence altına alınmıştır.

İşveren, İSG ile ilgili planlama, uygulama ve denetim aşamalarında temsilcinin görüşünü almakla yükümlüdür; temsilci, işyerindeki riskleri ve tehlike kaynaklarını bildirme konusunda yetkilidir.

Bu hak, sadece kaza sonrası değil, tehlike potansiyeli taşıyan her türlü süreçte kullanılmalıdır; işveren, bu görüşlerin bildirilmesi için uygun mekanizmaları oluşturmak zorundadır.

Çalışan temsilcisi, görüşlerini sunarken işyerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik somut önerilerde bulunmalı ve işin yürütülmesindeki aksaklıkları tespit ederek raporlamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 167

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilcisinin görüş bildirme hakkının bir lütuf değil, yasal bir zorunluluk olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Havalandırma sistemi yetersiz olan bir atölyede temsilcinin bu durumu işverene yazılı bildirmesi sürecini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde öneri kutusu veya benzeri bir geri bildirim sistemi aktif olarak kullanılıyor mu?

Karar Süreçlerine Aktif Katılım

Çalışan temsilcisi, işyerinde alınan sağlık ve güvenlik kararlarının oluşturulma sürecine doğrudan katılır; bu katılım, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işverenin sorumluluğundadır.

Risk değerlendirmesi çalışmalarında temsilcinin yer alması, tehlikelerin daha gerçekçi ve sahada karşılığı olan verilerle belirlenmesini sağlar; temsilci, işin yürütülmesindeki riskleri en iyi bilen kişidir.

Karar süreçlerine katılım, acil durum planlarının hazırlanması ve tatbikatların planlanması aşamalarını da kapsar; temsilcinin onayı veya görüşü, alınan önlemlerin çalışanlar tarafından kabul görmesini kolaylaştırır.

Katılım süreci, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi için kritik bir aşamadır; temsilcinin süreçteki varlığı, çalışanların iş güvenliği uygulamalarına olan güvenini artırır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 168

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Katılımın neden sadece formel bir süreç olmadığını, gerçek bir güvenlik katkısı sağladığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yeni bir makine alımı öncesinde temsilcinin makine koruyucuları hakkındaki görüşünün kazaları nasıl önlediğini anlatın.
- İnteraktif soru: Risk değerlendirmesi çalışmalarına katılan bir çalışan temsilcisi, o toplantıda hangi konularda ısrarcı olmalıdır?

Önerilerin Değerlendirilmesi ve Süreç

Çalışan temsilcisi tarafından sunulan İSG önerileri, işveren veya işveren vekili tarafından belirli bir süre içerisinde objektif kriterlerle değerlendirilmek zorundadır; bu süreç mevzuatla tanımlanmıştır.

Önerinin değerlendirilmesi sırasında, temsilcinin sunduğu gerekçeler dikkate alınmalı; eğer öneri reddedilecekse, bu durumun yasal ve teknik gerekçeleri temsilciye yazılı olarak bildirilmelidir.

Değerlendirme süreci, temsilcinin işyerindeki gözlemlerine dayanmalı ve işin verimliliği ile güvenliği arasındaki dengeyi gözetmelidir; öneriler, işyerinin tehlike sınıfına göre önceliklendirilmelidir.

İşveren, sunulan önerilerin uygulanabilirliğini teknik ekiplerle (İSG uzmanı veya işyeri hekimi) görüşerek analiz etmeli; temsilciye, önerinin hangi aşamada olduğu hakkında güncel bilgi verilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 169

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bir önerinin reddedilmesinin dünyanın sonu olmadığını, önemli olanın şeffaf iletişim olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın kişisel koruyucu donanım modelinin değişmesi için verdiği önerinin teknik analiz sürecini örnekleyin.
- İnteraktif soru: Reddedilen bir öneri için temsilcinin yasal olarak bir sonraki adımı ne olmalıdır?

Geri Bildirim Alma Süreci

İşveren, çalışan temsilcisine sunduğu öneriler veya bildirdiği tehlikelerle ilgili geri bildirimde bulunmakla yükümlüdür; bu, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ gereğidir.

Düzenli geri bildirim, temsilcinin motivasyonunu ve işyerindeki güvenliği takip etme isteğini artırır; temsilcinin dikkate alındığını hissetmesi, işyerindeki güvenlik kültürünü doğrudan olumlu etkiler.

Geri bildirimler sözlü veya yazılı olabilir; ancak kritik öneme sahip güvenlik önerilerinde, sürecin takip edilebilir olması için yazılı geri bildirim tercih edilmelidir.

Eğer öneri kabul edilmişse, uygulanma aşaması ve sonuçları hakkında temsilciye bilgi verilmeli; kabul edilmemişse, temsilcinin süreçteki rolünü anlaması için nedenleri açıkça paylaşılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 170

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İletişimsizliğin işyerindeki en büyük risk faktörü olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bildirilen bir arızanın giderilip giderilmediğinin temsilciye bildirilmemesinin yarattığı güvensizliği anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce bir temsilcinin geri bildirim almaması, ileride bildirim yapma isteğini nasıl etkiler?

