



# Temel İSG Eğitimi

İSG Eğitim Sunumu · Riskmatik ile üretildi

**riskmatik.com**

*İş güvenliğinin dijital atölyesi*

# İçindekiler

- Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler (6 konu)
- Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları (5 konu)
- İşyeri temizliği ve düzeni (4 konu)
- İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar (4 konu)



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 1

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

# 6331 Sayılı Kanunun Amacı ve Güvenlik Kültürü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun temel amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.

Kanun, kaza olduktan sonra müdahale eden reaktif yaklaşımdan, kazayı oluşmadan önce engelleyen proaktif ve önleyici bir güvenlik kültürüne geçişi hedefler; bu yaklaşım çalışanların yaşam kalitesini artırır.

Önleyici güvenlik kültürü, işyerinde risklerin kaynağında yok edilmesini esas alarak, iş kazası ve meslek hastalığı oranlarını minimize etmeyi amaçlayan bir yönetim anlayışdır ve bu süreçte tüm paydaşların aktif katılımı şarttır.

Kanun, her ne kadar yasal bir zorunluluk getirirse de, nihai hedef çalışanların sağlıklı bir ortamda üretim yapmasını sağlamak ve işin verimliliğini sürdürülebilir bir şekilde artırmaktır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 2

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kanunun sadece bir ceza aracı olmadığını, bir kültür değişimi olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Geçmişte kaza sonrası yapılan müdahaleler ile günümüzdeki risk değerlendirmesi farkını anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce bir işyerinde güvenlik kültürü nasıl oluşur?

# Kanunun Kapsamı ve İstisnalar

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara uygulanır.

Kanun, istisnai durumlar hariç olmak üzere, faaliyet konularına bakılmaksızın tüm işyerlerini kapsar; bu sayede işyerindeki çalışan sayısı veya tehlike sınıfı fark etmeksizin temel İSG kuralları geçerlidir.

Kanun dışında kalan istisnai alanlar; fabrika, bakım merkezi, dikimevi gibi işyerleri hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, emniyet hizmetleri ve afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerini kapsamamaktadır.

Ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeyen kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar da kanun kapsamı dışında tutulmuştur; ancak bu gruplar dışındaki tüm işyerleri kanun hükümlerine tam uyum sağlamak zorundadır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 3

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kanunun evrenselliğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir stajyerin de çalışan sayıldığını ve aynı koruma altında olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Kendi çalışma alanınızın kapsamda olup olmadığını tartışın.

# Temel İSG Tanımları

Çalışan, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişidir; işveren ise çalışanı istihdam eden gerçek veya tüzel kişidir.

İşyeri, mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan yerlerdir.

İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir; İSG uzmanı ise teknik elemanlardan oluşan uzman kadrodur.

İşveren vekili, işveren adına hareket eden ve işin bütününe yönetiminde görev alan kişidir; bu kişiler işverenin İSG ile ilgili sorumluluklarını paylaşır ve işyerinde yasal düzenlemelerin uygulayıcısıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 4

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tanımların hukuki sorumluluklar için temel olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: İşveren vekilinin yetkilerini açıklayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki İSG profesyonellerini tanıyor musunuz?

# Önleme İlkeleri Hiyerarşisi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'ne göre, risklerin kontrolünde belirli bir hiyerarşi takip edilmelidir.

Öncelikle risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek ve riskleri kaynağında yok etmek temel ilkedir; bu, en etkili koruma yöntemidir.

Toplu koruma önlemleri, kişisel koruma önlemlerine göre her zaman önceliklidir; makine koruyucuları veya havalandırma sistemleri gibi toplu önlemler, tüm



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kontrol hiyerarşisinin önemini anlatın.
- Gerçek örnek: Bir gürültü kaynağını yalıtmanın (toplu), kulaklık takmaktan (kişisel) daha etkili olduğunu örnekleyin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde uygulanan toplu koruma yöntemleri nelerdir?

# İşverenin Genel Yükümlölükleri

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür; bu, işverenin gözetme borcu kapsamındadır ve işyerinde İSG tedbirlerinin alınması, organizasyonu ve finansmanını içerir.

Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması işverenin temel sorumluluğudur.

İşveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlüdür; bu denetim süreklilik arz etmelidir.

İşveren, işyerinde meydana gelebilecek acil durumları önceden kestirmeli, bunlara karşı hazırlıklı olmalı, gerekli tatbikatları yaptırmalı ve acil durum planlarını güncel tutmalıdır (6331 sayılı Kanun).



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 6

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin sorumluluğunun devredilemez olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: İşverenin bütçe ayırmasının yasal bir zorunluluk olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşvereninizden beklentileriniz nelerdir?

# Çalışanın Yükümlülük ve Katılım İlkesi

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve talimatlar doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden etkilenen diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

Çalışanlar, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç ve tehlikeli maddeleri kurallara uygun şekilde kullanmalı, koruyucu donanımları doğru takmalı ve bunları keyfi olarak değiştirmemelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışanın İSG'nin öznesi olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bir ramak kala olayı bildirimin hayat kurtarabileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: Tehlikeli bir durum görseniz ilk kime bildirirsiniz?

# Risk Değerlendirmesi Zorunluluğu

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'ne göre, işveren işyerinde risk değerlendirmesi yaptırmakla yükümlüdür; bu süreç, işyerinin İSG yönetiminin omurgasını oluşturur.

Risk değerlendirmesi; tehlikelerin tanımlanması, risklerin belirlenmesi ve derecelendirilmesi, kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması ve uygulamaların takibi adımlarından oluşan sistematik bir süreçtir.

Risk değerlendirmesi, işyerinde meydana gelen değişiklikler, yeni bir makine alımı veya kaza yaşanması gibi durumlarda, kanunda belirtilen sürelerle veya acil durumlarda güncellenmelidir.

İşveren, risk değerlendirmesialışmalarınaalışanların katılımını sağlamalı, İSG uzmanı ve işyeri hekiminden destek almalı ve sonuçları yazılı kayıt altına almalıdır.



## KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 8

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Risk değerlendirmesinin bir kağıt işi değil, bir güvenlik aracı olduğunu belirtin.
- Gerçek rnek: Risk değerlendirmesi yapılmayan bir işyerindeki kaos ortamını anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde risk değerlendirmesi yapıldığını biliyor musunuz?

# İdari ve Cezai Yaptırım Mantığı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İSG kurallarına uyulmaması durumunda idari para cezaları ve bazı durumlarda adli yaptırımlar içeren güçlü bir denetim mekanizmasına sahiptir.

İdari para cezaları, işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi, risk değerlendirmesi yapmaması veya çalışanların eğitimlerini ihmal etmesi gibi durumlarda Bakanlık müfettişleri tarafından uygulanır.

Cezaların temel amacı, işvereni mali olarak zorlamak değil, işyerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasını teşvik etmek ve yasal standartlara uyumu zorunlu kılmaktır.

İş kazası veya meslek hastalığı durumunda, işverenin sorumluluğu sadece idari cezalarla sınırlı kalmayıp, tazminat davaları ve ceza hukuku çerçevesinde hapis cezalarına kadar uzanabilmektedir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 9

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Cezaların caydırıcı bir amaç taşıdığını anlatın.
- Gerçek örnek: Yasal uyumsuzluğun bir işletmeyi nasıl riske attığını vurgulayın.
- İnteraktif soru: Sizce ceza mı daha etkili, eğitim mi?

# İşverenin Gözetme Borcu ve İSG

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunu temel bir yükümlülük olarak tanımlar. Bu borç, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin eksiksiz alınmasını ve işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğünün korunmasını zorunlu kılar.

İSG önlemlerinin alınmaması, işverenin gözetme borcuna aykırı davranması anlamına gelir ve yasal sorumluluk doğurur. İşveren, işyerinde meydana gelebilecek riskleri önceden öngörmeli ve gerekli tüm teknik tedbirleri alarak güvenli bir çalışma ortamı tesis etmelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 10

- Eğitmen Notu: İşverenin gözetme borcunun sadece yasal bir yükümlülük değil, aynı zamanda işçinin yaşam hakkını koruma sorumluluğu olduğunu vurgulayın. İş kazası durumunda bu borcun ihlalinin hukuki sonuçlarını hatırlatın.

# Çalışma Süreleri, Yorgunluk ve Kaza Riski

4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Aşırı yorgunluk, dikkat kaybına yol açarak iş kazası riskini doğrudan artırır; bu nedenle çalışma sürelerine uyum, teknik bir güvenlik tedbiri olarak kabul edilir.

Çalışma sürelerinin aşılması, sadece idari bir ihlal değil, aynı zamanda işçinin fiziksel dayanıklılığını zorlayarak meslek hastalığına davetiye çıkaran bir risk faktörüdür. Dinlenme sürelerinin ihlali, özellikle ağır sanayi ve dikkat gerektiren operasyonlarda kaza olasılığını ciddi oranda yükseltir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 11

- Eğitmen Notu: Yorgunluğun iş kazaları üzerindeki etkisini anlatın. Çalışma sürelerine uyumun neden sadece yasal bir sınır değil, bir İSG önlemi olduğunu tartışın.

# Fazla Çalışma Sınırları ve Sağlık Etkileri

Fazla çalışma, İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği ile yıllık 270 saatle sınırlandırılmıştır. Sağlık durumu elverişli olmayan veya özel risk grubundaki çalışanlara fazla mesai yaptırılamaz; bu durum iş güvenliği açısından kritik bir kısıtlamadır.

Fazla mesai, işçinin biyolojik ritmini bozarak uyku düzenini etkiler ve iş güvenliği kurallarının ihmal edilmesine sebep olabilecek düzeyde stres yaratır. İşveren, fazla mesai planlamasında çalışanların sağlık gözetimini dikkate almalı ve yasal sınırları aşmamalıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 12

- Eğitmen Notu: Fazla çalışma sınırlarının neden 270 saatle kısıtlandığını açıklayın. Özellikle sağlık raporu olan kişilerin fazla mesaiye zorlanmasının hukuki ve güvenlik risklerine değinin.

# Yıllık İzinler ve İSG İlişkisi

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği kapsamında verilen dinlenme süreleri, işçinin fiziksel ve zihinsel olarak yenilenmesini sağlar. Yeterli dinlenmeyen çalışanlarda konsantrasyon düşüklüğü ve karar verme yetisinde azalma görülür, bu da özellikle ağır makine operasyonlarında kazalara zemin hazırlar.

İzinlerin düzenli kullanımı, işyerinde uzun vadeli verimliliği artırırken, işçinin sağlık gözetimi süreçlerini de destekleyen bir önleyici mekanizma görevi görür. İşveren, yıllık izinlerin kullanılmasını teşvik ederek çalışan sağlığını korumakla yükümlüdür.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu: İzin kullanmamanın işçinin psikolojik durumu üzerindeki etkilerini tartışın. Yıllık izinlerin bir İSG önlemi olarak görülmesi gerektiğini vurgulayın.

# Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışma Kuralları

6331 sayılı İSG Kanunu ve ilgili yönetmelikler, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak personelin özel sağlık raporu almasını zorunlu tutar. Bu işlerde çalışacakların fiziksel kapasitelerinin işin gerekliliklerine uygunluğu periyodik olarak kontrol edilmelidir; aksi takdirde iş kazası ihtimali ciddi oranda artar.

Ağır işlerde çalışanlar için özel eğitimler ve işe uygunluk testleri, yasal bir yükümlölük olduğu kadar işyeri güvenliği



## KONUşMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu: Ağır işlerdeki sağlık raporlarının neden hayati olduğunu anlatın. İşe uygun olmayan bir personelin ağır işte çalıştırılmasının sonuçlarını tartışın.

# Kadın, Genç ve Çocuk Çalışanların Koruması

4857 sayılı İş Kanunu, kadın, genç ve çocuk çalışanların fiziksel gelişimlerine uygun olmayan ortamlarda çalıştırılmasını yasaklamıştır. Özellikle gece çalışması, ağır kaldırma ve tehlikeli kimyasallarla çalışma konusunda bu gruplara özel koruyucu hükümler getirilmiştir.

İşveren, genç ve çocuk işçilerin iş güvenliği eğitimlerini, onların kavrama düzeylerine ve deneyim eksikliklerine uygun olarak yapılandırmakla yükümlüdür. Bu koruyucu yaklaşımlar, iş kazalarını önlemede ve uzun vadeli meslek hastalıklarını engellemede hayati bir adımdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu: Özel risk gruplarının korunmasının yasal dayanaklarını ve İSG açısından önemini belirtin. Genç işçilerin deneyimsizliğini yönetmenin yollarını konuşun.

# İSG İhlali Nedeniyle Haklı Fesih

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca, İSG önlemlerinin alınmaması işçi için haklı (derhal) fesih sebebi oluşturabilir. İşçinin sağlığını veya yaşamını tehlikeye düşürecek şekilde İSG kurallarının ihlal edilmesi, işçi açısından iş sözleşmesini derhal sona erdirmeye hakkı doğurur.

Aynı şekilde, iş güvenliği talimatlarına ısrarla uymayan ve iş ortamını tehlikeye atan işçinin eylemi de aynı Kanunun 25. maddesi uyarınca işveren için haklı fesih gerekçesi olarak değerlendirilebilir. İSG kuralları, hem işçi hem de işveren için sözleşmenin temelini oluşturan güven unsurlarıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu: Haklı fesih maddelerinin İSG kapsamındaki önemini vurgulayın. İşçinin tehlikeli bir işi yapmaktan kaçınma hakkını (6331 Madde 13) hatırlatın.

# İşverenin Temel Yükümlülük Çerçevesi

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür; bu yükümlülük, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi ile gerekli araç ve gereçlerin sağlanmasını kapsar.
- İşveren, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz; tüm koruyucu donanım ve önlemlerin maliyeti tamamen işveren tarafından karşılanmalıdır.
- İşveren, işyerinde yürütülen faaliyetlerin niteliğine göre uygun iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu kurmalı, süreçleri izlemeli ve denetlemelidir; bu süreçlerde çalışanların katılımını sağlamak işverenin temel sorumluluğudur.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 17

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin sorumluluğunun sadece fiziksel önlem almak değil, bir yönetim sistemi kurmak olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Maliyetin çalışana yansıtılamayacağı hukuki bir zorunluluktur.
- İnteraktif soru: İşyerimizde bu sorumlulukları kimlerin takip ettiğini biliyor musunuz?

# Risk Değerlendirmesi: Süreç ve Uygulama

- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği gereği işveren, işyerinde var olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi ve risklerin kontrol altına alınması için risk değerlendirmesi yaptırmak zorundadır.
- Risk değerlendirmesi; tehlikelerin tanımlanması, risklerin belirlenmesi ve analiz edilmesi, kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon ve güncel tutulması olmak üzere beş temel aşamadan oluşur.
- İşveren, işyerinde meydana gelen iş kazaları, ramak kala olaylar veya işe yeni ekipman alımı gibi süreç değişikliklerinde risk değerlendirmesini derhal güncel tutmalıdır; bu, proaktif yaklaşımın temelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Risk değerlendirmesinin dinamik bir süreç olduğunu, sadece bir kez yapıp bırakılmayacağını anlatın.
- Kritik nokta: Değişiklik durumunda güncelleme zorunluluğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir makine değişikliğinin risk analizine etkisini tartışın.

