

ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Derleyenler:

Dr. Y. Bülent PİYAL

Münevver GÜZEL

Handan AKARSU

Basım Yayın Hakkı

© 2018 ÇASGEM

ISBN: 978-975-455-249-2

Baskı-Cilt

Hangar Marka İletişim Reklam Hizm. Yay. Ltd. Şti.

Konur Sokak, No: 57/4 Kızılay/Ankara

Telefon: 0312 425 07 34

www.hangarreklam.com

ÖNSÖZ

Bu derleme özel güvenlik görevlilerinin sağlık ve güvenliğini etkileyen tehlike ve risklerin tanımlanması; bu tehlike ve risklerin ortadan kaldırılması veya güvenlik görevlilerinin bu tehlike ve risklerden korunması; bu amaçla uygulanacak önlemlerin kim tarafından, ne zaman, nasıl, kim ile birlikte yaşama geçirilip, sürdürüleceğinin tanımlanması yani işyeri sağlık ve güvenlik politikasının ve eylem planının hazırlanması ve uygulanmasına ışık tutacak bir yayın olarak hazırlanmıştır.

Derlemede Université Libre de Bruxelles’in Sağlık Sosyolojisi Merkezi tarafından yayınlanan “Preventing Occupational Hazards in the Private Security Sector” (Özel Güvenlik Sektöründe Mesleki Tehlikelerden Korunma) başlıklı eğitim el kitabı ve “Health and Safety in The Private Security Sector: Identifying The Risks” (Özel Güvenlik Sektöründe Sağlık ve Güvenlik: Risklerin Tanımlanması) başlıklı yayından ağırlıklı olarak yararlanılmıştır.

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	ix
■ GİRİŞ VE SEKTÖRÜN ÖZELLİKLERİ	1
TÜRKİYE'DE ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ	5
ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ	8
SEKTÖRÜN ÖZELLİKLERİ	12
■ TEHLİKELER, RİSKLER VE ÖNLEMLER	17
ÇALIŞMA ORTAMINA BAĞLI TEHLİKELER VE RİSKLER	22
FİZİKSEL TEHLİKELER	24
Gürültü	24
Sıcaklık, Nem ve Havalandırma	26
Yetersiz veya Aşırı Aydınlatma	28
Radyasyon	30
BİYOLOJİK TEHLİKELER	32
KİMYASAL TEHLİKELER	34
ERGONOMİK TEHLİKELER	36
Fiziksel İş Yüğü	36
GÜVENLİK TEHLİKELERİ	40
Düşme, Kayma ve Takılma	40
Çarpma ve Sıkışma	42
Elektrik	43
Yangın ve Patlama	44
Yol Kazaları	46
Köpekler	48
Silah Kullanımı	50
Yalnız Çalışma	52
İşte Şiddet	53

PSİKOSOSYAL TEHLİKELER.....	58
ÇALIŞMA KOŞULLARINA BAĞLI TEHLİKELER VE RİSKLER.....	66
ÜCRET VE ÖDEME BİÇİMLERİ	67
ÇALIŞMA SÜRESİ VE SÜRE ÖRGÜTLENMELERİ	68
RİSK GRUBU: KADIN ÇALIŞANLAR.....	71
ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE BAĞLI TEHLİKE VE RİSKLER.....	74
MESLEKİ EĞİTİM VE İSTİHDAM KOŞULLARINA BAĞLI TEHLİKE VE RİSKLER.....	76
■ GÜVENLİK VE SAĞLIK YÖNETİMİ.....	81
İLK YARDIM.....	90
■ YASAL DÜZENLEMELER & YARARLANILAN KAYNAKLAR	95

SUNUŞ

Bu kitapta özel güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları,

- iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerinin ve risklerinin tanımlanmasına;
- bu tehlike ve risklerin önlemesine veya güvenlik görevlilerini bu tehlike ve risklerden korumak için alınacak önlemlerin belirlenmesine;
- önlemlerin amaca uygun olarak, kim tarafından, ne zaman, nasıl, kim ile birlikte yaşama geçirileceğini ve sürdürüleceğini tanımlayan işyeri iş sağlığı ve güvenliği politikası ve eylem planının hazırlanmasına ve uygulanmasına,

ışık tutacak temel ilke ve kurallar ve uygulamaya dönük temel bilgiler derlenmiş, devletin ödevleri tanımlanmış ve işverene yasal yükümlülükleri, işçilere de yasal görevleri ve hakları anımsatılmıştır.

Kitabın “Giriş ve sektörün özellikleri” başlıklı ilk bölümünde özel güvenlik sektörünün dünyadaki ve ülkemizdeki gelişimi, sektörde çalışan sayısı, iş kazaları ve meslek hastalıklarının durumu, güvenlik görevlilerinin görev ve yetkileri ile sektöre özgü durumlar özetlenmiştir.

“Tehlikeler, riskler ve önlemler” başlıklı bölümde, tehlikeler, riskler ve önlemler tanımlanmadan önce, ilgili tarafların (asıl işveren, alt işveren/güvenlik şirketi ve güvenlik görevlileri) işbirliği yapmaları ve eşgüdüm içinde çalışabilmeleri için, bu tarafların yükümlülükleri, sorumlulukları ve görevleri tanımlanmıştır.

Aynı bölümde, önlem alınmadığında oluşabilecek tehlikeler ve riskler ile bu tehlike ve riskleri önlemek veya güvenlik görevlilerini bunlardan korumak için uygulanacak önlemler; çalışma ortamı, çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ve mesleki eğitim ve istihdam ile ilgili tehlikeler, riskler ve önlemler alt başlıkları altında özetlenmiştir.

“Güvenlik ve Sağlık Yönetimi” başlıklı bölümde, güvenlik ve sağlık yönetiminin temel ilkeleri, devletin ödevleri, işverenin ve alt işverenin yükümlülükleri, güvenlik görevlilerinin hakları ve görevleri tanımlanmıştır.

Son bölümde ise güvenlik görevlilerinin de işleri gereği sorumluluk üstlendikleri “İlk yardım” ile ilgili ilkelere yer verilmiştir.



Giriş ve Sektörün Özellikleri



Giriş ve Sektörün Özellikleri

Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü'nde¹ güvenlik; “Toplum yaşamında kanuni düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet” olarak tanımlanır. Türkçe’de “güvenlik” sözcüğü, İngilizce’de hem asayişin korunması anlamına gelen “security”, hem de tehlike ve risklerden korunma anlamına gelen

“safety” sözcüklerinin ortak karşılığı olarak kullanılır. Bu iki kavram, insanın “güvenlik içinde yaşama gereksiniminin” karşılanması temel önkoşullardır.

Gerçekten, Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramında güvenlik, insanın canlı kalmak ve üremek için gidermek zorunda olduğu temel fizyolojik gereksinimlerinden (yeme, içme, üreme) sonra ikinci sıradadır.

Bu kurama göre, sırasıyla temel fizyolojik gereksinimleri ve güvenlik gereksinimleri karşılanmayan bir insanın üst basamaklarda yer alan temel insani gereksinimlerini (sevilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme) doyurmaya yönelmesi olanaksızdır. Öyle ise, güvenlik sağlanmadan insanın bu gereksinimlerini karşılamak için adım atmasını beklemek, saf bir iyimserlik olur.

Bu önemi nedeniyle, insanın can ve mal güvenliğinin sağlanması dünyada olduğu gibi Türkiye’de de devletin anayasal önceliklerinden biridir. Bu kapsamda devletler yurttaşların can ve mal güvenliğini korumak ve geliştirmek için toplumsal yaşamın her alanını kapsayan kurallar koymuş; politikalar ve stratejiler geliştirmiş;

amaca uygun örgütsel alt yapılar oluşturmuş ve bunların etkili çalışmalarını sağlayacak donanım sağlamıştır.

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de, can ve mal güvenliğinin sağlanmasında siyasal ve ekonomik krizlerin, toplumsal ve kültürel dönüşümlerin sıra dışı siyasal, ekonomik ve toplumsal çalkantılara yol açtığı koşullarda ağır sorunlar yaşanmıştır.

Yirminci yüzyılın son çeyreğinde uluslararası ölçekte yaşanan



1 http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts (Erişim tarihi: 11.05.2018)

siyasal, ekonomik, toplumsal ve kültürel krizler ve bunları aşmak için uygulanan siyasal ve ekonomik programlar hem ülkeler, bölgeler ve kıtalar, hem de ülkelerdeki toplumsal gruplar arasında ekonomik ve toplumsal eşitsizliklerin derinleşip, yaygınlaşmasına yol açmıştır. Yoksulluk ve işsizlik bu koşullarda hızla artmıştır. Toplumlar ve toplumların çeşitli grupları (gelir grupları, dini ve etnik gruplar, kültürler vb.) arasındaki gerginlik ve çatışmalar ile buna bağlı toplumsal hareketlilik de bu ortamda yaygınlaşmıştır.

Bu gelişmeler ışığında can ve mal güvenliği sorunları ve bu sorunları çözmek için üretilecek güvenlik hiz-

meti gereksinimi de giderek artmış, yaygınlaşmış ve çeşitlenmiştir.

Bu koşullarda can ve mal güvenliği sorunu yaşayan ama sorunu devlet tarafından yeterince çözilemeyen çeşitli kişi ve kuruluşların bu sorunlarını kişisel ve kurumsal olanaklarıyla çözme arayışına girmelerine yol açmıştır. Bu arayış bir yandan yasal dayanağı belirsiz olan özel güvenlik hizmeti üretiminin yaygınlaşmasına yol açarken diğer yandan da, geçmişten bu yana bir kamu hizmeti olarak görülen güvenlik hizmetlerinin devlet denetiminde kısmen özelleştirilmesine toplumsal zemin oluşturmuştur. Böylece devletin bu hizmetleri yasal bir çerçeveye oturtarak denetim altına alma girişimlerini hızlandırmıştır.



❖ TÜRKİYE’DE ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ

Ülkemizde özel güvenlik alanına yönelik ilk düzenleme 22.07.1981 tarihli ve 2495 sayılı *Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun*’dur. Özel güvenlik hizmeti gereksinimini karşılama amacı taşıyan bundan önceki girişimler, yasal dayanakları bulunmadığı için uygulanmasa da, bu yasa için yol gösterici olmuştur.

2495 sayılı yasa ile genel kolluk kuvvetlerinin sağladığı genel güvenlik hizmetlerinin yanı sıra hem kamu kurumlarının hem de özel kişilere ait tesislerin korunması için “özel güvenlik teşkilatı” kurulabilmesinin yasal çerçevesi oluşturulmuştur. 1. Madde’de (Değişik: 02.07.1992 – 3832/1 md.) belirtildiği gibi her türlü kamu kurum ve kuruluşunun veya özel tesisin değil, “*Millî ekonomiye veya Devletin savaş gücüne önemli ölçüde katkısı bulunan, kısmen veya tamamen yıkılmaları, hasara uğratılmaları veya geçici bir zaman için dahi olsa çalışmadan alıkonulmaları, ülke güvenliği, ülke ekonomisi veya toplum hayatı bakımından olumsuz neticeler yaratacak, kamuya veya özel kişilere ait kurum ve kuruluşların güvenliklerinin sağlanması*” amaçlanmıştır.

2495 sayılı Kanun’a göre özel güvenlik birimi ticari bir yapı değildir ve ancak kamuya ait kurum ve kuruluşlar

kapsamında veya izin verilen özel teşebbüslerde kurulabilir. Kanun’a göre özel güvenlik birimi kurmakla yükümlü kuruluşlar bu sorumluluk ve yetkilerini ticari bir kuruluş devredemez.

Güvenlik birimlerinin yetkileri, yetkili oldukları kurumları her tür tehlikeye karşı korumak, görev alanlarında işlenen suçlara müdahale etmek, gerekirse şüphelileri yakalamak ve gözaltına almak ve genel kolluk kuvvetlerinin duruma müdahale etmesinden sonra da onlara yardımcı olmaktır.

2495 sayılı Kanun yürürlükten kalkana kadar iki önemli değişiklik geçirmiştir. Bunlar 1992 yılında gerçekleşen ve özel güvenlik görevlilerinin görev alabilecekleri yerleri genişleten değişiklik ile 1995 yılında gerçekleşen ve önemli ticari turistik tesislerin özel güvenlik teşkilatı aracılığıyla korunmasına olanak sağlayan değişikliktir.