Katılım İlkesi ve Güvenlik Kültürü

Katılım ilkesi, iş sağlığı ve güvenliğinin ortak bir sorumluluk olduğu anlayışına dayanır; çalışan temsilcisi bu süreçte işverenle çalışanlar arasında köprü vazifesi görür.

Güvenlik kültürü, ancak çalışanların süreçlere katılımıyla güçlenir; temsilcinin aktif katılımı, kuralların sadece yazılı metin olmaktan çıkıp davranışa dönüşmesini sağlar.

İşyerinde katılım ilkesini yerleştirmek için işveren, temsilciye gerekli zamanı, imkanları ve eğitim desteğini sağlamakla yükümlüdür; bu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun temel bir gerekliliğidir.

Katılımın teşvik edildiği işyerlerinde, ramak kala olaylarının daha kolay raporlandığı ve iş kazası oranlarının düştüğü gözlemlenmiştir; temsilci, bu sürecin en önemli aktörüdür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 171

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Katılım ilkesinin bir gönüllülük esası değil, bir yönetim felsefesi olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Güvenlik kültürünün yüksek olduğu işyerlerinde temsilcilerin nasıl bir liderlik sergilediğini anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce temsilcinin katılımının önündeki en büyük engel nedir?

Seçim ve Atama Yükümlülüğü

İşveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğı Kanunu uyarınca işyerinde çalışan temsilcisi belirlenmesinden doğrudan sorumludur; bu süreç işçilerin iş sağlığı ve güvenliğı çalışmalarına katılımını garanti altına almayı hedefler.

Çalışan temsilcilerinin belirlenmesinde esas olan, çalışanlar arasında yapılacak demokratik seçimlerdir; ancak seçim yapılamadığı durumlarda, İş Sağlığı ve Güvenliğı ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına ilişkin Tebliğ hükümlerine göre atama yoluyla da temsilci belirlenebilir.

İşveren, temsilci seçimlerinin şeffaf, adil ve tüm çalışanların katılımına açık bir ortamda gerçekleştirilmesini sağlamalıdır; seçim sürecinde herhangi bir baskı veya yönlendirme kesinlikle kabul edilemez.

Seçim veya atama işlemleri, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına uygun olarak organize edilmelidir; temsilci sayısı, işyerindeki toplam çalışan sayısına göre belirlenen oranlar dikkate alınarak yasal sınırlar içerisinde tutulmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 172

- Eğıtmen Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilciliğinin yasal bir zorunluluk olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Seçim sürecinde işverenin tarafsızlığını korumasının önemini vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde temsilci seçimleri nasıl yapıldı?

Süreç Organizasyonu ve Planlama

Seçim sürecinin organizasyonu, işverenin veya işveren vekilinin gözetiminde oluşturulan bir seçim kurulu tarafından yürütülür; bu kurul, aday başvurularını kabul eder ve oy pusulalarını hazırlar.

Süreç, tüm çalışanların bilgilendirilmesiyle başlar; adaylık duyurusu, seçim takvimi ve oy kullanma yöntemleri, işyerindeki tüm çalışanların erişebileceği şekilde ilan edilmelidir.

Adayların başvuru süreçleri, belirlenen takvim çerçevesinde resmi kayıt altına alınmalı ve adaylık kriterlerini karşıladıkları kontrol edilmelidir; bu süreçte adayların niteliklerinin uygunluğu denetlenmelidir.

Seçim kurulu, aday listelerini kesinleştirdikten sonra oy verme işleminin yapılacağı yer ve saati belirleyerek duyurur; bu aşamada tarafsızlık ilkesine uygun bir seçim ortamı oluşturulması temel zorunluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Seçim kurulunun tarafsızlığının süreci nasıl etkilediğini anlatın.
- Gerçek örnek: Duyuruların tüm çalışanlara ulaştığından emin olunması için kullanılan kanalları örnekleyin.
- İnteraktif soru: Seçim sürecinde şeffaflığı artırmak için neler yapılabilir?

Zamanında Gerçekleştirme ve Takvim

Çalışan temsilcisi seçimleri, temsilci görev süresi dolmadan önce planlanmalı ve zamanında gerçekleştirilmelidir; yasal boşluk oluşmaması adına süreç önceden başlatılmalıdır.

İşveren, temsilci seçim takvimini belirlerken iş akışını aksatmayacak ancak tüm çalışanların oy kullanmasına imkan tanıyacak saatleri seçmelidir; vardiyalı çalışma düzeni varsa tüm gruplar dikkate alınmalıdır.

Seçim duyuruları, adaylık başvuruları ve oy kullanma günleri arasında yasal olarak öngörülen makul süreler bırakılmalıdır; aceleye getirilen seçimler yasal itirazlara zemin oluşturabilir.

Seçim takviminde oluşabilecek aksaklıklar, derhal seçim kurulu tarafından çalışanlara duyurulmalı ve güncel takvim tekrar ilan edilmelidir; zamanlama hatası, seçimlerin geçersiz sayılmasına neden olabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Seçim takviminin yasal süreklilikteki rolünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: Vardiyalı çalışma sistemlerinde seçim katılımının nasıl artırılabilirini tartışın.
- İnteraktif soru: Seçim sürecinde yaşanabilecek zamanlama sorunları neler olabilir?