# İSG Hizmetlerinin Organizasyonu

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği uyarınca işveren, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmekle veya ortak sağlık güvenlik birimlerinden hizmet almakla yükümlüdür.
- İşveren, görevlendirilen İSG profesyonellerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli çalışma ortamını, zamanı ve ihtiyaç duyulan teknik imkanları sağlamalıdır; bu kişilerin işveren üzerindeki tavsiye ve rehberlik yetkisi korunmalıdır.
- Küçük ölçekli ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işveren, gerekli eğitimi alması şartıyla iş güvenliği uzmanı görevini bizzat üstlenebilir; ancak bu durumda da yasal sorumluluklar devam eder.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 19

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG profesyonellerinin işverene rehberlik eden birer danışman olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: İSG uzmanının tavsiyelerinin işveren tarafından dikkate alınması gerektiğini belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerimizde görevli İSG uzmanı veya hekimin görevlerini nasıl yürüttüğünü biliyor musunuz?

# Çalışanların Bilgilendirilmesi

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işveren, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, alınması gereken tedbirler ve yasal haklar konusunda çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür.
- Bilgilendirme süreçleri; işe girişlerde, iş değişikliği durumlarında veya yeni bir teknoloji kullanımı öncesinde yazılı ve sözlü olarak mutlaka yapılmalıdır; bu süreçlerin kanıtlanabilir olması için kayıt tutulmalıdır.
- İşveren, özellikle işyerindeki acil durum prosedürleri ve tahliye planları hakkında tüm çalışanların eğitilmiş ve bilinçli olmasını sağlamalıdır; risk altındaki bölgeler net bir şekilde işaretlenmelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 20

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bilgilendirmenin bir hak olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Yazılı kayıt tutmanın önemi (eğitim tutanakları, imza listeleri).
- Gerçek örnek: Yeni bir işe başlayan çalışana yapılan oryantasyonun kapsamı.

# Eğitim Sağlama Yükümlülüğü

- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği işveren, çalışanların işe başlamadan önce temel İSG eğitimlerini almalarını sağlamakla yükümlüdür.
- Eğitimler; genel konular, sağlık konuları ve teknik konular olmak üzere üç ana başlıktan oluşur; çalışma süresi içerisinde verilen bu eğitimler, çalışan için herhangi bir maliyet oluşturmaz.
- İşveren, verilen eğitimlerin kalitesini ve anlaşılabilirliğini düzenli olarak ölçmeli ve belgelendirmelidir; eğitimler, işin niteliğine göre periyodik olarak tekrarlanmalı ve çalışanların katılımı zorunlu tutulmalıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 21

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimin bir zorunluluktan ziyade bir koruma kalkanı olduğunu anlatın.
- Kritik nokta: Eğitimlerin çalışma saati içinde verilmesi gerektiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: En son ne zaman bir İSG eğitimi aldınız ve içeriği hatırlıyor musunuz?

# Sağlık Gözetimi ve Tıbbi Tetkikler

- Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca işveren, çalışanların işin risklerine uygun sağlık gözetiminden geçmesini sağlamalıdır.
- İşveren; işe girişlerde, periyodik muayenelerde ve iş değişikliği durumlarında çalışanların sağlık durumlarını kayıt altına aldırmalı ve meslek hastalığı risklerini değerlendirmelidir; bu süreç işyeri hekimi gözetiminde yürütülür.
- Sağlık gözetimi sonuçları gizlilik ilkelerine uygun olarak saklanmalı ve sadece çalışanın işe uygunluğunu belirlemek amacıyla kullanılmalıdır; işveren, sağlık verilerinin korunmasından sorumludur.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık gözetiminin amacının çalışanı korumak olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Sağlık verilerinin gizliliği.
- Gerçek örnek: Gürültülü ortamda çalışan birinin periyodik işitme testi.

# Acil Durum Planı ve Organizasyon

- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik gereği işveren, yangın, patlama, doğal afet veya diğer acil durumlara karşı önceden bir acil durum planı hazırlamakla yükümlüdür.
- Acil durum ekipleri (söndürme, kurtarma, ilk yardım) belirlenmeli ve bu kişilere özel eğitimler verilmelidir; işveren, acil durum ekipmanlarının (yangın söndürme cihazı, ilkyardım çantası) erişilebilirliğini sağlamalıdır.
- İşveren, acil durum tatbikatlarını yılda en az bir defa (tüm tehlike sınıflarında) gerçekleştirmeli ve sonuçları analiz ederek planı güncellemelidir; acil durum planı ayrıca tehlike sınıfına göre en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir. Tüm çalışanlar toplanma alanlarını bilmelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 23

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Acil durumun planlanmazsa felakete dönüşebileceğini vurgulayın.
- Kritik nokta: Tatbikatların ciddiye alınması.
- İnteraktif soru: İşyerimizdeki acil durum toplanma alanının neresi olduğunu biliyor musunuz?

## 9 Temel Önleme İlkesinin Uygulanışı

- 6331 sayılı İSG Kanunu'na göre işveren, riskleri önlemek için dokuz temel ilkeyi uygulamalıdır: Riskleri önlemek, kaçınılmaz riskleri analiz etmek ve kaynağında yok etmektir.
- İşveren; işi kişiye göre uyarlamalı, teknik gelişmeleri takip etmeli, tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmeli ve toplu koruma önlemlerine kişisel korumadan öncelik vermelidir.
- İşveren, planlama ve uygulamada genel önleyici politikalar geliştirmeli ve çalışanlara uygun talimatlar vererek güvenli çalışma kültürünü yaygınlaştırmalıdır; bu ilkeler, tüm İSG yönetiminin temelini oluşturur.



### KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Önleme ilkelerinin bir hiyerarşi olduğunu anlatın (toplu koruma > kişisel koruma).
- Kritik nokta: İşçi çalışana değil, çalışanı işe göre uyarlamanın önemi.
- Ek bilgi: 6331 sayılı kanunun 5. maddesinde detaylı olarak listelenmiştir.

# Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği ve Uygulama Adımları

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, tüm işyerlerinde tehlikelerin tanımlanması ve risklerin belirlenmesini zorunlu kılar; bu süreç işverenin temel yükümlülüğüdür ve işin her aşamasında devamlılık arz eder.

Risk değerlendirme, tehlikeleri belirleme, riskleri analiz etme, kontrol tedbirlerini kararlaştırma, uygulama ve



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Risk değerlendirmesinin iş kazalarını önlemedeki en kritik adım olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Küçük bir atölyede bile risk analizi yapılması gerekliliğini hatırlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde en tehlikeli bulduğunuz alan neresidir?

# İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, işverenin işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüklerini, tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre detaylı şekilde belirlemektedir.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri, işyerinde rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi ve eğitim gibi temel görevleri yerine getirir; bu profesyonellerin sözleşmeleri İSG-KATİP üzerinden kaydedilmelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG uzmanı ve hekimin işverenle olan yasal ilişkisini açıklayın.
- Gerçek örnek: İSG-KATİP sisteminin önemine değinin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde İSG uzmanınızla ne sıklıkla görüşüyorsunuz?

# İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Yönetmeliği

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, tüm çalışanların işe başlamadan önce temel İSG eğitimlerini almasını ve bu eğitimlerin periyodik olarak tekrarlanmasını zorunlu kılar.

Eğitim konuları; genel, sağlık ve teknik başlıklar altında düzenlenmiş olup, işin özelliğine ve tehlike sınıfına göre özelleştirilmeli, çalışanların anlayacağı dilde ve somut örneklerle verilmelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimin yasal bir zorunluluk olduğunu ve ihmalinin ceza gerektirdiğini söyleyin.
- Gerçek örnek: İşe giriş eğitiminin önemini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Daha önce aldığınız eğitimlerde en çok aklınızda kalan neydi?

# İş Ekipmanlarının Kullanımında Güvenlik Şartları

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, kullanılan tüm makine ve araçların periyodik kontrollerinin yapılması, güvenli bir şekilde kurulması ve kullanılması esaslarını düzenler.

Ekipmanların periyodik kontrolleri, yönetmelikte belirtilen yetkili kişi ve kuruluşlar tarafından yapılmalı; kontrol raporları, ekipmanın ömrü boyunca işyerinde muhafaza



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Makine koruyucularının hayat kurtardığını anlatın.
- Gerçek örnek: Eksik makine koruyucusu nedeniyle yaşanan bir kaza senaryosu.
- İnteraktif soru: Kullanılan makine üzerinde koruyucu kapağı olmayan var mı?

# Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) Yönetmeliği

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, risklerin toplu koruma önlemleriyle önlenemediği durumlarda KKD kullanımının yasal bir zorunluluk olduğunu hükme bağlar.

İşveren, KKD'leri ücretsiz olarak temin etmekle, uygunluğunu kontrol etmekle ve çalışanlara nasıl kullanılacağını uygulamalı olarak öğretmekle yükümlüdür; KKD seçimi, yapılacak işin riskine göre yapılmalıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: KKD'nin son savunma hattı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Baretin düşen bir cisimden nasıl koruduğunu anlatın.
- İnteraktif soru: KKD kullanırken zorlandığınız bir durum oldu mu?

# Ekranlı Araçlar ve Elle Taşıma Yönetmelikleri

Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, bilgisayar başında çalışanlar için ergonomik oturma düzeni, ekran mesafesi ve düzenli molalar verilmesini zorunlu tutar.

Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği, yükün elle taşınması sırasında oluşabilecek bel ve sırt yaralanmalarını önlemek amacıyla, yükün ağırlığı, fiziksel özellikleri ve taşıma mesafesine göre önlem alınmasını gerektirir.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Masa başı çalışanların da risk altında olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bel fıtığı gibi meslek hastalıklarının önlenmesi.
- İnteraktif soru: Ekran başında uzun süre kaldığınızda hangi bölgeleriniz ağrıyor?

# Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, şantiye sahalarında yüksekte çalışma, kazı işleri, elektrik tesisatı ve makine kullanımı gibi yüksek riskli alanlar için özel güvenlik önlemlerini belirler.

İnşaat sahalarında güvenli çalışma platformları, iskeleler ve korkuluklar yönetmeliğe uygun olarak kurulmalı; yüksekte yapılan çalışmalarda yaşam hatları ve emniyet kemerleri kullanımı zorunludur.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İnşaat sektörünün en riskli sektör olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Yüksekten düşme vakalarının önlenmesi.
- İnteraktif soru: Şantiyede en çok korktuğunuz durum nedir?

# Haftalık Çalışma Süresi ve İSG İlişkisi

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği uyarınca haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir; bu sınırın aşılması, işçinin zihinsel ve fiziksel yorgunluğunu artırarak dikkat dağınıklığına yol açar.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverene çalışma ortamını güvenli hale getirme sorumluluğu yüklerken, çalışma sürelerinin dengelenmesi bu güvenliğin temel bir parçasıdır.

Uzun süreli çalışmalar, iş kazası riskini artıran önemli bir tehlike etmeni olarak kabul edilmekte ve çalışan sağlığının korunması için yasal sınırlar titizlikle uygulanmalıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yasal çalışma sürelerinin neden iş güvenliği ile doğrudan bağlantılı olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: 45 saat sınırının sadece bir yasal kural değil, bir biyolojik limit olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Çalışma süresi uzadığında hata yapma riskinin nasıl değiştiğini katılımcılara sorun.

# Fazla Çalışma Sınırları ve Yasal Kurallar

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği gereği, fazla çalışma süresi yıllık toplam 270 saati geçemez ve işçinin yazılı onayı alınmadan uygulanması yasaktır.

Fazla çalışma, sadece yoğun iş dönemlerinde geçici bir çözüm olmalı, sürekli bir çalışma düzeni haline getirilmemelidir; çünkü aşırı çalışma, işçinin biyolojik ritmini bozmaktadır.

İşveren, fazla çalışma yapan işçinin sağlık durumunu yakından takip etmeli ve yorgunluk kaynaklı oluşabilecek tehlikelere karşı gerekli idari önlemleri zamanında almalıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 270 saatlik yıllık sınırın önemini açıklayın.
- Gerçek örnek: Yazılı onay alınmadan yapılan fazla çalışmanın hukuki risklerini anlatın.
- Kritik nokta: Fazla çalışmanın iş kazası riski üzerindeki etkisini vurgulayın.

# Ara Dinlenmeleri ve Molaların Önemi

Ara dinlenmeleri, 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika, 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dâhil) süreli işlerde 30 dakika ve 7,5 saatten fazla süreli işlerde 60 dakika olarak uygulanır (4857 sayılı İş Kanunu md. 68).

Bu molalar, çalışanın kas ve zihinsel yorgunluğunu gidermesi için kritik bir öneme sahiptir; dinlenmiş bir çalışan, tehlikeleri daha erken fark eder ve daha güvenli çalışır.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Molaların sadece bir hak değil, bir İSG önlemi olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Ara dinlenmelerinin bölünemeyeceğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Molalarda yapılan fiziksel esneme hareketlerinin faydalarını tartışın.

# Gece Çalışması ve Sağlık Riskleri

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ve ilgili mevzuata göre gece çalışması, 20.00 ile 06.00 saatleri arasındaki dönemdir.

Gece çalışması, insan vücudunun sirkadiyen ritmini bozarak uyku bozuklukları, kronik yorgunluk ve dikkat dağınıklığı gibi sağlık sorunlarına yol açabilir.

Gece vardiyasında görevli çalışanların periyodik sağlık muayeneleri, gündüz çalışanlara göre daha sık yapılmalı ve sağlık durumlarının gece çalışmasına uygunluğu belgelenmelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gece çalışmasının insan fizyolojisi üzerindeki etkilerini açıklayın.
- Kritik nokta: Sağlık raporlarının hayati önemini vurgulayın.
- Ek bilgi: Gece çalışması yapanlar için beslenme düzeninin öneminden bahsedin.

# Vardiya ve Yorgunluk Yönetimi

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, vardiya değişimlerinin çalışan sağlığını koruyacak şekilde planlanmasını zorunlu kılar.

Vardiya sistemlerinde yorgunluk yönetimi, iş kazalarını önlemek için en etkili idari önlemlerden biridir; vardiya değişimlerinde işçiye yeterli toparlanma süresi verilmelidir.

İşveren, vardiyalı çalışanların çalışma saatlerini ve



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Vardiya değişimlerinin neden riskli olduğunu anlatın.
- Kritik nokta: İdari önlemlerin teknik önlemler kadar önemli olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Vardiya değişimlerinde hangi tür kazaların daha sık yaşandığını sorun.

# Yorgunluğun İş Kazalarına Etkisi

Yorgunluk, işçinin reaksiyon süresini uzatmakta, karar verme yetisini zayıflatmakta ve özellikle yüksek dikkat gerektiren makine işlerinde ölümcül hatalara sebep olmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işveren, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığını gözetmekle yükümlüdür; yorgunluk bir risk faktörü olarak değerlendirilmelidir.