Bu iki değişiklik 20 yıldan uzun bir süre ülkemizde güvenlik hizmetlerinin gelişimini belirleyecek değişikliklere yol açmıştır. Daha sonra uygulamada ortaya çıkan bazı aksaklıkları gidermek ve yeni bir yasal çerçeve oluşturmak için 2495 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış ve 10.06.2004 tarihinde 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun çıkarılmıştır.

5188 sayılı Kanunun amacı, kamu güvenliğini tamamlayıcı nitelikteki özel güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesine ilişkin esas ve usulleri belirlemektir. Böylece o güne kadar yasal olmayan biçimde etkinlik göstermeye çalışan özel güvenlik şirketleri sistemin içine çekilmeye çalışılmıştır.

5188 sayılı yasa ile toplumun ve bireylerin güvenliğini koruma görevi kısmen özelleştirilmiştir. Yasadan önce, özel güvenlik hizmetlerinin tümü sadece güvenliği sağlanacak kurum içerisinde verilebilmesine rağmen, uygulamada yasal olmayan bir biçimde özel güvenlik hizmeti veren çok sayıda şirketin kurulduğu bilinmektedir.

Bu yasa çıkarıldıktan sonraki süreçte, özel güvenlik hizmeti üre-

ten pek çok özel güvenlik şirketi kurulmuş, uluslararası güvenlik şirketleri de bu alana yatırım yapmaya başlamıştır. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde de, güvenlik ve özel güvenlik alanlarını düzenleyen bazı direktifler, bu kapsamda ulusal mevzuata uyarlanmıştır.

Son yıllarda hem yasal yapının uygun hale gelmesi ile, hem de uluslararası gelişmeler sayesinde Türkiye'de özel güvenlik hizmetleri hızla yaygınlaşmıştır.

Yıllar içinde sektördeki çalışan sayısı önemli ölçüde artmıştır. İçişleri Bakanlığı verilerine göre 2011 yılında 147 bin 474 olan aktif çalışan özel güvenlik sayısı Temmuz 2017'de yüzde 92 artarak 284 bin 399'a ulaşmıştır.

Yıllara Göre Özel Güvenlik Görevlisi Sayıları¹

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (Temmuz)
147.474	167.088	199.707	233.457	243.321	255.967	284.399

Özel güvenlik görevlisi sayısı 2016'da 255.967 olmakla birlikte Temmuz 2017 esas alındığında ülke genelinde özel güvenlik kartı bulunan kişi sayısının 624 bin 99'u silahlı, 368 bin 622'si de silahsız olmak üzere 992 bin 721'e ulaştığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu gelişmeler sektörün gelecekte de büyümeye devam edeceğini göstermektedir. Giderek artan sayıda çalışanın bulunduğu ve sağlık güvenlik sorunlarının yaygın olduğu bir sektörde önlem alınmaz ise nasıl bir sağlık ve güvenlik sorunu yaşanacağı açıktır.

¹ Sayılar Emniyet Genel Müdürlüğü'nün 09 Ağustos 2017 tarihli yazısından alınmıştır.



İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili sektörel veriler son derece sınırlı olmakla birlikte yine de sektördeki sağlık ve güvenlik sorunlarını tanımlamak açısından ipucu sağlar.

Ekonomik faaliyet sınıflamasına (NACE Rev. 2) göre 80 numaralı *Güvenlik ve Soruşturma Faaliyetleri* üç alt başlıktan oluşur:

- Özel Güvenlik Faaliyetleri (80.1),
- Güvenlik Sistemleri Hizmet Faaliyetleri (80.2),
- Soruşturma Faaliyetleri (80.3).

2016 yılı SGK İstatistik Yıllığına göre 80 numaralı Güvenlik ve Soruşturma Faaliyetleri kapsamında

20.453 işyeri ve 253.593'ü erkek 288.090 çalışan vardır. Alt faaliyet kollarında ise sigortalı işçi sayılarına ilişkin ayrıntılı veri istatistik yılığın-
dan elde edilememiştir.

Bununla birlikte, alt işkollarında iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili veriler daha ayrıntılı sunulmuştur. Buna göre, 80 numaralı *Güvenlik ve Soruşturma Faaliyetlerinde* iş kazası geçiren sigortalı sayısı 2.273 (344 kadın, 1929 erkek), 80.1 numaralı Özel Güvenlik Faaliyetlerinde 2.207 (333 kadın, 1874 erkek) olarak hesaplanmaktadır. 80.1 numaralı iş kolunda iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı 18, 80.2 numaralı iş kolunda iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı 1'dir. Ölenlerin tümü erkektir.

Meslek hastalığına yakalanan sigortalı işçi bulunmamaktadır.



► ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ

Dünyada özel güvenlik hizmeti verilen ülkelerde özel güvenlik görevlilerinin görev tanımları ve yetkileri benzerdir. Bununla birlikte, her ülke özgün koşulları nedeniyle eğitim ve yetkilendirme, yetki ve sorumluluklar, eğitilmiş hayvanlardan yararlanma, silah kullanma gibi alanlarda farklılık göstermektedir.

Brüksel Hür Üniversitesi Sağlık Sosyoloji Merkezi'nin Avrupa Komisyonu-Çalışma ve Sosyal İşler Dairesi için işveren (CoESS) ve işçi (Uni-Europe) sendikaları konfederasyonları ile işbirliği yaparak hazırladığı

Avrupa Özel Güvenlik Rehberi'nde¹ yapılan tanıma göre, "özel güvenlik görevlileri:

- Özel mülke izinsiz girişi,
- özel mülkün ihlalini,
- şiddet eylemlerini,
- hırsızlığı ya da zimmete geçirmeyi önleyen ya da ortaya çıkaran,
- kişileri vücut bütünlüklerine zarar verebilecek eylemlerden koruyan,
- suçla mücadeleyi amaçlayan yasalara ve düzenlemelere uyulmasını sağlayan,

¹ <http://www.coess.org/>

- ihlalleri saptayan, olay, çağrı ve talepleri ilgili mercilere bildiren, çalışanlardır.”

Ülkemizde özel güvenlik görevlileri:

“Genel kolluğun sorumlu olduğu ve Özel Güvenlik Komisyonu’nun yetkilendirdiği alanlarda:

- Daha çok suç önleme faaliyeti yapmakla; sadece özel güvenlik alanı sınırları dahilinde görevli ve yetkili;
- suçüstü halinde herkesin kullanabileceği türden yetkiler olan;
- bütün arama ve kontrolleri, elektronik sistem ve cihazlarla yapmak zorunda olan ve elle arama yapamayan;
- toplu ulaşım yerlerinde ve sosyal ve kültürel etkinliklerde kimlik sorabilen;
- görev alanında meydana gelen adli olaylara müdahale edebilen ve gerektiğinde zor kullanabilen (Medeni Kanun’un 981., Borçlar Kanunu’n 52., Türk Ceza Kanunu’nun 24. ve 25.ve Ceza Muhakemesi Kanunu’nun 90. Maddesine göre);
- olay yerini, sanık, tanık ve mağdurları muhafaza eden, genel kolluğun olay yerine intikali ile genel kolluğun emrine giren”,

çalışanlardır.” (Uçkun, Yüksel ve Demir 2012)

Güvenlik görevlisinin görev tanımı kapsamında sahip olduğu yetkiler aşağıda sıralanmıştır²:

- Koruma ve güvenliğini sağladıkları alanlara girmek isteyenleri duyarlı kapıdan geçirmek, bu kişilerin üstlerini dedektörle aramak, eşyaları X-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirmek;
- Toplantı, konser, spor müsabakası, sahne gösterisi ve benzeri etkinlikler ile cenaze ve düğün törenlerinde kimlik sormak, duyarlı kapıdan geçirmek, kişilerin üstlerini dedektörle aramak, eşyaları X-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirmek;
- Ceza Muhakemesi Kanunu’nun 90. maddesine göre yakalamak;
- Görev alanında, haklarında yakalama emri veya mahkûmiyet kararı bulunan kişileri yakalamak ve aramak;
- Yangın, deprem gibi tabii afet durumlarında ve imdat istenmesi halinde görev alanındaki işyeri ve konutlara girmek;

² Özel güvenlik görevlilerinin yetkileri 5188 Sayılı Yasa, Md.7 ve Md.8’de belirtilmiştir.



- Hava meydanı, liman, gar, istasyon ve terminal gibi toplu ulaşım tesislerinde kimlik sormak, duyarlı kapıdan geçirmek, bu kişilerin üstlerini dedektörle aramak, eşyaları X-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirmek;
- Genel kolluk kuvvetlerine derhal bildirmek koşuluyla, aramalarda suç teşkil eden ya da delil olabilecek veya suç teşkil etmese de tehlike doğurabilecek eşyayı emanete almak;
- Terk edilmiş ve bulunmuş eşyayı emanete almak;
- Kişiyi vücudu veya sağlığı için tehlike yaratan bir durumdan korumak için yakalamak;
- Olay yerini ve delilleri korumak amacıyla kişiyi Ceza Muhakemesi Kanununun 168. maddesine göre yakalamak;
- Türk Medeni Kanunu'nun 981. maddesine, Borçlar Kanununun 52. maddesine ve Türk Ceza Kanununun 24 ve 25. maddelerine göre zor kullanmak.

Özel güvenlik görevlisi bu yetkileri sadece görevli olduğu süre içinde ve görev alanında kullanabilir.

Özel güvenlik olarak görev yapan çalışanların yalnızca belirli hizmetlerde silah bulundurma ve taşıma yetkileri vardır. Hangi koruma ve güvenlik hizmeti için hangi miktarda ve

özellikle ateşli silah bulundurulabileceği komisyon tarafından belirlenir. Ancak, eğitim ve öğretim kurumlarında, sağlık tesislerinde, talih oyunları işletmelerinde, içkili yerlerde silahlı özel güvenlik görevlisi çalıştırılmasına izin verilmez. Ayrıca, özel toplantılarda, spor müsabakalarında, sahne gösterileri ve benzeri etkinliklerde de özel güvenlik görevlilerinin silahlı olarak görev yapamayacakları belirtilmiştir.

Silah taşıma yetkisi olan özel güvenlik görevlileri silahlarını görev alanı dışına çıkaramazlar. İşlenmiş bir suçun sanığı veya suç işleyeceğinden kuvvetle şüphelenilen kişinin izlenmesi, dışarıdan yapılan saldırılara karşı önlem alınması, para ve değerli eşya nakli ve cenaze töreni gibi güzergâh tanımlayan durumlarda güzergâh boyu görev alanı sayılır.

Görev alanı, zorunlu hallerde komisyon kararıyla genişletilebilir. Kişi korumasında çalışan özel güvenlik görevlilerinin görev alanı; koruduğu kişi ile birlikte olduğunda ülke geneli, koruduğu kişi olmaksızın kişi koruma izni verilen ilin sınırlarıdır.

Özel güvenlik çalışanlarının görev ve yetkilerinin tamamlayıcı kolluk olarak görev yaptıkları ve yetkilerinin genel kolluk olay yerine gelinceye kadar durumu denetim altında tutmak ve genel kolluk olay yerine geldikten sonra da genel kolluğa yardımcı olmak ile sınırlı olduğu görülmektedir. Görev tanımlarının ve çalışma alanlarının genişliğine rağmen yetkilerinin bu derece sınırlı olması sağlık ve güvenlik risklerini de beraberinde getirmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin korunması devletin, işverenin ve çalışanların ortak sorumluluğudur. Tarafların sorumlulukları 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda devletin görevleri, işverenin yükümlülükleri ve çalışanların hakları ve görevleri başlıkları altında tanımlanmıştır.



SEKTÖRÜN ÖZELLİKLERİ



Güvenlik hizmeti ve güvenlik hizmeti gereksiniminin hızla artması ve yaygınlaşması sektöre güvenlik görevlilerinin çalışma koşullarını önemli ölçüde etkileyen kimi özellikler kazandırmıştır.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi çalışmalarını belirleyen bu özellikler: Taşeronluğun yaygın olması, rekabetin zorlu olması, iş örgütlenmesinin esnek olması ve toplumun sektöre olumsuz algıyla yaklaşmasıdır.

Sektöre ait bu baskın özellikler ikinci bölümde ele alınan çalışma

ortamına, çalışma koşullarına, çalışma ilişkilerine, mesleki eğitim ve istihdam koşullarına bağlı tehlikelerin boyutlarını belirler.