Kayıt ve Belgelendirme

Seçim sonuçları, seçim kurulu tarafından tutanak altına alınmalı ve imzalanmalıdır; bu tutanak, seçimin yasal usullere uygun yapıldığının en önemli kanıtıdır.

Oy pusulaları, aday listeleri ve seçim sonuç tutanakları, İSG kurulu toplantılarında veya denetimlerde sunulmak üzere dosyalanarak arşivlenmelidir; kayıtların düzenli tutulması yasal bir zorunluluktur.

Seçilen temsilcinin bilgileri, işveren tarafından İSG kuruluna bildirilmelidir; eğer işyerinde kurul yoksa, temsilci ile işveren arasındaki iletişim kayıtları saklanmalıdır.

Denetimler sırasında, temsilci seçiminin yapıldığına dair belgelerin eksiksiz sunulması, işverenin yasal sorumluluğunu yerine getirdiğinin ispatıdır; eksik evrak, idari yaptırımlara neden olabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 175

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Belgelemenin yasal ispat açısından önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: İSG denetimlerinde istenen temsilci belgelerini listeleyin.
- İnteraktif soru: Arşivleme sürecinde dijital kayıt mı yoksa fiziksel dosya mı tercih edilmeli?

Yenileme ve Görev Süresi

Çalışan temsilcisinin görev süresi, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına ilişkin Tebliğ'de belirtilen sürelerle sınırlıdır; süre dolduğunda seçimler yenilenmelidir.

Görev süresi dolmadan temsilcinin işten ayrılması, emekli olması veya başka bir göreve atanması durumunda, en kısa sürede seçim yapılarak veya yedek temsilci göreve çağrılarak boşluk doldurulmalıdır.

Seçim yenileme süreci, ilk seçimle aynı usul ve esaslara göre yürütülmelidir; yenileme süreci, çalışanların katılımını yine teşvik etmeli ve şeffaflık korunmalıdır.

İşveren, temsilci değişikliğini İSG kurulu varsa kurula, yoksa ilgili birimlere derhal bildirmelidir; temsilcisiz çalışma dönemi, yasal olarak kabul edilemez bir eksikliktir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 176

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Süreklilik ilkesinin önemini anlatın.
- Gerçek örnek: Temsilci istifa ettiğinde yapılacak hızlı aksiyonları açıklayın.
- İnteraktif soru: Temsilcinin görev süresinin dolmasına ne kadar kala süreç başlamalı?

Temsilci İlan Etme Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili tebliğ uyarınca, seçilen çalışan temsilcisinin kim olduğu işveren tarafından mutlaka ilan edilmelidir. Bu ilan, temsilcinin görevlerini şeffaf bir şekilde yürütebilmesi ve çalışanların temsilciye kolayca ulaşabilmesi için yasal bir zorunluluktur.

İlan edilmeyen veya kimliği gizli tutulan bir temsilci, çalışanlar nezdinde meşruiyet sorunu yaşayabilir. İşveren, temsilcinin atanma veya seçilme sürecinin tamamlanmasından hemen sonra bu duyuruyu yapmakla yükümlüdür.

İlan süreci, temsilcinin görev süresi boyunca geçerli olan temel bir bilgilendirme adımıdır. Bu süreç, işyerindeki güvenlik kültürünün güçlendirilmesi için atılan ilk ve en önemli adımdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 177

- Eğitimci Notu:
- Baslarken: Temsilcinin ilan edilmesinin yasal bir zorunluluk olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Temsilcinin kim olduğunun bilinmemesi, IGS süreçlerine katılımı engeller.
- Ek bilgi: İlan edilmeyen bir temsilci hukuken görevini tam olarak icra edemez.

İşyerinde Duyuru Yöntemleri

Duyurular, işyerinin herkes tarafından görülebilen ilan panoları veya dijital iletişim kanalları aracılığıyla yapılmalıdır. Seçilen temsilcinin ad-soyad bilgisi ve iletişim bilgileri, çalışanların kolayca görebileceği ortak alanlarda sergilenmelidir.

Bu yöntem, işyerindeki şeffaflığı artırırken, tüm personelin temsilcilik müessesinden haberdar olmasını sağlar. Dijital ortamların kullanıldığı işyerlerinde, şirket içi haberleşme ağları üzerinden yapılacak bir duyuru da yasal olarak geçerli kabul edilir.

Duyuru metni, temsilcinin yetkilerini ve ulaşılabilirlik saatlerini de içermelidir. Bu sayede çalışanlar, temsilciyi ne zaman ve hangi konularda bulabileceklerini net bir şekilde anlarlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 178

- Eğitimci Notu:
- Gerçek örnek: İletişim panolarının sıklıkla kullanıldığı bir işletme örneği verin.
- Kritik nokta: Dijital kanalların kullanımı durumunda duyurunun ulaştırıldığından emin olunmalı.
- Ek bilgi: Duyuru formatının standart ve anlaşılır olması önemlidir.