İşyerinde yorgunluk belirtileri gösteren çalışanların tespiti ve bu kişilerin dinlendirilmesi, kaza gerçekleşmeden önce alınabilecek en önemli İSG önlemlerinden biridir.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yorgunluğun neden 'gizli bir tehlike' olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Yorgunluğun bir iş kazası sebebi olduğunu vurgulayın.
- Örnek: Yorgunluktan dolayı makine başında yaşanan dalgınlık vakalarına atıfta bulunun.

# Çalışma Süresi İhlallerinin Yaptırımı

Yasal çalışma sürelerinin ihlali, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İSG Kanunu çerçevesinde ağır idari para cezaları ve hukuki sorumluluklar doğurmaktadır.

İş kazası meydana geldiğinde, çalışma sürelerine uyulmadığının tespiti halinde işveren kusurlu bulunmakta ve bu durum tazminat yükümlülüklerini artırmaktadır.

İş müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde kayıt dışı veya fazla çalışma ihlalleri tespit edildiğinde, ilgili işyeri hakkında gerekli tüm idari işlemler ivedilikle başlatılmaktadır.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışma sürelerinin ihlalinin sadece bir idari ceza değil, bir hukuki yükümlülük olduğunu anlatın.
- Kritik nokta: Denetimlerin ciddiyetini vurgulayın.
- Kapanış: Kurallara uymanın hem işçiyi hem de işvereni koruduğunu hatırlatın.

# İdari Para Cezalarının Mantığı ve Yasal Kaynağı

İdari para cezaları, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlamak amacıyla uygulanan caydırıcı bir yaptırım mekanizmasıdır.

Bu cezaların temel amacı, işverenleri sadece maliyet odaklı değil, çalışan sağlığını ve güvenliğini önceliklendiren bir yönetim anlayışına teşvik ederek iş kazalarını ve meslek hastalıklarını kaynağında önlemektir.

Cezalar, işyerinin tehlike sınıfına, çalışan sayısına ve ihlalin türüne göre değişkenlik göstermekle birlikte, her yıl yeniden değerlendirme oranlarına göre güncellenen tutarlar üzerinden tahakkuk ettirilmektedir.

İdari para cezaları, ÇSGB iş müfettişlerinin denetimleri sonucunda 6331 sayılı Kanunun 26. maddesi uyarınca gerekçesi belirtilerek Çalışma ve İş Kurumu (İŞKUR) il müdürünce kesilir (iş kazası/meslek hastalığı bildirim cezaları ise SGK il müdürlüğünce); ceza yasal süresi içinde ödenmelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Cezaların bir ceza değil, koruma aracı olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Mevzuatın her yıl güncellendiğini ve güncel rakamların takip edilmesinin önemini belirtin.
- İnteraktif soru: Cezaların işletme ekonomisine etkisini tartışın.

# Risk Değerlendirmesi Yapmamanın Yasal Sonuçları

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca, her işveren işyerinde risk değerlendirmesi yaptırmakla yükümlüdür; bu yükümlülüğün ihmal edilmesi ciddi mali yaptırımlara yol açmaktadır.

Risk değerlendirmesinin hiç yapılmaması durumunda işverene idari para cezası uygulanmakta olup, eksik yapılan veya güncellenmeyen değerlendirmeler de denetimlerde tespit edilerek cezai işleme konu edilmektedir.

Değerlendirme sonucunda belirlenen kontrol tedbirlerinin uygulanmaması, işverenin iş güvenliği konusundaki kusurunu artırarak olası bir kazada hukuki sorumluluğunu doğrudan ağırlaştıran en önemli faktörlerden biridir.

İşveren, risk değerlendirmesi dosyasını her zaman hazır bulundurmalı ve denetimlerde görevli müfettişlere sunarak yasal yükümlülüğünü yerine getirdiğini ispatlamalıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 40

- Eğitimci Notu:
- Kritik nokta: Risk değerlendirmesinin sadece kağıt üzerinde değil, sahada uygulanması gerektiğini belirtin.
- Gerçek örnek: Eksik risk analizi nedeniyle yaşanan bir iş kazasının hukuki sonuçlarını anlatın.
- İpucu: Risk değerlendirmesinin güncellenme periyotlarına dikkat çekin.

# İSG Profesyoneli Görevlendirme Zorunluluğu

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği gereği, işverenler tehlike sınıfına uygun olarak iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmekle veya ortak sağlık güvenlik birimlerinden hizmet almakla yükümlüdür.

Bu personelin görevlendirilmemesi veya süresinde sözleşme yapılmaması durumunda, işverenlere her ay için ayrı ayrı idari para cezası uygulanmakta olup, bu cezalar işletme bütçesine önemli bir yük getirmektedir.

Uzman ve hekimin görev sürelerinin işyeri tehlike sınıfına göre belirlenen sürelerin altında kalması veya görevlendirme bildirimlerinin süresinde İSG-KATİP sistemine yapılmaması da idari yaptırımları beraberinde getirmektedir.

İşveren, İSG profesyonellerinin görev, yetki ve sorumluluklarını takip etmeli ve sistem üzerinden yapılan atamaların güncelliğini düzenli olarak kontrol ederek yasal riskleri minimize etmelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 41

- Eğitimci Notu:
- Kritik nokta: İSG-KATİP sisteminin önemini ve bildirimlerin yasal geçerliliğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Çalışan sayısı az olan işyerlerinde görevlendirme zorunluluğu hakkında ne biliyorsunuz?
- İpucu: Uzman ve hekimin görev sürelerini kontrol etmenin işverenin sorumluluğu olduğunu hatırlatın.

# Eğitim Yükümlülüğünün İhmal Edilmesi

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde, işverenler çalışanlarına işe başlamadan önce ve periyodik olarak temel İSG eğitimlerini vermek zorundadır.

Eğitimlerin verilmediğinin veya eksik verildiğinin denetimlerde tespit edilmesi halinde, her bir çalışan için ayrı ayrı idari para cezası uygulanmakta olup, bu durum işveren için yüksek maliyetli sonuçlar doğurmaktadır.

Eğitimlerin, çalışanların işe başlamasından itibaren en kısa sürede tamamlanması ve eğitim katılım tutanaklarının imzalı olarak dosyalanması, işverenin yasal savunması açısından hayati önem taşımaktadır.

Eğitimlerin sadece bir kez verilmesi yeterli olmayıp, işin değişimi veya teknolojik yenilikler durumunda çalışanlara ilave eğitimlerin verilmesi yasal bir zorunluluk olarak öne çıkmaktadır.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Kritik nokta: Eğitimlerin sadece katılım değil, anlama ve uygulama odaklı olması gerektiğini belirtin.
- Gerçek örnek: Eğitim tutanağı olmayan bir işyerinde kaza sonrası yaşanan hukuki sorunlar.
- İpucu: Eğitimlerin periyodik takibini yapın.

# İşin Durdurulması Yaptırımı

6331 sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntemlerinde veya kullanılan ekipmanlarda hayati tehlike oluşturan bir durum tespit edilmesi halinde işin durdurulmasına karar verilir.

İşin durdurulması, sadece o bölümü veya tüm işyerini kapsayabileceği gibi, tehlikeli durum giderilinceye kadar faaliyetlerin tamamen askıya alınması anlamına gelir ve büyük ekonomik kayıplara yol açar.

İşveren, işin durdurulmasına neden olan eksiklikleri



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş durdurmanın bir işyerinin faaliyetlerini tamamen felç edebileceğini vurgulayın.
- Kritik nokta: Hayati tehlikenin tanımını örneklerle açıklayın.
- İpucu: Denetimlerde işin durdurulması riskini önlemek için önleyici bakımın önemini anlatın.

# Cezai Sorumluluk ve Türk Ceza Kanunu

İş kazası sonucu ölüm veya yaralanma meydana gelmesi durumunda, olayın sadece idari para cezası ile kapatılması mümkün olmayıp, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında taksirle öldürme veya yaralama suçları oluşur.

İşveren, iş güvenliği uzmanı ve diğer yöneticiler, kazanın meydana gelmesinde kusurlu olup olmadıklarına göre yargılanmakta ve hapis cezası ile karşı karşıya kalabilmektedirler.

Kusur dağılımı, bilirkişi raporları ile belirlenmekte olup, işverenin gerekli önlemleri almadığının tespiti durumunda asli kusurlu olarak kabul edilerek cezai sorumluluğu ağırlaşmaktadır.

İş güvenliği, sadece idari bir konu değil, aynı zamanda yöneticilerin özgürlüklerini ve geleceğini etkileyen çok ciddi bir hukuki sorumluluk alanıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Kritik nokta: Taksirle yaralama ve öldürme kavramlarının hukuki karşılığını açıklayın.
- Gerçek örnek: İş kazası sonrası yöneticilerin yargılandığı dava süreçleri.
- Uyarı: İSG'nin sadece bir iş değil, hukuki bir sorumluluk olduğunu vurgulayın.

# Tekrarlı İhlallerde Artan Yaptırımlar

İhlalin giderilmemesi durumunda, 6331 sayılı Kanunun 26. maddesi uyarınca idari para cezası aykırılığın sürdüğü her ay için yeniden uygulanır; ceza tutarı ayrıca işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre artırılır.

Tekrarlı ihlal, işverenin iş güvenliği konusunda iyi niyetli olmadığını ve gerekli dersleri çıkarmadığını gösterdiğinden, denetim otoriteleri tarafından daha sert yaptırımlar uygulanmasına neden olmaktadır.

İşveren, hayati tehlike oluşturan bir eksikliği gidermezse, para cezasının yanı sıra 6331 sayılı Kanunun 25. maddesi kapsamında işin durdurulması yaptırımıyla da karşılaşabilir.

Sürekli ihlal durumu, işyerinin risk profilini yükseltmekte ve denetimlerin daha sık ve kapsamlı yapılmasına neden olarak operasyonel süreçleri olumsuz etkilemektedir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 45

- Eğitimci Notu:
- Kritik nokta: Tekrar eden hataların işveren üzerindeki mali ve hukuki yükünü anlatın.
- İpucu: Sürekli iyileştirme prensibinin önemi.
- İnteraktif soru: Tekrarlayan ihlallerin denetim sıklığı üzerindeki etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?

# İşyerinde Bilgilendirilme Hakkı

Çalışanların, işyerindeki riskler, alınması gereken önlemler ve acil durum prosedürleri hakkında bilgilendirilmesi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yasal bir haktır.

İşveren, çalışanları yazılı veya sözlü olarak bilgilendirmeli ve bu süreçte işyerindeki tüm risk etmenlerini, çalışanların güvenliğini doğrudan etkileyen faktörleri açıkça belirtmelidir.

Acil durum planları, tahliye yolları, toplanma alanları ve ilk yardım uygulamaları konusunda çalışanlara detaylı bilgi verilerek, olası bir tehlike anında hazırlıklı olmaları sağlanmalıdır.

Bilgilendirme süreci, işyerindeki değişikliklerde veya yeni risklerin ortaya çıkması durumunda güncellenerek çalışanların güncel güvenlik bilgilerine sahip olması garanti altına alınmalıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 46

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bilgilendirme hakkının sadece bir kural değil, çalışan hayatını koruyan en temel hak olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yangın veya kimyasal sızıntı anında tahliye yollarını bilmenin hayati önemini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki toplanma alanının neresi olduğunu biliyor musunuz?

# Eğitim Alma ve Gelişim Hakkı

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, çalışanlar işe başlamadan önce ve iş değişikliği durumunda temel İSG eğitimlerini alma hakkına sahiptir.

Eğitimler, işverenin sorumluluğunda çalışma saatleri içinde verilmeli ve çalışanların bu eğitimlere katılımı zorunlu olup, eğitim süreleri çalışma süresinden sayılmalıdır.

Periyodik eğitimler, işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenen sürelerde yenilenerek çalışanların güncel güvenlik standartlarını, koruyucu donanım kullanımlarını ve mesleki riskleri öğrenmeleri sağlanmalıdır.

Eğitim içerikleri, çalışanların eğitim seviyesine ve işin niteliğine uygun olarak hazırlanmalı, mümkünse uygulamalı eğitimlerle pekiştirilerek kalıcı öğrenme hedeflenmelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 47

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimin sadece yasal bir zorunluluk değil, bir güvenlik kültürü aracı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: İşe giriş eğitiminde öğretilen bir güvenlik kuralının kaza önlediği bir senaryodan bahsedin.
- İnteraktif soru: Geçmişte aldığınız eğitimlerden işinizde en çok hangisi faydalı oldu?

# Sağlık Gözetimi ve Tıbbi Muayene

Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca, işe girişlerde ve periyodik aralıklarla sağlık muayenesi yaptırılması yasal bir zorunluluktur.

Sağlık muayeneleri, işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilmeli ve tetkik sonuçlarına göre çalışanın sağlığının, yapacağı işin gerektirdiği fiziksel ve zihinsel şartlara uygunluğu tespit edilmelidir.

Meslek hastalığı belirtileri veya işle ilgili sağlık sorunları hissedildiğinde muayeneler daha sık tekrarlanarak, koruyucu sağlık hizmeti ön planda tutulmalı ve erken müdahale imkanı sağlanmalıdır.

İşveren, muayene sonuçlarını takip ederek, sağlık sorunu yaşayan çalışanların daha uygun pozisyonlarda çalıştırılması için gerekli düzenlemeleri yapma sorumluluğunu taşımaktadır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 48

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Muayenelerin bir denetim değil, çalışanın kendi sağlığını koruma aracı olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Düzenli muayene ile erken teşhis edilen bir meslek hastalığının çalışanın hayatını nasıl kurtardığını anlatın.
- İnteraktif soru: Sağlık muayenelerinin sıklığı hakkında bir bilginiz var mı?

# Kayıt ve Ölçümlere Erişim Hakkı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışanlar, işyerindeki risk değerlendirmesi raporlarına, ortam ölçüm sonuçlarına ve kendi sağlık kayıtlarına erişim hakkına sahiptir.

İşveren, çalışma ortamındaki toz, gürültü, titreşim gibi etmenlere dair yapılan ölçüm kayıtlarını şeffaf tutmalı ve çalışanların bu verilere kolayca ulaşmasını sağlamalıdır.

Bu veriler, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından kritik bir bilgi kaynağıdır; şeffaflık, işyerinde güvene dayalı bir güvenlik kültürü oluşturur.

Çalışanlar, kendi sağlık dosyalarını inceleme ve yapılan ölçümlerin sonuçları hakkında bilgi alma konusunda işverenden talepte bulunma hakkını her zaman kullanabilirler.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 49

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bilginin güç olduğunu ve iş güvenliğinde şeffaflığın önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Ortam ölçüm sonuçlarının iyileştirilmesinde çalışan geri bildiriminin nasıl etkili olduğunu anlatın.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız ortamın gürültü veya toz seviyesi hakkında bilginiz var mı?

# Görüş Bildirme ve Katılım Hakkı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 18 gereği, çalışanlar İSG ile ilgili konularda görüş bildirme, öneride bulunma ve karar süreçlerine katılım sağlama hakkına sahiptir.

İşveren, özellikle risk değerlendirmesi çalışmalarında ve iş ekipmanlarının seçiminde çalışanların veya temsilcilerinin deneyimlerinden faydalanmalı, danışma mekanizmasını aktif tutmalıdır.