Taşeronluk

Özel güvenlik sektöründe taşeronluk sistemi egemendir. Günümüzde işyeri güvenlik faaliyetlerinde taşeron şirket ile çalışma eğilimi giderek artmaktadır.

Kurulan hizmet ilişkisinin yapısı, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında riskleri önleme politikasının yapısını

belirler. Asıl işverenin ve güvenlik şirketinin güvenlik görevlisinin sağlık ve güvenliğini etkileyen risklerin analizini de kapsayan risk değerlendirmesi temelinde güvenlik politikası hazırlamaları ve bu politikanın kendilerine düşen uygulamalarını yaşama geçirmeleri esastır.

Bu açıdan bakıldığında, hizmet satın alan işverenler ve hizmeti üreten taşeronlar tehlike ve riskleri uygun önlemler alarak önlemek ya da çalışanları bunlardan koruma konusundaki ortak sorumluluğunun ve paydaşlığın bilincinde olmalıdırlar.

Rekabet

Sektörde rekabet zorludur. Çok sayıda şirket alanda hizmetin üretimi ve sürdürülmesi açısından acımasız bir rekabet içindedir. Bu koşullar belirli bir niteliği korumak zorunda olan bir hizmetin sürdürülmesi için başta çalışanların ücretlerinde olmak üzere çeşitli alanlarda kısıntıya gidilmesine yol açmaktadır. Bu kısıtlamalar yapılan hizmet sözleşmesinin niteliğini, bu nitelik de iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını etkiler.

Nitelikli hizmet sözleşmesi ise hizmetin standardının

ve çalışma koşullarının iyi olmasını sağladığı gibi, sağlık ve güvenliğin korunması, risklerin önlenmesi açısından da sorumlulukların açıkça belirtilmesini sağlar.

Esneklik

Özel güvenlik sektörü, iş örgütlenmesi ve işin yürütümü açısından esnektir. Güvenlik hizmetleri sunumu, hizmet alanın taleplerini günde 24 saat, haftada 7 gün karşılayabilecek biçimde süregelir.

Sektörde üç tür esneklikten söz edilir: Sayısal esneklik, görev esnekliği, süre esnekliği. Sayısal esneklik, sektörde şirketlerin istihdam edilen çalışan sayısını değiştirme



becerisi vb. ile; süre esnekliği, sıra dışı çalışma saatleri, gece ve hafta sonu vardiyaları, fazla mesai, görev bekleme biçimi vb. ile; görev esnekliği ise çok çeşitli ve önceden kestirilemeyen talepleri karşılama zorunluluğu ile tanımlanır.

Çalışma saatleri, sözleşme türü ve hizmet türü ne olursa olsun, sektörün özellikleri oldukça esnekler. Bu esneklik, özel güvenlik görevlisinin sosyal yaşamlarını ve biyolojik ritimlerini önemli düzeyde etkiler ve

kişide zihinsel ve duygusal gerginliğe yol açabilir.

İşin Toplumsal Değeri

Güvenlik şirketleri ve güvenlik görevlileri özellikle kamusal alanların güvenli hale getirilmesine, kamusal ve bireysel özgürlüklerin kısıtlanmadan kullanılabilmesi için daha güvenli bir toplum yaratılmasına katkı yaparlar.

Bu katkı her zaman tam ve doğru biçimde takdir edilmez. Sektöre gerekli değer gösterilmemesi, özel güvenlik tarafından yürütülen işler hakkında bilgi eksikliğini ve/veya bu işlerin küçümsendiğini ve azımsandığını gösterir. Bu da sektörün güvenilirliğini, itibarını ve güvenlik görevlisinin mesleki imgesini olumsuz etkiler. Bu olumsuzluk güvenlik görevlisinin psikososyal sağlığını da etkiler.

Sektörün hak ettiği değerin artması, özel güvenliğin toplumsal rolü ile ilgili farkındalığın artması ve sektörün daha iyi bir imgeye kavuşması için başlatılacak girişimlere bağlıdır. Bu amaçla, sektörün genel kolluk hizmetlerindeki yükü nasıl ve ne şekilde hafiflettiği topluma ve kamu kesimine yeterince anlatılmalıdır.



NOTLAR



Tehlikeler, Riskler ve Önlemler



Tehlikeler, Riskler ve Önlemler

Güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları tehlike ve riskler ile bunları önlemek veya güvenlik görevlilerini bu tehlike ve risklerden korumak için alınacak önlemler dört başlık altında incelenmiştir.

Bunlar;

- Çalışma ortamına bağlı tehlike ve riskler
(*Fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, güvenlik, psikososyal*)
- Çalışma koşullarının tehlike ve riskler üzerindeki etkileri
(*Ücret ve ödeme biçimleri; çalışma süresi ve süre örgütlenmesi; risk grupları*)
- Çalışma ilişkilerinin tehlike ve riskler üzerindeki etkileri
(*Bireysel ve toplu iş ilişkileri*)
- Mesleki eğitimin ve istihdam koşullarının tehlike ve riskler üzerindeki etkileri
(*Genel eğitim düzeyi, mesleki eğitim, istihdam biçimi ve koşulları*)

Güvenlik görevlilerinin güvenlik hizmeti sunarken karşılaşılabilecekleri bu tehlikeler uygun önlem alınmadığında iş kazalarına, meslek hastalıklarına, işe bağlı hastalıklara ve bunlara bağlı geçici veya kalıcı hasarlara yol açabilir. Oysa bu tehlike ve riskleri uygun önlemlerle azaltarak önlemek ya da güvenlik görevlilerini bunlardan korumak olanaklıdır.

Bu amaca ulaşmak için ilgili tarafların (asıl işveren, alt işveren/güvenlik şirketi ve güvenlik görevlileri) önleminin ve korumanın ortak sorumluluk alanları olduğunu bilmeleri, işbirliği yapmaları ve eşgüdüm içinde çalışmaları gerekir. Bu üçlü ortak

çaba, amaca ulaşmak için zorunlu bir önkoşuldur.

Bu nedenle aşağıdaki bölümde tehlikeler, riskler ve önlemlerden önce, tarafların yükümlülükleri ile görev ve sorumluluklarının tanımlanmasına öncelik verilmiştir.

Tarafların Yükümlülükleri, Sorumlulukları ve Görevleri

Güvenlik görevlileri için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve güvenlik görevlileri dâhil bütün çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma yürütülmesini sağlamak için belirlenmiş kurallara uyup uymadıklarını denetlemek asıl işverenin yükümlülüğüdür.

Asıl işveren bu yükümlülüğü uyarınca:

- Üretim türüne ve işe uygun bir binada üretim yapılmasını sağlamalıdır.
- Üretim türüne, işin gereklerine ve güvenli ve sağlıklı çalışmaya uygun tesisat (elektrik, aydınlatma, havalandırma, yangın vb.) kurmalıdır.
- Üretim araçlarının (teknoloji, teknik, makine, araç, gereç, ham ve ara maddeler) güvenli ve sağlıklı olanlarını seçmeli, bu olanaklı değil ise, tehlikeli olana karşı önlem almalıdır.

- Binanın, tesis ve tesisatın, üretim araçlarının düzenli bakım ve onarımını yaptırmalıdır.
- İşyerinin iş türüne ve güvenli ve sağlıklı çalışmaya uygun düzeyde aydınlatılmasını sağlamalıdır.
- İşyerinin iş türüne ve güvenli ve sağlıklı çalışmaya uygun düzeyde havalandırılmasını, gerekiyor ise iklimlendirilmesini sağlamalıdır.
- Açıkta veya düşük ve yüksek sıcaklıklarda çalışma yürütülen işlerde çalışanların bu tür sıcaklıklardan etkilenmelerini önleyecek önlemler almalıdır.
- İşyerinin her biriminde güvenli ve sağlıklı çalışma için alınacak önlemleri çalışanlara anımsatan uyarı levhaları asılmasını sağlamalıdır.
- Yangın ve gaz dedektörü, alarm sistemi kurulmasını ve düzenli bakımını sağlamalıdır.
- Olası her acil durum için, acil durum planları hazırlanmasını, uygulamada görev alacak kişiler ve çalışanların planın uygulanması konusunda eğitilmesini sağlamalıdır.
- Uygulanan bu önlemlere rağmen varlığını sürdüren veya oluşabilecek tehlike ve risklere karşı risk değerlendirmesi yapılarak, alınacak önlemlerin belirlenmesini ve uygulanmasını sağlamalıdır.
- Bütün çalışanların kurallara uygun çalışmalarını sağlamalıdır.

- Kurallara uygun çalışmayan çalışanlar için düzeltici eylem başlatmalıdır.

İşyerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturma yükümlülüğünün asıl işveren tarafından yüklenilmiş olması, alt işveren sayılan güvenlik şirketinin bu alanda yükümlülüğü olmadığı anlamına gelmez.

Güvenlik şirketi güvenlik görevlisinin işyerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma yürütülmesi için uyulması beklenen kurallara ve önlemlere uymasını sağlamalı ve onu güvenli ve sağlıklı çalışmasını sağlayacak biçimde (araç, gereç, bilgi, beceri vb.) donatmalıdır.

Güvenlik görevlisi de işyerinin asıl çalışanı olmasa bile, işyerinde güvenlik ve sağlığı korumak için uyulması beklenen kurallara uymalı, alınmış önlemleri uygulamalı, görevi kapsamında verilmiş her türlü donanımı doğru ve amacına uygun kullanmalı ve güvenli ve sağlıklı çalışmaya aykırı bir durum belirlediğinde ilgili birime veya kişiye bildirmelidir.

Görüldüğü gibi bir işyerinde güvenlik görevlisi de dâhil, bütün çalışanların güvenlik ve sağlığını korumak, sorumlulukları farklı olsa da ilgili tarafların tümünün ortak sorumluluk alanıdır. Amaç ulaşmak için taraflar arasında (asıl işveren, alt işveren, çalışanlar) etkili ve verimli bir işbirliği ve eşgüdüm sağlanmalıdır.

İlgili tarafların sorumlulukları aşağıda tanımlanmıştır:

TARAFLARIN SORUMLULUKLARI

Asıl İşveren	▪ Güvenlik görevlisi için sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışabileceği bir çalışma ortamı hazırlamak; ▪ Güvenlik ile ilgili teknik altyapının etkili bir biçimde çalışmasını sağlamak, düzenli bakım ve onarım yapmak; ▪ İşyerindeki etkinlikler sırasında karşılaşılabilecek tehlike ve risklerden çalışanları korumak için doğru çalışma talimatları hazırlamak; ▪ Güvenlik şirketinin ve güvenlik görevlisinin kurallara uygun çalışmalarını sağlamak için önlem almak ve bu amaçla güvenlik şirketi ve güvenlik görevlisi ile işbirliği yapmak; ▪ Güvenlik şirketinin güvenlik görevlisinin sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışması için üzerine düşen önlemleri alıp almadığını denetlemek; ▪ Güvenlik görevlisinin kurallara uyup uymadığını denetlemek, uymuyor ise güvenli şirketini uyararak, düzeltici eylem başlatmasını sağlamak.
Güvenlik Şirketi	Güvenlik görevlisini, ▪ güvenlik hizmetini güvenli ve sağlıklı bir biçimde yürütmesini sağlayacak düzeyde eğitmek ve amaca uygun olarak donatmak; ▪ işyerinde karşılaşılabileceği tehlike ve riskler, uyacağı kurallar ve uygulayacağı önlemler hakkında bilgilendirmek ve eğitmek; ▪ kurallara ve önlemlere uyup uymadığını denetlemek; ▪ sağlıklı ve güvenli bir biçimde çalışması için asıl işveren ile işbirliği yaparak, eşgüdüm içinde çalışmasını sağlamak.
Güvenlik Görevlisi	▪ Bilgilendirme, eğitim ve iş talimatlarına uygun çalışmak; ▪ Görevi gereği kullandığı güvenlik donanımını ve işyerinde kullandığı her türlü araç gereci amacına ve kurallara uygun olarak kullanmak; ▪ Çalışma ortamında karşılaştığı tehlike ve riskleri anında ilgili birime veya kişiye bildirmek; var ise alınması gereken önlemler ile ilgili öneri yapmak; ▪ Ciddi ve yakın tehlike durumunda kendisinin, diğer kişilerin ve işyerinin zarar görmesini önlemek için acil durum planına uygun önlemleri uygulamaya sokmak; ▪ Güvenlik ve sağlığı korumak için yapılan çalışmalarda asıl işverenle, alt işverenle ve ilgili kişilerle işbirliği yaparak, eşgüdüm içinde çalışmak.