Çalışanların Temsilci Bilinci

Çalışanların, temsilcilerinin kim olduğunu bilmesi, iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine katılımını doğrudan etkiler. Temsilci, işyerindeki risklerin bildirilmesi ve güvenlik kültürünün geliştirilmesinde kritik bir köprü görevi görür.

Çalışanlar, temsilcilerini tanıdıklarında, işyerindeki tehlikeli durumları veya ramak kala olayları çekinmeden temsilciye iletebilirler. Bu bilinç, iş kazası ve meslek hastalığı risklerini azaltan en önemli unsurlardan biridir.

Temsilcinin bilinmesi, işçilerin kendilerini güvende hissetmelerini ve yönetime karşı temsilcileri aracılığıyla daha güçlü bir ses çıkarmalarını sağlar. Bu durum, 6331 sayılı Kanun'un amaçladığı katılımcı yönetim anlayışının temelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- İnteraktif soru: Aranızda temsilcisini tanımayan var mı?
- Kritik nokta: Temsilcinin bilinir olması ile güvenlik kültürü arasındaki doğru orantıyı vurgulayın.
- Ek bilgi: Temsilcinin sadece bir isim değil, bir güven kaynağı olduğunu hatırlatın.

İletişim Kanalı ve Ulaşılabilirlik

İlan edilen temsilcinin iletişim bilgileri (telefon, e-posta veya çalışma ofisi bilgisi), çalışanların ihtiyaç duydukları her an ulaşabilecekleri şekilde açık tutulmalıdır. İşveren, temsilcinin görevini yerine getirebilmesi için gerekli olan iletişim altyapısını sağlamakla yükümlüdür.

Bu kanalın aktif kullanımı, işyerindeki güvenlik açıklarının hızla tespit edilmesine yardımcı olur. Temsilciye ulaşamayan çalışan, güvenlik sorunlarını çözümsüz bırakabilir veya ihmal edebilir.

İletişim kanallarının güncel tutulması ve temsilcinin bu kanallar üzerinden gelen bildirimleri kayıt altına alması, yasal süreçlerin yönetilmesinde önemlidir. İşveren, bu iletişim sürecini aksatacak engeller oluşturmamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 180

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İletişim kanallarının erişilebilirliğini tartışın.
- Kritik nokta: Temsilciye ulaşım engellenemez, bu bir yasal haktır.
- Ek bilgi: İletişim kanallarının sadece acil durumlarda değil, önleyici faaliyetlerde de kullanılmasını teşvik edin.

Temsilci Bilgilerini Güncel Tutma

Çalışan temsilcisi değişikliği olması durumunda, yeni seçilen temsilcinin bilgileri derhal güncellenerek işyerinde yeniden ilan edilmelidir. Eski temsilcinin bilgilerinin panolarda kalması, çalışanlar arasında kafa karışıklığına ve iletişimin kopmasına neden olabilir.

Bilgilerin güncel tutulması, 6331 sayılı Kanun kapsamındaki temsilcilik sürecinin sürekliliğini ve etkinliğini korumak için şarttır. İşveren, bu güncellemelerin takibini yapmakla ve gerekli duyuruları zamanında gerçekleştirmekle sorumludur.

Güncel olmayan bilgiler, İSG denetimlerinde uygunsuzluk olarak kaydedilebilir. Bu nedenle, her değişiklik sonrası duyuru panoları ve dijital kanallar hızla revize edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bilgilerin güncel olmamasının yarattığı riskleri anlatın.
- Kritik nokta: Denetimlerdeki uygunsuzluk riskine değinin.
- Ek bilgi: Güncelleme sürecini bir rutin haline getirmek kurumsal bir başarıdır.

Temsilcinin Görevini Engellememe Yükümlülüğü

İşveren, çalışan temsilcisinin yasal görevlerini yerine getirmesini engelleyecek hiçbir eylemde bulunmamalı ve temsilcinin çalışma özgürlüğünü kısıtlamamalıdır (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).

Temsilcinin, İSG süreçlerine katılımı ve işyeri gezileri gibi yasal haklarını kullanması işveren tarafından zorlaştırılmamalı, aksine bu faaliyetlerin yürütülmesi için gerekli imkanlar sağlanmalıdır.

İşverenin temsilciye karşı engelleyici bir tavır sergilemesi, İSG mevzuatına aykırılık teşkil eder ve idari yaptırımlara konu olabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 182

- Eğitimci Notu:
- Başlarken, temsilcinin yasal koruma altında olduğunu belirtin. İşverenin engelleyici tavrının yasal sonuçlarını vurgulayın. Temsilcinin görevini yapmasının işverenin de yasal sorumluluğu olduğunu anlatın.

Baskı ve Ayrımcılık Yasağı

Çalışan temsilcisi, görevini yürüttüğü için işyerinde herhangi bir baskıya, ayrımcılığa veya olumsuz işleme maruz bırakılamaz; bu durum yasal güvence altındadır.

İşveren, temsilcinin görevini yapmasından dolayı iş akdini feshedemez, çalışma koşullarını tek taraflı olarak kötüleştiremez veya temsilciyi cezalandırıcı görev değişikliklerine zorlayamaz.