Çalışanların, işyerindeki güvensiz durumları bildirme ve çözüm önerileri sunma süreçlerine dahil edilmesi, iş kazalarının önlenmesinde en etkili yöntemlerden biridir.

İşyerinde kurulmuş bir İSG kurulu varsa, bu kurulda çalışan temsilcilerinin aktif rol alması ve işyerindeki güvenlik politikalarının şekillendirilmesine katkıda bulunmaları sağlanmalıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 50

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sahada çalışanların, riskleri yönetimden daha iyi bildiğini ve bu görüşlerin değerli olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın önerisiyle değiştirilen ve kaza riskini azaltan bir makine koruyucusu örneği verin.
- İnteraktif soru: İşyerinde bir tehlike gördüğünüzde kime başvuruyorsunuz?

# Sağlık Verisinin Gizliliği

Çalışanların sağlık muayeneleri ve tıbbi tetkikleri sonucu elde edilen veriler, kişisel verilerin korunması mevzuatı ve 6331 sayılı İSG Kanunu kapsamında gizli tutulmalıdır.

Sağlık verilerine sadece işyeri hekimi ve yetkili sağlık personeli erişebilir; işveren, bu verileri yalnızca çalışanın işe uygunluğunu değerlendirmek için kullanabilir.

Veri mahremiyeti, çalışanın iş güvenliği süreçlerine olan güvenini artırır ve sağlık bilgilerinin kötüye kullanımını engeller; bu kayıtlar yasal mevzuata uygun şekilde arşivlenmelidir.

Çalışanlar, kişisel sağlık verilerinin korunması ve kimlerle paylaşılacağı konusunda bilgilendirilmeli, bu verilerin üçüncü taraflarla paylaşımı ancak çalışanın onayıyla mümkün olmalıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 51

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık verilerinin en mahrem bilgiler olduğunu ve korunmasının yasal zorunluluk olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Veri güvenliği ihlalinin çalışana verdiği psikolojik zararı anlatın.
- İnteraktif soru: Sağlık verilerinizin sadece hekim tarafından görüldüğünü biliyor muydunuz?

# Ciddi ve yakın tehlikenin tanımı

Ciddi ve yakın tehlike, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, çalışanın sağlığını veya güvenliğini ani ve ağır şekilde tehdit eden, önceden kestirilebilen durumlar olarak tanımlanır.

Bu durumlar, elektrik aracıları, kimyasal sızıntılar, yapısal bozukluklar veya kontrolsüz mekanik hareketler gibi iş kazasına yol açabilecek somut riskleri içerir ve acil müdahale gerektirir.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ciddi ve yakın tehlike kavramının subjektif bir durum olmadığını, somut bulgulara dayanması gerektiğini belirtin.
- Gerçek örnek: Bir makineden gelen anormal ses veya yanık kokusu gibi belirtilerden bahsedin.

# Calismaktan kacinma hakkinin kullanimi

Calisan, ciddi ve yakin bir tehlikeyle karsilastiginda durumu derhal isveren veya isveren vekiline bildirmeli ve gerekli onlemler alinana kadar calismaktan kacinma hakkini kullanmalidir.

Bu surecte calisan, kendi insiyatifiyle tehlikelialani terk ederek guvenli bir bolgeye gecmeli ve bu durumu tutanak veya sozlu bildirimle kayit altina almalidir.

Isveren, bildirimi aldigi andan itibaren durumu incelemek



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu:
- Egitmen Notu:
- Baslarken: Bildirim surecinin formalitesinden bahsedin.
- Gercek ornek: Bir kimyasal sızıntı durumunda calisanin amirine haber verip o bolgeyi bosaltması.

# Ucret kesintisi ve yasal koruma

6331 sayili Is Sagligi ve Guvenligi Kanunu, ciddi tehlike nedeniyle calismaktan kacinan calisanin ucretinden herhangi bir kesinti yapilamayacagini ve haklarinin kistilanamayacagini acikca belirtir.

Calisanin bu hakkini kullanmasi, is akdinin feshine veya herhangi bir disiplin cezasina gerekce olusturamaz; bu durum isverenin yasal sorumlulugundadir.

Isveren, calisanin guvenli bir ortamda calismasini saglayana kadar gecen surede, calisanin sozlesmeden dogan mali ve sosyal haklarini tam olarak odemekle yukumludur.

Bu koruma, calisanin isini kaybetme korkusu yasamadan guvenli bir sekilde calisabilmesi ve tehlikelere karsi sesini yukseltebilmesi icin getirilmis kritik bir guvencedir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 54

- Eğitmen Notu:
- Egitmen Notu:
- Baslarken: Calisanin ucret kaybi yasama korkusunun yersiz oldugunu belirtin.
- Gercek ornek: Tehlike giderilene kadar calisanin baska guvenli bir gorevde calistirilmasi.

# Guvenli bolgeye gecis ve isyerini terk etme

Ciddi ve yakin tehlike durumunda, isverenin veya isg kurulunun karari beklenmeksizin, calisanlarin tehlikeli bolgeyi terk ederek guvenli alana gecme hakki bulunmaktadir.

Bu hak, toplu bir tahliye gerektiren acil durumlarda, calisanlarin kendi inisiyatifleriyle guvenliklerini saglamalarına olanak tanir ve hicbir sekilde disiplin suçu teskil etmez.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu:
- Egitmen Notu:
- Baslarken: Tahliye planinin oneminden bahsedin.
- Gercek ornek: Yangin alarminde cikis rotalarini kullanmak.

# Isveren ve ISG kuruluna basvuru surecleri

Calisanlar, isyerinde gordukleri riskleri veya tehlikeleri, calismaktan kacinma hakki disinda, isveren veya isg kuruluna yazili olarak bildirme hakina sahiptir.

Isg kurulu, isyerindeki riskleri incelemek, gerekli onlemleri kararlastirmek ve isverene tavsiyelerde bulunmakla gorevli yasal bir organdir.

Kurula yapilan basvurular, isyerindeki genel guvenlik kulturunun gelistirilmesi ve tekrarlayan kazalarin onlenmesi adina oldukca degerli veriler saglar.

Isveren, kurula veya calisan temsilcisine gelen basvurulari degerlendirmek ve alinan kararlari uygulamakla yukumludur; bu surec Is Sagligi ve Guvenligi Kurullari Hakkinda Yonetmelik ile duzenlenmistir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 56

- Eğitmen Notu:
- Egitmen Notu:
- Baslarken: Kurulun islevini kisaca aciklayin.
- Gercek ornek: Calisan temsilcisinin kurula bir risk raporu sunmasi.

# Tehlike aninda uygulama senaryolari

Elektrik panosunda kivilcim ve duman cikmasi durumunda, calisanin derhal elektrigi kesipalani bosaltmasi ve durumu bildirmesi en dogru yaklasimdir.

Kimyasal depolama alaninda sızıntı fark edildiğinde, ilgili güvenlik bilgi formuna (MSDS) uygun hareket edilmeli ve alandaki havalandırma sistemi acil modda çalıştırılmalıdır.

Yüksekte çalışma sırasında ankraj noktalarının gevşediğini fark eden bir çalışanın, çalışmayı durdurup ekipmanın



## KONUSMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu:
- Eğitmen Notu:
- Baslarken: Teorik bilginin pratikle birlestirilmesinin onemini belirtin.
- Gercek ornek: Kivilcim cikmasi durumunda hemen elektrigi kesmek.

# İSG Talimatlarına ve Güvenlik Kurallarına Uyum

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, çalışanlar işyerindeki tüm İSG talimatlarına ve belirlenen güvenlik kurallarına uymakla yükümlüdür. İşin risk analizine göre oluşturulan bu kurallar, kazaları önlemek için tasarlanmış olup eksiksiz uygulanmaları kişisel güvenliğin temelidir.

Kurallara aykırı davranışlar, sadece ilgili çalışanı değil, çalışma ortamındaki diğer tüm personelin güvenliğini de



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Güvenlik kurallarının keyfi değil, risk analizlerine dayalı zorunluluklar olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Kurallara uyulmadığında bir makinenin nasıl tehlike oluşturabileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız alanda en çok hangi güvenlik kuralını uygulamakta zorlanıyorsunuz?

# KKD'nin Doğru ve Sürekli Kullanımı

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik gereği, çalışanlar kendilerine verilen KKD'leri amacına uygun kullanmalı ve kullanmadıklarında derhal bildirmelidir. Baret, gözlük veya eldiven gibi ekipmanlar, tehlike kaynağı ile çalışan arasına konulan son savunma hattıdır.

KKD'lerin düzenli kontrolü ve hasar durumunda değişimi işverenin sorumluluğu olsa da, çalışanın ekipmanı özenle



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: KKD'nin koruma hiyerarşisinde en son sırada yer aldığını, ancak hayati öneme sahip olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Uygun olmayan bir eldivenin kimyasal yanığa nasıl sebep olabileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: KKD kullanırken yaşadığınız fiziksel rahatsızlıkları nasıl çözebiliriz?

# İş Ekipmanlarının Kurallara Uygun İşletimi

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği uyarınca, makineler yalnızca yetkili kişilerce ve kullanım kılavuzuna uygun şekilde işletilmelidir.

Ekipman üzerinde izinsiz değişiklik yapılması veya güvenlik donanımlarının devre dışı bırakılması, ciddi iş kazalarına ve yasal yaptırımlara yol açar.

Çalışanlar, makinede olağandışı bir durum fark ettiklerinde derhal operatörlüğü durdurmalı ve ilgili birime haber



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yetkisiz müdahalenin en büyük kaza nedenlerinden biri olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bakımı yapılmamış bir makinenin ani arıza durumunu örnekleyin.
- İnteraktif soru: Makinede garip bir ses duyduğunuzda ilk tepkiniz ne olur?

# Güvenlik Donanımlarının Korunması

İşyerindeki acil durdurma butonları, korkuluklar ve koruyucu sensörler, kazaları önlemek için tasarlanmıştır ve asla müdahale edilmemelidir. Bu donanımların yerinden çıkarılması, kapatılması veya devre dışı bırakılması, 6331 sayılı Kanun kapsamında ciddi bir güvenlik ihlalidir.

Çalışanlar, bu güvenlik sistemlerinin işlevselliğini korumalı ve arıza durumunda işletme güvenliği adına derhal



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Güvenlik donanımlarının bir engel değil, bir yaşam koruyucu olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Acil durdurma butonunun ulaşılabilir olmamasının sonuçlarını anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde koruyucu korkulukların eksik olduğu bir alan var mı?

# Kendi ve Çalışma Arkadaşlarımızın Güvenliğini Gözetme

Çalışanlar, İSG prensipleri gereği sadece kendi güvenliklerinden değil, aynı zamanda çalışma arkadaşlarının güvenliğinden de sorumludur. Güvensiz bir durumu fark eden çalışan, bu durumu düzeltmek veya ilgili birimlere bildirmek için proaktif bir yaklaşım sergilemelidir.

Bu sorumluluk, 6331 sayılı Kanun'un getirdiği genel bir işbirliği ve dikkat yükümlülüğüdür. İşyerinde bir



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Güvenliğin bir takım oyunu olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Arkadaşını uyararak bir kazayı nasıl önlediğine dair senaryo kurun.
- İnteraktif soru: Bir arkadaşınızın tehlikeli çalıştığını gördüğünüzde onu uyarırken çekiniyor musunuz?

# İşbirliği ve Ortak Sorumluluk Kültürü

İş sağlığı ve güvenliği, işveren ve çalışanın ortak bir çabasıdır; Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik bu işbirliğini temel alır. Çalışanlar, işyerinde risklerin belirlenmesi ve önlenmesi süreçlerine aktif olarak katılmalı, eğitimlerde öğrendikleri bilgileri uygulamaya aktarmalıdır.

Ortak bir güvenlik kültürü oluşturmak, kazaların ve meslek



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Güvenliğin sadece teknik bir konu değil, bir kültür olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: Çalışanların katılımıyla düzelen bir işyeri riskini örnekleyin.
- İnteraktif soru: İşyerimizde daha güvenli olmak için sizin bir öneriniz var mı?

# Tehlike ve Güvensiz Durum Bildirimi

Tehlike, işyerinde fiziksel, kimyasal veya biyolojik risk faktörlerinin çalışan sağlığına zarar verme potansiyelidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, çalışanlar karşılaştıkları tehlikeleri derhal işverene veya İSG uzmanına bildirmekle yükümlüdür.

Güvensiz durumlar; hatalı makine ekipmanları, düzensiz depolama sahaları veya eksik KKD kullanımı gibi doğrudan kazaya davetiye çıkaran unsurlardır. Bu



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tehlike bildiriminin bir sorumluluk değil, hayat kurtarma aracı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Hatalı bir kabloyu bildiren çalışanın kaza önlediği bir durumu anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde gördüğünüz en belirgin güvensiz durum nedir?

# Ramak Kala Kavramı ve Önemi

Ramak kala olayı, işyerinde gerçekleştiğinde yaralanmaya veya maddi hasara yol açmamış ancak gerçekleşme potansiyeli yüksek olan tehlikeli olayları ifade eder. Bu olaylar, aslında büyük bir kazanın habercisi olarak değerlendirilmelidir.

Ramak kala durumları, işyerindeki güvenlik sistemindeki zayıf noktaların birer göstergesidir. Bu olayların kaydedilmemesi, potansiyel tehlikelerin gözden kaçmasına ve ileride telafisi güç olan büyük iş kazalarının yaşanmasına neden olabilmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işveren, işyerindeki tüm tehlikeleri belirlemek ve riskleri kontrol altına almakla yükümlüdür. Ramak kala bildirimleri, bu risklerin henüz kazaya dönüşmeden yönetilmesini sağlayan en etkili araçlardandır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 65

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Buzdağının görünmeyen kısmını anlatın.
- Gerçek örnek: Düşen bir cismin kimseye çarpmadığı bir durumu örnek verin.
- İnteraktif soru: Ramak kala olaylarını neden ihmal ediyoruz?

# Bildirim Kanalları ve Süreci

İşyerlerinde ramak kala ve tehlike bildirimleri için kullanılan resmi bildirim kanalları, çalışanların kolayca ulaşabileceği şekilde yapılandırılmalıdır. Bu kanallar, yazılı formlar veya İSG birimi tarafından yönetilen dijital bildirim sistemleri üzerinden tanımlanmalıdır.

Bildirim süreci, olayın gerçekleştiği yer, zaman ve tehlikenin detaylı tanımını içermelidir; bu bilgiler İSG uzmanı tarafından risk değerlendirme dökümanına eklenerek analiz edilmelidir. İlgili İSG mevzuatı gereği, bu



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bildirim yapmanın karmaşık bir süreç olmadığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Dijital bildirim sisteminin sağladığı kolaylıktan bahsedin.
- İnteraktif soru: Bildirim kanallarını biliyor musunuz?

# Bildirim Kültürü: Ceza Korkusu Olmadan

Güvenlik kültürü, çalışanların hata yapmaktan veya bildirimde bulunmaktan korkmadığı bir ortamda gelişir. Bildirim sistemlerinde ceza odaklı değil, çözüm odaklı yaklaşım sergilemek, çalışanların gerçek tehlikeleri saklamadan raporlamasını sağlar.