Çalışma Ortamına Bağlı Tehlikeler ve Riskler

Çalışma ortamı güvenlik hizmetinin üretildiği alandır. Bu alanda uygun önlemler alınmadığında güvenlik görevlisinin güvenlik ve sağlığını doğrudan veya dolaylı yollardan; hemen veya sonradan etkileyen ve göreve ve/veya görev bölgesine bağlı olarak ortaya çıkan fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, güvenlik ve psikososyal tehlikelerden oluşur.

Çalışma ortamında uygun önlemler alınmadığında,

- Gürültü, düşük ya da yüksek sıcaklıklar, sağlıksız iklimlendirme, yetersiz aydınlatma, iyonlaştırıcı ve iyonlaştırıcı olmayan radyasyon gibi fiziksel tehlikeler;



- ortama yayılan toz, buhar, gaz haldeki tehlikeli kimyasallardan kaynaklanan kimyasal tehlikeler;
- insan ve hayvanlardan, su ve gıdalardan veya havalandırma sistemlerinden bulaşan mikroorganizmaların oluşturduğu biyolojik tehlikeler;
- sürekli ayakta durarak, oturarak ya da sabit konumda çalışma, ağır kaldırma ve taşımaya bağlı ergonomik tehlikeler;
- iş stresinin, mesleki doyumsuzluğun, yöneticiler, hizmet alanlar ile diğer güvenlik görevlilerinin olumsuz tutum ve davranışlarının yol açtığı psikososyal tehlikeler;
- kayarak, takılarak veya yüksekte düşme; çarpma, sıkışma; çeşitli saldırılar, yangın ve patlama, yol kazaları, taşıma ve kaldırma araçlarının veya elektrik sistemindeki aksaklıklara bağlı elektrik çarpmaları gibi güvenlik tehlikeleri,

ortaya çıkar.

Bu tehlikeler uygun önlemler alınarak önlenmediğinde ya da güvenlik görevlisi etkili önlemler alınarak bu tehlikelerden korunamadığında iş kazalarına, meslek hastalıklarına, işle ilgili hastalıklara, kalıcı ve geçici bedensel ve ruhsal hasarlara yol açabilir.



► FİZİKSEL TEHLİKELER

Güvenlik hizmetlerinde, hizmet verilen işkoluna ve birime göre değişmekle birlikte aşağıdaki tehlikeler güvenlik görevlisi için tehlike oluşturan ve önlem alınmadığında güvenlik ve sağlık sorunlarına yol açan tehlikelerdir.

- Gürültü
- Düşük veya yüksek sıcaklıklar
- Yetersiz havalandırma ve iklimlendirme
- Yetersiz veya aşırı aydınlatma
- Radyasyon

Gürültü

Gürültü, istenmeyen ses olarak tanımlanır ve her işkolunda karşılaşılabilen ve önlem alınmadığında beden ve ruh sağlığını doğrudan veya dolaylı yollardan etkileyen yaygın bir tehliktir.

Güvenlik görevlisi, kaynağı, türü, şiddeti, süresi görev yaptığı işyerine göre değişen her türlü gürültü türünden etkilenmeye bağlı sağlık ve güvenlik sorunları yaşayabilir.

GÜRÜLTÜNÜN RİSKLERİ VE KORUYUCU ÖNLEMLER

Risk Etmenleri	- Çalışma çevresindeki gürültü kaynakları: Binaya, tesisata, makinelere, aletlere, taşıtlara ve insan kalabalığına vb. bağlı gürültü. - Çalışanın gürültüye yanıtı: Çalışan iş doyumu az ise gürültü duyarlılığı ile birlikte işteki huzursuzluğu da artar, gürültü duyarlılığını daha da artırır. - Görev: Gürültü çalışmayı engelliyor ya da güçleştiriyor veya iş yoğunlaşma gerektiren karmaşık bir iş ise, kişi gürültüye daha da duyarlılaşır. - Silahla atış talimlerinde patlama gürültüsü.
Sağlık Etkileri	Gürültünün maruziyet düzeyine ve süresine bağlı sağlık etkileri: - Bedensel ve zihinsel yorgunluk; - Yoğunlaşma ve dikkat azalması; - Huzursuzluk ve davranış bozuklukları (gerginlik, öfke, sinirlilik vb.); - Uyku bozuklukları; - Kalp dolaşım sistemi sorunları (çarpıntı, yüksek tansiyon vb.); - Sindirim sistemi sorunları (sindirim bozuklukları, midede yanma, ağrı vb.); 85 dB(A)'yı aşan gürültü, maruziyet süresine bağlı olarak geçici veya kalıcı işitme kaybına neden olabilir.
Korunma Önlemleri	Asıl işveren - Gürültü kaynaklarını belirleyerek, kaynağında yok etmeli veya azaltmalıdır. - Gürültüsüz veya daha az gürültülü olan teknoloji, teknik, işlem, makine ve el aletlerini seçmeli, kullanılmakta olanları bunlarla değiştirmelidir. - Olanaklı ise, gürültü kaynağını güvenlik görevlisinin çalışma biriminden yalıtarak/ayırarak etkilenmesini önlemelidir. - Gürültü yayan makine ve teçhizatın düzenli bakımı ve onarımını yaptırmalıdır. - Çalışırken gürültüye yol açmayan tutum ve davranışların benimsenmesini desteklemelidir. Güvenlik şirketi - Gürültülü işlerde çalışan güvenlik görevlisinin etkilenme düzeyi ve süresini: - çalışma süresinin gürültü düzeyiyle uygun biçimde azaltılması; - dinlenme sürelerinin artırılması; - dönüşümlü çalışma yapılması gibi örgütsel önlemlerle azaltılmasını sağlamalıdır. - Kaynağında azaltılamayan gürültüye karşı, görevin yapılmasını engelleyemeyen kişisel koruyucular vermelidir (örneğin, atış talimlerinde kulak koruyucu). Güvenlik görevlisi - Çalışırken gürültüye yol açmayan tutum ve davranışları benimsemelidir. - Kulak koruyucularını gerektiği yerde ve zamanda, doğru biçimde kullanmalıdır. - İşyerinde önlenebilir ve sınırlanabilir gürültüye yol açan durumları bildirmelidir.



Sıcaklık, Nem ve Havalandırma

Vücut sıcaklığını etkileyecek çevre ve iklim koşulları, özellikle de aşırı soğuk ve sıcak, nem ve rüzgâr sağlık sorunlarına ve verimlilik azalmasına yol açabilir. Güvenlik görevlisinin olumsuz etkilenmemesi

için hem kapalı hem de açık alanda yapılan çalışmalarda gerekli sıcaklık, nem ve havalandırma koşulları sağlanmalıdır.

Bu koşullar sağlanırken işin veya görevin özelliklerine, fiziksel etkinliklerin zorluk düzeyine bakılmalı ve güvenlik görevlisinin kıyafeti göz önünde bulundurulmalıdır.

SICAKLIK, NEM VE HAVALANDIRMA RİSKLERİ VE KORUYUCU ÖNLEMLER

Risk Etmenleri

- Yetersiz taze ve temiz hava;
- Aşırı soğuk ve sıcak hava; nem ve rüzgâr; yağmur, kar;
- Sıcakta veya soğukta çalışmanın göz ardı edildiği çalışma ortamı: Sıcaktan veya soğuktan koruyacak barınak, siperlik vb. bulunmaması; yetersiz ısıtma, soğutma ve iklimlendirme; uygun sıcaklıkta içme suyu bulunmaması; sığağa veya soğuğa uzun süreli maruziyete yol açan çalışma süresi düzenlemeleri;
- Soğukta, sıcakta, rüzgârlı ve yağışlı havada çalışmaya uygun olmayan iş giysileri.

Sağlık Etkileri	▪ Uygun olmayan sıcaklık, nem ve havalandırma rahatsızlık hissine yol açar; başta grip ve nezle olmak üzere çeşitli hastalıklara zemin hazırlar. ▪ Çok sıcak ortamlar huzursuzluk, halsizlik, yorgunluk, gerginlik, sıvı kaybı, güneş çarpması, bayılma, deri ve kalp dolaşım sistemi sorunlarına yol açabilir. ▪ Çok düşük sıcaklıklar ise üşümeye, titremeye, hipotermiye, parmaklar, kulaklar burun gibi hassasiyeti olan organlarda kızarıklıklara yol açar. ▪ Sürekli soğukta çalışanlarda kulak, burun, boğaz ve üst solunum yolu hastalıkları daha sık görülür.
Korunma Önlemleri	<i>Asıl işveren</i> ▪ Uygun iklimlendirme ve havalandırma sistemi kurmalıdır. ▪ Kapalı ortamlarda yeterli taze hava sağlayan havalandırma sistemi kurmalıdır. ▪ Açıkta çalışılıyor ise, olumsuz hava koşullarına karşı korunak sağlamalıdır. ▪ Bina girişlerinde ortam sıcaklığını korumak için döner kapı ve hava perdesi gibi sistemler kurmalıdır. <i>Güvenlik şirketi</i> ▪ Açık havada çalışanlara güneş ışınlarından koruyucu şapka veya siperlik vermeli, bu kişilerin tente veya çardak gibi bir koruyucu altında çalışmalarını sağlamalıdır; ▪ Çalışma süresini sıcak çarpmasını veya hipotermiyi önleyecek biçimde düzenlemelidir. ▪ Çalışma sürelerini ve dinlenme aralarının süresini ve sıklığını ortam sıcaklığına göre düzenlemeli, gerekiyor ise, dönüşümlü çalışma sistemi uygulamalıdır. ▪ Dinlenme araları için uygun şekilde ısıtılmış veya soğutulmuş dinlenme yeri sağlamalıdır. ▪ Uygun iş giysisi sağlamalıdır: Soğukta, kalın kumaşlı, uzun kollu ceket, kazak ve bere; sıcakta kısa kollu ve ince kumaşlı giysiler giyilmesini sağlamalıdır. ▪ Güvenlik görevlisine ulaşılabilceği uzaklıkta içilebilir su sağlamalıdır. <i>Güvenlik Görevlisi</i> ▪ Verilen uygun iş giysisini giymeli, varsa kişisel koruyucularını kullanmalıdır. ▪ Terlediği için oluşan su ve mineral kaybını gidermek için sık sık su içmelidir.

Yetersiz veya Aşırı Aydınlatma



Güvenlik görevlisinin çalışma ortamını ve ikinci kişileri doğrudan veya ekrandan etkili bir biçimde izleyebilmesi, çalışma ortamının yeterince aydınlatılmasına bağlıdır.

Yeterli aydınlatma güvenlik görevlisinin takılarak veya yüksekte düşme, çarpma, sıkışma, elektrik çarpması, saldırı vb. sonucunda oluşabilecek kazalardan ve başta göz sağlığı sorunları olmak üzere çeşitli sağlık sorunlarından korunmasında da belirleyicidir.

Yeterli aydınlatılmış bir ortamda çalışmak güvenlik görevlisinin psikolojisini, güdülenmesini olumlu yönde etkiler, hizmet kalitesini ve verimliliğinin artmasına katkıda bulunur.

Amaca uygun bir aydınlatma sistemi kurulması ve sistemin işlerliğinin düzenli bakım ve onarım ile sürdürülmesi, amaca ulaşılması ve sorunların önlenmesi için gereklidir.