Bu kurallar, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında temsilciye sağlanan özel yasal güvencelerden biridir ve temsilcinin bağımsızlığını korumayı amaçlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 183

- Eğitimci Notu:
- Temsilcinin üzerindeki baskının iş güvenliği kültürünü nasıl zayıflatıldığını anlatın. Ayrımcılığın yasal yaptırımlarını hatırlatın. Temsilcinin korkusuzca görev yapmasının önemini vurgulayın.

Erişim ve İletişim Serbestisi

Temsilciler, işyerindeki tüm bölümlere, gerekli güvenlik önlemleri dahilinde erişim sağlayabilmeli ve çalışanlarla doğrudan iletişim kurabilmelidir (İlgili İSG Mevzuatı).

İşveren, temsilcinin işyeri içinde bilgi toplama, çalışanların İSG ile ilgili şikayetlerini dinleme ve gözlem yapma süreçlerini kolaylaştırmakla yükümlüdür.

İletişim serbestisi, iş sağlığı süreçlerinin şeffaf yürütülmesi ve risklerin zamanında tespiti için şarttır; bu süreçte temsilcinin çalışanlarla görüşmesi engellenmemelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 184

- Eğitimci Notu:
- İletişimin önündeki fiziksel ve organizasyonel engelleri kaldırın. Çalışanların temsilciye ulaşabilir olmasının kaza önlemedeki önemini vurgulayın. Bilgi akışının şeffaflığına değinin.

Görev İçin Süre Tanıma ve Olanaklar

İşveren, temsilcinin görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli olan çalışma süresini ve uygun olanakları sağlamakla yükümlüdür.

Bu süreler, işçinin yasal çalışma süresinden sayılır ve temsilcinin görevini yapması nedeniyle herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz veya mesai kaybı oluşturulamaz.

Temsilcinin İSG çalışmalarına ayırdığı zaman, işin aksamaması gözetilerek işverenle koordineli bir şekilde planlanmalı ve temsilciye bu konuda gerekli esneklik tanınmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 185

- Eğitimci Notu:
- Zaman yönetimi ve planlamanın öneminden bahsedin. Görevin işin bir parçası olduğunu vurgulayın. İşveren ve temsilci arasındaki işbirliğinin bu noktadaki kritik rolüne değinin.

İyi Niyet ve İşbirliği Prensipleri

Çalışan temsilcisi ve işveren, görevlerini yerine getirirken karşılıklı iyi niyet, dürüstlük ve işbirliği ilkeleri çerçevesinde hareket etmelidir.

İSG süreçlerinin başarısı, tarafların çatışmacı değil, çözüm odaklı bir yaklaşım benimsemesine ve ortak paydada buluşmasına bağlıdır.

İyi niyet çerçevesindeki bu işbirliği, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun temel amaçlarından olan güvenli çalışma ortamının tesisi için kritik öneme sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 186

- Eğitimci Notu:
- İşbirliğinin verimliliğe katkısını açıklayın. Çözüm odaklı iletişimin kaza önlemedeki rolünü belirtin. Temsilcinin işverenle sürekli iletişim halinde olmasının gerekliliğini hatırlatın.

Gerekli İmkanların Sağlanması: Yer, Bilgi ve Süre

- İşveren, çalışan temsilcisine görevini yerine getirebilmesi için gerekli olan çalışma yerini, haberleşme imkanlarını ve ihtiyacı olan bilgiye erişim kanallarını sağlamakla yükümlüdür (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).
- Temsilcinin görevlerini yerine getirmesi için ihtiyaç duyduğu makul süre, çalışma saatleri içerisinde belirlenmeli ve bu sürede temsilci görevinden alıkonulmamalıdır; bu süreler çalışma süresinden sayılır.
- İşyerindeki İSG çalışmalarına katılımı için gerekli olan zamanın planlanması, işin aksatılmaması prensibiyle işveren ve temsilci arasında koordineli bir şekilde yürütülmelidir.
- Sağlanan imkanların verimli kullanılması, temsilcinin görevini bağımsız ve tarafsız bir şekilde yerine getirebilmesi adına temel yasal gerekliliktir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 187

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin görevini yaparken ihtiyaç duyacağı temel unsurları listeleyin.
- Gerçek örnek: Bir temsilcinin toplantı odası veya bilgisayar gibi temel ihtiyaçlarının karşılanmasının önemini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Temsilcinin görev süresi nasıl planlanmalıdır?

Görev İçin Sağlanan Kolaylıklar

- Çalışan temsilcisi, görevini yerine getirirken işyerindeki diğer çalışanlarla iletişim kurabilmeli ve bu süreçte işveren tarafından herhangi bir baskıya maruz kalmamalıdır (İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ).
- İşveren, temsilcinin görevleri nedeniyle uğrayabileceği olası mağduriyetleri önlemek için gerekli idari tedbirleri almalı ve temsilcinin yasal haklarını korumalıdır.
- Temsilcinin görevini icra ederken işyerinin genel düzenine uyum sağlaması beklenir; ancak bu uyum, temsilcinin bağımsız eleştiri ve görüş bildirme hakkını engellememelidir.
- Görev süresi boyunca temsilciye sağlanan kolaylıklar, yalnızca temsilcinin şahsına değil, temsil ettiği çalışanların güvenliğine hizmet etmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 188

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin görevini yaparken karşılaştığı zorlukları tanımlayın.
- Gerçek örnek: Temsilcinin çalışanlarla görüşme yaparken üretim hattının durmaması için nasıl planlama yapılabileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşverenin baskı yapması durumunda izlenecek yasal yollar nelerdir?

