



ILIS



Improving Labour Inspection System Project
İş Teftiş Sisteminin Geliştirilmesi Projesi



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

İŞ TEFTİŞ SİSTEMİ HAKKINDA GENEL UYGULAMA REHBERİ –Teknik Teftiş–



İř TEFTİş SİSTEMİ HAKKINDA GENEL UYGULAMA REHBERİ —TEKNİK TEFTİş—

(ILIS İř Teftiş Sisteminin Geliştirilmesi Projesi)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İř Teftiş Kurulu Başkanlığı

Haziran 2009

ANKARA

İÇİNDEKİLER

1. Genel	5
1.1. İş Teftişin temel ilkeleri	5
1.2. Müfettişin takdir yetkisi	5
1.3. Programların hazırlanması	6
1.4. Dokümantasyon ve raporlama (izleme)	6
1.5. Diğer kuruluşlarla işbirliği	6
1.6. Halkla ilişkiler	7
2. İSG	7
2.1. Genel ilkeler	7
2.2. Teftişler	7
2.3. İdari prosedür	9
2.4. Dokümantasyon ve raporlama (izleme)	10
2.5. Nitelikler	11
2.6. Ekler/Notlar	11
3. Yorumlar	11
3.1. Genel Yorumlar	11
3.1.1. İş Teftişin temel ilkeleriyle ilgili yorumlar	11
3.1.2. Dokümantasyon ve raporlama (izleme) ile ilgili yorumlar	13
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yorumlar	13
3.2.1. Genel ilkelerle ilgili yorumlar	13
3.2.2. Teftişlerle ilgili yorumlar	14
3.2.3. İdari prosedürlerle ilgili yorumlar	15
3.2.4. Dokümantasyon ve raporlama (izleme) ile ilgili yorumlar	15
3.2.5. Niteliklerle ilgili yorumlar	16
4. Tavsiyeler	17
4.1. Önlemeyle ilgili genel tavsiyeler	17
4.2. İş Teftişin temel ilkeleriyle ilgili tavsiyeler	18
4.3. Dokümantasyon ve raporlama (izleme) ile ilgili tavsiyeler	18
5. Örnek Denetim Modeli	20

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1. Genel

1.1. İş Teftişin temel ilkeleri (ayrıca yorumlar ve tavsiyeler bölümüne bakınız)

İş teftiş, iyi ve etkin bir iş teftiş hizmeti sunarak, işçilerin korunmasını sağlayarak ve işverenlerin rekabet edebilirliğini artırarak ülkenin dengeli sosyo ekonomik kalkınmasına ve refahına katkıda bulunur.

İş teftiş tüm ulusal çalışma mevzuatına uyulmasını sağlamayı ve böylece kişilerin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atan risklerin ve istihdam koşullarının düzgün bir şekilde kontrol altında tutulması yoluyla tüm işyerlerinde adil, güvenli, sağlıklı, tutarlı ve verimli çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkıda bulunmayı hedefler.

İş teftiş kurumu, işletme düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği alanıyla ilgili mevzuata uyumu sağlayabilmek için tavsiye veren, önleyen ve düzelten rolündedir.

Yasaların yürütülmesiyle ilgili olan ve sadece iş müfettişleri tarafından uygulanabilecek işlevlerin önceliğini korumak son derece önemlidir ancak bunun yanı sıra aşağıdaki ilkeleri benimseyerek çalışanların korunmasını sağlamak ve korunma düzeyini iyileştirmek de hayati önem taşımaktadır:

- İş müfettişlerinin rolü iş yerindeki refahı iyileştirmektir. İş yerinde refahın sağlanması, bütünlüğüne sahip bir yaklaşımın yaygınlaştırılması anlamına gelir.
- İş teftiş kurumu ile iş yerinde refah yaklaşımını etkileyebilecek diğer paydaşlar arasındaki ortak çalışma anlayışının teşvik edilmesi iş teftiş kurumunun görevidir.
- İş planlarının hazırlanmasında ve önceliklerin belirlenmesinde değişen ekonomik koşulların, değişen istihdam modellerinin ve bunların sağlık ve güvenlik ile sosyal sorunlar ve öncelikler üzerindeki etkilerinin göz önünde bulundurulması için gerekli tedbirler alınmalıdır.

Müfettişlerin yeni belirlemekte olan sorunların üstesinden gelebilmesi ve sağladıkları uzmanlık desteğini değişen öncelikler ve bakış açılarına paralel olarak geliştirebilmesini sağlamak için gerekli tedbirler alınmalıdır.

1.2. Müfettişin takdir yetkisi

UÇÖ'nün (ILO) 81 sayılı sözleşmesi uyarınca, müfettişlere takdir yetkisi verilmelidir. Söz konusu sözleşmenin 17 - 2 maddesi takdir yetkisinin esasını oluşturur: "Yasal işlemleri hatırlatmak ya da uygulamak yerine uyarıda bulunmak veya tavsiyeler vermek iş müfettişinin kendi takdirine bırakılmalıdır"

Burada ifade edilmek istenen, müfettişlerin her hangi bir ihlalle karşılaşması halinde mutlaka ceza kesmek ya da savcıya intikal ettirmek üzere bir rapor hazırlamak zorunda olmadığıdır. İş müfettişi söz konusu ihlalin ciddiyetini mevcut durum bağlamında değerlendirecek ve bu değerlendirmeyi esas alarak, en uygun tedbirin ne olacağına karar verecektir. Ancak müfettişin takdir yetkisi sınırsız değildir.

Müfettiş takdir yetkisini asla kişisel çıkarlarını gerçekleştirmek için bir araç olarak kullanmamalıdır.

Takdir yetkisi ancak sorumluluk alanı (bölgesi) içerisinde uygulanabilir. Kendi sorumluluğunun dışında kalan alanlarda (bölgeelerde) meydana gelen ihlaller ilgili idari ya da yasal makama aktarılmalı ya da söz konusu makamla görüşülerek netleştirilmelidir.

Hiç bir idari makam ya da yargı makamı müfettişi takdir yetkisinden vazgeçmeye zorlayamaz, çünkü ona tayin edilen görev çalışanların korunmasıdır ve somut bir olayda çalışanları en iyi şekilde koruyacak olan yöntemlere en çok erişim sahibi olan kişi de iş müfettişidir.

Müfettiş, uyarı, düzenlemelerin yapılması için mühlet verilmesi ya da bir müeyyide uygulanması gibi adımların bir hedef değil, belirli bir amaca ulaşmak için kullanılan birer araç olduğunun bilincinde olmalıdır.

Ayrıca müfettiş bazı ihlallerin hem kamu düzeni hem de bireysel hakların korunması ile ilgili sonuçlar doğurabileceğini de göz önünde bulundurmalıdır. Takdir yetkisi müfettişe ihlalleri inkar etme izni vermez.

Aynı türden ihlallerin tekrarlanması durumunda hiç bir yaptırım uygulamaksızın tekrar tekrar uyarıda bulunmak, takdir yetkisinin kullanımını açısından Kabul edilebilir bir uygulama değildir.

Takdir yetkisinin kullanılması salt bireysel bir hak değil bir görevdir.

Takdir yetkisi müfettişin somut koşulları göz önünde bulundurarak yapması gereken müdahaleyi gerektiği gibi uyarılama hakkı verir. Müfettişin danışmanlık yaparak tavsiyelerde bulunmak ile işi durdurma kararı arasında nerede duracağını ve nasıl hareket edeceğini belirleme fırsatı sunar.

Burada tercih edilmesi gereken adım, ceza uygulamaktansa tavsiyelerde bulunmak ve işvereni ikna etmektir.

1.3. Programların hazırlanması

Tüm çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması ve sosyal gelişiminin genel anlamda sağlanabilmesi için iş teftiş birimlerinin faaliyetleri uzun vadeli bir stratejinin rehberliğinde yürütülmektedir. Bu strateji aynı zamanda iş teftiş birimlerinin genel çalışma planları ve yıllık teftiş programları için genel bir çerçeve niteliğindedir. Yıllık teftiş programları da bunun akabinde bireysel olarak iş müfettişlerinin faaliyetlerine rehberlik etmektedir.

Bir sonraki raporlama döneminin çalışma programı iş teftiş birimi tarafından hazırlanır. Hazırlanan çalışma programı başlıca alanları ve yapılacak proje sayısı ile yapılması planlanan teftiş sayısını belirler. İş müfettişleri proje süresince durum ile ilgili düzenli rapor verirler. Eğer gerekli görülürse, hem yıllık çalışma planında hem de projelerde değişiklik yapmak mümkündür.

1.4. Dokümantasyon ve Raporlama (İzleme) (ayrıca yorumlara bakınız)

Dokümantasyon çalışmaları ve raporlama sistemi ile aşağıdaki hedeflere ulaşılmaktadır:

- Elde edilen veriler belirlenen hedeflerin değerlendirmesine esas teşkil etmelidir.
- Vakanın durumu açıkça belgelendirilmelidir.
- Elde edilen veriler planlama için kaynak olarak kullanılabilir nitelikte olmalıdır.
- Elde edilen veriler bir kontrol sistemine zemin teşkil etmelidir.

1.5. Diğer kuruluşlarla işbirliği

İş teftiş biriminin çalışmalarının büyük bir bölümünü aşağıdakiler oluşturur:

- İş sağlığı ve güvenliği alanında geliştirilecek olan stratejiler arasında eşgüdüm sağlayabilmek, bilgi ve deneyim paylaşımında bulunabilmek ve yapılacak olan eylemleri koordine edebilmek için iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bakanlıklar, örgütler ve kuruluşlarla etkin bir iş ilişkisi kurmak ve
- Sosyal taraflarla etkin ilişkiler kurarak deneyimlerinden faydalanmak, onların önceliklerini de dikkate almak ve onlardan alacağı desteği garantilemek.

1.6. Halkla İlişkiler

İş teftişin sürdürdüğü çalışmaların etkisi, medyanın da etkin kullanımıyla güçlenmektedir. Kamuoyunun ilgisini çekebilecek yıllık raporlar ve faaliyet raporları basına aktarılmalıdır.

2. İSG

İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Biriminin görevi çalışanların güvenliğini sağlamak, sağlıklarını kapsamlı bir şekilde koruma altına almak ve insane-merkezli iş organizasyonuna katkıda bulunmaktır.

2.1. Genel ilkeler (ayrıca yorumlara bakınız)

Teftişin başlıca amacı şirketlerdeki iş sağlığı ve güvenliğinin desteklenmesi ve gerekliliklerin yerine getirilmesinin sağlanmasıdır. Bu amaca ulaşmakta kullanılan belli başlı araçlar ise bir önleme kültürü yerleştirmeye yönelik danışmanlık verilmesi ve gözetim / kontrol yapılmasıdır. Yasalara uyulmadığının tespit edilmesi halinde yasal tedbirlerin alınması gerekir. İş teftiş birimlerinin kapasitesinin sınırlı olmasından dolayı bütün işletmelerin teftiş edilmesi mümkün değildir.

Şirketlerin teftişi, önceden tasarlanmış olan projeler (yıllık plan), kontrol teftişleri ya da periyodik teftişler veya kaza ve benzeri yasal olarak tanımlanmış durumlar sonucunda yapılması gereken teftişler çerçevesinde müfettişin kendi inisiyatifi doğrultusunda gerçekleştirilir.

Görevlerini gerektiği şekilde yerine getirebilmeleri için müfettişlere aşağıdaki yetkiler verilmiştir:

- İşyerlerine haber vermeksizin girebilmek,
- İşyerlerinde teftiş ve incelemeler yapmak,
- Yapılan bir teftiş ya da incelemeyle ilgili işverenlerden ve çalışanlardan bilgi almak,
- İş yerlerinde sağlık ve güvenlikle ilgili tüm kayıt ve raporları incelemek,
- Gerekli gördüğü durumlarda yaptırım uygulamayı seçmek ve
- Çok ciddi risklerin söz konusu olduğu durumlarda yürütülmekte olan faaliyetlerin hemen durdurulması için talimat vermek.

İş müfettişi görevlerini, sağduyu ile yerine getirmeli ve karşılaştırılabilir durumlarda ister kendi ülke vatandaşları olsun isterse yabancı bir işçi olsun tüm çalışanlar için eşit koruma sağlamalıdır.

İşverenin ya da diğerlerinin saldırgan bir tavır sergilemeleri halinde polisten de yasal destek alınabilmelidir.

Tüm teftişler aynı temel unsurları taşıyan genel teftiş niteliğindedir.

2.2. Teftişler (ayrıca yorumlara bakınız)

Genel / Düzenli teftişler

Genel / Düzenli iş sağlığı ve güvenliği teftişleri, işletme içerisinde iş sağlığı ve güvenliğinin mevcut kurumsal, organizasyonel ve prosedürlerle ilgili yapılara ne düzeyde entegre edildiğini inceler. İşletmedeki uygulamalarda yönetmeliklere ne kadar uygun hareket edildiği, nokta kontrolleri yapılarak teftiş edilir.