YETERSİZ VE UYGUN OLMAYAN AYDINLATMANIN RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER

Risk Etkimleri	▪ Karanlık veya yetersiz aydınlatılmış çalışma alanları, koridorlar, geçitler, merdiven boşlukları vb.); ▪ Görüş alanındaki çıplak ampul, yansıyan ışıklar, doğrudan göze gelen güneş ışınları vb.); ▪ Ekranlı araçlar ile çalışmada uygunsuz ekran ve çevre aydınlatması.
Sağlık Etkileri	▪ Gözlerde yorgunluk, yanma, kızarma ve sulanmaya yol açar. ▪ Genel yorgunluk, baş ağrısı ve strese yol açar. ▪ Kaza yapma olasılığını ve sıklığını artırır.
Korunma Önlemleri	<i>Asıl işveren</i> ▪ Bütün çalışma alanlarının özellikle de giriş çıkış kapılarının, koridorların, merdiven boşluklarının ve geçiş yollarının iyi aydınlatılmasını sağlamalıdır. ▪ Aydınlatmanın ekranlı araç ile çalışmaya uygun olmasını sağlamalıdır. ▪ Olanaklı olduğu ölçüde doğal aydınlatmadan yararlanılmasını sağlamalıdır. ▪ Işık kaynağının kişiye veya etkinliğe göre ayarlanmasını sağlamalıdır. <i>Güvenlik şirketi</i> ▪ Işık kaynağı bulunmayan yerleri denetleyebilmesi için güvenlik görevlisine el feneri vermelidir. ▪ Ekranlı araçla çalışma yürüten güvenlik görevlisinin, doğru aydınlatma hakkında eğitilmesini sağlamalıdır. <i>Güvenlik görevlisi</i> ▪ Verilen el fenerinin çalışır durumda olduğunu düzenli olarak denetlemelidir. ▪ Koridor, merdiven boşlukları ve geçiş yollarındaki ışıkları açık bırakmalıdır. ▪ İşin gereğine uygun olarak yeterince aydınlatılmamış olan yerleri yetkili birime veya kişiye bildirmelidir. ▪ Aydınlatma sistemindeki arızaları anında yetkili birime veya kişiye bildirmelidir.



Radyasyon

Radyasyon yayan aygıtlar kullanırken veya radyasyon kaynaklarına yakın çalışırken radyasyona, özellikle de iyonlaştırıcı radyasyona maruz kalmak hücre ve doku hasarına ve farklı kanser türlerinin gelişmesiyle sonlanan geri dönüşsüz sağlık etkilerine yol açabilir.

Sağlık etkileri maruz kalınan radyasyon türüne, düzeyine, maruziyet süresine ve sıklığına göre değişir.

Çeşitli denetim noktalarında metal nesneleri saptamak için kullanılan sabit ya da taşınabilir metal dedektörleri iyonlaştırıcı olmayan radyasyon kaynaklarıdır ve yapılan araştırmalarda bir sağlık etkilerinin olmadığı düşünülmektedir.

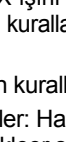
Havaalanı, kamu kuruluşları vb. yerlerdeki denetim noktalarında veya posta, koli, bagaj vb. denetimi yapılan birimlerde kullanılan ve iyonlaştırıcı radyasyon yayan cihazlar, ön-

lem alınmaz ise güvenlik görevlisinin iyonlaştırıcı radyasyona maruz kalmasına yol açabilir. Hastanelerde ve radyoaktif madde kullanılan yerlerde, denetimli veya gözetimli alanlara girmeleri güvenlik görevlisinin iyonlaştırıcı radyasyondan etkilenmesine yol açabilir.

Radyasyonun zararlı etkilerini azaltmak için:

- Radyasyon yayılımı en az olan cihazlar kullanılmalı,
- radyasyon kaynağı koruyucu ile kaplanmalı,
- radyasyonun yayıldığı bölge dışına sızması önlenmeli,
- güvenlik görevlisinin radyasyon kaynağından olası en uzak mesafede çalışması sağlanmalı,
- yayılma olasılığı bulunan alanda ve burada çalışan güvenlik görevlisinde düzenli maruziyet ölçümü yapılmalı,
- maruziyet süresi ve sıklığı sınırlandırılmalıdır.

RADYASYONUN RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER

Risk Etmeleri	▪ Dedektörler/X-ışını cihazları: Hemen her kuruluşta denetim noktalarında kullanılan ve kurallara uygun olmadıklarında radyasyon yayılımına yol açan cihazlar; ▪ Bu cihazların kurallara uygun kullanılmaması; ▪ Özel etkinlikler: Hastanelerde görüntüleme, nükleer tıp, radyoterapi vb. birimleri ve nükleer santraller gibi yüksek risk altındaki işyerleri; ▪ Radyasyon yayılımı konusunda eğitimsiz güvenlik görevlisi çalıştırılması.
Sağlık Etkileri	Yüksek dozda iyonlaştırıcı radyasyona maruz kalmak: ▪ Kısa dönemde hücre ve doku hasarına ve bu yolla deri, gözler, kemik iliği, üreme organları, dalak vb. ile ilgili sağlık sorunlarına, ▪ uzun dönemde, farklı kanser türlerine ve doğacak çocuklarda kalıtsal hastalıklara neden olabilecek genetik bozukluklara yol açabilir.
 RADYASYON TEHLİKESİ Korunma Önlemleri	<i>Asıl işveren</i> ▪ Yasal düzenlemelere ve kurallara uygun cihazlar kullanılmasını, bu cihazların bakım ve onarımının düzenli olarak yapılmasını sağlamalıdır. ▪ Bu cihazların eğitilmiş ve yetkili kişiler tarafından kullanılmasını sağlamalıdır. ▪ Cihazların kullanma talimatlarına çalışanların erişebilmesini sağlamalıdır. ▪ Cihaz X-ışını üretirken uyarı lambasının ve acil durdurma düğmesinin çalışır durumda olduğunun denetlenmesini sağlamalıdır. ▪ Denetim noktasında denetim yapılmıyor ise cihazın kapatılmasını sağlamalıdır. ▪ Cihazların radyasyon kaçaklarına karşı düzenli denetlenmesini sağlamalıdır. ▪ Alt işverenin cihazların kurallara uygun kullanımı, radyasyonun sağlık etkileri ve alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilmesini sağlamalıdır. ▪ Alt işverenin güvenlik görevlisini bu konuda eğitmesini ve kurallara uyup uymadığını denetlemesini sağlamalıdır. <i>Alt işveren</i> ▪ Güvenlik görevlisini işyerindeki radyasyon kaynakları, olası riskleri ve alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirmeli ve eğitmelidir. ▪ Bu cihazları eğitimli ve yetkili güvenlik görevlisinin kullanmasını sağlamalıdır. <i>Güvenlik görevlisi</i> Radyasyon yayan cihazı; ▪ Kullanma kılavuzundaki güvenlik kurallarına uygun çalıştırılmalıdır. ▪ Kurşun saçaklarını X-ışını üretilirken açmamalı ve el sokmamalıdır. ▪ Doğrudan kurşun saçaklarını görececek biçimde oturmamalı, eşyaların geçişi sırasında uzun süre saçaklar karşısında durmamalıdır. ▪ Cihaz X-ışını üretirken, uyarı lambasının ve acil durdurma düğmesinin çalışır durumda olduğunu denetlemelidir.

❖ BİYOLOJİK TEHLİKELER



İnsanda bulaşıcı hastalığa, alerjiye veya zehirlenmeye yol açan bütün mikroorganizmalar güvenlik görevlisi için biyolojik tehlike oluşturabilir.

Bu etkenler taşıyıcı insan ya da hayvanlardan hava yolu veya doğrudan temas (dokunma, ısırma vb.) ile ya da insan ve hayvan atıklarıyla (vücut sıvıları, bu sıvıların bulaştığı çeşitli malzeme veya yüzeyler) temas sonucunda güvenlik görevlisinde enfeksiyona, alerjiye veya zehirlenmeye yol açabilir.

Bu etkenlere maruz kalma olasılığını artıran koşullar:

- Güvenlik noktalarında insanlar ile yakın temas kurmak;
 - havalandırılan ve iklimlendirilen kapalı, kalabalık veya kirli ortamlarda görev yapmak;
 - ata binilerek veya köpek kullanılarak denetim yapmak;
 - hijyen koşullarının yetersiz olduğu koşullarda çalışmak;
 - sağlıklı içme/kullanma suyu bulunmayan yerlerde çalışmak,
- olarak sıralanabilir.

BIYOLOJİK RİSKLER VE ALINACAK ÖNLEMLER

Risk Etmenleri	▪ Güvenlik görevlisinin yaralı, hasta veya saldırgan vb. kişiler ile görev yaptığı alanda doğrudan veya vücut salgılarının bulaştığı nesneler aracılığıyla dolaylı teması solunum, sindirim veya kan yoluyla biyolojik etkenlere maruz kalmasına yol açabilir. ▪ Giriş kontrolleri sırasında çanta ve üst aramaları yapılırken kirlı kesici veya delici aletler (makas, bıçak, şırınga vb.) ile yaralanma kan yoluyla bulaşmaya yol açabilir. ▪ Köpekler ve atlarla çalışan güvenlik görevlisi hayvan kaynaklı biyolojik risklere maruz kalır. ▪ Yeterli ve uygun havalandırılmayan ortamda ortam havasının solunması, bulaşma riskini artırır. ▪ Yemek üretim tesisleri, sağlık kuruluşları, su veya atık arıtma tesisleri, atık toplama tesisleri, eğlence merkezler gibi yerlerde maruziyet riski yüksektir. ▪ Güvenlik görevlisinin tehlikeli işlerde mikroorganizmalardan etkilenmeyi önleyecek biçimde girişimde bulunma konusunda eğitimsiz olması risk düzeyini artırır.
Sağlık Etkileri	Bu koşullarda bulaşabilen bütün bakteriyel, viral ve paraziter hastalıklardır.
BIYOLOJİK TEHLİKE Koruyucu Önlemler	<i>Asıl işveren</i> ▪ Güvenlik görevlisini biyolojik tehlikeler, riskler ve alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirmelidir. ▪ Havalandırma sisteminde virüs, bakteri, küf vb. biyolojik etkenlerin üremesini önlemek için iklimlendirme sisteminin ve bacaların düzenli bakımını yaptırmalıdır. ▪ Risk değerlendirmesinde gerekli görülüyor ise güvenlik görevlisinin aşılmasını sağlamalıdır. <i>Güvenlik Görevlisi</i> ▪ Verilen eğitim ve talimatlara uygun çalışmalıdır. ▪ Bulaşmaya yol açabilecek durumlarda yetkili kişi veya kuruma haber vermelidir. ▪ Kişisel hijyene dikkat etmeli ve kan veya vücut sıvısı ile temas eden yerlerini derhal yıkamalıdır. ▪ Biyolojik etkenlerle karşılaşılabilceğı alanlarda yemek yememeli, sigara içmemelidir.

❖ KİMYASAL TEHLİKELER



TEHLİKE UYARI İŞARETLERİ

Güvenlik çalışmalarının doğasında olmasa da, güvenlik görevlisi görevli bulunduğu işyerindeki etkinlikler nedeniyle çalışma ortamında kimyasal tehlikelere doğrudan veya dolaylı yollarla maruz kalabilir. Bu tehlikelere denetim etkinliklerinde diğer etkinliklere göre daha çok maruz kalınır.

İşyerlerinde risk oluşturabilecek kimyasallar oldukça çeşitlidir. Bu maddelerin sağlık etkileri kimyasalın özelliklerine, vücuda giriş yoluna (solunum ve deri yoluyla veya yutarak), emilim miktarına, maruziyet süresine ve düzeyine göre değişir.

KİMYASALLARIN RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER

Risk Etmenleri	▪ Çok toksik, toksik ve zararlı maddeler, vücudun bütününe veya akciğer, karaciğer, kalp, sinir veya kas iskelet sistemleri gibi bazı organlarını etkileyebilir. ▪ Tahriş edici maddeler, deri ve mukozada, gözlerde vb. tahrişe yol açabilir. ▪ Aşındırıcı maddeler, deri gibi canlı dokularda ciddi hasarlara açabilir. ▪ Kimyasalların kurallara aykırı kullanılması çeşitli zararlara yol açabilir. ▪ Kimyasalların uygunsuz koşullarda depolanması veya saklanması risk oluşturabilir. ▪ İşyerlerinin uygunsuz ve yetersiz havalandırılması maruziyeti artırabilir. ▪ Güvenlik görevlisinin kimyasalların riskleri, alınması gereken önleyici ve koruyucu önlemler hakkında bilgilendirilmemiş olması risk düzeyini artırır.
Sağlık Etkileri	Kimyasallar insan sağlığını kimyasal özelliklerine göre etkiler: ▪ Toksik, çok toksik ve zararlı maddeler öldürücü de olabilen ciddi sorunlara yol açabilir. Kanserojen veya mutajen olanlar tümörlere, genetik bozukluklara doğurganlık sorunlarına yol açabilir. ▪ Tahriş edici maddeler kaşıntıya, deri döküntülerine, gözlerde veya solunum yollarında tahrişe yol açabilir. ▪ Aşındırıcı maddeler deri ve mukozada yanıklara ve ciddi yaralara yol açabilir.
Korunma Önlemleri	<i>Asıl işveren</i> ▪ İşyerindeki kimyasal maddeler, riskleri, bu riskleri önlemek için alınması gereken önlemler ve kazalara karşı uygulanması gereken usuller hakkında güvenlik görevlisini ve şirketini bilgilendirmelidir. ▪ Kimyasal maddeleri uygun şekilde etiketlemelidir. <i>Güvenlik şirketi</i> ▪ Güvenlik görevlisini kimyasal tehlikeler, riskleri ve bunlara karşı alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirmelidir. <i>Güvenlik görevlisi</i> ▪ İşyerinde kullanılan kimyasalları tanımalıdır. ▪ Kimyasal bulunan ortamlarda, sigara içmemeli, yemek yememeli, ortamın yeterince havalandırılmasını sağlamalı, hijyen kurallarına uymalıdır (ellerini yıkamalı vb.). ▪ Kazalarda kimyasal kabının etiketinde veya etiket yetersiz ise kimyasal güvenlik bilgi formunda yer alan önlemleri uygulayabilmelidir. ▪ Maruziyete yol açabilecek her aksaklığı anında ilgili birime bildirmelidir.