Bilgiye Erişim Desteği

- İşveren, alışan temsilcisine işyerindeki risk değerlendirmesi raporları, kaza kayıtları ve meslek hastalıklarına ilişkin verileri şeffaf bir şekilde sunmakla ykmldr (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).
- Temsilci, işyerindeki İSG uygulamalarına dair teknik dokümanlara, ölçüm sonuçlarına ve denetim raporlarına ihtiyaç duyduğunda kolaylıkla erişebilmelidir.
- Bilgiye erişim desteği, temsilcinin sadece sorunları tespit etmesini değil, aynı zamanda çözüm nerileri geliştirebilmesi için gerekli olan teknik altyapıyı da kapsar.
- Verilen bilgilerin gizliliği ve güvenliği, temsilcinin etik sorumluluğundadır; temsilci kendisine sağlanan verileri sadece İSG amaçlı kullanmalıdır.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 189

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Bilgiye erişimin temsilci için neden hayati olduğunu açıklayın.
- Gerçek rnek: Risk değerlendirme raporunun temsilci ile paylaşılmasının kazaları önlemedeki etkisi.
- İnteraktif soru: Hangi tür belgeler temsilci ile paylaşılmalıdır?

Kaynak ve Lojistik Destek

- Çalışan temsilcisinin görevini yerine getirmesi için ihtiyaç duyduğu fiziksel kaynaklar, kırtasiye malzemeleri ve lojistik destek işveren tarafından karşılanmalıdır.
- Özellikle eğitim toplantıları veya bilgilendirme faaliyetleri için temsilciye uygun mekan ve gerekli teknik donanım (sunum cihazları, dokümantasyon imkanları) temin edilmelidir.
- Kaynakların kullanımı, işyerinin büyüklüğü ve temsilci sayısına göre makul bir çerçevede planlanmalı ve temsilcinin talepleri objektif kriterlerle değerlendirilmelidir.
- İşveren, temsilcinin görevini yaparken ihtiyaç duyacağı dış kaynaklı bilgilere veya uzman görüşlerine ulaşması noktasında da destekleyici bir rol üstlenmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 190

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin ihtiyacı olan fiziksel kaynaklara odaklanın.
- Gerçek örnek: Bir eğitim toplantısı için ihtiyaç duyulan teknik imkanlar.
- İnteraktif soru: Kaynakların yetersizliği durumunda ne yapılmalıdır?

İşveren ve Temsilci Arasında İşbirliği

- Çalışan temsilcisi ile işveren arasında kurulan işbirliği, işyerindeki güvenlik kültürünün gelişiminde kilit öneme sahiptir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).
- İşveren, temsilcinin öneri ve görüşlerini düzenli aralıklarla dinlemeli ve bu görüşlerin İSG politikalarına yansıtılması için mekanizmalar oluşturmalıdır.
- İşbirliği süreci, çatışma yerine çözüm odaklı bir yaklaşımla yürütülmeli ve temsilcinin tespit ettiği riskler ivedilikle ele alınmalıdır.
- Karşılıklı güven ve şeffaflık, işverenin temsilciye sağladığı imkanların verimliliğini doğrudan artırır; bu durum iş kazalarının azaltılmasında en önemli etkidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 191

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşbirliğinin İSG kültüründeki rolünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: Düzenli yapılan İSG toplantılarının kazaları nasıl azalttığı.
- İnteraktif soru: İşbirliğini güçlendirmek için ne gibi yöntemler izlenebilir?

İdari Para Cezası Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 20 uyarınca işverenler çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür; bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi Madde 26 kapsamında idari para cezasına yol açar.

İdari para cezası, işverenin yasal sorumluluklarını ihmal etmesi neticesinde ortaya çıkan bir yaptırımdır ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenir.

İşverenler, yasal temsilci atama sürecini tamamlamadıkları her durumda, ilgili mevzuata aykırı hareket ettikleri gerekçesiyle tespit edilen tutarda cezai işlemle karşılaşır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yasal temsilci atanmanın bir tercih değil, 6331 sayılı Kanun gereği zorunluluk olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: İdari para cezasının her bir eksiklik için ayrı ayrı düzenlenebileceğini belirtin.
- Ek bilgi: Bakanlık denetimlerinde bu konunun ilk sorgulanan evraklar arasında olduğunu hatırlatın.

Yeniden Değerleme ve Güncelleme

6331 sayılı Kanun kapsamında uygulanan idari para cezaları, her yıl yeniden değerlendirilme oranına göre güncellenerek işverenlere tebliğ edilmektedir.

Bu düzenli güncelleme, cezaların caydırıcılığını korumak ve enflasyon karşısında değer kaybetmesini önlemek amacıyla yasal mevzuatta yer alan bir mekanizmadır.