No-blame (suçsuzlaştırma) kültürü, ramak kala olaylarının gizlenmesini engellemek için benimsenmesi gereken en önemli prensiptir. Çalışan, hata bildirdiğinde cezalandırılmayacağını bilirse, işyerindeki gizli tehlikelerin gün yüzüne çıkması kolaylaşır.

İlgili İSG mevzuatı, çalışanların İSG ile ilgili bildirim yapmaları nedeniyle işten çıkarılamayacağını veya mağdur edilemeyeceğini belirtir. İşveren, bu bildirimlerin birer eğitim fırsatı olduğunu kabul etmeli ve çalışanları bu konuda teşvik etmelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Korku ile güvenlik yönetilemeyeceğini belirtin.
- Gerçek örnek: Hataların sistem iyileştirme için bir veri olduğunu anlatın.
- İnteraktif soru: Bildirim yaparken çekiniyor musunuz? Neden?

# Kaza Önlemede Verinin Rolü

Ramak kala verileri, işyerindeki risk haritalarının oluşturulmasında ve öncelikli müdahale alanlarının belirlenmesinde kullanılan en değerli veri kaynağıdır. Bu veriler, kaza tahmin modelleri geliştirmek ve güvenliği iyileştirmek için temel teşkil eder.

İstatistiksel olarak, her büyük iş kazasının arkasında onlarca ramak kala olayı bulunmaktadır. Bu nedenle, ramak kala olaylarını analiz etmek, büyük kazaların meydana gelmeden önce önlenmesi için en etkili stratejidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverene sürekli iyileştirme yükümlülüğü getirmektedir. Ramak kala verileri, bu iyileştirme sürecinin temelini oluşturarak, işyerindeki çalışma yöntemlerinin daha güvenli hale getirilmesine olanak tanır.

Veri odaklı güvenlik yönetimi, olayların kök nedenlerini belirleyerek, sadece belirtileri değil, kazaya sebep olan temel



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 68

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Verinin önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Geçmişteki ramak kala verilerinin nasıl bir kazayı önlediğini anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce veri olmadan güvenlik yönetilebilir mi?

# Örnek Ramak Kala Senaryoları

Bir depolama alanında, forklift operatörünün görüş açısını kapatan bir istifleme yapılması sonucu, bir çalışanın forkliftin arkasında kalması ramak kala olarak değerlendirilir. Bu olay, depo içi trafik kurallarının yeniden düzenlenmesini gerektirir.

Yüksekte çalışma yapılan bir alanda, bir aletin çalışma platformundan aşağıya düşmesi ancak kimseye çarpmaması tipik bir ramak kala örneğidir. Bu durum,



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Senaryoların gerçek hayattan olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Kendi işyerinizden bir örnek verin.
- İnteraktif soru: Bu senaryoları yaşasanız ne yapardınız?

# Çalışan Temsilcisi Seçimi ve Yasal Süreç

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına ilişkin Tebliğ uyarınca, çalışan temsilcisi işyerindeki çalışanlar arasından seçilerek belirlenir.

Çalışan sayısı 2-50 arasında 1, 51-100 arasında 2, 101-500 arasında 3, 501-1000 arasında 4, 1001-2000 arasında 5, 2001 ve üzeri çalışan için 6 temsilci seçilmesi zorunludur.

Seçimler, işyerindeki çalışanların katılımıyla demokratik bir şekilde yapılır ve görev süresi 5 yıl olarak belirlenmiştir; görev süresi dolan temsilciler tekrar seçilebilir.

Çalışan temsilcisi seçimi, işyerinde İSG kültürünün yerleşmesi ve işverenle iletişim köprüsü kurulması adına en kritik yasal gerekliliklerden biridir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 70

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin işveren ile çalışanlar arasındaki köprü rolünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: Seçim sürecinde tarafsızlığın önemini belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde çalışan temsilcisi seçimleri nasıl yürütülüyor?

# Çalışan Temsilcisinin Görev ve Yetkileri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan temsilcisi, işyerinde yürütülen İSG çalışmalarına katılır ve çalışanların görüşlerini temsil eder.

Tehlikeli durumlarda işverene veya kurula önerilerde bulunma, alınacak önlemlerin belirlenmesine katkı sağlama ve işyerindeki riskleri izleme yetkilerine sahiptir.

Çalışan temsilcisi, görevini yerine getirdiği sırada işverenin veya diğer kişilerin müdahalesi olmaksızın bağımsız hareket etme hakkına sahiptir ve bu görevi nedeniyle işten çıkarılamaz.

İşyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı gibi durumlarda, olay inceleme süreçlerine katılarak çalışanların mağduriyetinin önlenmesi için aktif rol oynar.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin sadece bir unvan değil, aktif bir görev olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir ramak kala olayının temsilci tarafından bildirilmesi senaryosu.
- İnteraktif soru: Temsilcinin hangi durumlarda işverene doğrudan başvurabileceğini tartışın.

# İSG Kuruluna Katılım ve İşbirliği

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik uyarınca, 50 ve daha fazla çalışanı olan ve 6 aydan fazla süren işlerde kurulan İSG kurulunda çalışan temsilcisi yer alır.

Çalışan temsilcisi, kurul toplantılarına katılarak işyerindeki çalışma ortamı gözetimi, risk değerlendirmesi sonuçları ve alınacak koruyucu önlemler hakkında görüş bildirir.

Kurul kararlarının uygulanmasını takip etmek ve çalışanların bu kararlara uyumunu teşvik etmek, temsilcinin kurul üyeliği kapsamındaki temel sorumlulukları arasındadır.

Kurul üyeleri, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklikleri tespit ederek işverene bildirme ve çözüm süreçlerini denetleme görevini birlikte yürütürler.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kurulun işyerindeki en üst İSG karar organı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Kurulda temsilcinin sunduğu bir önerinin hayata geçirilmesi.
- İnteraktif soru: Kurulun aylık toplantılarına katılım neden önemlidir?

# Danışma ve Görüş Alma Süreçleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin yeni ekipman, malzeme veya çalışma yöntemi değişikliği yapmadan önce çalışanların görüşünü almasını zorunlu tutar.

Çalışanların katılımı, özellikle işyeri ortamı ve çalışma koşulları üzerinde doğrudan etkisi olan kararlarda, onların deneyimlerinden faydalanılmasını sağlar.

İşveren, çalışanlara veya temsilcilerine İSG ile ilgili her türlü bilgiye erişim imkanı tanınmalı ve onların önerilerini değerlendirerek geri bildirimde bulunmalıdır.

Etkili bir danışma süreci, çalışanların işyerindeki güvenlik önlemlerini benimsemesini kolaylaştırır ve direnç gösterilmesini engelleyerek kazaların önlenmesine yardımcı olur.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Danışma sürecinin yasal bir hak olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yeni bir makine alımında operatörün görüşünün alınması.
- İnteraktif soru: İşyerinizde değişiklikler yapılmadan önce fikriniz alınıyor mu?

# Risk Değerlendirmesine Katılım

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca, çalışanlar ve temsilcileri risk değerlendirme çalışmalarına aktif olarak dahil edilmelidir.

Çalışanlar, günlük iş akışlarında karşılaştıkları tehlikeleri ve ramak kala olayları en iyi bilen kişiler olduklarından, risklerin belirlenmesinde en önemli bilgi kaynağıdır.

Risk değerlendirme ekibinde yer alan çalışan temsilcisi, tespit edilen risklere karşı geliştirilecek kontrol tedbirlerinin



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Risk değerlendirmesinin sadece uzman işi olmadığını belirtin.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın kendi makinesindeki riski tespit etmesi.
- İnteraktif soru: Risk değerlendirmesi yapılırken sizin görüşünüzü sordular mı?

# Katılımcı Güvenlik Kültürü Oluşturma

Güvenlik kültürü, tüm çalışanların İSG'yi bir yaşam tarzı haline getirdiği, kurallara uymayı alışkanlık edindiği ve iş sağlığını önemsediği bir ortamdır.

Katılımcı bir kültürde, çalışanlar hataları gizlemek yerine raporlayarak birbirlerini uyarır ve ramak kala olaylarını paylaşarak benzer kazaların yaşanmasını engellerler.

İşverenler, çalışanların İSG önerilerini teşvik eden ödüllendirme sistemleri kurarak ve açık iletişim kanalları oluşturarak katılımcılığı sürekli kılmalıdır.

Unutmayın, güvenli bir çalışma ortamı sadece yasal mevzuata uymakla değil, her bireyin kendi ve çalışma arkadaşının sağlığından sorumlu hissettiği ortak bir çabayla mümkündür.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 75

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Güvenlik kültürünün bir sonuç değil, sürekli bir süreç olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın arkadaşını koruyucu gözlük takması için uyarması.
- İnteraktif soru: İşyerinizde 'güvenlik kültürü' deyince aklınıza ne geliyor?

# Genel Hijyen ve Temizlik Standartları

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik uyarınca, tüm çalışma alanları düzenli olarak temizlenmeli ve atıklar uygun şekilde uzaklaştırılmalıdır. Temizlik süreçleri, işin niteliğine ve çalışan sayısına göre belirlenen periyotlarda, toz ve kirden arındırılmış bir ortam sağlayacak şekilde yürütülmelidir.

İşyerindeki temizlik, sadece estetik değil, aynı zamanda iş



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hijyenin sadece temizlik değil, bir güvenlik kültürü olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Tozlu bir ortamın uzun vadeli sağlık etkilerinden bahsedin.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız alanda temizlik periyotlarını takip ediyor musunuz?

# Zemin, Geçiş Yolu ve Merdiven Güvenliği

İşyeri geçiş yolları ve merdivenler, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik gereği, üzerinde takılma veya düşmeye neden olabilecek engellerden arındırılmış olmalıdır. Geçiş yolları, iş akışını engellemeyecek genişlikte olmalı ve belirgin işaretlerle sınırlandırılmalıdır.

Merdiven basamakları, kaymayı önleyici malzemelerle kaplanmalı ve kenarlarında düşmeyi engelleyecek sağlam



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Geçiş yollarındaki engellerin en sık kaza nedeni olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Yolda unutulmuş bir kablonun yaratacağı riski anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışma alanınızda geçiş yollarını kapatan malzeme görüyor musunuz?

# Aydınlatma ve Havalandırma Standartları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, işyerinin çalışma alanları, işin niteliğine uygun şekilde doğal veya yapay ışıkla yeterli düzeyde aydınlatılmalıdır. Aydınlatma seviyesi, yapılan işin hassasiyetine göre seçilmeli ve göz yorgunluğunu önleyecek şekilde düzenlenmelidir.

Havalandırma sistemleri, çalışma ortamındaki hava kalitesini korumak, zararlı toz ve gazları uzaklaştırmak için yeterli taze hava sağlayacak kapasitede olmalıdır. Özellikle kapalı alanlarda ve kimyasalların kullanıldığı bölümlerde, yerel havalandırma sistemleri (davlumbaz veya emiş hatları) mutlaka kurulu ve çalışır durumda olmalıdır.

Sistemlerin periyodik bakımları, hava kanallarının temizliği ve filtre değişimleri zamanında yapılmalıdır; aksi takdirde biriken partiküller yangın riski oluşturabilir. İşveren, aydınlatma ve havalandırma ölçümlerini yetkili kurumlara yaptırarak sonuçları kayıt altına almalı ve mevzuat sınırlarının altında kalan durumları iyileştirmelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 78

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Aydınlatma ve havalandırmanın çalışan konforu ve sağlığı için kritik olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yetersiz havalandırmanın neden olduğu baş ağrısı ve yorgunluk şikayetleri.
- İnteraktif soru: Çalışma ortamınızda havalandırma sistemini yeterli buluyor musunuz?

# Islak ve Kaygan Zemin Önlemleri

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik gereği, kaygan zeminlerin oluşabileceği alanlarda gerekli tüm tedbirler alınmalıdır. Islak çalışma alanlarında su tahliye sistemleri (ızgaralar, drenajlar) tıkanıklık olmadan çalışmalı ve zemin su birikimini engelleyecek eğime sahip olmalıdır.

Kaygan zemin riski olan yerlerde, çalışanların uygun kaymaz tabanlı iş ayakkabıları kullanması sağlanmalı ve



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kaygan zeminin basit bir düşme değil, ciddi yaralanma riski olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Temizlik sonrası kurulanmayan bir zeminde yaşanan kaza.
- İnteraktif soru: Çalışma alanınızda en çok neresi ıslanıyor?

# Sosyal Alan Hijyeni: Yemekhane ve Tuvaletler

Yemekhaneler, soyunma odaları ve tuvaletler, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine ilişkin Yönetmelik uyarınca düzenli temizlik ve dezenfeksiyon süreçlerine tabi tutulmalıdır. Bu alanların havalandırması ve aydınlatması, insan sağlığına uygun standartlarda olmalı ve sürekli aktif tutulmalıdır.

Tuvaletlerin, lavaboların ve duşların her gün temizlenmesi, sabun ve kağıt havlu gibi temel hijyen malzemelerinin sürekli temin edilmesi işverenin temel sorumlulukları arasındadır. Yemekhanelerde gıda güvenliği sağlanmalı, atıklar hijyenik koşullarda ayrıştırılmalı ve ortamda haşere barınmasına izin verilmemelidir.

Soyunma odalarında, çalışanların temiz ve kirli kıyafetlerini ayırabilecekleri bölmeli dolaplar bulundurulmalı ve bu alanların temizliği periyodik olarak denetlenmelidir. İşveren, sosyal alanların temizliğinden sorumlu personeli görevlendirmeli ve bu alanların hijyen durumunu periyodik olarak kontrol ederek kayıt altına almalıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sosyal alanların moral ve sağlık üzerindeki etkisini belirtin.
- Gerçek örnek: Hijyenik olmayan yemekhanelerin neden olduğu hastalıklar.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki sosyal alanların temizlik durumundan memnun musunuz?

# İçme Suyu ve Sanitasyon Kuralları

İşyerinde çalışanların kullanımına sunulan içme suyu, İnsani Tüketim Amaçlı Sular Hakkında Yönetmelik kriterlerine uygun, temiz ve sağlıklı olmalıdır. Su kaynaklarının ve depolama tanklarının düzenli analizi yapılmalı, tesisatın kirlenmemesi için gerekli bakımlar aksatılmadan gerçekleştirilmelidir.

İçme suyu sebilleri veya çeşmeleri, hijyenik bir ortamda bulunmalı ve ağızla temas etmeyecek şekilde tasarlanmış olmalıdır. Sanitasyon kuralları gereği, su içilen alanlar sürekli temiz tutulmalı ve atık bardakların birikmemesi için düzenli bir toplama sistemi kurulmalıdır.

Eğer su şebekeden gelmiyorsa, suyun kaynağı ve taşıma koşulları sağlık birimleri tarafından onaylanmış olmalıdır; çalışanlara temiz suya erişim imkanı kesintisiz olarak sağlanmalıdır. İşveren, suyun kalitesinden ve sunum şeklinden doğrudan sorumludur ve olası bir kirlilik durumunda derhal müdahale ederek çalışan sağlığını korumalıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 81

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlıklı suya erişimin temel bir insan hakkı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Kirli su tanklarından kaynaklanan salgın hastalıklar.
- İnteraktif soru: İşyerinizde su analiz sonuçlarını hiç gördünüz mü?