Teftişin amacı, işverenin kendi işletmesi için geçerli olan tüm yasal gereklilikleri yerine getirip getirmediğini incelemektir. Mevzuata uygunluk en ince ayrıntısına kadar incelenmeyecektir. Müfettiş genellikle temel bir program takip eder. Müfettişin işletmeyle ilgili temel verileri kaydetmesi, iş sağlığı ve

güvenliği organizasyonunun nasıl yapıldığını kontrol etmesi ve yönetmeliği ilgilendiren alanlarda birkaç nokta kontrolü (spot check) yapması gerekir (iş kolu, faaliyet, üretim süreçleri, kullanılan maddeler gibi riskle ilgili konular). Yapılacak olan teftişin boyutu, müfettişin incelemeleri sırasında tespit edeceği eksikliklerin ciddiyetine bağlı olarak değişecektir.

İş organizasyonunun ve (belgelendirilmiş) risk değerlendirmesinin incelenmesi genellikle iş yerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin durumu hakkında geçerli ipuçları sunar ve daha ayrıntılı inceleme yapılmasına gerek olup olmayacağını da belirler. Bu nedenle bu iki unsurun kontrol edilmesi büyük önem taşımaktadır.

Risk değerlendirmesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en önemli düzenlemedir. Bu nedenle müfettiş işverenin, akla uygun bir risk yönetimi için gerekli önkoşulları sağlayıp sağlamadığını kontrol etmelidir; bu ön koşullar aşağıda sıralanmıştır:

- Yeterli ve uygun bir risk değerlendirilmesi
- Gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin kapsamlı bir şekilde tanımlanması,
- Gerekli görülen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulamaya konulup konulmayacağına karar verilmesi,
- Seçilen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin etkin olup olmadığını incelemek,
- İş yerinde yapılması gereken değişiklikleri başlatmak.

Hiç bir zaman yüzde yüz gözetim / kontrol yapmak mümkün değildir. Teftişler yerinde kontrol / nokta kontrolü (spot check) olarak yapılır. Ne iş yerindeki araçların tamamının ne de teftiş edilecek alanların tümüyle kontrol edilmesine gerek yoktur.

Müfettiş teftişini bitirdiğinde ortaya iki sonuç çıkabilir:

- Şirket iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerde bulunan gereklilikleri her açıdan yerine getirmektedir.
- Şirket iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerde bulunan gereklilikleri tam anlamıyla yerine getirememektedir.

Müfettiş, işveren yönetmeliklerin gereklerini tam olarak yerine getirene kadar gerekli tedbirleri (danışmanlık, gözden geçirme, yazılı uyarı, talimatlar, vb. “idari prosedürler” bölümüne bakınız) almak zorundadır.

Kontrol teftişi

Kontrol teftişleri, genel teftişler sırasında tespit edilen eksikliklerin ya da yasalarla çelişen unsurların, verilen süre zarfında idari açıdan düzeltilip düzeltilmediğini ya da tümüyle ortadan kaldırılıp kaldırılmadığını görmek için yapılan teftişlerdir. Yeni ve ciddi bir eksikliğin tespit edilmesi halinde müfettiş teftişine devam etmelidir. Kontrol teftişinin gerekli olup olmadığına müfettiş kendisi karar verir. Bu kararı verirken göz önünde bulundurduğu kriterler şunlardır:

- Hala mevcut olan riskler ve
- İşverenin sergilediği tutum.

Ancak müfettişin daha ileri düzeyde bir inceleme yapıp yapmamak konusunda vereceği karar hiçbir şekilde işverenin işyerinde iş sağlığını ve güvenliğini sağlama sorumluluğunu etkilemez.

İnceleme

Bir kaza halinde ya da ciddi şikayetlerin gelmesi durumunda inceleme teftişinin yapılması gerekir. İncelemenin derinliğine müfettiş karar verir. Her inceleme teftişi de genel / düzenli teftiş gibi yapılmazdır.

Bildirilen tüm ciddi kazalar yerinde incelenmelidir. Kazanın sebebi tespit edilmeli ve gelecekte aynı şekilde kazaya sebep olabilecek benzer nedenleri önleyebilmek için gerekli tedbirler alınmalıdır.

Bildirilen meslek hastalıkları ise tıp kökenli iş sağlığı ve güvenliği müfettişleri tarafından incelenir.

Şikayetler, isimsiz olarak yapılmış olsa bile, mutlaka takip edilmeli ve incelenmelidir. Şikayet söz konusu olduğunda gerekli olmadığı sürece şikayette bulunanın kimliğinin gizli tutulması için gereken özen gösterilmelidir.

Tehlikeli makineler ya da ürünlerle ilgili raporlar müfettişin kendi bölgesini ilgilendiriyorsa incelenmelidir.

Savcı adına da ihlallerle ilgili teftişler yürütülmelidir.

Projeler

Hedefi önceden belirlenmiş danışmanlık hizmeti verebilmek ve gözetim sağlayabilmek için projelerle çalışmak en temel araçtır.

Projelerin konu başlıkları aşağıdakilere göre belirlenir:

- Teftiş biriminin kendi gözetim faaliyetleri sırasında sektörlerde tespit etmiş olduğu başlıca tehlikeler ve maruziyet biçimleri ile diğer birimlerin deneyimlerinden elde edilen bilgiler.
- İlgili literatürün ve birimin kendi verilerinin değerlendirilmesi (örneğin meslek hastalığı ve iş kazası istatistikleri ya da bu alanlarda uzmanlaşmış süreli yayınlar).
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili gelişmeler, mevcut durum ve yönetmeliklerdeki değişiklikler.
- İş yerinde sağlık ve güvenlikle ilgili yeni stratejiler.
- Sosyal taraflarla yapılan anlaşmalar.

Projeler çeşitli düzeylerde (devlet düzeyinde / ülke çapında, bölgesel düzeyde) yürütülebilir. Projeler, çeşitli iş kollarını kapsayabilir ya da tek bir sektöre, tek bir iş koluna özgü olabilir ya da sadece belirli çalışan gruplarını, örn. “genç çalışanları” hedefleyebilir ve değişik sürelerde gerçekleştirilebilirler. Projelerin büyüklüğü birbirinden çok farklı olabilir. Bunlar uzun dönemli bir devlet projesinden, belirli bir konuya, örneğin “boya imalatı yapan şirketlerde tehlikeli maddelerin kullanımı”na odaklanan bir yıllık bir bölgesel projeye ya da belirli bir kaza sonrasında tasarlanmış ve sadece aynı üretim süreçlerini uygulayan birkaç işletmenin teftiş edildiği küçük kampanyalara kadar değişik büyüklük ve tasarımlarla yürütülebilir.

Projelerin idaresi ve değerlendirilmesi ile ilgili düzenlemeler ayrı bir rehberde tanımlanmalıdır.

2.3. İdari prosedür (ayrıca yorumlara bakınız)

İdari tedbirlerin kullanılması başlıca iki ilkeyi esas almalıdır:

- Alınacak olan tedbirin söz konusu eksikliğe / ihlale uygun olması.
- Alınacak olan tedbirin istenilen amaca ulaşacak olması.

Aşağıdaki tedbirlerin alınması mümkündür:

Danışmanlık

Danışmanlık, teftişin merkezinde yer alan bir unsurdur. Sunulan danışmanlıkla amaçlanan, işvereni iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerini yerine getirmenin faydalı olacağı konusunda ikna etmektir. Belirli bir noktaya kadar işverene tavsiyelerde bulunmak ve uygun tedbirleri bulmasında ona yardımcı olmak müfettişin görevidir.

- Değerlendirme

Eğer danışmanlık sunmak ve tavsiyelerde bulunmak yoluyla işvereni ikna etmek mümkün değilse, bu noktada bazı yasal taleplerin de söz konusu olduğu işverene açıklanmalıdır. Risk değerlendirmesi de yerine getirilmesi gereken yasal yükümlülüklerin temelidir.

- Yazılı olarak belgelendirme (tutanaklar, tarih)

Eğer işveren sözlü olarak ikna edilemiyorsa, hedeflerin ve alınması gerekli görülen tedbirlerin açıklandığı yazılı bir metin işverene gönderilir. Öngörülen tedbirlerin alınması için işverene belirli bir süre verilir.

- Sözlü talimat (tarih)

Ciddi eksiklikler ya da hemen giderilmesi gereken eksiklikler söz konusu olduğunda, alınması gereken tedbirler sözlü olarak bildirilmelidir. Sözlü olarak verilen talimat daha sonra yazılı olarak da belgelendirilmelidir. Ayrıca işverenin mantıklı hareket etmediği durumlarda da sözlü talimat verilmesi gerekli görülebilir. Sözlü talimat daha sonra yazılı olarak tekrarlanabilir.

- İdari emir / Talimat (formel eylem)

- tarih
- hemen uygulanma gerekliliği
- para cezası gibi yürütme tedbirleri

Çok ciddi eksikliklerde ve işverenin mantıklı hareket etmediği durumlarda bu tür resmi bir adım atılmalıdır.

- İşletmenin kapatılması

Hemen ortaya çıkabilecek tehlikeleri önlemek için müfettiş bazı makinelerin kullanılmasını ve işletme içerisindeki çalışma alanlarına girilmesini yasaklayabilir, işletmenin bazı bölümlerini ya da tamamını kapatabilir.

- Faaliyetin / Çalışmanın durdurulması

Aynı şekilde hemen ortaya çıkabilecek tehlikeleri önlemek için müfettiş işin hemen durdurulmasını isteyebilir.

Hangi tedbirin alınması gerektiğine müfettiş karar verir. Eğer seçilen tedbir istenilen hedefe ulaşılmasına imkan vermiyorsa müfettiş etkin bir tedbir bulmak zorundadır.

Suç tanımına giren eylemler söz konusuysa dava yargıya intikal ettirilmelidir.

2.4. Dokümantasyon ve raporlama (izleme) (ayrıca yorumlara ve tavsiyelere bakınız)

Dokümantasyon ve Raporlama şirket verilerine dayanarak yapılır.

Şirketten elde edilen veriler

Verilerin toplanması her genel / düzenli teftişin ve incelemenin bir parçasını oluşturur.

Teftişle ilgili istatistiksel veriler

Teftiştten elde edilen veriler teftişin hemen ardından kayıtlara girilmelidir.

Teftişle ilgili veriler

Müfettişin önleyici tedbirler uygulanmasını istemesi halinde atacağı adımların belgelendirilmesinin amacı hem kendisini hem de amirlerini ya da meslektaşlarını söz konusu vakanın durumu ile ilgili bilgilendirmektir.

Veri toplama ve raporlama süreciyle ilgili ayrıntılar özellikle bu konular üzerinde duran ayrı bir rehberde açıklanmalıdır.

2.5. Nitelikler (ayrıca yorumlara bakınız)

Temel nitelikler

Gözetim ve danışmanlık veren personel iş sağlığı ve güvenliği dairesinde istihdam edilmeden önce vasıflı usta, teknisyen, mühendis ya da bilim adamı olarak en azından iki yıllık bir mesleki eğitim almış olmalıdır.

Bir müfettişte aranan nitelikler

Ayrıca, işletmelerin teftişinden sorumlu birimde görev alacak olan tüm personel işe alınmalarının hemen ardından 1,5 yıllık bir eğitime tabi tutulurlar ve bu süre içerisinde işletmelerde takip etmeleri ve uygulamaları gereken kurallar ve düzenlemeler bütününe aşinalık kazanırlar. Bu eğitimin yanı sıra dönem dönem çeşitli teorik eğitimler alırlar.

Daha ileri düzey nitelikler

Kapsamlı bir ileri düzey eğitim ise tüm müfettişlerin referans alınması gereken yasal konulardaki değişiklikler konusunda bilgilendirilmesini ve bireysel eğitim ihtiyaçlarının da dikkate alınmasını sağlar. Ayrıca yöntembilimsel ve sosyal becerilerin geliştirilmesi için de düzenli olarak çeşitli kurslar sunulmaktadır. Tehlike değerlendirmesi de müfettişlerin de katılımıyla dahili (kurum içi) olarak gerçekleştirilmektedir. Bunun asgarisi her müfettiş için yılda yaklaşık 10 gündür.

Niteliklerin bu şekilde belirlenmesinin amacı, iş teftiş birimi içindeki uzmanlığın geliştirilebilmesi için, her müfettişin bir taraftan tüm genel konularla ilgilenebilmesini diğer taraftan aynı zamanda belirli bir alanda uzmanlaşmasını sağlamaktır.

2.6. Ekler/Notlar

ILIS projesi sırasında geliştirilen Özel Rehberler belirli sektörler için hazırlanmıştır (kimya, maden, metal ve inşaat) ve müfettişlere destek olacak şekilde kullanılmalıdır.

Aşağıdaki konularla ilgili Özel Rehberler de hali hazırda hazırlanmıştır ve gelecekte de güncellenerek hazırlanmalıdır ve müfettişler tarafından kullanılmalıdır

- Belgelendirme ve Raporlama
- Projeler

3. Yorumlar

3.1. Genel Yorumlar

3.1.1. İş Teftişin Temel İlkeleriyle İlgili Yorumlar

Son 20 yılda Almanya'da görev yapma şekli temelden değişti.