İşverenlerin güncel ceza miktarlarını yakından takip etmesi, olası mali riskleri önlemek adına kritik öneme sahiptir; resmi gazetede yayımlanan değişiklikler anlık olarak yürürlüğe girer.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Cezaların sabit olmadığını, yıllık oranlarla güncellendiğini anlatın.
- Kritik nokta: Güncel tutarları takip etmenin mali planlama için önemli olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: Geçtiğimiz yıl idari para cezalarındaki değişim hakkında bilginiz var mı?

Temsilci Belirleme Kriterleri

6331 sayılı Kanun Madde 20 ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ uyarınca, çalışan temsilcisi sayısı işyerindeki toplam çalışan sayısına göre belirlenen aralıklarda seçilmelidir.

İşveren, temsilci seçim sürecini demokratik yollarla organize etmek ve temsilcilerin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli zamanı ve imkanı tanımakla yükümlüdür.

Seçim sürecinin ihmal edilmesi veya usulüne uygun yapılmaması, görevlendirme yapılmamış gibi değerlendirilerek idari para cezası uygulanmasına sebebiyet verebilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 194

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilci sayısının çalışan sayısına göre nasıl değiştiğini açıklayın.
- Kritik nokta: Temsilci seçiminin şeffaf ve demokratik olması gerektiğini hatırlatın.
- Gerçek örnek: Eksik temsilci sayısı ile yapılan denetimlerdeki yasal riskleri anlatın.

Cezaların Caydırıcılık Amacı

İdari para cezalarının temel amacı, işverenleri İSG mevzuatına uyum sağlamaya teşvik etmek ve işyerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturmaktır.

Cezalar, sadece mali bir yük değil, aynı zamanda işyerinde güvenlik kültürünün yerleşmesi için gerekli olan yasal bir baskı unsuru olarak işlev görür.

İşverenlerin yasal sorumluluklarını yerine getirmemesi, para cezası dışında iş kazası durumunda hukuki ve cezai açıdan daha ağır sorumluluklara yol açabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Cezaların birer ceza değil, koruyucu bir önlem olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: İSG kültürünün cezalarla değil, bilinçle oluşması gerektiğini belirtin.
- Ek bilgi: İSG sorumluluğunun işveren için kusursuz sorumluluk ilkesiyle ilişkisini hatırlatın.

İtiraz Yolu ve Süreçler

İdari para cezalarına karşı, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uyarınca sulh ceza mahkemelerine yasal süre içinde itiraz etme hakkı bulunmaktadır.

İtiraz süreci, cezanın tebliğinden itibaren yasal süre içinde yapılmalı ve gerekli belgelerle birlikte ilgili mahkemeye başvurulmalıdır.

İtirazın yapılması cezanın ödenmesini doğrudan durdurmadiğı için, işverenlerin yasal bildirimleri ve ödeme süreçlerini dikkatle yönetmeleri gerekmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İtiraz hakkının yasal bir hak olduğunu hatırlatın.
- Kritik nokta: İtiraz sürecinde yasal sürelerin çok kritik olduğunu vurgulayın.
- Ek bilgi: Hukuki destek almanın süreci nasıl kolaylaştıracağını belirtin.

Aykırılığın Devamı Halinde İdari Para Cezaları

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ hükümleri uyarınca, tespit edilen aykırılıkların giderilmesi için işverene tanınan süre sonunda eksikliklerin devam etmesi idari para cezası gerektirir.

İdari para cezaları, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında belirlenen esaslar çerçevesinde, her bir aykırılık ve ihlal edilen yükümlülük türüne göre ayrı ayrı değerlendirilerek uygulanmaktadır.

İşverenin çalışan temsilcisi seçimi süreçlerine müdahale etmesi veya temsilcinin görevini yapmasını engellemesi gibi aykırılıklar, denetimlerde tespit edildiğinde yasal süreçler başlatılmaktadır.

Süregelen ihlallerde, sadece ilk tespit anındaki cezai yaptırım değil, aykırılığın giderilmediği her geçen gün için ek sorumluluklar doğabileceği hususu işveren tarafından dikkate alınmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 197

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İdari para cezalarının caydırıcılık özelliğini vurgulayın.
- Kritik nokta: Mevzuata uyumun sadece ceza korkusuyla değil, iş güvenliği kültürüyle olması gerektiğini belirtin.
- Ek bilgi: 6331 sayılı Kanun'un genel idari yaptırım çerçevesine atıfta bulunun.

Süregelen İhlaller ve Yasal Sorumluluklar

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ kapsamında, çalışan temsilcisinin seçilmemesi veya görevini yapmasının engellenmesi gibi durumlar süregelen ihlal olarak tanımlanır.

Süregelen ihlaller, denetimlerde tespit edildiğinde işverene tebliğ edilen düzeltme süreleri işletilir; bu sürelerin aşılması durumunda idari para cezası tutarları artan oranlarda uygulanabilir.

İşveren, çalışan temsilcisinin görevini yerine getirmesi için gerekli olan zamanı ve ortamı sağlamakla yükümlüdür; bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi yasal bir ihlal teşkil eder.