# 5S Yöntemi: Tanım ve Temel Amaçlar

- 5S yöntemi, işyerinde düzen, temizlik ve disiplin sağlayarak verimliliği artıran ve iş kazalarını azaltan sistematik bir yaklaşımdır; Japonya kökenli bu model, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için temel bir araçtır.
- 5S'in temel amacı, gereksiz unsurları ayıklayarak çalışma alanını sadece gerekli malzemelerle optimize etmek ve böylece çalışanların hareket alanını kısıtlayan



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: 5S'in sadece bir temizlik değil, bir güvenlik kültürü olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Dağınık bir atölyede yaşanabilecek takılma kazalarını anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerimizde en çok hangi alanlarda düzensizlik yaşıyoruz?

# Seiri: Ayıklama ve Gereksizlerin Uzaklaştırılması

- Ayıklama adımı, çalışma alanında bulunan tüm malzemelerin gerekli olup olmadığının sorgulanmasıdır; kullanılmayan, kırık veya artık işe yaramayan her türlü ekipman, doküman ve malzeme ortamdaki uzaklaştırılmalıdır.
- Ayıklama sırasında kırmızı etiket yöntemi kullanılabilir; bu yöntemde, kullanımı belirsiz olan malzemelere etiket yapıştırılarak belirli bir süre bekletilir ve ihtiyaç



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ayıklama adımının 5S'in ilk ve en zor adımı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Uzun süredir kullanılmayan atıl makinelerin yarattığı risklerden bahsedin.
- İnteraktif soru: İş alanımızda bir yıldır hiç dokunmadığınız bir malzeme var mı?

# Seiton: Düzenleme ve Yerleştirme

- Düzenleme, ayıklama sonrası kalan gerekli malzemelerin ihtiyaç duyulduğunda en kısa sürede ulaşılabilecek şekilde yerleştirilmesidir; her malzemenin kendine ait, tanımlanmış bir yeri olmalı ve bu yer net bir şekilde işaretlenmelidir.
- Malzemelerin yerleşimi, kullanım sıklığına göre planlanmalıdır; sık kullanılanlar çalışma masasına veya el hizasına yakın, az kullanılanlar ise uzak noktalara



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Düzenlemenin sadece estetik değil güvenlik meselesi olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Gölge panosu kullanımının malzeme arama süresini nasıl kısalttığını anlatın.
- İnteraktif soru: Aradığınız bir aleti bulamadığınız için işi aksattığınız oldu mu?

# Seiso: Temizlik ve Denetim

- Temizlik, sadece ortamın süpürülmesi değil, aynı zamanda makine ve ekipmanların arızalarının erken teşhisi için bir denetim sürecidir; temizlik sırasında sızıntı, çatlak veya gevşek bağlantılar kolayca fark edilebilir.
- Temizlik görevleri, çalışanların rutin işlerinin bir parçası haline getirilmeli ve temizlik sorumlulukları net bir şekilde tanımlanmalıdır; temizlik, ekipmanın ömrünü uzatan koruyucu bir bakım faaliyetidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Temizliğin bir denetim yöntemi olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Temizlik sırasında fark edilen bir yağ sızıntısının büyük bir kazayı nasıl önlediğini anlatın.
- İnteraktif soru: Ekipmanlarımızı temiz tutmak bakım maliyetlerini nasıl etkiler?

# Seiketsu: Standartlaştırma ve Görsel Yönetim

- Standartlaştırma, ilk üç adımın (ayıklama, düzenleme, temizlik) sürekliliğini sağlamak için kuralların yazılı hale getirilmesi ve herkes tarafından aynı şekilde uygulanmasıdır; görsel yönetim araçları ile kurallar görünür kılınır.
- Standartlar, kontrol listeleri ve görsel talimatlar ile desteklenmelidir; böylece yeni katılan bir çalışan bile işyerindeki düzen kurallarını hızlıca öğrenebilir ve



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Standartların olmadığı yerde karmaşanın kaçınılmaz olduğunu söyleyin.
- Gerçek örnek: Görsel talimatların dil engelini veya unutkanlığı nasıl aştığını anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerimizde standart dışı uygulamalar nerede karşımıza çıkıyor?

# Shitsuke: Disiplin ve Süreklilik

- Disiplin, 5S adımlarının bir yaşam tarzı haline getirilmesi ve kuralların sorgulanmadan uygulanmasıdır; bu adım, tüm sistemin ayakta kalmasını sağlayan en kritik ve en zorlayıcı basamaktır.
- Sürekliliği sağlamak için düzenli saha denetimleri yapılmalı ve sonuçlar çalışanlarla paylaşılmalıdır; doğru uygulamalar takdir edilmeli, eksiklikler ise yapıcı bir dille düzeltilmelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Disiplinin 5S'in ruhu olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Disiplinli uygulamanın uzun vadede kaza oranlarını nasıl düşürdüğünü anlatın.
- İnteraktif soru: Disiplini sağlamak için sizce hangi yöntemler daha etkili olur?

# 5S ile Kaza Önleme İlişkisi

- 5S uygulaması, çalışma alanındaki potansiyel tehlikeleri görünür kılar; düzensiz bir ortamda fark edilmeyen riskler, temiz ve düzenli bir alanda kolayca tanımlanarak kazaya dönüşmeden engellenebilir.
- Düzenli bir çalışma ortamı, çalışanların odaklanmasını artırır ve dikkatsizlik sonucu oluşan hataları azaltır; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hedeflediği proaktif koruma, 5S ile doğrudan desteklenir.
- Özellikle acil durumlarda, 5S ile düzenlenmiş bir



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 5S'in doğrudan bir güvenlik önlemi olduğunu özetleyin.
- Gerçek örnek: Acil çıkış kapısının önündeki bir kutunun tahliyeyi nasıl imkansız kıldığını anlatın.
- İnteraktif soru: 5S sayesinde önlediğimiz bir kaza örneği hatırlıyor musunuz?

# Atık Türleri ve Kaynağında Ayırıştırma

- Atık yönetimi, çevre kirliliğini önlemek ve kaynakları verimli kullanmak amacıyla Atık Yönetimi Yönetmeliği kapsamında yürütülür; atıkların kaynağında ayrıştırılması, geri dönüşüm süreçlerinin başarısı için en kritik ilk adımdır.
- İşyerinde oluşan atıklar; evsel, ambalaj, tehlikeli ve tıbbi atıklar olarak sınıflandırılmalı ve bu atıklar için belirlenen özel renk kodlu konteynerler kullanılmalıdır; karışık



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Atık ayrıştırmanın sadece çevresel bir görev değil, iş güvenliği açısından da bir düzen sağladığını belirtin.
- Gerçek örnek: Yanlış ayrıştırılan atıkların oluşturduğu yangın veya kimyasal reaksiyon risklerinden bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki atık kutularının renk kodlarını biliyor musunuz?

# Tehlikeli Atık Yönetimi ve Güvenli Depolama

- Tehlikeli atıklar, Atık Yönetimi Yönetmeliği hükümlerine göre sızdırmaz konteynerlerde depolanmalı ve üzerlerinde mutlaka tehlike içeriklerini belirten etiketler bulunmalıdır; bu atıkların kanalizasyona veya toprağa karışması yasal suçtur.
- Depolama alanlarında, kimyasal uyumluluk matrisi kullanılarak birbirleriyle reaksiyona girebilecek atıklar ayrı bölümlerde tutulmalıdır; asitler ve bazlar veya



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tehlikeli atıkların insan sağlığı üzerindeki ani ve kronik etkilerini hatırlatın.
- Gerçek örnek: Uygunsuz depolama sonucu meydana gelen sızıntıların çevresel maliyetlerinden bahsedin.
- İnteraktif soru: Kimyasal uyumluluk matrisini işyerinizde görebiliyor musunuz?

# Güvenli İstifleme: Yük Dağılımı ve Yükseklik

- İstifleme işlemleri yapılırken, ağır yükler mutlaka alt seviyelere yerleştirilmeli; yükün ağırlık merkezi düşük tutularak devrilme riski en aza indirilmelidir. Yük dağılımı, zeminin taşıma kapasitesini aşmayacak şekilde dengelenmelidir.
- İstif yüksekliği, raf sisteminin teknik kapasitesini ve işyeri tavan yüksekliğini aşmamalıdır; genel kural olarak istif yüksekliği, taban genişliğinin üç katını geçmemelidir;



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yanlış istiflemenin neden olduğu 'devrilme' kazalarının sıklığına değinin.
- Gerçek örnek: Üst üste yığılmış ancak sabitlenmemiş yüklerin çalışanların üzerine düşme riskini anlatın.
- İnteraktif soru: İstif yüksekliği kurallarını işyerinizde nasıl takip ediyorsunuz?

# Raf Sistemleri ve Devrilme Önleme

- Endüstriyel raf sistemleri, periyodik olarak yetkili kişilerce kontrol edilmeli ve raf ayaklarının zemine sabitlenmesi zorunludur; sabitlenmemiş raflar, sarsıntı durumunda domino etkisi yaratarak büyük kazalara yol açabilir.
- Raflar üzerine maksimum taşıma kapasitesini gösteren etiketler asılmalı ve bu limitler asla aşılmamalıdır; kapasite aşımı, metal yorgunluğuna ve rafın çökmesine



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Raf çökmelerinin işyerindeki en tehlikeli kazalardan biri olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bir forkliftin raf ayağına çarpması sonucu oluşan zincirleme raf çökmesini anlatın.
- İnteraktif soru: Raflarınızda maksimum yük etiketlerini görebiliyor musunuz?

# Geçiş Yollarını Açık Tutma

- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği uyarınca, işyerindeki tüm acil çıkış yolları, koridorlar ve yaya geçitleri hiçbir şekilde malzeme ile kapatılmamalı ve temiz tutulmalıdır; bu yollar acil durumlarda tahliye için hayati önem taşır.
- Yaya yolları ile araç trafiğinin olduğu yollar, boyama veya bariyerlerle birbirinden ayrılmalı ve bu ayrım çizgileri her zaman görünür olmalıdır; geçiş yollarında bulunan engeller, takılma ve düşme kazalarına davetiye çıkarır.

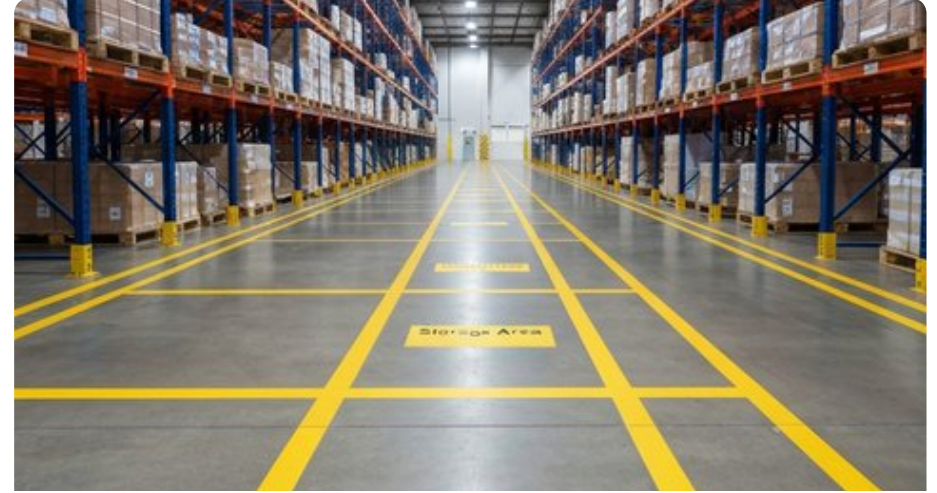


## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Geçiş yollarını 'işyerinin damarları' olarak tanımlayın.
- Gerçek örnek: Acil çıkış önündeki bir paletin tahliyeyi nasıl engellediğini anlatın.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız alanda geçiş yolunu kapatan bir malzeme gördüğünüzde ne yaparsınız?

# Depolama Alanı İşaretleme

- Depolama alanlarında, Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'ne uygun olarak uyarı levhaları ve yönlendirme işaretleri kullanılmalıdır; bu işaretler, depolanan maddenin tehlike sınıfını ve alınması gereken önlemleri açıkça belirtmelidir.
- Zeminlerde, istif sınırlarını ve yaya yollarını belirten renk kodlu çizgiler (genellikle sarı veya beyaz) kullanılmalıdır; bu işaretleme, alanın düzenli kalmasını ve herkesin aynı kurallara uymasını sağlar.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşaretlemenin görsel bir iletişim dili olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Yönlendirme levhası olmayan bir depoda aranan malzemenin yarattığı karmaşayı anlatın.
- İnteraktif soru: Depolama alanlarındaki işaretler yeterince görünür mü?

# Kayma, Takılma ve Düşme Kazalarının İstatistiksel Boyutu

Kayma, takılma ve düşme kazaları, işyerlerinde yaşanan yaralanmalı iş kazalarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır; bu kaza türleri, sektörel veriler incelendiğinde en sık karşılaşılan kaza nedenleri arasında ilk sıralarda yer almaktadır.

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik kapsamında, işverenler zeminlerin güvenli tutulmasından sorumludur; kazaların büyük çoğunluğu, düzenli olmayan çalışma alanlarında meydana gelmektedir.

İstatistikler, bu kazaların genellikle basit bir düzenleme hatasından kaynaklandığını göstermektedir; çalışanların çalışma ortamlarındaki tehlikeleri tanımlaması ve raporlaması, kaza oranlarını düşürmede kritik bir rol oynamaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, işveren risk değerlendirmesi yaparak bu kaza türlerini önleyici



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 95

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bu kaza türlerinin basit gibi görünse de ciddi yaralanmalara yol açtığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Sıkışık depolama alanlarında yaşanan basit bir takılmanın bile ciddi düşüşlere yol açabildiğini belirtin.
- İnteraktif soru: Çalışma alanınızda takılmaya neden olabilecek en belirgin engel nedir?

# Zemin Kaynaklı Riskler ve Önleyici Tedbirler

İşyeri zeminleri, kayganlığı önleyecek şekilde tasarlanmalı ve temiz tutulmalıdır; dökülen sıvıların anında temizlenmesi, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik gereği işverenin sorumluluğundadır.

Zemin yüzeyindeki bozukluklar, çatlaklar veya aşınmalar derhal onarılmalıdır; çalışma alanlarında kaymayı önleyici zemin kaplamaları tercih edilmeli ve zeminlerin durumu



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Zeminin işyerindeki en temel çalışma alanı olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Islak zemin tabelasının kullanılmadığı bir alanda yaşanan kayma olayından bahsedin.
- İnteraktif soru: Zemin temizliği sırasında hangi güvenlik önlemlerini alıyorsunuz?

# Dağınıklık ve Engel Kaynaklı Takılma Riskleri

Çalışma ortamındaki gereksiz malzemeler, paketler veya araçlar geçiş yollarını kapatmamalıdır; düzenli bir işyeri, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik uyarınca güvenli bir çalışma ortamı için temel şarttır.