Eski günlerde denetleme kurallarının sayısı çok azdı. Federal Almanya'da her işletmenin en az 5 yılda bir denetlenmesi gerekiyordu. Bazı federal eyaletlerde (örneğin Hamburg, Bavyera) yüksek risk potansiyeli olan işletmelerin yılda bir kez denetlenmesi gerekiyordu ve denetimlerin sayısı bir önceki yıla göre azalmamalıydı. Başka kural yoktu. Tam revizyon ile kısmi rezervasyon arasında ayırım yapılıyordu. Tam revizyon konusunda, işletmede bununla ilgili olan tüm önlemlerin alınması beklentisi vardı.

Değerlendirmeler ve sonuçlar, ne yeterli sayıda işletmenin denetlenebildiği ne de tam revizyon konusunda beklentinin herhangi bir şekilde yerine getirilebildiği gösterdi. Örneğin Hamburg eyaletinde, işçi çalıştıran 60.000 adetten fazla işletme bulunuyor. Yaklaşık 60 denetim memuru olması durumunda, 5 yıllık arayla yılda 250 işletmenin denetlenmesi gerekir. Ancak yılda yalnızca 50 adet denetime ulaşılıyordu.

Bu durum 90'lı yılların başında, denetim kurumlarının görev anlayışı ve denetim memurlarının rolü konusunda bir tartışmaya yol açtı. Tartışma süreci, denetim stratejilerinin geliştirilmesine ve yeni bir rol anlayışının ortaya çıkmasına yol açtı. Bu kısa bir sürede değil, bugüne kadar devam eden süreçte gerçekleşti.

Bugün, aşağıdaki çerçeve koşullar denetim stratejisi açısından bir rol oynuyor:

- Aktivitelerin seçiminde bir ağırlık noktası belirlenmesi gerekir.
- Eksiksizlik iddiasını yerine getirebilecek herhangi bir denetim yoktur.
- Her denetim yalnızca o andaki durumun bir kayıdır.

Denetim memuru, kontrol görevinin yanında gittikçe artan bir oranda danışmanlık görevleri de üstlendi. Önlemlerin uygulanmasıyla ilgili sorumluluk elbette yine şirkette kaldı.

Böylece denetim memurunun rolü şu şekilde değişti

- bir denetimci ve danışman,
- denetimde ağırlık noktası belirleyen bir memur,
- işletmeler için bir partner (örneğin eğitimlerin gerçekleştirilmesi, başvuruların yanıtlanması) ve
- bir ekip oyuncusu (eylemlerin, iş ve üretim süreçlerinin ilgili tüm bölümlerle birlikte kararlaştırılması).

1996 yılında iş güvenliği kanununun çıkarılmasıyla birlikte bu gelişme yasal bir temele de dayandırıldı ve aynı zamanda iş güvenliği kanunuyla birlikte AB hukukuna uyum da gerçekleşti

Günümüzdeki denetim stratejileri aşağıdaki referans noktalarını içermektedir:

1. Ağırlık noktası belirlenmesi aşağıdakilere dayanılarak

- Kaza rakamları
- İş yerindeki sağlık tehditleri ve yükleri
- Denetim faaliyetinden elde edilen deneyimler
- Nitel ve nicel kaynaklar
- Başka kuruluşların deneyimleri
- Yeni yasal görevlerin analizleri ve değerlendirmeleri

Bu şekilde, hangi branşların ya da iş süreçlerinin bir çalışma ağırlığı oluşturacağı belirlenir.

2. İşbirliği katılımcı gruplarla, bilgilerinden yararlanmak ve denetimlerin sonuçlarını başka işletmelere de aktarmak için,

3. İşverenin kişisel sorumluluğunu teşvik etmek önleyici çalışmalar yoluyla, örneğin eğitim önlemleriyle,

4. Kişisel inisiyatifi teşvik etmek ikna çalışmaları ve yetkin danışmanlık yoluyla işveren ve işçilerde kişisel inisiyatifi teşvik ederek,

5. Kapasiteler denetim kurumlarının kapasitelerinin güçlendirilmesiyle,

6. Denetim memurları denetimleri kendi sorumluluklarında ve sorumluluk bilinciyle gerçekleştirir.

3.1.2. Dokümantasyon ve raporlama (izleme) ile ilgili yorumlar

Çalışmanın dokümantasyonu, her zaman denetimin faaliyetlerinin önemli bir parçası olmuştur.

Burada çalışmanın faaliyet raporuyla yerinde

- istatistiksel kaydı ve
- dokümantasyonu merkezi bir rol oynar.

İstatistiksel kayıt 90'lı yıllara kadar özellikle Almanya'da hazırlanan yıllık raporlar için yapılmıyordu. Federal eyaletlerdeki işletme denetim kurumları aynı istatistiksel verileri toplamakla ve raporları hazırlamakla yükümlüdür. Bu şekilde işin yönlendirilmesi söz konusu değildi. Bugün durum tamamen değişti. İstatistiksel kayıt ve değerlendirme faaliyetinin düzenlenmesinin ve yönetiminin temelini oluşturuyor.

Bunun için yıllık planlamada referans rakamlar geliştiriliyor. Bunlar öncelikle yalnızca nicel kuralları tarif ediyor. Kalite kriterleri şimdiye kadar yalnızca kısmen belirleniyordu. Eksiksiz bir Controlling için bu bölümün geliştirilmesi ve uygulanması gerekiyor.

Böylece istatistik bir yandan faaliyet raporuna hizmet ediyor ve diğer yandan da yönlendirmenin ve gelecekteki planlamanın temelini oluşturuyor.

Yerinde çalışmanın dokümantasyonundan, firmanın temel bilgilerinin anlaşılabilirliği gerekir. Bunların başlıcaları aşağıdakilerdir:

- Firmanın resmi unvanı
- adresi
- sorumluların adları ve iletişim bilgileri
- muhatapların adları ve iletişim bilgileri
- personel rakamları
- firmanın faaliyet alanları
- başlıca tehditler

Bunun ötesinde, denetim sırasında ne yapıldığı tarif edilmelidir:

- Denetimin nedeni (proje, denetim, şikayet,)
- Tarih
- Görüşülen kişi
- Denetimin ağırlık noktası
- Uygulanan önlemler
- Bundan sonrası için planlanan uygulamalar
- Genel durum tahmini.

Dokümantasyon diğer meslektaşlar ve üstler için de anlaşılır olmalıdır. Diğer denetimlerin hazırlık ve ağırlık noktası belirlemesi bu dokümantasyona dayanılarak yapılabilir.

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Yorumlar

3.2.1. Genel ilkelerle ilgili yorumlar

Örneğin tüm aksak işletmelerin yıllık olarak denetimini öngören (genişletilmiş görevler) "Seveso yönergesi" gibi az sayıdaki istisnanın dışında, AB yönergelerinde denetim sayısı öngörülmemektedir. İşletme rakamlarının çokluğu nedeniyle kabul edilemeyecek kadar yüksek bir personel kullanımıyla tüm işletmeleri denetlemek mümkün olacaktır. Denetlenecek olan işletmelerin seçimi için (örneğin ilgili branşın risk

potansiyeline bakılarak) stratejilerin ve kriterlerin geliştirilmesi gerekir. Strateji, denetlenmeyen işletmelerdeki iş güvenliğinin nasıl iyileştirilebileceğine dair düzenlemeleri de içermelidir. Bunun için genel geçerliliği olan hareket tarzları bulunmamaktadır. Strateji daha çok çeşitli faktörlere bağlıdır, örneğin:

- Risk potansiyeli
- Gerçekleşen kazalar
- Branş
- Firma büyüklüğü
- İşverenlerin işveren organizasyonlarında örgütlenme oranı.
- Konuya duyulan genel ilgi.

Denetlenmeyen işletmelerde iş güvenliğini iyileştirmek için aşağıdaki önlemler uygun olabilir:

- İlgili birliklerin dahil edilmesi (örneğin: İşveren ve işçi organizasyonları) ve dağıtım ağının kullanılması.
- Dışarıdan iyi güvenlik tekniği danışmanlığının uygun fiyatlarla alınmasını sağlamak.
- Kamu çalışmaları

Denetimlerin, harici, planlanamayan vesilelerle, örneğin şikayetler ya da kazalar nedeniyle yapılması gerekebilir. Bu vesilelerin takip edilmesi gerekir. Ancak denetimin kapsamı ve derinliği belirlenebilir. Yalnızca bu vesileyle kısıtlı olabilir ya da sonuçlara ve genel izlenime bağlı olarak tüm işletmeyi kapsayabilir. Bu vesileler nedeniyle, denetimi yalnızca bu işletmeyle sınırlamayıp kendi inisiyatifiyle benzer şartların geçerliği olduğu tahmin edilen başka işletmeleri de denetlemek mümkündür.

Kararlar ilgili İş Müfettişinin kanaatine bağlıdır ve genelde kendi sorumluluğunda alınır. İş Müfettişinin karar verme bağımsızlığı, hizmet düzenlemelerinin, örneğin üstünün talimatlarının, İş Müfettişinin hareket alanını kısıtladığı noktada biter.

3.2.2. Teftişlerle ilgili yorumlar

Yalnızca iş ve sağlık koruması iş akışına entegre edilmişse kuruluştaki ya da işletmede doğru önlemler alınabilir. Bunun için

- bir iş güvenliği organizasyonu olmalı,
- sorumluluklar belirlenmeli,
- uygun bir risk değerlendirmesi bulunmalıdır.

Bununla ilgili beklentiler işletme büyüklüğüne ve mevcut risklere bağlıdır.

Denetimci, kendisine ibraz edilen belgelere e akış tariflerine ve işletmede yapacağı örnekleme yaparak, mevcut iş güvenliği ve sağlık korumasının uygun bir şekilde organize edilip edilmediğine ve uygulanıp uygulanmadığına karar vermelidir. Her denetimde merkezi unsurlar iş güvenliği organizasyonu ve risk değerlendirmesinin yapılmasıdır. Diğer kontroller örnekleme kontrolleri olarak yapılır. Örneklemin kapsamına ve derinliğine İş Müfettişi karar verir.

Denetime yardım olarak denetimcilere onay listeli işlem talimatları verilir.

Örnek olarak Hamburg eyaletinin küçük ve orta boy işletmeler için onay listeleri ve iş organizasyonunun kontrolü için sistem kontrol listesi verilmektedir.

Risk değerlendirilmesinin kontrolü için ekte "Risk değerlendirmesi için kılavuz" sunulmaktadır. Bu kılavuzlar onay listelerinin önemini aşmaktadır; bunlar bir tür hizmet talimatı olarak değerlendirilebilir.

Almanya'da yapılan denetimlerin çoğunluğu **Proje çalışması** çerçevesinde yapılıyor. Genelde yıllık çalışma programları uygulanacak projeler şeklinde belirleniyor. Burada konuların yanı sıra uygulanacak denetimlerin sayısı da belirleniyor.

Aşağıda örnek olarak Bavyera eyaletinin uygulaması tanıtılıyor. Bavyera’da yıllık programın geliştirilmesi için ayrı bir organizasyon işlemi geliştirildi. Böylece, tüm katılımcı çevrelerin oylamada dikkate alınması ve mantıklı proje konularının seçilmesi sağlanıyor. Yıllık program konusunda Çalışma Bakanlığı, işletme denetim kurumlarının yöneticileriyle uzlaşarak karar verir. Her bir proje genelde işletme denetim kurumları tarafından yönetilerek bütünsel kurallara göre hazırlanır. Projenin uygulanması için hazırlanan belgeler eylem talimatları, onay listeleri, sonuç sunumu için değerlendirme tabloları ve bir basın açıklamasının taslağını içerir. Proje tamamlandıktan sonra sorumlu işletme denetim kurumu, her bir kurumun sonuçları temelinde bir kapanış raporu hazırlar. Kapanış raporu aynı zamanda yıllık raporun hazırlanmasına hizmet eder ve basında ya da meslek dergilerinde kullanılabilir.

Ortak Alman İş Güvenliği Stratejisi de yine proje çalışmasına dayanır. Böylece önümüzdeki yıllarda Bavyera’daki ve yerel projelerin sayısı tüm Almanya’daki projeler lehine azalacak.

5.2 ekinde, Proje Çalışması için Bavyera Talimatları (ağırlık noktası programıyla ilgili konsept), 2008 ve 2009 yıllık programları ve gerçekleştirilen üç projenin tüm belgeleri (eylem talimatları, onay listeleri, basın açıklaması taslakları) sunulmaktadır.

3.2.3 İdari prosedürlerle ilgili yorumlar

Almanya’da önleme, iş güvenliği önlemlerinin uygulanmasında belirleyici bir rol oynuyor. Buna rağmen bütün şirket sahipleri iş güvenliği önlemlerinin yararlarına ikna olmuyor ve gönüllü olarak gerekli önlemleri uygulamayı kabul etmiyor. Burada denetiminin, söz konusu duruma uyarlanan idari önlemlerle şirket sahiplerinin gerekli önlemleri almasını sağlaması gerekiyor. İdari önlemler sözlü uyarıdan çalışmaların derhal durdurulmasına kadar uzanabilir. Burada genel olarak geçerli olan hareket tarzları yoktur. Seçilecek olan idari önlemler risk durumuna ve şirket sahibinin davranışına bağlıdır. Örnek olarak bir şirkete ağır bir kusurda, şirket yöneticilerinin denetiminin huzurunda kusurun giderilmesini sağlarsa, sözlü bir uyarı yetebilir. Başka bir şirkette ise aynı kusurda, şirket sahibi gerekli önlemleri hayata geçirmemekte direttiği için bir ihtar verilmesi gerekir. Hayati tehlike oluşturan risk durumlarında hareket alanı yoktur. Burada denetimci, anında talimatla tepki vermeli ve gerekli önlemlerin gecikmeksizin hayata geçirilmesini sağlamalıdır. Burada şirket sahipleri direktirse, polis desteği alınmalıdır.

