



AKADEMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



KONU ADI : 20. İşyerinde Korunmaya Yönelik Yönetsel Yaklaşımlar ve Uygulamalar
HAZIRLAYAN: YORUM AKADEMİ

Sıra No / Konu	20. İşyerinde Korunmaya Yönelik Yönetsel Yaklaşımlar ve Uygulamalar
Konunun genel amacı	Katılımcıların, iş sağlığı ve güvenliğinde yönetsel/ organizasyonel yaklaşımların önemi ve uygulamaları konusunda bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır.
Konunun alt başlıkları	• İş organizasyonu (Çalışma ortamı ve süresi) • Ara dinlenmeleri, vardiyalı/gece çalışma • Yönetsel ve çalışanlarla ilgili faktörler (rol belirsizliği, rol çatışması, örgütlenme, iş yükü, ücret vb.) • İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu • İşyerinde yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine yaklaşımı



İş Organizasyonu;

Çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktır.



Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Vardiyalı Çalışma: Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak işletilen veya nöbetleşe işçi postaları ile yapılan çalışmadır.

Gece Çalışması: Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.





Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Vardiyalı Çalışma

Nitelikleri dolayısıyla **devamlı çalıştıkları** için durmaksızın birbiri ardına işçi postaları çalıştırılarak işletilen yahut nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, **çalışma sürelerine, hafta tatillerine ve gece çalışmalarına ve çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelere** dair özel usul ve esaslar **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca** hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.





Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca

- ✓ Bu nedenle “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” düzenlenmiştir.

(07.04.2004 Resmi Gazete Sayısı: 25426)

- ✓ “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmelik” düzenlenmiştir.

(21.02.2013 Resmi Gazete Sayısı 28566)

- ✓ “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik” düzenlenmiştir.

(16.07.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28709)

- ✓ “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırma Koşulları Hakkında Yönetmelik” düzenlenmiştir.,

(24.07.2013 Resmi Gazete Sayısı 28717)

19.3.2015



Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

**7,5
saat**

Gece Çalışması

- İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.
- Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir.



Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Gece Çalışmalarında Fazla Çalışma Yasağı

- Kural olarak işçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez (İş K.m. 69/III, Postalar Halinde Çalışma Yön. m.7).
- Gece çalışmasının 7,5 saatle sınırlandırılmış olması gece süresi içinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağına işaret etmektedir.
- Fakat Postalar Halinde Çalışma Yön. m.7 hükmü, bu düzenleye bazı istisnalar getirmektedir.





Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Yönetmelik m.7'ye göre,

- Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde;
- **İş Kanununun 42. maddesi** uyarınca **bir arıza sırasında**, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması nedeniyle yapılacak olan zorunlu nedenlerle fazla çalışmada ve
- **İş Kanununun 43. maddesinde** düzenlenen **seferberlik sırasında** ve bu süreyi aşmamak şartıyla **yurt savunmasının gereklerini karşılayan** işyerlerinde Bakanlar Kurulu tarafından fazla çalışmaya lüzum görülmesi halinde gece süresine denk gelen postalarda 7,5 saati aşkın çalışma yapılması mümkündür.



Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Ayrıca 79 sayılı Kanun m.6 uyarınca hükümet kararı ile iş yerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında tatbik edilmek üzere, günlük iş saatleri, işlerin mahiyetine ve ihtiyaç derecesine göre üçer saate kadar artırıldığı hallerde gece çalışmaları 7,5 saati geçebilir.

Son olarak İş K.m.70 uyarınca çıkarılan Hazırlama Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliğinin 13. maddesinde düzenlenen; bir işyerinde yapılmakta olan asıl işin yürütülmesi koşullarına ve sürelerine göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yapılacağı saatlerin gece dönemine rastlaması halinde gece çalışmaları yedi buçuk saati geçebilir.



Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

- Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.
- Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş

Sağlık Raporu



Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

İşveren **gece** **postalarında**
çalıştırılacak **işçilerin listelerini** ve bu
işçiler için işe başlamadan önce **alınan**
ve periyodik sağlık raporlarının bir
nüshasını ilgili **bölge müdürlüğüne**
vermekle yükümlüdür.





Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

- Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, **bir çalışma haftası gece** çalıştırılan işçilerin, **ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz** çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur.
- Gece ve gündüz postalarında **iki haftalık nöbetleşme esası** da uygulanabilir.
- Postası değiştirilecek işçi kesintisiz **en az on bir saat dinlendirilmeden** diğer postada çalıştırılamaz.





Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

İşveren veya işveren vekilleri, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlüdür (Postalar Halinde Çalışma Yön. m.3)





Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Bir işçi postası ile yürütülen işlerde, ikili ya da daha çok posta sayısının artırılması ya da üç posta halinde çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında saptanması sonucunda, çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun, indirim yapılamaz.

(Postalar Halinde Çalışma Yön. m.6).



Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi *Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir* (İş K.m.69/V).

- İşverenin gündüz postasında işçinin sağlığının da elverdiği kendi işine uygun bir iş vermesi mümkün olmadığı hallerde, İş K.m. 24/I,a hükmüne dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı mevcuttur.
- Fesih hakkını kullanmayan işçi karşısında işveren geçerli nedenle fesih yoluna gidebilir.



Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Kadın Çalışanların Gece Postasında Çalıştırılmaları

Kadın çalışanların gece postasında çalıştırılma süresi

Kadın çalışanlar **her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.**

(Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, Md.5)





Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Kadın Çalışanların Gece Postasında Çalıştırılmaları

İşyerine ulaşım

Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, **gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları**, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle **yükümlüdür**. (Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, Md.6)





Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Kadın Çalışanların Gece Postasında Çalıştırılmaları

Sağlık Gözetimi

1.Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilirmeleri için, **işe başlamadan önce**, gece postalarında çalıştırılmalarında **sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu** işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır.

2.Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen **düzenli aralıklarla** çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar.



Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Kadın Çalışanların Gece Postasında Çalıştırılmaları

Kadın çalışanların, eşlerinin de gece postasında çalışması durumu

➤ Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise **kadın çalışanın isteği üzerine**, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir.

➤ Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı **gece postasında çalışma istekleri, işverence**, imkan dahilinde karşılanır.



Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Kadın Çalışanların Gece Postasında Çalıştırılmaları

Gebelik ve analık durumunda çalıştırılma yasağı

- Kadın çalışanlar, **gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden** itibaren **doğuma** kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla **bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.**
- **Ancak** emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun **işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha**



Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Koşulları

“4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında tanımlanan gece dönemine denk düşen 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin **çalıştırılmaları yasaktır.**”

İş K.m.73/l: “Sanayi’ e ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.”

19.3.2015





Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Koşulları

Çocuk veya genç işçilerin sanayiye ait işlerde gece çalıştırılması İş Kanunu'nun 73. maddesi uyarınca yasaklandığından, bu yasağa aykırı olarak yapılan fakat henüz ifa edilmeyen iş sözleşmeleri **Borçlar Kanunu'nun 20. maddesi** gereği **geçersizdir**.





Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Koşulları

”Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmelik”

Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri

- Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir.
- Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmidört saatlik zaman diliminde, kesintisiz ondört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır.



Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Koşulları

Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri

- Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri birinci fıkrada belirtilen çalışma sürelerini aşamaz.
- **İki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi zorunludur.**



Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde **onbeş dakika,**
- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde **yarım saat,**
- Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde **bir saat,** ara dinlenmesi verilir.





Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere

- İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve bu Yönetmelikteki esaslara göre verilir.
- Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, **haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere** ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur.