Çalışan temsilcisinin görevini yaparken maruz kaldığı kısıtlamalar, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde işverenin sorumluluğunda olan bir hukuki aykırılık olarak değerlendirilmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Gerçek örnek: Geçmişte temsilci seçimini engelleyen işyerlerinde karşılaşılan yasal süreçlerden bahsedin.
- Kritik nokta: Süregelen ihlalin işverene olan maliyetini açıklayın.
- İnteraktif soru: Temsilcinin görevini yapmasının önündeki engeller neler olabilir?

Denetimlerde Tespit ve Belgelendirme Süreçleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde, çalışan temsilcisinin seçilmediği veya seçilen temsilcinin faaliyetlerine engel olunduğu tespit edilirse tutanak düzenlenir.

Düzenlenen tutanaklarda, aykırılığın niteliği, süresi ve işverenin yükümlülükleri açıkça belirtilerek, eksikliklerin giderilmesi için yasal bir süre tanımlanır.

Denetim sırasında sunulan belgelerin güncel ve mevzuata uygun olması, işverenin sorumluluğunu kanıtlaması açısından kritiktir; eksik belge veya tutarsız kayıtlar aykırılık olarak değerlendirilebilir.

Denetim sonuçları ve tespit edilen aykırılıklar, İSG mevzuatına göre işverenin sorumluluk sahasında yer almakta olup, resmi yazışmalarla kayıt altına alınmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Kritik nokta: Denetim esnasında şeffaf ve doğru bilgi vermenin önemi.
- Ek bilgi: Müfettişin tutanak düzenleme yetkisi ve yasal dayanağı.
- Başlarken: Denetimlerin bir ceza değil, iyileştirme süreci olduğunu vurgulayın.

Aykırılıkları Giderme ve İyileştirme Yükümlülüğü

Tespit edilen aykırılıkların giderilmesi, sadece idari para cezasından kaçınmak için değil, işyerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için işverenin asli görevidir.

İşveren, denetim sonrası kendisine verilen süre içerisinde çalışan temsilcisi ile ilgili eksiklikleri tamamlamalı ve gerekli bildirimleri ilgili makamlara ulaştırmalıdır.

Eksikliklerin giderildiğine dair kanıtlar, işveren tarafından dosyalanmalı ve olası tekrar denetimler için hazır tutulmalıdır; bu durum yasal koruma sağlar.

İlgili İSG mevzuatı gereği, aykırılıkları giderme sürecinde çalışan temsilcisinin görüşlerinin alınması ve sürecin şeffaf yürütülmesi, işyerindeki güvenlik kültürünü güçlendiren bir faktördür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 200

- Eğitimci Notu:
- Kritik nokta: İyileştirme sürecinin çalışan temsilcisi ile koordineli yapılması.
- Gerçek örnek: Hızlıca giderilen eksikliklerin iş kazalarını önlemedeki rolü.
- İnteraktif soru: Eksiklikleri gidermek için işyeri içinde hangi departmanlar işbirliği yapmalıdır?

Kayıt Tutma ve Yasal Bildirimler

Çalışan temsilcisi seçim süreçlerine dair tüm tutanaklar, seçim sonuçları ve temsilcinin görev tanımına dair belgeler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca arşivlenmelidir.

Kayıtların eksiksiz tutulması, denetimlerde ispat yükümlülüğünü işverenden alıp belgelere dayandırarak, yasal süreçlerin daha hızlı sonuçlanmasına yardımcı olur.

Herhangi bir aykırılık nedeniyle kesilen cezaların ödenmesi veya itiraz süreçleri, hukuki çerçevede takip edilmeli ve ilgili kayıtlar dosyada muhafaza edilmelidir.

Çalışan temsilcisi ile ilgili kayıtların güncelliği, işyerindeki İSG yönetim sisteminin bir parçası olarak denetimlerde öncelikli incelenen konular arasındadır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Kritik nokta: Belgelerin düzenli arşivlenmesinin önemi.
- Ek bilgi: İtiraz süreçleri ve hukuki destek alma gerekliliği.
- Kapanış: Kayıtların düzenli tutulmasının işverenin hukuki kalkını olduğu vurgulanmalı.

Özet ve Kapanış

Eğitimde Ele Alınan Konular:

- Bu eğitimde Çalışan Temsilcisi Yönetmeliği konusunun temel kavramlarını ve uygulamalarını öğrendik.
- Yasal mevzuat, sorumluluklar ve yaptırımlar hakkında bilgi edindik.
- İşyerinde uygulanması gereken önlemler ve dikkat edilmesi gereken noktalar ele alındı.

Hatırlatmalar:

- İş sağlığı ve güvenliği herkesin sorumluluğudur.
- Gördüğünüz tehlikeleri bildirin, öneri ve görüşlerinizi paylaşın.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimin özetini yapın ve katılımcıların sorularını yanıtlayın.



İSG Eğitimini Uçtan Uca Riskmatik ile Yönet



AI ile mevzuata uygun eğitim sunumu + ölçme formlarını dakikalar içinde üret



Online İSG eğitimi düzenle, çalışana ata, uzaktan takip et, sertifikala



Ücretsiz başla → riskmatik.com

İş güvenliğinin dijital atölyesi