3.2.4. Dokümantasyon ve raporlama (izleme) ile ilgili yorumlar

İş Güvenliği Bilgi Sistemi

Almanya’daki 12 federal eyalette enformasyon sistemi olarak Kisters firmasının IFAS BT yazılımı kullanılıyor.

Bu sistem çok modüler olarak, veri bankaları şeklinde bir katalog yapısında oluşturulmuştur. Bu sistematik, ilgili verilerin tamamen bireysel olarak uyarlanmasına ve işlenmesine olanak vermektedir.

Sonuçta bu durum, beklentilere bağlı olarak uygulamanın yalnızca belli bölümlerin aktif hale getirilmesine yol açıyor. Geliştirme yapmak çok kolaydır.

IFAS birbiri üzerine kurulu birkaç basamaktan oluşmaktadır. Şu andaki sürümde ulaşılan başlıca hedefler şunlardır:

- İş güvenliği konusunda faaliyet gösteren personelin, iç ve dış hizmette iş güvenliği açısından önem taşıyan hukuki normlara uyulup uyulmadığının denetlenmesi konusunda desteklenmesi.
- Uzman kadrolarda rutin faaliyetlerden tasarruf yoluyla etkinliğin artırılması (tasnif işleri, el kartoteklerinin düzenlenmesi, formların basitleştirilmiş kullanımı).
- Yerinde ve ülke çapında etkili güncel bilgilerin sağlanması için esnek değerlendirme olanaklarının yaratılması.

- Daha iyi planlama ve yönlendirme yardımları.
- İş yerindeki zararlı etkilere karşı, kapsamlı bir bilgilendirme temelinde önleyiciliğin desteklenmesi.
- Özel tehlike potansiyelleri hakkında hızlı bilgilendirme.
- Belli iş güvenliği hukuku normları ile ilgili kararlı denetim.
- Görev icrasında zamanlama takibinin mükemmelleştirilmesi.

İş güvenliği için bilgilendirme sisteminin geliştirilmesinde, her bir gelişim aşamasının temelini oluşturan iş yeri veri bankası büyük bir önem taşıyor. Aşağıdaki işlemlerin ve uygulamaların hepsi iş yeri veri bankasının temel bilgilerinin üzerine dayanıyor ve bunları ilgili işleme özgü bilgilerini tamamlıyor. Bu hareket tarzının avantajı, kaydedilen işletmelerden yola çıkarak uyumlu bilgi yapısı ve böylece başka görev alanlarının entegrasyonu için kesin olarak tanımlanan bir bağlantı noktasıdır.

Uygulama

Genel olarak kısmen birbiriyle geçişmeli olan altı fonksiyon bloğu ortaya çıkıyor. Sistem performansının anlaşılması için ilgili fonksiyon bloklarının tek tek incelenmesi yararlıdır. 6 fonksiyon bloğu aşağıdaki gibi bulunmaktadır:

• İş yerleri, işletmeci ve diğer sorumlular ekleme, değişiklik ve silme fonksiyonlarıyla bir **iş yeri veri bankası** oluşturmak;

- **Yapısal verilerin** kaydedilmesi ve işlenmesi;
- İş ve dış hizmet faaliyetlerinin hazırlanması, kaydı ve işlenmesi (**mesleki bilgiler**);
- Yıllık raporun ve tüm diğer raporların hazırlanması (**istatistikler ve değerlendirmeler**);
- BA ya da eski veri stokları gibi merkezi veri stoklarının **veri devri**;
- Bir ofis iletişimi sisteminin derinlemesine entegrasyonu.

5.4 ekinde örnek olarak IFAS uygulamasından bazı ekran görüntüleri bulunuyor. IFAS, şu anda Almanya'daki işletme denetimi tarafından algılandığı şekliyle iş güvenliği fonksiyonlarına göre tasarlanmıştır.

Türk sisteminde başka görevler üstleniliyorsa (örneğin önleme eğitim faaliyetleri) uygun BT uyarlamalarını yapmak gerekir. İster yazılıma ekleme yaparak, ister başka yazılım ürünlerinin entegrasyonu yoluyla.

"Eğitim" alanı için örneğin bir BT uygulaması eğitim önlemlerinin organizasyonunu, eğitim onaylarının ifadesini ve eğitim masraflarının hesaplamasını desteklemelidir.

3.2.5. Niteliklerle ilgili Yorumlar

İşletme denetim memurunun mesleki yeterliliği iki aşamada gerçekleşir. Önce mesleğe yeni başlayanlar 1,5 yıllık pratik ve teorik eğitimden geçer. Ardından bazı konularda uzman olacak şekilde ileri eğitim alır.

Eğitim meslek refakatinde verilir. Aday işletme denetimi kurumunun çeşitli bölümlerinden geçer ve bu sırada deneyimli memurlar tarafından kendisine eşlik edilir. Aday eğitim sırasında kıdemli tarafından değerlendirilen deneme denetimleri de yapmak zorundadır.

Aday

- bu sırada idare hukuku konusunda bilgi edinir,
- denetim konseptini tanır,
- iş güvenliği ve sağlık koruması düzenlemelerini ve
- başlıca üretim teknolojilerini öğrenir.

Kurumdaki pratik eğitimin yanında merkezi eğitim derslerinde ayrıca teorik meslek bilgileri de verilir. Bavyera'da teorik dersler 21 haftalık bir dönemi kapsar (yaklaşık 5 ay). 1,5 yıllık eğitim döneminde

pratik eğitim bloklarının yerini değişik eğitim kesitleri alır. Teorik eğitim toplam eğitim süresinin yaklaşık 1/3'ünü kapsar.

Başarılı bir faaliyet için iyi eğitilmiş işletme denetim memurları gerekir. Bu nedenle teorik ders içerikleri titizlikle hazırlanır ve müfredat planında bir araya getirilir. Bu plan her bir meslek alanını, ilgili dersleri ve bunlarla ilgili öğrenme hedeflerini içerir. Teorik eğitim içerisinde teknik iş güvenliği, derslerin yaklaşık 1/3'ü ile en geniş kapsama sahiptir. Teknik görev alanlarının yanında yeni işletme denetim memurlarının sosyal yeterlilikleri de geliştirilmeye çalışılır. Burada örneğin iletişim teknikleri kararlı bir şekilde ele alınır. İşletme denetiminin eğitim müfredatı, uzun yıllar boyunca ortaya çıkan bir eğitim stratejisinin sonucudur. Eğitim stratejisi, Çalışma Bakanlığı'nın ayrı bir yönetmeliğinde ele alınmıştır. Eğitim yönergesinin yanı sıra eğitim müfredatının bir sureti 5.5 ekinde bulunmaktadır.

Eğitim, yazılı ve sözlü sınavla sona erer.

Bitirme ödevlerinde pratik vakalar tarif edilir ve vakayı hukuki olarak değerlendirme ve uygun önlemleri tanımlama görevi verilir.

Eğitimin amacı, denetiminin tüm görev alanlarında kapsamlı temel bilgiye sahip olmasıdır. Denetimi, işletmede mümkün olan her tehlikeli durumu değerlendirebilecek ve önlem almak gerekirken gerekeceğine karar verebilecek durumda olmalıdır.

Her denetimi, temel bilgilerin yanında bir ya da birkaç meslek alanında uzman olarak eğitilir. Bu, bir yandan kurumda "Training on the job" yoluyla, diğer yandan da hedefe yönelik harici meslek dersleriyle gerçekleşir.

4. Tavsiyeler

4.1. Önlemeyle ilgili genel tavsiyeler

İş güvenliği faaliyetleri Almanya'da

- devlet işletme denetimi
- sendikaların önleyici uygulamaları ve
- şirket içindeki işletmeye ait iş güvenliği

düzlemlerinde uygulanır.

Devlet işletme denetimi burada aşağıdaki ağırlıklı faaliyetleri kapsar:

- İşletmelerdeki iş güvenliğinin denetimi
- Özel grupların korunması (gençlerin çalışması - annelerin korunması)
- Piyasa denetimi ve tüketicilerin korunması.

Sendikaların önleyici uygulamalarının yoğunlaştığı başlıca konular:

- İşletmelerdeki branşa özgü iş güvenliğinin denetimi
- İş güvenliği alanında kapsamlı eğitim önlemleri
- Kaza durumlarında ağırlıklı eylemler
- Sertifikasyon
- Düzenleme sistemlerinin hazırlanması

İşletme içi iş güvenliği, kaza ve sağlık korumasıyla ilgili belirleyici kuralları iş yerinde dikkate almakla ve uygulamakla yükümlüdür.

İş güvenliğinin tüm kapsamını karşılamak için Türkiye'de yeni bir iş güvenliği sistemi geliştirilirken, hem sendikaların önleyici uygulamalarının yerine getirdiği görevlerin, hem de işletme içi iş güvenliğinin görevlerinin sistemi yeni konseptine dahil edilmesine dikkat edilmelidir.

Yalnızca Almanya'daki devlete ait iş güvenliği görevlerine odaklanmak yeterli değildir.

Özellikle danışmanlık ve eğitim konusuna büyük bir önem vermek gerekir.

Türkiye'deki devletin iş güvenliği kurumu bu görevleri üstlenmiyorsa, bu görevlerin başka kurumlara devredilmesi ve uygulaması devletin iş güvenliği kurumu tarafından yapılması gerekir.

4.2. İş Teftişin Temel İlkeleriyle İlgili Tavsiyeler

İşletme İçi İş Güvenliği, Öğretim ve Eğitim, Uygulama Merkezleri

İşletme İçi İş Güvenliği

Bir şirket, alanındaki diğer şirketlerle rekabet halinde iyi ekonomik sonuçlar elde etmek istiyorsa, iş gücünün ve iş araçlarının işlevsiz kaldığı süreleri ortadan kaldırmak zorundadır.

Bu ekonomik düşünce, iş güvenliğiyle ilgili işletme faaliyetlerini de kapsar.

Burada özellikle teknik koruyucu sistemlerin ve kişisel iş güvenliği sistemlerinin kullanımı önemlidir.

Deneyimlerimiz, iyi organize edilen bir işletme içi iş güvenliğinin, şirketin rekabet gücünü artırdığını gösteriyor.

İşletme içi iş güvenliğinden yapılan tasarruf, yalnızca sözde, kısa vadeli, kaza olmadığı sürece işe yarayan maliyet düşüşleri sağlar.

Şirket sahibini bu görev alanı konusunda duyarlı hale getirmek için kendisine sözlü ve uygulamalı yardım sunmak ve bağımsız olarak iş güvenliğini sağlayabilmesi için gerekli eğitimi vermek gerekir. İş güvenliğinin organizasyonu, işletmenin koşullarına uygun olmalıdır.

Öğretim ve Eğitim

İşletme içi iş güvenliğinden sorumlu olan şirket personeli, bu konuya uygun olan - mümkün olduğu kadar branşla ilgili - öğretim ve eğitim önlemleri konusunda eğitilmelidir. Burada özellikle yüksek riskli alanlarda faaliyet gösteren iş yeri sahipleri, denetimciler ve çalışanlardan oluşan gruplar eğitilmelidir.

Bu hedef için ayrı eğitim mekanları oluşturulması tavsiye edilir.

Uygulama Merkezleri

Kaza olasılığı yüksek olan alanlar için (madencilik, inşaat) uygulama merkezleri kurulması tavsiye edilir.

Uygulama merkezlerinde iş araçlarının kullanımı güvenlik tekniği bakış açısından öğretilmelidir. Bunlara örneğin iskele, kişisel koruyucu donanım, güvenlik ve bağlama araçları vs. dahildir.

Bu uygulama merkezlerinde firmaların desteğiyle iş araçlarını konusundaki teknik gelişmeleri her zaman iş güvenliği uygulamasına dahil etmek mümkündür.

4.3. Dokümantasyon ve raporlama (izleme) ile ilgili tavsiyeler

İş Teftiş Kurulu, şu anda çeşitli BT uygulamaları kullanmaktadır. Bu anlamda yaşanan asıl sorun bu farklı sistemlerin tek bir sistem altında birleştirilmesidir. İTK Microsoft Word (Uygulamalar için Visual Basic ile programlanmış) temelli bir BT sistemine iyi bir şekilde entegre edilmiş, kendi geliştirmiş olduğu yüksek uygulanabilirliğe sahip bir sistemle çalışmaktadır.