Depolama alanları, yürüme yollarından ayrı tutulmalı ve malzemeler düzenli bir şekilde raflara yerleştirilmelidir; düzensiz bırakılan her nesne, bir çalışanın takılıp düşmesi



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Dağınıklığın sadece estetik bir sorun olmadığını, bir güvenlik riski olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Koridorda unutulmuş bir kutunun neden olduğu takılma kazasını paylaşın.
- İnteraktif soru: Çalışma alanınızda düzeni sağlamak için ne gibi yöntemler kullanıyorsunuz?

# Kablo ve Hortum Yönetimi ile Güvenli Geçiş

Elektrik kabloları ve hava hortumları, yürüme yollarının üzerinde serbest bırakılmamalıdır; bu ekipmanlar, kablo kanalları veya zemin üstü kablo koruyucular kullanılarak sabitlenmelidir.

Geçici hat çekilmesi gereken durumlarda kablo köprüleri kullanılmalı ve bu hatlar çalışma alanında görünür bir şekilde işaretlenmelidir; kabloların yaya trafiğine engel olması, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kabloların en sinsi tehlike olduğunu, yerle bütünleşip görünmez hale gelebildiğini anlatın.
- Gerçek örnek: Kabloya takılıp makinenin üzerine düşen bir çalışanın hikayesini aktarın.
- İnteraktif soru: Çalışma alanınızda kabloları nasıl düzenli tutuyorsunuz?

# Uygun Ayakkabı Seçimi ve Zemin İşaretleme

Çalışma ortamının risklerine uygun iş ayakkabısı seçimi, kayma ve düşme kazalarını önlemede kişisel koruyucu donanım olarak kritik öneme sahiptir; ayakkabı tabanları kaymaz özellikte olmalı ve yapılan işe uygun standartları taşımalıdır.

Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği uyarınca, kaygan zeminler, basamaklar ve seviye farkları uygun görsel işaretlerle (uyarı levhaları, zemin bantları) belirtilmelidir; bu



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ayakkabının, çalışanın zeminle olan tek bağlantısı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Yanlış ayakkabı seçimi nedeniyle kaygan zeminde düşen bir çalışanı örnek verin.
- İnteraktif soru: İş ayakkabınızın kaymazlık özelliğini nasıl kontrol ediyorsunuz?

# Aydınlatma, Görünürlük ve Güvenli Hareket

Yetersiz aydınlatma, zemin bozukluklarının veya engellerin fark edilmesini zorlaştırarak takılma ve düşme riskini artırır; İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, çalışma alanlarının yeterli aydınlatılmasını zorunlu kılar.

Merdivenler, geçiş yolları ve yükleme alanları gibi kritik bölgelerde aydınlatma seviyesi, çalışanın alanı net görebileceği düzeyde tutulmalıdır; gölgeli alanlar,



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gözün görmediği tehlikenin, ayağın takıldığı tehlike olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Loş ışıklı bir depoda yaşanan düşme vakasını anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışma alanınızda yetersiz aydınlatılmış bir nokta var mı?

# İş Kazasının Yasal Tanımı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre iş kazası; işyerinde veya işin yürütümü esnasında meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olaydır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise bu tanımı daha geniş bir çerçevede ele alarak, olayın sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getirmesini esas almaktadır.

Bu tanım, işyerinde fiziksel bir yaralanma olmasa dahi, işin yürütümü sırasında meydana gelen ve çalışanın sağlığını olumsuz etkileyen tüm ani olayları kapsayan hukuki bir zemin oluşturmaktadır.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş kazası tanımının sadece fiziksel yaralanma ile sınırlı olmadığını vurgulayın.
- Kritik nokta: Ruhen engelli hale gelme ibaresinin psikolojik etkileri de kapsadığını belirtin.
- Ek bilgi: 6331 ve 5510 sayılı kanunların birbirini tamamlayan yasal dayanaklar olduğunu açıklayın.

# İş Kazası Sayılan Haller

5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılan durumlar oldukça çeşitlidir; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülen iş nedeniyle meydana gelen olaylar iş kazası kabul edilir.

Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi sırasında meydana gelen olaylar ile emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen kazalar da bu kapsamdadır.

Ayrıca, sigortalıların işverence sağlanan taşıtla işe gidip



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş kazasının sadece mesai saatleri içindeki operasyonu kapsamadığını ifade edin.
- Gerçek örnek: Servis kazalarının iş kazası sayıldığını örnekleyerek anlatın.
- Kritik nokta: İşveren tarafından sağlanan ulaşım araçlarının yasal sorumluluğu artırdığını vurgulayın.

# İş Kazası Türleri ve Sınıflandırma

İş kazaları, şiddet ve yaralanma türlerine göre farklı sınıflandırmalara tabi tutulur; hafif yaralanmalı, ağır yaralanmalı ve ölümlü kazalar olarak kategorize edilen bu olaylar, oluş şekline göre de çeşitli gruplara ayrılır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde yapılan risk değerlendirmeleri, düşme, çarpma, sıkışma veya kimyasal maruziyet gibi kaza türlerinin önceden öngörülmesini ve gerekli önleyici tedbirlerin alınmasını



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kazaların sadece sonuçlarına göre değil, oluş şekillerine göre de sınıflandırılması gerektiğini anlatın.
- Kritik nokta: Kök neden analizinin önemi üzerinde durun.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız alanda en sık karşılaşılan kaza türü nedir?

# SGK Bildirim Süresi ve Kuralları

İş kazasının meydana gelmesi durumunda 5510 sayılı Kanun uyarınca işveren, kazayı en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmekle yasal olarak yükümlüdür.

Bu süre, kazanın öğrenildiği veya meydana geldiği tarihten itibaren başlar ve yasal bir zorunluluktur; süresinde yapılmayan bildirimler, işverenin yasal sorumluluklarını yerine getirmediği anlamına gelir.

Bildirim, işverenin kazayı takip etmesi ve yasal süreçleri başlatması açısından hayati önem taşır; kazanın vahametine bakılmaksızın her türlü iş kazası bu süre içinde elektronik ortamda kuruma iletilmelidir.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Üç iş günü kuralının katı bir yasal süre olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Bildirimin elektronik ortamda yapılmasının önemini anlatın.
- Ek bilgi: Bildirim süresinin başlangıç tarihinin kazanın öğrenildiği gün olduğunu açıklayın.

# İşverenin Bildirim ve Araştırma Yükümlülüğü

İşverenin yükümlülüğü, sadece SGK'ya yapılan resmi bildirimle sınırlı değildir; aynı zamanda kazanın meydana geldiği alanı güvenli hale getirmek, şahitlerin ifadelerini almak ve kaza araştırma raporunu hazırlamak da işverenin sorumluluğundadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverene kazayı araştırma ve kök nedenlerini belirleme yükümlülüğü vererek, işyerinde benzer durumların önüne



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bildirimin sadece bir form doldurmak olmadığını, araştırma gerektirdiğini belirtin.
- Kritik nokta: İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile koordinasyonun hukuki koruma sağladığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Kazanın gerçekleştiği yerin fotoğrafının çekilerek kanıt toplanmasının önemini anlatın.

# Bildirmeme Yaptırımları ve Hukuki Sonuçlar

İş kazası bildiriminin yasal süre içinde yapılmaması durumunda, 6331 sayılı Kanunun 26. maddesi uyarınca işverenlere idari para cezası uygulanır; ayrıca 5510 sayılı Kanun gereği geç bildirim nedeniyle bildirim tarihine kadar geçen süredeki geçici iş göremezlik ödenekleri SGK'ca karşılanmaz ve kusurlu işverene rücu edilebilir.

Bildirilmeyen her kaza, işverenin yasal sorumluluklarını ihlal ettiği gerekçesiyle tespit edildiğinde, kurum tarafından idari para cezası kesilir ve kazalı işçinin tedavi giderleri işverene rücu edilebilir.

Bu durum, işverenin sadece hukuki değil, aynı zamanda ciddi mali yükümlülüklerle karşı karşıya kalmasına neden olur; bu nedenle bildirim süreçlerinin titizlikle yönetilmesi ve yasal takvimlere uyulması zorunludur.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 106

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Rücu kavramının işveren için büyük bir finansal risk olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: İdari para cezalarının her kaza için ayrı ayrı uygulandığını belirtin.
- Kapanış: Yasal uyumun hem işçi sağlığı hem de işletme sürdürülebilirliği için şart olduğunu hatırlatın.

# Meslek Hastalığı Kavramı ve Tanımı

Meslek hastalığı, çalışanın yürüttüğü işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halidir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre bu hastalıklar, mesleki risk faktörlerine maruziyet sonucu ortaya çıkan klinik tabloları ifade eder.

Tanım sadece fiziksel rahatsızlıkları değil, aynı zamanda çalışma ortamındaki stres, gürültü veya kimyasal maruziyet kaynaklı ruhsal bozulmaları da kapsayan geniş bir perspektife sahiptir.

Hastalığın mesleki sayılabilmesi için işin yapılması ile hastalık arasında doğrudan bir illiyet bağının, yani neden-sonuç ilişkisinin tıbbi olarak kanıtlanması zorunludur.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 107

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Meslek hastalığının iş kazasından farkını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Uzun süreli gürültü maruziyeti sonucu oluşan işitme kaybını örnek verin.
- İnteraktif soru: Çalışma ortamınızda meslek hastalığı riski oluşturabilecek etmenler nelerdir?

# Hastalık Listesi ve Yüklölölük Süresi

Meslek hastalıkları, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında belirlenen listeye göre sınıflandırılır ve bu liste teknolojik gelişmelere göre güncellenmektedir.

Yükümlölük süresi, sigortalının meslek hastalığına neden olan işten ayrıldığı tarih ile hastalık belirtilerinin ortaya çıktığı zaman arasındaki yasal süreyi ifade eder.

Eğer hastalık, çalışma süresi bittikten sonra bu yasal yükümlölük süresi içerisinde ortaya çıkarsa, yine meslek hastalığı olarak kabul edilerek sosyal güvenlik hakları korunur.

Listede yer almayan ancak işin niteliğı gereğı olduğu anlaşılan durumlar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu kararı ile meslek hastalığı olarak değerlendirilebilir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 108

- Eğıtmen Notu:
- Başlarken: Yüklölölük süresinin neden önemli olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Tozlu ortamda çalışıp yıllar sonra ortaya çıkan akciğer rahatsızlıklarını örnek verin.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız sektörde en sık karşılaşılan meslek hastalığı nedir?

# Tespit Süreci ve Yetkili Sağlık Kuruluşları

Meslek hastalığının tespiti, öncelikle meslek hastalıkları hastaneleri veya üniversite hastanelerinin ilgili bölümlerinde yapılan tıbbi muayeneler ve tetkikler sonucunda gerçekleştirilir.

Sağlık kurulu tarafından hazırlanan rapor, SGK Sağlık Kurulu tarafından incelenerek hastalığın mesleki olduğu yönünde nihai karar verilmesiyle süreç tamamlanır.

Tanı sürecinde çalışanın çalışma ortamındaki maruziyet geçmişi, işyeri hekimi kayıtları ve risk değerlendirme raporları gibi belgeler kanıt niteliği taşır.

Yanlış veya eksik teşhis durumunda, çalışanların itiraz etme ve durumu Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu nezdinde tekrar inceletme hakkı bulunmaktadır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 109

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tanı sürecinin sadece bir doktor kararı değil, kurumsal bir süreç olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: İşyeri hekimi kayıtlarının tanı sürecindeki kritik rolünü anlatın.
- İnteraktif soru: Meslek hastalığı şüphesi durumunda izlenmesi gereken ilk adım nedir?

# İşverenin Bildirim Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işveren, meslek hastalığı teşhisi konulduğunu öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde durumu SGK'ya bildirmekle yükümlüdür.

Bildirim süreci, meslek hastalığının hukuki ve idari takibi açısından kritik öneme sahiptir ve süresinde yapılmayan bildirimler idari para cezası yaptırımına tabidir.

İşveren, bildirim yaparken çalışanın maruz kaldığı risk etmenlerini, çalışma koşullarını ve işyeri hekimi tarafından tutulan sağlık kayıtlarını eksiksiz olarak sunmalıdır.

Bildirim yükümlülüğü, iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınarak önleyici faaliyetlerin planlanması ve benzer vakaların tekrarlanmaması için temel bir adımdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Üç iş günü kuralını netleştirin.
- Gerçek örnek: Bildirimin zamanında yapılmamasının işverene getirdiği yasal sorumlulukları belirtin.
- İnteraktif soru: Bildirim yapılmazsa ne gibi sorunlar doğar?

# Maruziyet ve Hastalık İlişkisi

Meslek hastalığı oluşumunda maruziyetin şiddeti, süresi ve çalışanın bireysel yatkınlığı gibi faktörler belirleyici rol oynamaktadır.

İşyerindeki risk değerlendirmesi çalışmaları, hangi etmenlerin (toz, gürültü, kimyasal vb.) hastalık riski taşıdığını belirleyerek maruziyetin sınır değerlerin altında kalmasını sağlar.

Hastalık belirtileri genellikle kümülatif yani zamanla biriken etkiler sonucunda ortaya çıktığı için, erken uyarı



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Maruziyetin birikimli bir süreç olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: Kimyasal kullanımı sırasında havalandırma sisteminin önemini vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde maruziyet sınır değerlerini aşma riski olan alanlar var mı?

# Sağlık Gözetiminin Rolü

Çalışanların sağlık gözetimi, işe giriş aşamasından itibaren düzenli periyotlarla yapılan tıbbi muayeneleri ve tetkikleri kapsayan koruyucu bir süreçtir.

Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, her çalışan riskli işlerde özel sağlık izlemine tabi tutulmalıdır.

İşyeri hekimleri, periyodik kontroller sırasında elde edilen verileri analiz ederek meslek hastalığı riski taşıyan durumları önceden tespit etmeli ve işvereni bilgilendirmelidir.

Sağlık gözetimi kayıtları, hem çalışanın sağlığının korunmasını sağlar hem de olası bir meslek hastalığı durumunda yasal süreçlerde delil teşkil eder.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 112

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık gözetiminin bir hak ve zorunluluk olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: İşe giriş muayenelerinin ileride oluşabilecek hastalıklarla ilgili referans değer oluşturmasını anlatın.
- İnteraktif soru: Periyodik muayenelerinizi düzenli yapıyor musunuz?

# Hukuki Sorumluluk ve Tazminat Yükümlölükleri

İşveren, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında işçiyi gözetme borcu altındadır ve işyerinde güvenli bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür. Bu borca aykırı hareket edilmesi sonucunda meydana gelen iş kazalarında işveren, kusuru oranında maddi ve manevi tazminat ödemekle yükümlü tutulur.

İşçinin destekten yoksun kalması veya çalışma gücünü kaybetmesi durumunda maddi tazminat gündeme gelirken, yaşanan elem ve keder sebebiyle manevi tazminat davası açılabilir. Tazminat miktarı, işverenin kusur derecesi ve işçinin yaşı, maaşı gibi faktörlere göre mahkeme tarafından belirlenir.