ERGONOMİK TEHLİKELER

Fiziksel İş Yüğü

Fiziksel iş yüğü çalışılan işyeri neresi olursa olsun bütün güvenlik görevlilerini çeşitli biçimlerde etkileyen yaygın bir tehliktir. Sürekli dolaşmak veya sürekli ayakta durmak, vardiyalı çalışma, gece çalışması, zorlayıcı veya uygun olmayan pozisyonlarda çalışmak bu tehlikeye yol açan etkenler arasında sayılabilir.

Çalışırken, vücut duruşları fiziksel yorgunluğa ve travmaya; sırt ağrısı, bacak ve ayaklarda ağrı ve sızı gibi bedensel hasarlara; nesnelerin çarpması, ezmesi, sıkıştırması sonucu yaralanmaya ve kırıklara yol açabilir.

Sürekli dolaşmak, özellikle yürüyerek bir yerden başka yere gidip

gelmek devriye görevinin bir gereğidir ve yürünen mesafeye, denetimi yapılan yerin özelliğine, dolaşımın ve dinlenme aralarının süresine bağlı olarak farklı düzeylerde fiziksel zorlanmalara yol açar.

Vardiyalı çalışma ve gece çalışması yapılması, dinlenme aralarını, yeme ve uyku alışkanlıklarını, doğrudan ve dolaylı olarak da fiziksel iş yükünü belirler.

Ayaktayken, otururken ve elle yük taşıırken yanlış duruşlarımız önemli sağlık sorunlarına yol açabilir. Gerçekten güvenlik görevlileri düzenli olarak duruş değiştiriyor olsalar bile bazı işlerde günün çoğunu oturarak veya ayakta durarak geçirmek zorunda kalabilirler.

Sürekli Oturarak Çalışma

Güvenlik görevlileri ekrandan veya monitörden izleme yapılan güvenlik kontrol merkezlerinde, alarm kontrol merkezlerinde ve işyeri girişlerindeki denetim noktalarında sürekli oturarak çalışmak zorunda kalabilirler.



SÜREKLİ OTURARAK ÇALIŞMANIN RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER

Risk Etmenleri	▪ Bacaklar için yeterli alanın olmadığı dar alanlar vb. ▪ İşe ve güvenlik görevlisine uygun olmayan sandalye, masa, ayak desteği ve kolluklar. ▪ Yapılacak görevler ile dinlenme araları ve süreleri sürekli oturarak çalışmanın süresini ve sıklığını belirleyen etmenlerdir. ▪ Genel ve özel aydınlatmanın yetersizliği, monitör ve çevre arasında uygunsuz kontrast. ▪ Güvenlik görevlisinin: - Yanlış çalışma alışkanlıkları (vücut ölçülerine uyarlanmamış sandalye, masa vb.), - Yanlış duruş alışkanlıkları (sırtı öne veya yana eğerek çalışmak, gövdeyi yana döndürerek çalışmak vb.), - Araçları (ekran, klavye, koltuk) doğru kullanmaması.
Sağlık Etkileri	Uzun süre oturarak çalışmak, bel, sırt, boyun, omuz, kol ağrılarına ve kas spazmlarına; omurgada dejenerasyona, dolaşım bozukluklarına (varis, hemoroid, vb.), obeziteye yol açabilir.
Korunma Önlemleri	<i>Asıl işveren</i> ▪ Çalışma yerinin işe, güvenlik görevlisine ve kullanılan araçlara uygun genişlikte, nitelikte ve konumda olmasını sağlamalıdır. ▪ Çalışma yerlerinde kullanılan eşyaların yükseklik, derinlik ve ağırlıklarının tehlikeli duruş ve hareketler gerektirmeyecek nitelikte olmasını sağlamalıdır. ▪ Eğilebilen ve döndürülebilen; titreşimsiz ve net ekranlı araç sağlamalıdır. ▪ Mat yüzeyli, tuşları okunaklı, ayarlanabilir klavye sağlamalıdır. ▪ Yüksekliği ve sırt dayanağı ayarlanabilir, hareketli sandalye sağlamalıdır. ▪ Oturma alanını hareket etmeye ve duruş değiştirmeye yeter genişlikte tasarlamalıdır. <i>Güvenlik şirketi</i> ▪ Güvenlik görevlisini sürekli oturarak çalışma ve yol açacağı sağlık sorunları ile bunlardan korunma yöntemleri hakkında bilgilendirmeli ve eğitmelidir. ▪ Etkinliğin ve duruşun değiştirildiği dinlenme araları vermelidir. <i>Güvenlik görevlisi</i> ▪ Yanlış duruş alışkanlıklarını azaltmalıdır. ▪ Bacaklar için yeterli alan sağlayarak konfor düzeyini artırmalıdır. ▪ Masa ve sandalyesinin yüksekliğini doğru ayarlamalıdır. ▪ Çalışma ekranlarını pencerelere dik konumda yerleştirmelidir. ▪ Ekran yüksekliğini, üst noktası göz hizasında olacak şekilde ayarlamalıdır. ▪ Ekran yüzeyini temiz tutmalıdır. ▪ Çalışma alanında kullanacağı eşyaları uzanma mesafesine yerleştirmelidir. ▪ Düzenli aralıklarla pozisyon değiştirmelidir. ▪ Aralarda kan dolaşımını hızlandıracak egzersizler yapmalıdır.

Sürekli Ayakta Çalışma

İşyeri girişlerinde, denetim noktalarında ve sabit izleme gibi etkinliklerde bu duruş bozukluğu ile sıklıkla karşılaşılır. Ayakta durmak insanın doğal duruşudur ve kuramsal olarak bir sağlık sorunu yaratmaz; ama sürekli ve uzun süre ayakta çalışmak yorgunluğa ve sağlık sorunlarına yol açabilir.



AYAKTA DURUŞLARIN RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER

Risk Etmenleri	- Çalışma ve dinlenme süresi, sıklığı, görev dağılımı vb.; - Güvenlik görevlisinin yanlış duruş alışkanlıkları vb.; - Metel veya seramik benzeri sert zeminler.
Sağlık Etkileri	Sürekli ve uzun süre ayakta çalışmak: - Ayak, bacak, bel, sırt ve eklem ağrılarına; - Genel kas yorgunluğuna ve spazmlarına; - Ödeme ve varise; - Süre uzadıkça tendon ve bağlarda dejenerasyona, yol açabilir.
Koruyucu Önlemler	<i>Güvenlik şirketi</i> - Güvenlik görevlisini sürekli ve uzun süre ayakta çalışmanın yol açacağı sağlık sorunları ve bunlardan korunma hakkında eğitmelidir. - Sürekli ayakta çalışılan süreyi sınırlamalı, dönüşümlü çalışma uygulamalıdır. - Yeterli süre ve sayıda dinlenme arası verilmelidir. - Olanaklı ise seyyar oturma yeri sağlamalıdır. <i>Güvenlik Görevlisi</i> - Aynı duruşta uzun süre kalmamalı, duruşunu sık sık değiştirmelidir. - Ayakta dururken omurganın doğal şeklini korumaya özen göstermelidir. - Kan dolaşımını hızlandırmak için düzenli aralıklarla egzersiz yapmalıdır. - Ayak biçimine uygun, topuğu saran, parmakların rahat olduğu ayakkabı giymelidir.

Elle Taşıma ve Kaldırma

Yükleri elle itmek, kaldırmak veya taşımak güvenlik görevlisinin işyeri girişlerindeki denetim noktalarında (yük taşıyana yardım etmek veya yükü denetlemek amacıyla) veya işyerinin genel güvenlik de-

netimlerini yaparken ortamı tehlike yaratan nesnelerden temizlemek (geçitleri boşaltmak, tehlikeli nesneleri ortamdaki uzaklaştırmak) için sık gerçekleştirildiği ve önlem alınmadığında sağlık sorunlarına yol açan etkinliklerdir.

ELLE YÜK TAŞIMANIN VE KALDIRMANIN RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER

Risk Etmenleri	▪ Çok ağır ve büyük, taşınması ve kavranması zor, dengesiz yükler; ▪ Gövdeyi bükmek, yükü ani hareket ettirmek gibi fiziksel çaba gerektiren işler, ▪ Hareket alanının dar, zeminin engebeli, bozuk veya hasarlı olması; ▪ Yükün taşınacağı mesafe, kaldırılacağı veya indirileceği yükseklik; ▪ Güvenlik görevlisinin: - fiziksel kapasitesinin görevi yerine getirmeye yeterli olmaması; - itme, taşıma ve kaldırma konusunda eğitimsiz olması; - giysisinin, ayakkabılarının veya diğer eşyalarının etkinliğe uygun olmaması.
Sağlık Etkileri	Yüklerin elle taşınması: ▪ Sıkışma, ezilme, düşme veya çarpmaya bağlı yaralanmalara, ▪ fiziksel zorlanmaya bağlı kas iskelet sistemi hastalıklarına, yol açabilir.
Koruyucu Önlemler	<i>Asıl işveren</i> ▪ Yüklerin taşıma kaldırma araçlarıyla kaldırılıp taşınmasını sağlamalıdır. <i>Güvenlik şirketi</i> ▪ Güvenlik görevlisinin bu etkinlik ve riskleri hakkında eğitilmesini sağlamalıdır. <i>Güvenlik görevlisi</i> ▪ Yük kaldırırken sırtını dik tutulmalı, dizlerini bükerek ağırlığı bacaklara vermemelidir. ▪ Bacaklarını hafif aralık tutmalıdır. ▪ Ağırlığı iki eliyle sıkı biçimde kavramalıdır. ▪ Yükü vücuduna olabildiğince yakın tutarak ve kollar gergin olarak kaldırmalıdır. ▪ Yükü kaldırırken, taşırken ve bırakırken gövdesini döndürmemelidir. ▪ Dönerken ayakları etrafında dönmelidir.

➤ GÜVENLİK TEHLİKELERİ

Güvenlik görevlisi görevi sırasında da güvenlik ve sağlığını etkileyen çeşitli güvenlik tehlikeleriyle karşılaşabilir.



Bu tehlikeler aşağıdaki başlıklar altında sınıflandırılabilir:

- Düşme, kayma, takılma
- Çarpma ve sıkışma
- Elektrik
- Yangın ve patlama
- Yol kazaları
- Köpekler
- Silah kullanımı
- Yalnız çalışma
- İşte şiddet

Düşme, Kayma ve Takılma

Bir işyerinde, güvenlik görevlisinin bina içinde veya dışında denetim veya devriye görevini yaparken ya da bir olaya müdahale ederken yaşayabileceği iş kazalarından biri de düşmedir. Güvenlik görevlisi bu kazalarda yatay düzlemde veya yüksekte düşebilir.

Yatay düzlemde yürürken düşmeye yol açan temel etmenler kayma ve takılmadır. Ayrıca başka bir kişinin veya nesnenin çarpması da kişinin sendeleyerek düşmesine yol açabilir.

Kaymaya, takılmaya veya sendeleyerek düşmeye yol açacak durumlar aşağıdadır:

- Islak (su, yağ, diğer sıvılar), kirliliği (çöpler, diğer atıklar) ya da kaygan kaplama ile kaplanmış zeminler kaymaya yol açabilir.

- bozuk (zemindeki düzey farklılıkları, engebeler, girinti ve çıkıntılar, eksik veya oynak döşemeler) veya dağınık (kutu, alet, eşya, kablo, gibi nesnelerin gelişigüzel bırakıldığı) zeminler takılmaya yol açabilir.
- bir nesne (taşıt, döner kapı vb.) veya kişinin çarpması sendeleyerek düşmeye yol açabilir.