Bu mevcut durumu göz önünde bulunduran "İzleme sistemi"nden sorumlu ILIS-proje ekibi İTK'nın teftiş sisteminin geliştirilmesi için aşağıdaki tavsiyelerde bulunmuştur;

- İzleme sistemi şirket verilerini esas almalıdır. Şirketin kimlik / tescil numarası BT uygulamalarının ve entegre edilmiş diğer modüllerin anahtarı niteliğindedir.
- BT açısından önerilen çözüm modern veri tabanı yönetim sistemlerine (örn. ORACLE) atıfta bulunan modüler bir yapıya sahip olmalıdır. Veri tabanının yapısının düzgün bir şekilde planlanarak tanımlanması ve güvenilirliğin kontrolü, verilerin kalitesini ve tam olmasını da garanti altına alacaktır.
- İş müfettişleri tarafından da kabul görmesi için veri toplama işleminin gerçekten odaklanılması gerekli olan unsurlarla sınırlandırılması önemlidir.
- Sunulacak olan BT çözümünün kullanımı kolay olmalı ve çeşitli modüllere ve verilere esnek erişim yetkisi sağlayabilecek bir kullanıcı yönetim aracı bulunmalıdır.
- Ayrıca başka programlardan veri alabilmek ve sistemdeki verileri, kendilerinin geliştirmiş olduğu yazı sistemine veya bir ofis sistemine (örn. MS Word, MS Excel) aktarabilmek için arayüzlerin kullanılması önemlidir. Bu arayüzler özelleştirilmiş rapor ve istatistiklerin oluşturulması için de gereklidir.
- Uygulamayı geliştirebilmek ve özelleştirebilmek için, sistem parametrelerini değiştirmek ve veri tabanında bulunan tabloları, katalogları ve diğer parametreleri güncellemek, genişletmek ve muhafaza etmek için yüksek düzeyde esneklik sağlanması gerekmektedir.
- Uygulama maskelerinin tasarımı ergonomik ilkeleri esas almalıdır.
- Modüler yapı uygulamanın adım adım geliştirilmesine imkan verir.
- İş teftişin gereklilikleri, belirli bazı uygulama bölümlerinin içeriğini ve niceliğini belirler.

Şirketlerle ilgili temel veriler aşağıda liste halinde sıralanan verilerle tamamlanmalıdır.

Endüstriyel Tesislerle İlgili Temel Veriler

- Çalışanların Sayısı
- Tesisler
- Temas Kurulabilecek Kişiler
- Dosyalar
- İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu
- Faaliyetler, Yasal Çerçevesel
- Yazılı Metinler
- Yetkili Makamlara Yapılan Bildirimler
- Ürünlerin Piyasaya Sürülmesi
- Tehlikeli Maddelerin Taşınması
- Tehlikeli Maddeler
- Kazalarla İlgili Veriler
- Ticaret Sicili

İşyeriyle ilgili tescil bilgilerin in yanı sıra yine IFAS uygulamasında kullanılan ve bu bilgilerle birleştirilebilecek olan bazı başka modüller de bulunmaktadır:

- Röntgen kayıtları
- İş kurumu
- Ceza prosedürleri
- Sağlık ve güvenlikle ilgili hizmetler
- Ödemelerin izlenmesi

Uygulamanın geliştirilebilmesi için tüm işlevlerin bir görev kayıt kitapçığında belirtilmesi gerekmektedir.

5. Örnek Denetim Modeli

Hamburg İş Güvenliği Modeli ABS

- Denetim, Danışmanlık, Sistem Denetimi -

Kontrol listesi

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler için

Kontrol Listesinin Uygulanması Hakkında Açıklamalar

Kontrol listesi öncelikle küçük işletmelerde (< 20 çalışan) kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Orta büyüklükteki işletmelerde de (genelde 200 çalışana kadar) kullanabilmek için yalnızca bu işletmeleri ilgilendiren bazı sorular (işgüvenliği kurulu, güvenlik sorumluları) eklendi; bunlar uygun şekilde işaretlenmiştir.

Kontrol listesinin amacı, denetim memuru için, iş güvenliğinin bir işletmede nasıl bir öneme sahip olduğu sorusunu kontrol etmek konusunda bir yardımcı araç oluşturmaktır. Fakat aynı zamanda şirket içi iş güvenliği ve sağlık koruması ile ilgili organizasyon önlemlerini mükemmelleştirmek için bir onay listesi olarak da kullanılabilir.

Gerekli olması durumunda bu kontrol listesi sektöre özgü/işletmeye özgü inceleme planıyla tamamlanabilir.

Bu kontrol listesine dayanılarak bir kontrolden geçirilen tüm işletmeler, aşağıdaki 3 gruptan birine tahsis edilir:

Grup I: Örnek iş güvenliği sistemine sahip olan işletmeler.

Grup II: İşletmeler başlıca iş güvenliği kurallarını yerine getiriyor.

Grup III: İşletme başlıca iş güvenliği kurallarını yerine getirmiyor.

II. ve III. Gruplara tahsis, örnekleme şeklinde yerinde yapılan kontrolle bağlantılı olarak sistem kontrol listesinin kesitlerinin sonundaki değerlendirmeden kaynaklanır.

Başlıca iş güvenliği kurallarının yerine getirilmesinin yanında, aşağıdaki sorulara olumlu cevap verilirse, işletme I. gruba tahsis edilmelidir:

- Düzenli işletme incelemeleri (madde 2.3),
- Çalışanların iş güvenliğine aktif olarak dahil edilmesi (madde 5.2, 6.2),
- Sorumluluklarla ilgili açık düzenlemeler (madde 2.1, 3.4, 5.6, 5.7),
- İş güvenliği ve sağlık korumasıyla ilgili örnek önlemler (madde 8.2).

Bu işletmelere istek üzerine bir "iş güvenliği takdiri" verilebilir. Bunun geçerlilik süresi 6 yıldır.

İş güvenliği kurumu tüm işletmelere bu kontrol listesiyle ilgili soruları konusunda yardımcı olmaktan memnuniyet duyar.

QM-VA-04-04-F4 (02/08)

G 23/AS

Hamburg,

Firma adı, adres : AZ No. :
 Sektör : W Z-No. :
 Meslek birliği : İşletme kurulu evet hayır
 Görüşme katılımcıları
 (GF, BL, FaSi,) :
 Son sistem kontrolünün tarihi : Grup

1 İşçiler

Çalışanlar	erkek	kadın	Toplam
Sayı			
Gençler			
Sürelili işçi (iş sözleşmesiz)			

2 İş Güvenliği Sorumluluğu, İş Güvenliği Uzmanları

2.1. İş güvenliği sorumluluğu nasıl düzenlendi?

İşverenin kendisi , adlı kişiye yazılı aktarım 2.2. Güvenlik tekniği ve iş tıbbı yönetimi var mı? evet hayır

(AsiG 2. ve 5. maddeleri)

Varsa, hangileri?

a.) Sabit çalışma saatleri olmadan temel ve vesileye bağlı yönetim mi?

(genelde yalnızca ≤ 10 işçi olan işletmeler)

b.) Sabit çalışma saatleri olan düzenli yönetim?

(yalnızca > 10 işçi olan işletmeler)

c.) alternatif, ihtiyaç odaklı yönetim

(işletme büyüklüğü BG'ye bağlı olarak en fazla 50 işçi)

a.) ya da b.) geçerliyse:

• İşletme üstü servisin adı ve adresi:

• İş güvenliği uzmanının adı ve gerekirse adresi (FASi):

 dahili harici

Kararlaştırılan çalışma süresi: Saat/Yıl

Dahili FaSi eğitimi nasıl sağlanıyor?

• İşyeri hekiminin adı ve adresi

 evet hayır

Kararlaştırılan çalışma süresi: Saat/Yıl

• Güvenlik tekniği ve iş tıbbı yönetimi hakkında yıllık raporlar var mı? evet hayır

QM-VA-04-04-F4 (02/08)

c.) geçerliyse:

• Şirketin eğitim önlemleri gerçekleştirildi mi? evet hayır

• Son eğitimin tarihi

• Danışma/yönetim hizmetini kim veriyor?

(BG örneğin derneklerle, loncalarla, topluluklar vb. ile işbirliği içinde)

2.3. Düzenli işletme incelemeleri yapılıyor mu ve bunlara kimler katılıyor?

2.4. Önleyici muayeneler gerçekleştiriliyor mu? Hangi zorunlu muayeneler?
Hangi gönüllü muayeneler? evet hayır

2.5. İllkyardımcıların sayısı?

(iş yerinde bulunan 20 çalışan için bir tane)

Son eğitimin tarihi

2.6. Diğer görevliler?

(örneğin kalite yönetimi, atık, ışın koruması görevlileri)

>20 İşçisi Olan İşletmelere Sorular

2.7. Güvenlik sorumlularının sayısı? Güvenlik sorumlusunun eğitimi nasıl sağlanıyor?

2.8. İş güvenliği kurulu toplantılarının randevuları ve katılımcıları:

3 Önleme

3.1 Şirketinizde neler iyi gidiyor?

(örneğin işletme atmosferi, bilgi alışverişi, iyi ekip, çok yönlü faaliyet, güvenli iş yerleri ...)

3.2. Çalışma saatleri işletmenizde nasıl düzenleniyor?

3.3. Hangi iş kazaları yaşandı? Buradan hangi sonuçlar çıkarıldı?

3.4. İşletme aksaklıkları ve acil durumlar için düzenlemeler var mı? evet hayır
Varsa, hangileri?

3.5. İşletme sigara içmeyenlerin korunmasıyla ilgili düzenlemeler var mı? evet hayır
Varsa, hangileri?

4 Kontrol Yükümlülüğü Olan İş Araçları/Tehlikeli Maddeler

4.1. Kontrol yükümlülüğü olan iş araçlarının bir listesi var mı? evet hayır

4.2. Kontrol süreleri nasıl belirleniyor?

4.3. Kontrol tutanakları toplanıyor mu? evet hayır

4.4. Bulunan kusurların giderilmesi sağlanıyor mu? evet hayır

4.5. Kullanılan ya da mevcut tehlikeli maddelerin bir listesi var mı? evet hayır

4.6. Güncel güvenlik bilgi formları toplanıyor mu? evet hayır

4.7 Hangi faaliyetler için hangi kişisel koruyucu donanımının kullanılacağı belirlendi mi? evet hayır

QM-VA-04-04-F4 (02/08)

5 Risk Değerlendirmesi

- 5.11 Bir risk değerlendirmesi gerçekleştirildi mi? evet hayır
Cevap hayırsa 5.9 ile devam edin
- 5.2. Çalışanlar buna dahil edildi mi? Edildiyse, nasıl? evet hayır
- 5.3. Risk değerlendirmesinin dokümantasyonu yapıldı mı? evet hayır
Yapıldıysa, nasıl?
- < 10 işçisi olan işletmeler:**
- Risk değerlendirmesiyle ilgili yardım, örneğin BG
 - FASI ya da BA raporu (2.2'ye göre)
 - Alternatif yönetim modeli çerçevesindeki yardımcı araçlar
- > 10 işçisi olan işletmeler:**
- Hangi yardımcı araçlar kullanıldı?
 - İşletme organizasyonu ve faaliyetleri risk değerlendirmesinde görülebiliyor mu? evet hayır
- 5.4. Tüm başlıca faaliyetler, iş yerleri ve tehlikeler kayıtlı mı? evet hayır
- 5.5. Özel şahıs grupları dikkate alındı mı? evet hayır
(özel şahıs grupları örneğin gençler, anne adayları, yeterli Almanca bilgisi olmayan çalışanlar, engelli insanlar, stajyerler, mesleğe yeni başlayanlar...)
- 5.6. Alınacak önlemler tarih ve sorumlulukla birlikte kaydediliyor mu? evet hayır
- 5.7. Alınan önlemlerin başarısı kontrol ediliyor mu? evet hayır
- 5.8. Risk değerlendirmesi ne sıklıkta gözden geçiriliyor?
- 5.9. Size göre iş durumunun hangi noktalarda iyileştirilmesi gerekiyor?
(örneğin çalışma saatleri, iş organizasyonu, gereksiz stresin düşürülmesi, ekip içinde işbirliği, çalışma ortamı, bedensel zorlanmaya yol açan faaliyetlerin azaltılması ...)

6 Çalışanların Bilgilendirilmesi

- 6.1. İşletme talimatları var mı? evet hayır
(örneğin iş araçlarının ya da tehlikeli maddelerin kullanımıyla ilgili)?
- 6.2. Personel düzenli olarak bilgilendirilip eğitiliyor mu? evet hayır
- 6.3. Özel şahıs grupları eğitimler sırasında özel olarak dikkate alınıyor mu? evet hayır
(özel şahıs grupları örneğin gençler, anne adayları, yeterli Almanca bilgisi olmayan çalışanlar, engelli insanlar, stajyerler, mesleğe yeni başlayanlar...)
- 6.4. Süreli işçiler ve yabancı firmalardan gelen işçiler için ne tür düzenlemeler var?