İşveren, çalışanların sağlığını korumak adına gerekli her türlü önlemi almakla mükelleftir; önlemlerin alınmaması veya eksik uygulanması hukuki sorumluluğun temelini oluşturur. Hukuki süreçler, işçinin veya hak sahiplerinin açtığı tazminat davaları ile yürütölür.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 113

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin sorumluluğunun sadece yasal bir metin olmadığını, tazminat davalarıyla doğrudan bağlantılı olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Tazminat hesaplamalarının işçinin yaşı ve kaza sonrası iş gücü kaybı üzerinden yapıldığını açıklayın.
- Kritik nokta: Gözetme borcunun mutlak olduğunu ve işverenin sorumluluktan kaçınamayacağını vurgulayın.

# Cezai Sorumluluk: Türk Ceza Kanunu Kapsamı

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda bir yaralanma veya ölüm meydana gelmişse, işveren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu hükümleri uyarınca cezai sorumlulukla karşı karşıya kalır. Taksirle yaralama veya taksirle öldürme suçları kapsamında adli soruşturma başlatılır.

Cezai sorumluluk, işverenin veya işveren vekilinin ihmali davranışları ile meydana gelen netice arasındaki illiyet bağına dayanır. İhmal, gerekli güvenlik önlemlerinin alınmaması, eğitimlerin verilmemesi veya denetim eksikliği gibi durumlarla somutlaşır.

Mahkeme süreçlerinde işverenin kusur durumu belirlenirken, işin niteliği ve işyerindeki İSG uygulamalarının yeterliliği uzman bilirkişi raporlarıyla değerlendirilir. Cezai yaptırımlar, hapis cezasından adli para cezasına kadar geniş bir yelpazede uygulanabilmektedir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 114

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Cezai sorumluluğun tazminattan farklı olarak hürriyeti bağlayıcı cezaları kapsadığını belirtin.
- Kritik nokta: İhmalin sadece fiziksel bir eksiklik değil, eğitim eksikliği gibi yönetsel bir hata da olabileceğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşveren vekili olsaydınız, hangi durumlarda kendinizi cezai olarak sorumlu hissederdiniz?

# İdari Sorumluluk ve Yaptırımlar

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerinde güvenliğin sağlanması adına idari para cezaları ve işin durdurulması gibi yaptırımlar öngörür. Bakanlık müfettişlerinin denetimleri sonucunda tespit edilen eksiklikler için idari para cezası uygulanır.

İdari para cezaları, eksikliğin niteliğine ve işyerinin tehlike sınıfına göre farklı tutarlarda olabilir. Denetimlerde mevzuata uyumsuzluk saptanması durumunda, eksiklikler giderilene kadar işin bir kısmı veya tamamı durdurulabilir.

İşin durdurulması, hayati tehlike arz eden durumlarda derhal uygulanır ve işyeri faaliyetleri tamamen askıya alınabilir. İdari süreçler, işverenin İSG mevzuatına uyumunu zorunlu kılmayı ve çalışanları korumayı hedefler.

İdari para cezaları ödenmiş olsa bile, bu durum işverenin hukuki ve cezai sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. İşveren, idari yaptırımlarla karşılaşmamak adına periyodik denetimlerini ve İSG dokümantasyonunu her zaman güncel tutmalıdır.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 115

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İdari yaptırımların bir düzeltme mekanizması olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: İşin durdurulmasının maliyetinin, önlem almanın maliyetinden çok daha yüksek olduğunu vurgulayın.
- Ek bilgi: İdari para cezalarının her yıl yeniden değerlendirilme oranına göre arttığını hatırlatın.

# Kusur Durumu ve İlliyet Bağı

İş kazalarında hukuki ve cezai sorumluluğun belirlenmesinde en kritik kavramlardan biri illiyet bağıdır; yani işverenin ihmali ile meydana gelen kaza arasında doğrudan bir bağı bulunmasıdır. Kusur durumu, bilirkişi raporları ile belirlenir.

İşveren, kazanın meydana gelmesinde kusuru olmadığını kanıtlamadıkça sorumluluktan kurtulamaz. Kusur durumu belirlenirken, işverenin aldığı önlemler, çalışana verilen eğitimler ve işyerindeki denetim mekanizmaları detaylıca incelenir.

İlliyet bağı, kazanın oluşumunda dışsal etkenlerin mi yoksa işverenin ihmalinin mi baskın olduğunu ortaya koyar. Eğer kaza, işverenin kontrolü dışındaki kaçınılmaz bir olaydan kaynaklanmışsa, sorumluluk durumu farklı değerlendirilebilir.

Kusur oranları, mahkeme sürecinde işin gerektirdiği teknik standartlara uyum ile doğru orantılı olarak paylaşılır. İşverenin tam kusurlu, kısmi kusurlu veya kusursuz olması sorumluluğun kapsamını tamamen değiştirir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 116

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İlliyet bağına ispat yükünün önemini belirtin.
- Kritik nokta: İşverenin her şeyi yapmış olsa bile denetim eksikliğinin kusur oranını artırabileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: Kusursuz sorumluluk nedir, biliyor musunuz?

# Rücu Davaları: Kurumun Sorumluluğu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince, SGK iş kazası geçiren işçiye bağladığı gelir ve yaptığı masrafları, işverenin kusuru oranında işverenden geri talep edebilir. Bu sürece rücu davası denir.

İşverenin kastı veya ağır ihmali varsa, SGK yaptığı tüm harcamaları işverene rücu edebilir. İşverenin mevzuata uymaması, işin gerektirdiği güvenlik önlemlerini almaması veya denetim yapmaması rücu davalarına gerekçe oluşturur.

Rücu davaları, işverenin tazminat sorumluluğuna ek olarak kurumun da zararını karşılamasını gerektiren bir süreçtir. Bu durum, iş kazalarının işveren üzerinde yarattığı ekonomik yükü ciddi oranda artırır.

İşverenler, sigorta primlerini düzenli ödemiş olsalar dahi, iş kazasındaki kusurları nedeniyle rücu davaları ile karşı karşıya kalabilirler. Kurumun rücu hakkı, işverenin mali sorumluluğunu doğrudan etkileyen önemli bir hukuki süreçtir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 117

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Rücu davasının işveren için neden büyük bir mali risk olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Sigorta primlerinin ödenmesinin rücu davasına karşı koruma sağlamadığını vurgulayın.
- Ek bilgi: Rücu davalarında zamanaşımı sürelerinin önemine değinin.

# Önlem Almanın Sorumluluğu Azaltması

İşveren, İSG mevzuatına tam uyum sağlayarak ve gerekli tüm teknik önlemleri alarak sorumluluğunu minimize edebilir. Önleyici yaklaşım, kazaların önlenmesinde ve olası hukuki süreçlerde işverenin elini güçlendiren en temel savunmadır.

Düzenli risk değerlendirmesi yapılması, çalışanlara periyodik eğitimler verilmesi ve KKD kullanımı konusunda denetimlerin eksiksiz yapılması, işverenin sorumluluğunu yerine getirdiğinin kanıtıdır. Bu kayıtlar, mahkemelerde işverenin iyi niyetini ve özen yükümlülüğünü gösterir.

İşveren, sadece önlem almakla kalmayıp bu önlemlerin çalışan tarafından uygulanıp uygulanmadığını da denetlemelidir. Denetimsiz bırakılan önlemler, hukuki süreçlerde işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

Güvenlik kültürünün yerleştirildiği bir işyerinde kaza riski düşer ve işveren, yasal yükümlülüklerini yerine getirmenin verdiği hukuki güvenceye sahip olur. Önlem almak, sadece bir yasal zorunluluk değil, aynı zamanda işverenin en büyük



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 118

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Önlem almanın bir maliyet değil, yatırım olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Kayıt tutmanın önemini vurgulayın; kayıt yoksa önlem alınmamış sayılır.
- Kapanış: Güvenlik kültürünün işvereni hukuki açıdan koruyan bir kalkan olduğunu hatırlatın.

# İş Kazası ve Meslek Hastalığında SGK Yardımları

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilir; bu ödenek istirahatli olunan sürede gelir kaybını önlemeyi amaçlar.

Sağlık yardımları, kurum tarafından karşılanan tedavi masraflarını ve gerekli tıbbi araç gereçleri kapsar; sigortalının iyileşmesi için gereken tüm sağlık hizmetleri SGK güvencesi altındadır.

Bildirim süreçleri, iş kazası durumunda işveren tarafından en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde SGK'ya yazılı olarak yapılmalıdır; bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi idari para cezası gerektirir.

Sosyal güvenlik hakları, çalışanın statüsüne bakılmaksızın (kadrolu, sözleşmeli veya geçici) iş kazası anında yürürlüğe girer ve çalışanın tedavi sürecindeki mağduriyetini gidermeyi hedefler.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 119

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: SGK yardımlarının temel amacının çalışanın gelir kaybını önlemek olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bildirim süresine uyulmamasının işverene getirdiği idari para cezalarından bahsedin.
- İnteraktif soru: İş kazası bildiriminin neden üç iş günü ile sınırlandırıldığını tartışın.

# Sürekli İş Göremezlik Geliri ve Şartları

Sürekli iş göremezlik geliri, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan meslekte kazanma gücü kaybının, yetkili sağlık kurullarınca tespit edilmesi durumunda bağlanır; bu kayıp oranının en az yüzde on olması şarttır.

Gelir hesaplaması, sigortalının günlük kazancı üzerinden yapılır ve kayıp oranına göre aylık olarak bağlanır; bu gelir, sigortalının iş gücü kaybı oranındaki azalma kadar ödenmeye devam eder.

Sürekli iş göremezlik durumunda, çalışanın emekli olması veya başka bir işte çalışmaya başlaması, bağlanan gelirin kesilmesine neden olmaz; bu hak, çalışanın kaza sonucu oluşan kalıcı kaybının bir karşılığıdır.

Meslekte kazanma gücü kaybı oranının tespiti için 5510 sayılı Kanun uyarınca sağlık kurulu raporu zorunludur; bu süreçte yapılacak itirazlar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu tarafından değerlendirilir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 120

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sürekli iş göremezlik gelirinin kalıcı hasarlar için olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Yüzde on oranının altındaki kayıplarda gelir bağlanmadığını örnekleyin.
- İnteraktif soru: Sürekli iş göremezlik geliri alan birinin başka işte çalışması neden yasak değildir?

# Ölüm Halinde Hak Sahiplerine Sağlanan Gelirler

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu gerçekleşen ölümlerde, sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanır; bu hak sahipleri eş, çocuklar, anne ve baba olarak kanunda tanımlanmıştır.

Gelir bağlanması için sigortalının ölümünün iş kazası veya meslek hastalığı sonucu gerçekleştiğinin tespiti şarttır; bu süreçte SGK tarafından yapılan inceleme sonucunda illiyet bağı kurulması gerekmektedir.

Eş ve çocuklara bağlanan gelir oranları, kanunda belirlenen yüzdeler üzerinden hesaplanır ve hak sahiplerinin durumuna göre paylaştırılır; bu gelir, hak sahiplerinin sosyal güvencesi niteliğindedir.

Ölüm geliri bağlanması için sigortalının belirli bir prim ödeme gün sayısı şartı aranmaz; kaza anında sigortalı olması, hak sahiplerinin gelir hakkından yararlanması için yeterli bir nedendir.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 121

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ölüm gelirinin hak sahiplerini koruma amaçlı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Hak sahipliği durumunda prim günü aranmamasının önemini vurgulayın.
- İnteraktif soru: İş kazası sonucu ölümden illiyet bağının neden bu kadar kritik olduğunu sorun.

# Maddi ve Manevi Tazminat Davaları

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uyarınca, iş kazası sonucu meydana gelen bedensel veya ruhsal zararlar nedeniyle işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açılabilir.

Maddi tazminat, çalışanın kaza sonucu oluşan gelir kaybını ve destekten yoksun kalanların zararlarını tazmin etmeyi hedefler; hesaplama yapılırken çalışanın yaşı ve kaza anındaki geliri esas alınır.

Manevi tazminat, iş kazasının çalışanda veya yakınlarında yarattığı acı, elem ve duygusal çöküntünün telafisi için mahkeme tarafından belirlenen bir tutardır; bu tutar, olayın ağırlığına göre değişir.

Tazminat davası açma hakkı, kaza tarihinden itibaren zamanaşımı süresine tabidir; bu süreçte işverenin kusur oranı, tazminat miktarını doğrudan etkileyen en önemli hukuki faktördür.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 122

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tazminat davasının SGK yardımlarından bağımsız bir hak olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Maddi tazminatın destekten yoksun kalma ile ilişkisini anlatın.
- İnteraktif soru: Manevi tazminatın bir bedeli var mıdır, mahkemeler bunu nasıl belirler?

# SGK'nın İşverene Rücu Hakkı

SGK, iş kazası sonucu hak sahiplerine yaptığı ödemeleri, işverenin kusurlu olduğu durumlarda kendisinden geri isteme hakkına sahiptir; buna rücu hakkı denilmektedir.

İşverenin rücu ile karşılaşmaması için 6331 sayılı Kanun'da belirtilen tüm önlemleri alması ve İSG mevzuatına tam uyum göstermesi hukuki bir zorunluluktur.

Rücu miktarı, işverenin kazadaki kusur oranı ve SGK'nın yaptığı toplam ödeme tutarı üzerinden hesaplanır; ağır kusur veya kastın varlığı rücu sürecini işveren aleyhine ağırlaştırır.

İşveren, iş güvenliği önlemlerini ihmal ettiğinde veya yasal zorunlulukları yerine getirmediğinde, kurumun karşıladığı zararları cebinden ödemek durumunda kalır; bu durum işveren için ciddi bir mali risk oluşturur.



## KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 123

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Rücu hakkının işvereni İSG önlemleri almaya teşvik eden bir mekanizma olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: İhmal durumunda işverenin SGK'ya ödediği tutarları örnekleyin.
- İnteraktif soru: İşveren, rücu davasından kaçınmak için hangi kayıtları tutmalıdır?

# Tazminat Hesaplama Esasları

Tazminat hesaplamaları, bilirkişi raporları doğrultusunda yapılır; çalışanın yaşı, geride kalan ömür süresi ve kaza anındaki aylık net geliri hesaplamadaki temel değişkenlerdir.

Kusur oranları, mahkemece atanan bilirkişiler tarafından belirlenir; işçinin kendi kusuru tazminat miktarından düşülürken, işverenin kusuru tazminatın artmasına neden olur.

Destekten yoksun kalma tazminatı, ölen işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yaşayacağı gelir kaybını hesaplamayı amaçlar; bu hesaplama, kişinin yaşayabileceği muhtemel süre üzerinden yapılır.

Hesaplama süreci karmaşık olup, aktüeryal hesap teknikleri kullanılır; bu nedenle işverenlerin İSG tedbirlerini alarak kazaları önlemesi, tazminat yükümlülüklerinden kaçınmanın en kesin yoludur.



## KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tazminatın sadece bir para transferi değil, bir hesaplama süreci olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Yaşın tazminat miktarını nasıl etkilediğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Bilirkişi raporuna itiraz etme hakkı var mıdır?

# Özet ve Kapanış

## Eğitimde Ele Alınan Konular:

- Bu eğitimde Temel İSG Eğitimi 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](https://riskmatik.com)**

*İş güvenliğinin dijital atölyesi*