Zeminlerin bakımsız, kirliliği, dağınık ve düzensiz tutulması; yürüyüş yolları, koridorlar ve geçitlerin darlığı ve loşluğu, aydınlatmanın yetersizliği yatay düzlemde düşmeyi kolaylaştırır.

Üst katlara inip çıkmak ve yüksekte yapılan izlemeler önlem alınmadığında, yüksekte düşmeye yol açabilir. Hızlı, yoğun ve uzun süre çalışmak yorgunluğun artmasına ve dikkat azalmasına yol açarak her türlü düşmeyi kolaylaştırır.

DÜŞME, KAYMA VE TAKILMA RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER

Risk Etmenleri	▪ Temizlik ürünleri, hava koşulları, ıslaklık ya da kaplamanın yapısı nedeniyle kayganlaşan yüzey; basamaklar, kaldırımlar, eğimli, düzensiz, engebeli veya hasarlı yüzeyler (çukurlar, döşeme taşı boşlukları) vb.; ▪ Dağınık zemin, kablolar, makineler, nesneler (kutular, mobilyalar, aletler vb.); ▪ Geçiş yolları ve merdiven boşluklarında hasar veya engellerin fark edilmesi ni güçleştiren yetersiz aydınlatma; ▪ Dik, tırabzansız, kırık veya kaygan yüzeyli gibi uygunsuz merdivenler; ▪ Bağlantı noktaları (kavşak), engebeli yüzeyler, tümsekler, geçitler/koridorlar vb. gibi tehlikeli yerlerde uyarı işareti olmaması veya yetersiz olması; ▪ Açık, tabanı düz, yıpranmış, eskimiş veya kirli ayakkabılar; ▪ Anında ve acil müdahale edebilmek için koşmak veya atlamak; ▪ Güvenlik görevlisinin: - Gereksiz yere koşması; - etrafını tanımanın verdiği güvenle aydınlatma kullanmadan devriyeye çıkması, - kestirme olması için uygun olmayan veya yasaklı geçitleri kullanması.
Sağlık Etkileri	▪ Berelenme, kanama, burkulma, kas ve tendon yaralanmaları, kemiklerde çatlak ve kırıklar, kafa travması ve ölüm.
 DÜŞME TEHLİKESİ	Asıl işveren ▪ Yürüme yolları, merdivenler, koridorlar ve geçitlerin kuru, bakımlı, düzenli, temiz tutulmasını ve iyi aydınlatılmasını sağlamalıdır. ▪ Güç kablolarının koridorlardan veya çalışma alanlarından kaldırılmasını sağlamalıdır. ▪ Yüksek platformlardan düşmeyi önleyecek önlem alınmasını sağlamalıdır. ▪ Bina ve çevresine düşmeyi önleyecek tırabzan, korkuluk vb. yapılmasını sağlamalıdır. ▪ Gerekli bölgeleri uygun işaretler, levhalar vb. ile işaretlemelidir. ▪ Güvenlik görevlisini ve şirketini bu tehlike kaynakları ile ilgili bilgilendirmelidir. ▪ Yapılmamış ise güvenlik görevlisine tetanos aşısı yapılmasını sağlamalıdır. Güvenlik şirketi ▪ Güvenlik görevlisini çalışma ortamında düşmeye yol açabilecek tehlike kaynakları hakkında bilgilendirmeli ve eğitmelidir. ▪ Görev yapılan zemine uygun, kaymaz tabanlı ayakkabı sağlamalıdır. Güvenlik görevlisi ▪ Görevde, zemini düşmeye yol açabilecek etkenler açısından denetlemelidir. ▪ Düşmeyi önlemeye yönelik kurallara uymalı, önlemleri uygulamalıdır. ▪ Uyarıcı işaretlere uygun davranmalıdır. ▪ Görev yaptığı yol ve geçitlerin engellerden temizlenmesini sağlamalıdır. ▪ Uygun ulaşım yollarını kullanmalıdır. ▪ Karanlık bölgelerde ışığı açmalı, aydınlatma yok ise el feneri kullanmalıdır. ▪ Acil durumlarda verilen talimatlara uygun hareket etmelidir. ▪ Yetersiz aydınlatmayı bildirmelidir. ▪ Tehlikeli durumları anında ilgili birime veya kişiye bildirmelidir.

Çarpma ve Sıkışma

Çarpma ve sıkışmaya sabit (kullanılmayan makineler, araçlar, eşyalar vb.) veya hareketli (geçit

yollarındaki araçlar) nesneler yol açabilir. İşyeri denetimlerinde ve devriye görevi sırasında bütün güvenlik görevlerinin karşılaşılabileceği yaygın tehlikelerdir.

ÇARPMA VE SIKIŞMA RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER

Risk Etmenleri	▪ Sıkışık, dar alanlar ve gereksiz veya yanlış yerleştirilmiş eşyalar; ▪ Dar veya atılmış eşyaların bulunduğu koridorlar; ▪ Sürgülü veya otomatik kapılar; ▪ Görsel veya sesli uyarıları olmayan, uygun işaretlerle ayrılmamış alanlarda bulunan makineler ve motorlu taşıtlar; ▪ Yüklerin elle kaldırılması ve taşınması; ▪ Acil müdahale sırasında koşmayı vb. gerektiren durumlar; ▪ Güvenlik görevlisinin: - gereksiz yere koşması; - etrafını tanımanın verdiği güvenle ışık açmadan devriyeye çıkması; - kestirme yolları kullanması; - uygunsuz veya geçilmesine izin verilmeyen yol ve geçitleri kullanması.
Sağlık Etkileri	Çarpan nesnenin niteliğine (ağırlığına, yapıldığı maddeye, biçimine), çarpma hızına ve şiddetine bağlı olarak aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkabilir: - basit yaralanmalar (deride yüzeyel hasar veya zedelenme, hematom); - ağır yaralanmalar (derin doku ve organ hasarı, çıkık ve kırıklar), - ölüm.
Koruyucu Önlemler	<i>Asıl işveren</i> ▪ Güvenlik şirketini çarpma ve sıkışma tehlikeleri ve riskleri hakkında bilgilendirmelidir. ▪ Çalışma birimleri, merdivenler, geçiş yolları ve koridorların yeterli genişlikte, aydınlık ve düzenli olmasını sağlamalıdır. ▪ İnsanların ve araçların kurallara uygun biçimde dolaşımını sağlamalıdır. ▪ Tehlikeli ve riskli yerleri uygun uyarı işaretleri, levhalar vb. ile işaretlemelidir. ▪ Yapılmamış ise güvenlik görevlisine tetanos aşısı yapılmasını sağlamalıdır. <i>Güvenlik şirketi</i> ▪ Güvenlik görevlisini çarpma ve sıkışma tehlikeleriyle ilgili bilgilendirmelidir. ▪ Risk değerlendirmesi sonucuna göre uygun görülen işlerde kişisel koruyucu (güvenlik ayakkabısı, eldiven, baret vb.) sağlamalıdır. <i>Güvenlik görevlisi</i> ▪ Çalışma ortamını çarpışma, çarpma ve sıkışmaya yol açabilecek olası tehlikeli durumlara karşı kontrol etmelidir. ▪ Çarpma tehlikesi varsa acele etmemeli, birden çok iş aynı anda yapmamalıdır. ▪ Çalışma alanını yeterli hareket olanağı sağlayacak biçimde düzenlemelidir. ▪ Sorumlu veya eğitimli olmadığı işlerde girişimde bulunmamalıdır. ▪ Geçiş yollarının aydınlık ve temiz tutulmasına dikkat etmelidir. ▪ Kural ve düzenlemelere aykırılıkları ve düzensizlikleri bildirmelidir.

Yangın ve Patlama

Yangın önleme, yangın algılama ve yangına dönük acil durum girişimi başlatma güvenlik görevlisinin görevleri arasında sayılabilir. Bu nedenle güvenlik görevlisinin yangın türleri, kaynakları, nedenleri, yanma ve yan-

gının temel ilkeleri, yayılma şekilleri, yangın türüne göre mücadele yöntemleri gibi yangınla ilgili temel konuları bilmesi beklenir.

Yangın tehlikeleri güvenlik görevlisinin tüm etkinlikleri ve özellikle de denetim ve devriye etkinlikleri için önem taşıyan genel bir tehliktir.



DİKKAT
YANICI MADDE



PATLAYICI
MADDE



SİGARA
İÇİLMEZ



ATEŞLE
YAKLAŞMA

YANGIN RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER

Risk Etmenleri

- Yanıcı maddeler, yanıcı gazların havalandırma yetersizliği nedeniyle birikmesi; yanıcı maddelerin uygunsuz depolanması, ısı kaynaklarının yanıcı maddelerle bir arada tutulması vb.;
- Elektrik tesisatının ve teçhizatın arızalı olması veya hatalı kullanılması;
- Yanıcı, parlayıcı ve patlayıcı maddelerin hatalı depolanması;
- Makine ve teçhizatın aşırı ısınması;
- Çalışma alanının ve malzemelerin bakımsız olması, boşaltılmayan çöp kutuları, yere dökülmüş yağ veya benzin vb.;
- Yangın dedektörleri ve alarminin olmaması veya bozuk olması;
- Yangın söndürücülerinin ve işaretlemelerinin bulunmaması veya kurallara uygun, doğru yerde, yeterli sayıda olmaması vb.;
- Merdiven ve çıkışların dağınık ve engellerle dolu olması;
- Acil çıkışlarının olmaması veya kurallara uygun işaretlenmemesi;
- Sigara içmek, temel önlemlerin alınmadığı kesme ve kaynak gibi etkinliklerin yürütülmesi gibi dikkatsiz davranışlar;
- Güvenlik görevlisinin:
 - Binayı iyi tanımaması;
 - yangın talimatlarını yanlış anlaması veya anlamaması;
 - yetersiz eğitim almış olması.

Sağlık Etkileri	▪ Yangın sırasında açığa çıkan zehirli ve boğucu gaz ve dumanlar zehirlenmelere ve boğulmalara yol açabilir. ▪ Yanma riski yüksek olan bu gazlar birinci, ikinci ve üçüncü derece yanıklara neden olabilir. ▪ Yangınlar ölüme yol açabilir.
Koruyucu Önlemler	<i>Asıl işveren</i> ▪ Elektrik tesisatının güvenli olmasını sağlamalıdır. ▪ Gaz kaçağını anında saptamak için gaz dedektörü kullanılmasını sağlamalıdır. ▪ Gaz kaçağını anında duyurmak için görsel ve sesli uyarı sistemi kurulmasını ve çalışır durumda tutulmasını sağlamalıdır. ▪ İşyerindeki yangın riskleri, mevcut yanıcı ve parlayıcı maddeler, tutuşturucu kaynaklar ile ilgili çalışanları ve asıl işvereni bilgilendirmelidir. ▪ Acil durum eylem planı hazırlamalıdır. ▪ Yangınla mücadele için uygun teçhizat (yangın dedektörleri ve yangın alarmları vb.) sağlayarak önlem almalıdır. ▪ Yangınla mücadeleye uygun işaretlemeler kullanılmasını sağlamalıdır. ▪ Yangın uyarı ve söndürme sisteminin işlerliğini düzenli aralıklarla denetlemelidir. <i>Güvenlik şirketi</i> ▪ İşyerindeki yangın tehlikeleri hakkında güvenlik görevlisini bilgilendirmelidir. ▪ Güvenlik görevlisine yapılmamış ise yanıklar için de tetanos aşısı yapılmalıdır. <i>Güvenlik görevlisi</i> ▪ Yangının üç bileşenini (yakıt, oksijen ve ısı) bir araya getirmemelidir. ▪ Yağ, benzin vb. yanıcı sıvıların kaynağında sızıntı olup olmadığını denetlemelidir. ▪ İş kıyafetlerini ve yanıcı maddeleri ısıtıcılardan uzak tutmalıdır. ▪ Yakıcı maddelerin yakınındaki yanıcı maddeleri uzaklaştırarak güvenli bir yere götürmelidir. ▪ Sigara içilmez işaretlerini dikkate almalıdır.