7 Yerinde Yapılan Örneklemeler ve Kontroller

7.1. İncelenen belgeler/sonuçlar:

(İnceleme tutanakları , görevlendirme sertifikaları , işletme talimatları , tehdit değerlendirmesi , kontrol defterleri , eğitimler
vs. - genelde 3 önemli belge kontrol sonucunda belirtilmelidir)

7.2. İş güvenliği sorumlularla ve işçilerle yapılan görüşmelerin sonuçları:

7.3. İnceleme sonuçları ve ele alınan konular:

7.4. Sektöre/işletmeye ait inceleme planı mı kullanıldı? evet hayır

8 Genel Değerlendirme

8.1.(önceki bilgiler dikkate alınarak)

yok
 uygun değil
 uygun

8.2. İşletmede hangi örnek iş güvenliği ve sağlık koruması önlemleri gerçekleştiriliyor?
(Örneği işletme için sağlık desteği, iyileştirme önerileri için teşvikler/takdir, işçilerin dahil edilmesi, özel iş güvenliği etkinlikleri)

8.3. Örnek iş güvenliği sistemine sahip olan işletme Grup I (FAW 4)
İşletme başlıca iş güvenliği kurallarını yerine getiriyor Grup II (FAW 5)
İşletme başlıca iş güvenliği kurallarını yerine getirmiyor Grup III (FAW 6)

Aşağıdaki kusurlar otomatik olarak III. gruba (FAW 6) tahsis edilmeye yol açar:

- güvenlik tekniği/iş tıbbı yönetiminin olmaması (2.2)
- iş güvenliği kurulunun olmaması (2.8)
- Risk değerlendirmesinin olmaması ya da yetersiz olması
- yetersiz işletme talimatları

Diğer kusurların her bir olay için değerlendirilmesi gerekir.

Sınıflandırmanın gerekçesi:

Açıklamalar:

(iyileştirilmesi gereken iş güvenliği alanları, tavsiyeler, kurumda inceleme, dairelerle ya da kardeş departmanlarla vs. temas noktaları)

Yazı takip edecek mi? evet hayır

İşletme III. gruba tahsis edildiğinde yazı takip etmeyecekse, gerekçe:

İşletmeye sınıflandırma hakkında bilgi verildi evet hayır

Kontrol tarihi

Denetim memuru

Vfg.:

1. FAW'da dış hizmet mührü ve sınıflandırması
2. Uzmanlık alanı klasörüne kopyalama (elektronik)
3. LBK/proje yöneticisi z. K.

Freie und Hansestadt Hamburg

Sosyal İşler, Aile, Sağlık ve Tüketicuyu Koruma Kurumu

İş Güvenliği Müdürlüğü

Hamburg İş Güvenliği Modeli ABS

- Denetim, Danışmanlık, Sistem Denetimi -

Sistem Kontrol Listesi

Hamburg İş Güvenliği Müdürlüğü

- İşçi Güvenliği Departmanı -

Hamburg İş Güvenliği Modeli ABS

- Denetim, Danışmanlık, Sistem Denetimi -

Sistem Kontrol Listesi

- 1 Şirket Politikası ve İşletme Kültürü
- 2 Personel Temsilciliği, Katılımı
- 3 Önleme
- 4 İş Güvenliği Sistemi - İş Güvenliği Uzmanları
- 5 Acil Durum Önlemleri
- 6 Personel Eğitimi ve Yeterliliği
- 7 İş Araçları ve Cihazları - Kontrol, Bakım, Temin
- 8 Örneklem Tazındaki Yerde Kontrollerin Sonuçları
- 9 Genel Değerlendirme

QM-VA-04-04-F1 (02/08)

Sistem Kontrol Listesinin Uygulanması Hakkında Açıklamalar

I. Değerlendirme Kriterleri ve Grup Dağılımı

“Hamburg İş Güvenliği Modeli ABS”den sonra sistem kontrolünden geçirilen tüm işletmeler, aşağıda ayrıntılı olarak tanımlanan 3 gruptan birine tahsis edilir. Grup tahsisiyle, aynı zamanda farklı inceleme aralıkları (1, 2 ya da 3 yıl) belirlenir:

Grup I: Örnek bir iş güvenliği sistemine sahip olan işletmeler.

Grup II: İş güvenliği kurallarını her açıdan yerine getiren işletmeler.

Grup III: Tüm iş güvenliği kurallarını yerine getirmeyen işletmeler.

II. ve III. Gruplara tahsis, örnekleme şeklinde yerinde yapılan kontrolle bağlantılı olarak sistem kontrol listesinin her bir kedisinin sonundaki değerlendirmeden kaynaklanır.

Kapanış sorusu “iş güvenliği kurallarına uyuluyor mu?” sorusuna (ufak tefek kusurlar dışında) en az bir kesitte “hayır” cevabı veriliyorsa, işletme III. gruba, aksi halde örnekleme de olumlu geçtiyse, II. gruba tahsis edilmelidir. Eksik ve uygun bir şekilde yapılmadan bir risk değerlendirmesi otomatik olarak III. gruba götürür.

Bunun ötesinde aşağıdaki sorular olumlu cevaplanırsa, işletme I. Gruba dahil edilebilir:

- İş güvenliğinin ve sağlık korumasının sürekli iyileştirilmesi için somut hedeflerle bağlantılı, yazılı olarak formüle edilen şirket politikası. (Madde 1.1.1)
- Sektör karşılaştırmasında, ortalamanın altında kaza olayı. Bildirilmesi zorunlu olmayan kazaların kaydı ve değerlendirmesi. (Madde 3.3.6 ve 3.3.7)
- Çalışma koşullarının, işin insanca şekillendirilmesi anlamında sistematik olarak iyileştirilmesi ile ilgili düzenlemelerin bulunması zorunludur. (*) Yazılı bir konsept bulunmalı ve ilk uygulamalar görülebilmelidir.. (Madde 3.2.2)

“İş güvenliği yönetim sistemleri” adlı LASI kılavuzunun (LV 21) çerçeve koşullarına uygun bir iş güvenliği yönetim sisteminin devreye sokulması da yine I. Gruba tahsis için olumlu olarak değerlendirilir.

I. gruba alınan işletmeler, iş güvenliği kurumunun istek üzerine “iş güvenliği onayını” alabilir.

(*) İşin insanca şekillendirilmesine, yalnızca kaza, tehlike ve hastalık risklerini en aza indirilmesi değil, aynı zamanda iş yerindeki rahatlığın teşvik edilmesi de dahildir. İşin insanca bir hale getirme hedefine ulaşmak için çeşitli yöntemler uygulanabilir, örneğin psikolojik zorlanmaların risk değerlendirmesi ya da davranış odaklı ve önleyici olarak uygulanan işletme içi sağlık teşviki. Tüm yöntemler sistematik bir süreçte dahil edilmeli ve personel odaklı bir hareket tarzı içermelidir.

II. Sistem Kontrolü Planlaması

Sistem kontrolü, I. ve II. gruptaki işletmelerde ihtiyaç halinde (örneğin işletme yapısında önemli değişiklikler, ağır iş kazaları), ancak en geç 6 yıl sonra tekrarlanır, burada önceki kontrolden elde edilen bilgiler dikkate alınabilir ve işlemin kısılmasını sağlayabilir.

III. gruptaki işletmeler için sistem kontrolü ancak, kusurlar II. gruba tahsis edilebilecek ölçüde giderildiğinde sona erer.

Sistem kontrollerinden bağımsız olarak, iş güvenliği kurumu iş güvenliği ve sağlık koruması soruları konusunda tüm işletmeler için muhatap olarak hazır bulunmaya devam etmektedir.

QM-VA-04-04-F1 (02/08)

G 23/AS

Hamburg,

Firma adı : AZ No.:

Adres : WZ No.:

Meslek birliği : İşletme kurulu grubu evet hayır

Son sistem kontrolünün tarihi

Güncel personel sayıları nedir?

Çalışanlar	erkek	kadın	Toplam
Sayı			
Gençler			
Sürekli işçi (iş sözleşmesiz)			

Vardiyalı çalışma evet hayırPazar günü iş evet hayırİş saati düzenlemesinin özellikleri evet hayır

Görüşme katılımcıları

1 Şirket Politikası ve İşletme Yapısı**1.1. Şirket Politikası**

1.1.1. İş güvenliği ve sağlık korumasının sürekli iyileştirilmesi için somut hedeflerle bağlantılı, yazılı olarak formüle edilmiş bir şirket politikası var mı (örneğin kılavuz)? evet hayır
(Varsa, ibraz ettirin ve açıklatın)

1.2. Yönetim Sistemi

1.2.1. Güncel organizasyon şemaları var mı? evet hayır
(ibraz ettirin ve açıklatırın)

1.2.2. Buradan işletmenin yapısı ve sorumlulukları buradan anlaşılıyor mu? evet hayır

1.3. Görevin Yerine Getirilmesi / Görev Bölüştürme

(İş güvenliği, tüm yönetim katmanlarına ait bir görev/ en üst yönetimin sorumluluğu ve katılımı)

1.3.1. İş güvenliğiyle ilgili görevler ve sorumluluk esas olarak yöneticiler, evet hayır
yani en üst yönetim tarafından mı yerine getiriliyor?

Somut olarak kim sorumlu?

QM-VA-04-04-F1 (02/08)

- 1.3.2. İş güvenliğinde sorumluluk yazılı olarak dağıtılmış mı? evet hayır
(ArbSchG 13. maddesi, MuSchRiV 1. maddesi 3. fıkrası,
BGV A1 13. maddesi)

Cevap evetse, ilgili sorumluluk alanları ve yetkiler nasıl düzenlenmiş?

- 1.3.3. Tüm ilgililerin önemli yeni ve değiştirilen iş güvenliği düzenlemeleri hakkında bilgi alması nasıl güvenceye alınmış?

- 1.3.4. Sorumluların iş güvenliği yeterliliği/eğitimi nasıl güvenceye alınıyor?

- 1.3.5. Sorumluluk sahipleri iş güvenliği görevlerini nasıl yerine getiriyorlar?
(örneğin kontrol, motivasyon, işletme incelemesi, eğitimler)

1.4. İş Güvenliği Yönetimi

- 1.4.1. İş güvenliği için dokümantasyonu yapılmış bir yönetim sistemi var mı? evet hayır
Varsa, hangisi?
a) bağımsız bir model
b) entegre bir model
(örneğin DIN ISO 9001:2000 ve/veya 14001 ile)

- 1.4.2. İş güvenliği ve sağlık korumasında hedeflere ve kaliteye ulaşmak için işlem tamiatları var mı? evet hayır
(örneğin işletme incelemesi, risk değerlendirmesi, eğitim,
iş araçlarının temini ...)
Varsa, hangileri?

- 1.4.3. İş güvenliği yönetim sistemi (AMS) görevlisi kim ve görevleri neler?

- 1.4.4. Tetkikler yapılıyor mu? evet hayır
Yapılıyorsa, dahili
harici

- 1.4.5. Şirket yönetimi iş güvenliği yönetim sistemini düzenli olarak değerlendiriyor mu? evet hayır
(Yönetim sisteminin uygunluğu ve etkinliği değerlendirilir.
Değerlendirme en azından yılda bir kez yapılmalıdır.)

- Bu değerlendirmenin dokümantasyonu yapılıyor mu? evet hayır
Yapılıyorsa, açıklatın

- 1.4.6. AMS şirketinize ne avantajlar getirdi?

- 1.4.7. Dokümantasyonu yapılan başka yönetim sistemleri var mı? evet hayır
(örneğin StörfallVO ya da sektöre özgü sistemlere göre)
Varsa, hangileri?

2 Personel Temsilciliği, Katılımı

2.1. Personel Temsilciliği

(İşletme Katılım Kanunu/Personel Temsilciliği Kanunu/
Personel Temsilciliği Kanunu/Personel Temsilciliği Yönetmeliği)

- 2.1.1. Bir işletme kurulu/personel kurulu var mı? evet hayır
- 2.1.2. Personel temsilciliği ile şirket yönetimi arasındaki işbirliği, iş güvenliği sorunlarında nasıl şekilleniyor?
- 2.1.3. Personel temsilciliği, işletmenin iş güvenliği ve sağlık koruması gelişimini nasıl destekliyor?

2.2. Personel Katılımı

- 2.2.1. Çalışanlar iş koşullarının değerlendirilmesine (risk değerlendirmesi) dahil ediliyor mu? evet hayır
Evetse, nasıl?
- 2.2.2. İş güvenliği ve sağlık koruması (personel memnuniyeti dahil) konusunda personel anketleri yapıyor mu? evet hayır
Yapılıyorsa, sonuçlar nasıl kullanılıyor?
- 2.2.3. İşletme içi öneri yapılması ile ilgili düzenlemeler var mı? evet hayır
Varsa, hangileri?
- 2.2.4. Çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle ilgili öneriler geliştirebilecekleri personel grupları, atölye çalışmaları ya da benzerleri var mı? evet hayır
Varsa, nasıl?

3 Önleme

3.1. Çalışma Koşullarının Değerlendirmesi

- 3.1.1. Çalışma koşullarının ArbSchG 5. maddesine göre değerlendirilmesi evet hayır
ve ArbSchG 6. maddesi ya da BGV A2'ye göre dokümantasyonu yapıldı mı? (Belirlenen önlemler ve bunların kontrolü dahil)
Risk değerlendirmesi
- Henüz başlamadı
- Başladı ama tam olarak yapılmadı
- Tamamen ve uygun şekilde yapıldı
- (Uygun: Başlıca tehlikeler doğru bir şekilde değerlendirildi; önlemler yeterli ve uygun; etkinlik kontrolü; değerlendirme güncel ve dokümantasyon anlaşılır)

- 3.1.2. Risk değerlendirmesini kim yapıyor? Kim katılıyor?
(Personel, işletme kurulu, yöneticiler, FASi, işyeri hekimi, diğer?)