Muhtemel Tehlikeler Ve Alınması Gereken Önlemler

TEHLİKELER

İnsandan Kaynaklanan Tehlikeler

- **Psikolojik Nedenler** Unutkanlık, sıkıntı, üzüntü, ihmal vb.
- **Fiziksel Nedenler** Yorgunluk, Uykusuzluk.. Vb.
- **İşyeri Nedenleri** İletişim bozukluğu, Takım çalışmasına adapte olamama





Muhtemel Tehlikeler Ve Alınması Gereken Önlemler

TEHLİKELER

İnsandan Kaynaklanan Tehlikeler

- **Yetersiz yönetim organizasyon**
Tanımlanmamış kurallar, uygun olmayan personel istihdamı, yetersiz sağlık kontrolü
- **Çalışma metodu** Yetersiz çalışma metodu, uygun olmayan talimatlar





Muhtemel Tehlikeler Ve Alınması Gereken Önlemler

TEHLİKELER

Ortamdan Kaynaklanan Tehlikeler

- **Yetersiz çalışma ortamı** Aydınlatma eksikliği, çalışma ortamının dağınık bırakılması
- **Yetersiz kontrol bakım** Mühendislik hizmetlerinin etkin uygulanmaması,
- **Yetersiz Standardizasyon** Makine ve ekipmanların yanlış yerleştirilmesi, eksik ve kusurlu koruyucular





Muhtemel Tehlikeler Ve Alınması Gereken Önlemler

TEHLİKELER

Ortamdan Kaynaklanan Tehlikeler

- **Yetersiz çalışma ortamı** Aydınlatma eksikliği, çalışma ortamının dağınık bırakılması
- **Yetersiz kontrol bakım** Mühendislik hizmetlerinin etkin uygulanmaması,
- **Yetersiz Standardizasyon** Makine ve ekipmanların yanlış yerleştirilmesi, eksik ve kusurlu koruyucular





Yönetmel ve Çalışanlarla İlgili Faktörler

Anket verilerinin analizi sonucunda; istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde, **rol çatışmasının-iş tatmini ile negatif yönlü, iş tatmininin-performans ile pozitif yönlü, rol çatışması ve rol belirsizliğinin birbirleri ile pozitif yönlü bir ilişki içinde oldukları görülmüştür.**

STRES



- İşletme yönetimi açısından ele alınması gereken bir kavramdır. Çünkü stres çalışanları doğrudan etkilemekte, onların davranışlarını, verimliliklerini ve diğerleri ile ilişkilerini belirlemektedir.
- Stres çeşitli nedenlere bağlı olarak ortaya çıkabilir.
- Bireyin kendisiyle ilgili olan bireysel stres kaynakları arasında;
- Bireyin kişiliği, • Rol Belirsizliği ve • Rol Çatışması sayılabilir.

ROL BELİRSİZLİĞİ



- *Çalışanın iş yerinde kendisine verilen görevde istenen performansı ortaya koyabilmesi için gerekli bilgiden yoksun olduğunda ortaya çıkar.*

ROL ÇATIŞMASI



- *Bir çalışanın işyerinde birbirinin zıddı olan talep ve beklentilerle karşılaşması durumunda ortaya çıkmaktadır.*

Böyle bir durumda çalışan bir talebi karşıladığında, diğer taleplerden en az birini karşılayamamakta veya karşılaması zorlaşmaktadır.

YÖNETİMİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YAKLAŞIMI



Pozitif Güvenlik Kültürü Oluşturmak için:

- ✓ Yönetici ve denetleyicilerin davranışları ve Tutumları
- ✓ Yönetimin iş güvenliğine bağlılığı, iş güvenliğini desteklemesi ve öncelik vermesi
- ✓ Üst yönetimin iş güvenliğe açık bir şekilde bağlılık taşıması ve bunu işletmenin tüm düzeylerinde paylaşılan değer, inanç ve davranışsal normlara dönüştürmesi
GEREKMEKTEDİR.