3.1.3. Risk değerlendirmesinde hangi model esas alınıyor?

- BG modeli
- Firmaya ait model
- Diğer modeller

3.1.4. Tüm başlıca faaliyetler, iş yerleri ve tehlikeler kaydedildi mi? evet hayır

3.1.5. Alınacak önlemler tarih ve sorumlulukla birlikte kaydediliyor mu? evet hayır

3.1.6. Risk değerlendirmesinin güncellenmesiyle ilgili düzenlemeler var mı? evet hayır

Varsa, hangileri?

3.1.7. Fiziksel zorlanma faktörleri alanı risk değerlendirilmesinde incelendi mi? evet hayır

Evetse, hangi şekilde?

(Bunun için bkz. aynı zamanda madde 3.2.2)

3.1.8. Özel şahıs grupları dikkate alındı mı? evet hayır

(özel şahıs grupları örneğin gençler, anne adayları, yeterli

Almanca bilgisi olmayan çalışanlar, engelli insanlar, stajyerler,

mesleğe yeni başlayanlar...)

3.2. Çalışmanın İnsanca Şekillendirilmesi

3.2.1. Çalışmanın insanca şekillendirilmesiyle ilgili belli projeler var mı? Örneğin:

İş yerlerinin ergonomik tasarımı evet hayır

İş organizasyonunun ve iş faaliyetinin iyileştirilmesi evet hayır

Yönetim, ekip gelişimi ve işletme atmosferi evet hayır

Çalışma ortamının iyileştirilmesi (iklim, aydınlatma, gürültü, kokular...) evet hayır

Esnek çalışma saatleri, örneğin “aileye uygun çalışma saatleri” evet hayır

İleri yaştaki çalışanlar evet hayır

Diğer:

Cevap evetse, içeriği ve ağırlık noktalarını, sorumlu departmanı ve muhatapları belirtin:

3.2.2. Çalışmanın insanca şekillendirilmesini iyileştirmek için genel kapsamlı bir konsept var mı? (bunun için bkz. 2. sayfadaki dipnot) evet hayır

Cevap hayırsa: 3.3 altındaki sorularla devam edin

Cevap evetse:

(Aşağıdaki sorular, sınıflandırma kriterlerinin 3. maddesindeki

şartların yerine getirilip getirilmediği sorusunun değerlendirmesi

için bilgiler vermektedir)

Şu anda, bu süreci yöneten ve değişikliklere, iyileştirmelere karar veren bir heyet (örneğin bir sağlık çalışma grubu, iş güvenliği komisyonu) var mı? evet hayır

Çalışma şeklini kısaca tarif edin:

Personel değerlendirmesi nasıl yapılıyor?
(örneğin personel grubu, düzenli personel anketleri)

İşletmede muhtemel sorunlar, iyileştirme öncelikleri vs. için dayanak noktaları elde etmek için bir mevcut analizi yapıldı mı? evet hayır

Sürecin kısa tanımı:
(örneğin psikolojik yükleri kapsayacak şekilde genişletilmiş risk değerlendirmesi, personel anketi, çalışamazlık bilgileri hakkında sağlık kasası raporu)

Zamana bağlı süreçler ve gerekli kaynaklarla ilgili Somut tespitler var mı? evet hayır
(örneğin muafiyet, finans)

Uygulanan önlemlerin başarısı nasıl değerlendiriliyor (ölçülüyor)?

3.2.3. İşletme sigara içmeyenlerin korunmasıyla ilgili düzenlemeler var mı? evet hayır
Varsa: Neler?

3.2.4. İşletmenizde demografik dönüşüm konu oluyor mu? evet hayır
Bir yaş yapısı analizi var mı? Ortalama yaş kaç?

3.3. Kaza İstatistiği ve İşgöremezlik Bilgileri - Değerlendirme

3.3.1. İşletmede yaşanan bildirilmesi zorunlu kazalar kaydediliyor mu? evet hayır
(2) ArbSchG 6. madde)

3.3.2. İş güvenliği uzmanı ve işletme doktoru her kaza ihbarı hakkında bilgilendiriliyor mu? evet hayır

3.3.3. Kaza istatistiklerini kim tutuyor?

3.3.4. Kaza nedenleri sistematik olarak araştırılıyor mu? evet hayır

3.3.5. Buradan, güvenlik tekniği ve organizasyonla ilgili sonuçlar çıkarılıyor mu? evet hayır

3.3.6. Sektör karşılaştırmasında işletmenin durumu ne? evet hayır
(örneğin 1000 kişi oranı açısından)

3.3.7. Bildirilmesi zorunlu olmayan kazalar da kaydedilip işletmenin güvenlik sisteminin değerlendirmesine dahil ediliyor mu? evet hayır

Ediliyorsa, nasıl?

3.3.8. İşgöremezlik bilgileri kaydediliyor mu? evet hayır

- 3.3.9. İşgöremezlik bilgileri için de değerlendirme yapılıyor mu? evet hayır
(örneğin kazalara ve hastalık günlerine, hastalık türlerine, kaza türlerine (s. 3.3.3), çalışamazlık sürelerine göre ayırım. Ağırlık noktaları görülebiliyor mu? Bir başlık kasasının sağlık raporu var mı?)
- 3.3.10. İşletme içi bir entegrasyon yönetimi seçeneği var mı? evet hayır
(Sosyal Kanun IX 84. maddesi uyarınca, 30 günden fazla hasta olan çalışanlara hizmetler ve yardım (entegrasyon yönetimi), örneğin görüşmeler ve kararlaştırılan önlemler sunulmalıdır)

3.4. Meslek Hastalıkları (MH)

(MH ilanları işletme ya da üçüncü kişiler - örneğin işyeri hekimi ya da sosyal sigorta yüklenicisi - tarafından meslek birliğine bildirilir. Bu kurum, üçüncü kişilerden gelen ihbarları işletmeye bildirir)

- 3.4.1. Son 10 yılda MH ihbarı yapıldı mı? evet hayır
- 3.4.2. İş güvenliği uzmanı ve işletme doktoru her MH ihbarı hakkında bilgilendiriliyor mu? evet hayır
(SGB VII 193 (5) maddesi, ASiG (işbirliği yükümlülüğü))
- 3.4.3. Meslek birliğinin MH işlemleriyle ilgili incelemelerinde işletme kurulu/ personel kurulu işveren tarafından haberdar ediliyor mu? evet hayır
(SGB VII 193 (5) maddesi)
- 3.4.4. MH ihbarlarıyla ilgili tahkikatlar ve değerlendirmeler de var mı? evet hayır
- 3.4.5. Bu değerlendirmeyi kim yapıyor?
- 3.4.6. Son yıllarda MH ihbarları işletmede önlem alınmasına yol açtı mı? evet hayır

1., 2., ve 3. kesitlerin sonuçlarıyla ilgili denetim memurunun değerlendirmesi.

İncelenen belgelerle ilgili açıklama:

(1. ve 2. bölümle ilgili olarak en az 3 ve 3.1 ile 3.4 arası için en az 1)

- 1.1.1, 1.3.1, 3.1.7, 3.2.2, 3.3.6 ve 3.3.7 maddelerindeki talepler yerine getiriliyor mu? evet hayır
- Risk değerlendirmesi uygun şekilde gerçekleştirilmiş mi? evet hayır
- İş güvenliği hükümlere yerine getiriliyor mu? (küçük kusurlar hariç) evet hayır

Talepler/Notlar:

4 İş Güvenliği Sistemi - İş Güvenliği Uzmanları

4.1. İş Güvenliği Uzmanı

- 4.1.1. Güvenlik tekniği yönetimi (ASiG 5. maddesi) aşağıdakilerle güvenceye alınmıştır:
 Dahili uzman Harici uzman Alternatif yönetim modeli
 İş güvenliği uzmanının adı ve gerekirse adresi (FASi)
- 4.1.2. Yazılı bir görevlendirme var mı? evet hayır
- 4.1.3. Kararlaştırılan çalışma süresi ne kadar? Saat/Yıl
- 4.1.4. Birden fazla uzman varsa, kaç tane?
- 4.1.5. Dahili uzmanlar: Bunlara başka görevler de verilmiş mi? evet hayır
 Verilmişse, hangileri?
- 4.1.6. Dahili uzmanlar: İşletmedeki hiyerarşik konumları nasıl?
 (AsiG 8. maddesi)
- 4.1.7. Birden fazla uzmanın bulunması durumunda görev dağılımı nasıl?
- 4.1.8. Uzman/uzmanlar hangi yeterliliğe sahip?
- | | | | |
|-------------------------------------|--------------------|---------------------|--------|
| Usta | Teknisyen | Mühendis | |
| Eski uzmanlık bilgisi: A kuru | | B kuru | C kuru |
| Uzmanlık bilgisi: Eğitim basamağı I | Eğitim basamağı II | Eğitim basamağı III | |
- 4.1.9. Harici uzman varsa: Güvenlik tekniği hizmeti kalite güvencesi açısından kontrol edilmiş mi? (örneğin Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz mbH -GQA- tarafından) evet hayır
- 4.1.10. FASi düzenli olarak eğitimden geçiyor mu? evet hayır
 Geçiyorsa, hangilerinden?
- 4.1.11. BGV A2 uyarınca yıllık, yazılı FASi raporları var mı? evet hayır

4.2. İşletme Doktoru

- 4.2.1. İş tıbbı yönetimi (ASiG 2. maddesi) aşağıdakilerle güvenceye alınmıştır:
- | | |
|----------------------|--------------------------|
| Dahili işyeri hekimi | <input type="checkbox"/> |
| Harici işyeri hekimi | <input type="checkbox"/> |
| Meslek birliği AMD | <input type="checkbox"/> |
| Harici AMD | <input type="checkbox"/> |
- İşyeri hekimi ya da görevlendirilen servisin adı ve gerekirse adresi
- 4.2.2. Harici serviste: İş sağlığı servisi, kalite güvencesi açısından kontrol edilmiş mi? (örneğin işyeri hekimliği yönetiminde kalite birliği-GQB tarafından) evet hayır
- 4.2.3. Yazılı bir görevlendirme var mı? evet hayır

- 4.2.4. Kararlaştırılan çalışma süresi ne kadar? Saat/Yıl
- 4.2.5. Bu süre ASiG 3. maddesi uyarınca bu süre yalnızca işletme doktorluğu faaliyetlerine mi ayrılıyor? evet hayır
- Bazı BGV'n A2'ler iş tıbbına yönelik önleyici muayeneler dahil olmak üzere çalışma sürelerini de belirtmektedir!)*
- Cevap hayırsa, hangi faaliyetler?
(örneğin işe alma muayeneleri, iş tıbbına yönelik önleyici muayeneler, eğer ilgili BGV A2 tarafından hesaba katılmıyorsa)
- 4.2.6. Ne tür bir uzmanlık bilgisi var?
- “İş sağlığı” alan tanımı (BGV A2 3. maddesi no. 1)
“İş sağlığı” ek tanımı (BGV A2 3. maddesi no. 2)
“Küçük uzmanlık bilgisi” (BGV A2 6. maddesi)
- 4.2.7. Düzenli olarak eğitim veriliyor mu? Hangi şekilde? evet hayır
- 4.2.8. BGV A2 uyarınca yıllık, yazılı işletme doktoru raporları var mı? evet hayır
- 4.2.9. Risk değerlendirmesine göre hangi çalışanlara önleyici muayenelerin yapılması gerektiği tam olarak belirlenmiş mi? evet hayır
- 4.2.10. Bu muayeneler (tekrarlanarak da) yapılıyor mu? teklif ediliyor mu? evet hayır
- 4.2.11. İş sağlığına yönelik hangi önleyici muayeneler yapılıyor?
- Hangi zorunlu muayeneler?
(örneğin GefStoffV, BioStoffV, fiziksel zorlanmalar...)
- Hangi gönüllü muayeneler?
(örneğin GefStoffV, BioStoffV, BildscharbV, fiziksel zorlanmalar...)
- Çalışanın isteği üzerine hangi muayeneler yapılıyor?
(örneğin gece vardiyası nedeniyle ya da ArbSchG 11. maddesine göre)
- Aşı seçeneği sunuluyor mu? evet hayır
(örneğin sağlık kurumları, laboratuvarlar, arıtma tesisleri ve kanalizasyonlar, Çalışanların yurtdışı hizmetleri)
- 4.2.12. Sağlıkla ilgili kaygılarda önlemler alınıyor mu? evet hayır
- 4.2.13. Sürelerin takip edilmesinden kim sorumlu?
- 4.2.14. Zorunlu muayeneler için bir sağlık karnesi tutuluyor mu? evet hayır
- 4.2.15. Önleyici muayeneleri kim yapıyor?
(“iş sağlığı” alan tanımında ya da “işyeri sağlığı” ek tanımı var mı?)

4.3. Güvenlik Sorumlusu

- 4.3.1. Güvenlik sorumluları görevlendirilmiş mi? evet hayır
(*Sosyal Kanun VII 22. maddesi, BGV A1 20. maddesi*)
Cevap evetse, kaç tane?
(*BGV A1 2. ekine göre sayı*)
- 4.3.2. Belli iş alanlarına göre bir dağılım var mı? evet hayır
- 4.3.3. Güvenlik sorumlularının eğitimi sağlanıyor mu? evet hayır
..... tarafından yapılıyor.

4.4. İlk Yardım Cıllar

- 4.4.1. Kaç tane ilkyardımcı belirlenmiş? evet hayır
(*BGV A1 26. maddesi*)
- 4.4.2. Düzenli eğitim sağlanıyor mu? evet hayır
..... tarafından yapılıyor.
(*MHD, DRK, JUH, ASB ya da BG tarafından tanınan kurum*)

4.5. İşletme Sıhhiyecisi

- 4.5.1. İşletme sıhhiyecileri görevlendirilmiş mi? evet hayır
(*BGV A1 27. maddesi*) (*BGV A1 27. maddesi*)
Cevap evetse, kaç tane?
(*250 kişiden fazla sigortalı işçi varsa, kazaların türü, ağırlığı ve sayısı sıhhiye personelinin kullanılmasını gerektiriyorsa gereklidir; aksi halde 1500'den fazla sigortalı işçi varsa, 1 sıhhiyeci gerekir*)
- 4.5.2. Sıhhiyecilerin eğitimi sağlanıyor mu? evet hayır
(*BGV A1 27. maddesi*)

4.6. Diğer Görevliler

- 4.6.1. Başka görevliler var mı? evet hayır
(*örneğin BlmSchG, arıza, ışın koruması, lazer, atık, tehlikeli madde, patlayıcı, vs. için*)
Varsa, hangileri?

4.7. İş Güvenliği Komisyonu

- 4.7.1. Bir iş güvenliği komisyonu kurulmuş mu? evet hayır
(*AsiG 11. maddesi*)
- 4.7.2. İş güvenliği komisyonunun toplantılarına kimler katılıyor?
(*AsiG 1. maddesi uyarınca komisyon üyeleri şunlardır: İşveren, işletme doktoru, uzman, işletme kurulu ve güvenlik sorumluları*)
İşveren kimin aracılığıyla katılıyor (konumu)?

- 4.7.3. İş güvenliği komisyonu en az 3 ayda bir toplanıyor mu? evet hayır
- 4.7.4. Toplantı tutanakları var mı? (gerekirse inceleyin) evet hayır
- 4.8. İşletme İncelemeleri**
- 4.8.1. İşletme incelemeleri yapılıyor mu? Yapılıyorsa, ne sıklıkta? evet hayır
- 4.8.2. İşletme incelemelerine kim katılıyor?
- 4.8.3. İnceleme tutanakları ya da başka dokümantasyonlar var mı? evet hayır
- 4.9. İşbirliğinin Diğer Şekilleri**
- 4.9.1. İş güvenliği uzmanı ile işletme doktorunun işbirliği nasıl şekilleniyor?
- 4.9.2. İşletme kurulunun iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile işbirliği nasıl şekilleniyor?
- 4.9.3. İş güvenliği uzmanı ve işletme doktoru özel şahıs grupları için iş güvenliğine entegrasyonu nasıl düzenlenmiş?

Aşağıdakilerin görevlendirmeleri,

Yeterli

1. İş Güvenliği Uzmanı: evet hayır
2. İşyeri hekimi: evet hayır
- BGV A2'ye uyuyor mu? evet hayır
- İlkyardımcıların sayısı yeterli mi?
(BGV A1: < 20'da 1 ilkyardımcı, aksi halde işçi sayısının %10'u,
yönetimde ve ticaretle işçi sayısının %5'i) evet hayır
- Güvenlik sorumlularının sayısı yeterli mi? (BGV A1 2. eki uyarınca) evet hayır

4. kesitin sonuçlarıyla ilgili denetim memurunun değerlendirmesi.

İncelenen belgelerle ilgili açıklama:
(en az 4 madde hakkında)

İş güvenliği hükümlere yerine getiriliyor mu? (küçük kusurlar hariç) evet hayır

Talepler/Notlar:

5. Acil Durum Önlemleri

- 5.1. Kaçış ve kurtarma planları var mı? (*ArbStättV 4. (4)madde*) evet hayır
- 5.2. Düzenli kaçış ve kurtarma eğitimleri var mı? evet hayır
- 5.3. Yangınla mücadelede ve çalışanların tahliyesinde görev üstlenen çalışanlar belirlenmiş mi? ((2) *ArbSchG 10. madde*) evet hayır
- 5.4. Başka alarm ve tehlike önleme planları var mı? evet hayır
(*örneğin GefStoffV 13. maddesi, StörfallV 10. maddesi, StrahlenschutzV, BioStoffV uyarınca*)
- Varsa, hangileri?

5. kesitin sonuçlarıyla ilgili denetim memurunun değerlendirmesi.

İncelenen belgelerle ilgili açıklama:
(*en az 1 madde hakkında*)

İş güvenliği hükümlere yerine getiriliyor mu? (*küçük kusurlar hariç*) evet hayır

Talepler/Notlar:

6 Personel Eğitimi ve Yeterliliği

6.1. İşletme Talimatları/Eğitimler

6.1.1. Personel düzenli olarak aşağıdakilere göre eğitiliyor mu:

- *ArbSchG 12. maddesi ya da BetriebsSichV 9. maddesi, BGV A1 4. maddesi* evet hayır
- *GefStoffV 14. maddesi* evet hayır
- *diğer hukuki alanlara göre* evet hayır

Cevap evetse, hangilerine göre? (*örneğin StrahlenschutzV, BioStoffV*)

6.1.2. Özellikle tehlikeli işler var mı? evet hayır
(*örneğin ateşle çalışma, tankların araçlarla taşınması*)

Varsa, hangileri?

6.1.3. Çok tehlikeli işlerde onay ve eğitim işlemi nasıl düzenlenmiş?

6.1.4. Özel bilgilendirme yükümlülükleri var mı? evet hayır
(*örneğin limit değer aşımaları*)

6.1.5. Özel şahıs grupları eğitim verilirken özellikle dikkate alınıyor mu?

- *Mesleğe yeni başlayanlar* evet hayır
- *Genç işçiler* evet hayır
- *Yabancı dil konuşan işçiler* evet hayır
- *Diğer:* evet hayır

QM-VA-04-04-F1 (02/08)

6.2 Süreli İşçiler dahil Çalışanların Yeterliliği

- 6.2.1. Özel temel yeterliliklerin gerekmediği alanlar var mı? evet hayır
(örneğin eğitimsiz/eğitilmiş işçiler)
Varsa, hangi alanlarda?
- 6.2.2. Tüm çalışanların yeterliliğini artırmak için bir sistem var mı? evet hayır
- 6.2.3. Hangi alanlarda ve hangi faaliyetler için süreli işçiler çalıştırılıyor?
- 6.2.4. Süreli işçilerin hangi yeterliliklere, bilgilere ve beceri belgelerine (örneğin forklift ehliyeti) ihtiyacı vardır?
- 6.2.5. Süreli işçilerin bilgilendirmesi nasıl ve kimin tarafından yapılıyor?
- 6.2.6. Kirleyen kişinin yalnızca gerekli yeterliliklere sahip ve iş tıbbıyla ilgili önleyici muayeneleri tamamlanmış personel gönderdiğinden nasıl emin olunuyor?

6.3. Yabancı Firmaların Çalışanları

- 6.3.1. Genelde hangi işler yabancı firmalara veriliyor?
- 6.3.2. Yabancı firmalarla yapılan sözleşmelerde, güvenlik ve sağlık koruması standardıyla ilgili belli bir talep profili belirlenmiş mi? evet hayır
- 6.3.3. Bu standartlar, işletmenin yabancı bir firmadan ne zaman ayrılacağına dair düzenlemeler de içeriyor mu? evet hayır
- 6.3.4. Yabancı firmaların işçileri çalıştırıldığında, birden fazla işverenin işbirliğiyle ilgili düzenlemeler var mı? evet hayır
(ArbSchG 8. maddesi)
Varsa, hangileri?
- 6.3.5. İşletmede yabancı firmaların işlerinin koordinasyonundan kim sorumlu?
- 6.3.6. Yabancı firmaların çalışanları yerinde bilgilendiriliyor mu? evet hayır
Cevap evetse, kimin tarafından?

6. kesitin sonuçlarıyla ilgili denetim memurunun değerlendirmesi.

İncelenen belgelerle ilgili açıklama:

(6.1 ve 6.3 alt grupları için en az birer madde, örneğin 6.1.1 maddesi için işletme talimatlarına uygun olarak)

İş güvenliği hükümlere yerine getiriliyor mu? (küçük kusurlar hariç) evet hayır

Talepler/Notlar:

7 İş Araçları ve Cihazları - Kontrol, Bakım, Temin

7.1. Kontrol

- 7.1.1. Tekrarlanan kontrol yükümlülüğü olan tüm cihazların, makinelerin vetesislerin bir listesi var mı? evet hayır
- 7.1.2. Bu kontrol süreleri nasıl belirleniyor?
- 7.1.3. Gerekli kontroller yapılıyor mu? evet hayır
- 7.1.4. Gerekli beceriye sahip kişiler nasıl belirleniyor?
- 7.1.5. Sürelerin takip edilmesinden kim sorumlu?
- 7.1.6. Dokümantasyon nasıl yapılıyor ve bundan kim sorumlu?
- 7.1.7. İşletmenizde denetim gerektiren tesisler var mı? evet hayır
(BetrSichV 3. kesiti)
- 7.1.8. Hangi yetkili denetim kurumlarını görevlendirdiniz?
- 7.1.9. Yeni, denetim gerektiren tesislerin kontrol süreleri, tesise özgü bilgilerle birlikte, işletmeye alındıktan sonra 6 ay içerisinde tesis güvenliği departmanına (G221) bildiriliyor mu?
(BetrSichV 15 (3) maddesi)

7.2. İş Güvenliği Açısından Önem Taşıyan Kusurlar

- 7.2.1. İş güvenliği açısından önemli kusurlar kime bildiriliyor?
- 7.2.2. Bildirim yazılı olarak mı yapılıyor? evet hayır
- 7.2.3. Kusurların giderilmesinden ve önlemlerin kontrolünden kim sorumlu?
- 7.2.4. İş güvenliği uzmanı, iş güvenliği açısından önemli makine ve teknik sistem kusurların giderilmesine katılıyor mu? evet hayır
(ArbSchG 16. maddesi)

7.3. Temin

- 7.3.1. Cihaz, tesis ve makine, kişisel koruma donanımı, kimyasal madde, karışım, ürün (yerek madde sunumu) ve iş mekanlarının ve iş yerlerinin kurulmasına ve düzenlemesine FASİ, işletme doktoru ve işletme kurulu yeterince katılıyor mu? evet hayır

7. kesitin sonuçlarıyla ilgili denetim memurunun değerlendirmesi.

İncelenen belgelerle ilgili açıklama:

(en az 2 madde hakkında)

İş güvenliği hükümlere yerine getiriliyor mu? (küçük kusurlar hariç) evet hayır

Talepler/Notlar:

QM-VA-04-04-F1 (02/08)

8 Örneklemeye Tarzındaki Yerde Kontrollerin Sonuçları

(Sistem kontrol listesi, 1-7 kesitlerine dayanılarak yapılan tartışma ve anketten sonra, yerinde örneklemeye tarzında kontrol yapma gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Buna her bir sorumlunun ve işçinin sorgulanması da dahildir.)

8.1. Anketler

8.1.1. İş güvenliği sorumlularının anketlerinin sonuçları:
(örneğin faaliyetler, yetkiler)

8.1.2. İşçi anketinin sonuçları: (örneğin eğitimler, kişisel koruma donanımı)

8.2. Kontroller/Örneklemeye Tarzı Liste

(risk değerlendirmesi ve dokümantasyon dikkate alınmalıdır)

Kontrol edilen alanlar ve tesisler, ele alınan konular Tespitler (Liste)

8. kesitin sonuçlarıyla ilgili denetim memurunun değerlendirmesi.

İş güvenliği hükümlere yerine getiriliyor mu? (küçük kusurlar hariç)

evet hayır

Talepler/Notlar:

9 Genel Değerlendirme

(önceki bilgiler dikkate alınarak)

Grup I: İşletme örnek bir iş güvenliği sistemine sahip.

Grup II: İşletme iş güvenliği kurallarını her açıdan yerine getiriyor.

Grup III: İşletme tüm iş güvenliği kurallarını yerine getirmiyor.

Bunu yazı izleyecek mi?

evet hayır

İşletme III gruba tahsis edildiğinde yazı takip etmeyecekse, gerekçe:

İşletme sınıflandırma hakkında bilgilendirildi mi

evet hayır

Kontrol tarihi

Denetim memuru

(Uzmanlık alanı yöneticisi ya da sektör koordinatörü)

Vfg.:

FAW'da dış hizmet mührü ve sınıflandırması

Uzmanlık alanı klasörüne kopyalama (elektronik)

FBL/LBK z. K.

Listenin kopyası işletmeye teslim edildi.

QM-VA-04-04-F1 (02/08)



Gesellschaft für
Versicherungswissenschaft
und-gestaltung e.V.



Bu Proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
This project is financed by the European Union