Yol Kazaları

İşverenin sağladığı servis aracıyla ya da görev için yola çıkılan devriye aracı ile yapılan kazalardır. Sektör analizine göre güvenlik görevlileri bu tür kazaları sıklıkla

yaşamaktadır. Servis aracından faydalanan güvenlik görevlileri için genel; denetim ve devriyelerinde araç kullananlar için özel bir tehlikedir.



YOL KAZALARI, RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER

Risk Etmenleri	▪ Bakımsız ve/veya arızalı araçlar; ▪ Kötü hava koşulları, gece sürüşü, zayıf görüş, trafik koşulları; ▪ Zaman baskısı ve kısıtlılığı; ▪ Sürücünün tehlikeli davranışları.
Sağlık Etkileri	Sağlık etkileri yaşanan kazanın ağırlığına göre değişir: ▪ Hafif yaralanmalar: Yüzeysel yaralanmalar ve travmalar; ▪ Ciddi yaralanmalar: Kırık, çıkık vb. organ yaralanmaları; ▪ Kalıcı sakatlık; ▪ Ölüm.
Koruyucu Önlemler	<i>Güvenlik şirketi</i> ▪ Taşıtların güvenlik koşullarına uygun ve bakımlı olmasını sağlamalıdır. ▪ Taşıtlarda arıza halinde gerekecek teçhizatı bulundurmalıdır. ▪ Güvenlik görevlisinin geliş gidişlerini aceleyi önleyecek biçimde, zaman çizelgesi, yolculuk süresi, güzergâh, hava koşullarını dikkate alarak planlamalıdır. ▪ Görevi gereği araç kullanması gerekiyor ise, güvenlik görevlisinin tıbbi olarak taşıt kullanmaya uygunluğunun düzenli aralıklar ile denetlenmesini sağlamalıdır. ▪ Aşısız güvenlik görevlisine tetanos aşısı yapılmasını sağlamalıdır. <i>Güvenlik görevlisi</i> ▪ Alkol veya ilaç etkisi altındayken araç kullanmamalıdır. ▪ Araç kullanırken telefon veya herhangi bir iletişim aracı kullanmamalıdır. ▪ Trafik kurallarına, hız sınırlamalarına vb. uymalıdır.



Köpekler

Görevlerde kullanılan köpekler güvenlik görevlisinin sağlığı için tehlike kaynağıdır. Köpeklerin saldırma ve ısırma riski vardır. Köpekler ayrıca enfeksiyona veya alerjiye yol açabilecek mikroorganizmaların da kaynağıdır.

Bunlar vücuttaki açık yaralardan, mukoz dokulardan veya soluma, yutma ya da ısırma yollarıyla vücuda girebilir.

Köpeklerin dâhil olduğu işlere ve o işlerde köpeklerle çalışma yürüten güvenlik görevlisine özel bir tehlikedir.

KÖPEKLERLE ÇALIŞMANIN RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER

Risk Etmenleri	▪ Köpek: İyi eğitilmemiş, saldırgan, hasta ve beklenmeyen davranışları olan; ▪ Kötü bakım: Aynı köpekle birden çok kişi ilgileniyorsa, birlikte çalışıyorsa veya komut veriyorsa; köpek kötü besleniyorsa ve bakılıyorsa (aşılması, tıbbi gözetimi vb.); ▪ Kötü bakıcı: Yeterli eğitimi almamış, temel hijyen kurallarına uymayan, köpeğe karşı saldırgan veya uygunsuz davranışlar sergileyen bakıcı görev yapıyor ise.
Sağlık Etkileri	▪ Köpekler güvenlik görevlisini tırmalayarak ve bereleyerek hafif şekilde veya ısıarak ciddi şekilde yaralayabilir. ▪ Köpeklerle temas halinde olmak bakteri, mantar, virüs ve keneler ile bulaşan hastalıklara ve alerjilere yol açar.
Koruyucu Önlemler	<i>İşveren</i> ▪ Köpek bakıcısının eğitilmiş ve sertifikalı bir kişi olmasını sağlamalıdır. ▪ Köpeğin iyi eğitilmesini sağlamalıdır. ▪ Performansı azalan veya saldırganlaşan, birlikte çalışılması artık uygun olmayan köpeği değiştirmelidir. ▪ Köpeğe temiz ve uygun barınak sağlamalıdır. ▪ Köpeğin doğru beslenmesini sağlamalıdır. ▪ Köpeğin aşılarının tam olmasını ve hijyen gereklerini sağlamalıdır. ▪ Köpeğe birden çok kişi komut veriyorsa ortak komutlar kullanılmasını sağlamalıdır. <i>Güvenlik görevlisi</i> ▪ Verilen eğitimler uyarınca talimatları uygulamalıdır. ▪ Tasma ve ağızlık kullanırken kuralları tam olarak uygulamalıdır. ▪ Mikroorganizmaların vücuda girebileceği yara ve berelerini kapamalıdır. ▪ Ellerini yıkamadan yemek yememeli, sigara içmemelidir. ▪ Köpeğin bakımına özen göstermeli ve ona iyi davranmalıdır. ▪ Sağlık ve güvenlik riski yaratacak her durumu işverene bildirmelidir.

Silah Kullanımı



Silah taşıma ile ilgili yasal düzenlemeler ülkelere göre değişir. Bazı ülkelerde özel güvenlik görevlisinin ateşli silah taşıması yasaktır. Güvenlik görevlisinin silah taşımaya izin verilen ülkelerde ise silah ruhsatı, kullanımı, eğitimi ve silahların depolanması konusunda uyulması gereken hükümler bir bütün halinde belirtilmiştir.

Genellikle ateşli silahların kullanımı belirli etkinliklerle/işlerle sınırlanmıştır. Hangi koruma ve güvenlik hizmetinde hangi özellikleri olan kaç

ateşli silah bulundurulabileceği bir komisyon tarafından kanuna uygun olarak belirlenir.

Silahla ilgili kazalar özellikle atış talimleri sırasında kazara silahın ateş alması, kurşun sekmesi ve mermi tozlarına veya diğer maddelere maruz kalmak nedeniyle oluşabilir. Kazalar oldukça nadirdir ve genellikle eğitim eksikliğinden veya ihmal nedeniyle oluşur. Ölümle de sonuçlanabilir. Bu risk sektöre özgüdür ve temel olarak güvenliği koruma etkinliğini doğrudan etkiler.

SİLAH KULLANIMI, RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER

Risk Etmenleri	▪ Silahın hasarlı veya bozuk, bakımının yetersiz vb. olması; ▪ Mühimmatın son kullanma tarihinin geçmiş veya hasarlı olması; ▪ Atış kabinlerinin uygun olmaması; ▪ İklim ve çevre koşullarının atış talimi için uygun olmaması; ▪ Atış yapılan zeminin düzensiz ve hasarlı olması; ▪ Ateşli silahların yanlış (uygunsuz kılıfta, güvenliğini kapatmadan vb.) taşınması; ▪ Depolama koşullarının uygun olmaması: Cephane ve silahların uygun olmayan sıcaklık ve nem düzeyinde birlikte depolanması, güvenlik eksikliği bulunması; ▪ Güvenlik görevlisi: Kötü veya yetersiz eğitilmiş, pervasız davranan, alkol ve uyuşturucu etkisi altındayken ateşli silah kullanan, koruyucu teçhizatını kullanmayan veya yanlış kullanan vb.
Sağlık Etkileri	▪ Hafif yaralanmalar (yüzeysel bereler, sıyrıklar, yanıklar vb.); ▪ Ciddi yaralanmalar (ciddi doku hasarları, iç organ hasarı vb.); ▪ Ölüm.
Koruyucu Önlemler	<i>Alt işveren</i> ▪ Kaliteli ateşli silahlar vermeli ve iyi koşullarda tutulmalarını sağlamalıdır. ▪ Ateşli silah bakımının uzman personeller tarafından yapılmasını sağlamalıdır. ▪ Silahların uygun yerlerde depolanmasını sağlamalıdır. ▪ Ateşli silahların kullanımı için eğitim vermelidir. ▪ Atış talimi için gerekli kişisel koruyucu donanımı (güvenlik gözlüğü ve kulak koruyucular) sağlamalıdır. ▪ Düzenli atış talimlerinin ve psikoteknik testlerin yapılmasını sağlamalıdır. <i>Güvenlik Görevlisi</i> ▪ Silahı talimatlar ve eğitimler uyarınca çok dikkatli ve sorumlu kullanmalıdır. ▪ Silahta veya cephanede olağan dışı bir durum veya çalışmasında sorun olduğunda yetkiliye bildirmelidir. ▪ Silahın depolama kurallarına uymalıdır. ▪ Silahını fiziksel ve psikolojik durumu uygun olduğunda taşımali ve kullanmalıdır. ▪ Silahının diğer insanlar tarafından kullanılmasını önlemelidir. ▪ Silahını çaldırmamalıdır.

Yalnız Çalışma

Yalnız çalışmak risk değerlendirmesinde öncelikli risk olarak ele alınmalıdır.

Sağlık ve güvenliğinin güvence altında olmadığı anlaşıldığında, güvenlik görevlisinin yalnız çalışması önlenmelidir.

Ancak değerlendirmeye göre yalnız çalışmak gerekiyorsa güvenlik görevlisinin güvenli ve sağlıklı çalışabilmesi için gerekli bütün koşullar ve olanaklar sağlanmalıdır.



YALNIZ ÇALIŞMANIN RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER

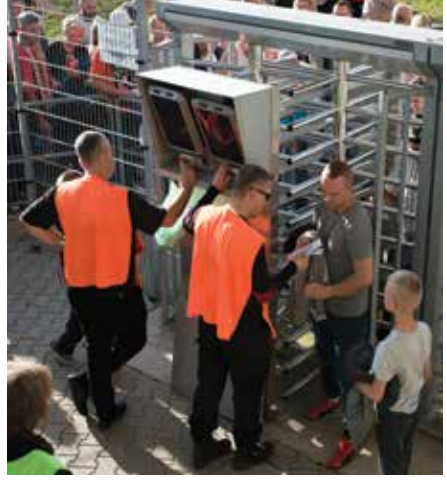
Riskleri	▪ Saldırı yapılması; ▪ Acil yardım gerektirebilecek kaza ve hastalıkların oluşması; ▪ Acil durumlarda, öngörülemez durumlarda ve fiziksel saldırı durumlarında doğru tepki verilememesi.
Koruyucu Önlemler	<i>Asıl İşveren-Alt işveren</i> ▪ Yalnız çalışanların birbirleri ile hızlı biçimde iletişime geçebilmelerini sağlamalıdır. ▪ Güvenlik görevlisinin düzenli olarak denetlenmesini sağlamalıdır. ▪ Güvenlik görevlisini karşılaşılabileceği riskler hakkında bilgilendirmelidir. ▪ Öngörülemez durumlarda doğru tepki verebilmesi için güvenlik görevlisinin uygun biçimde eğitilmesini sağlamalıdır. ▪ Yalnız çalışma ile ilgili bütün risklerin açıkça tanımlanmasını sağlamak için risk değerlendirme sürecinde asıl işveren alt işverene danışmalıdır. <i>Güvenlik Görevlisi</i> ▪ Alt işverene, asıl işverene ve polise hızlı bildirimde bulunabilmelidir. ▪ İletişim cihazının çalışır durumda ve kolay ulaşılabilir olmasını sağlamalıdır. ▪ Sağlığı ve güvenliği için tehlike oluşturan bir durumu amirine bildirmelidir.

İşte Şiddet

Güvenlik görevlisi çalışma ortamında saldırı, istismar, tehdit ve diğer şiddet davranışlarına maruz kalarak işyerinde şiddetle karşılaşabilir. İşyerinde şiddet iş kazası olarak değerlendirilir.

İşyerinde şiddet farklı türlerde gerçekleşebilir:

- Sözel şiddet (hakaret, tehdit vb.)
- Fiziksel saldırı (vurulma veya yaralanma vb.)
- Ayrımcılık



- Cinsel taciz
- Zorbalık

Sözel Şiddet

Fiziksel, psikolojik ya da cinsel zarar görme korkusuna yol açan ya da hedef kişi veya kişilerin başka yönlerden olumsuz etkilenmesiyle sonuçlanabilen sözel saldırılardır. Güvenlik görevlisinin diğer güvenlik görevlileri veya karşı karşıya geldiği kişiler ile ilişkisinde sözel şiddete maruz kalması strese; özgüvenin, iş doyumunu ve güdüsünün azalmasına yol açar.

Fiziksel Saldırı

Sektörün doğası gereği saldırının nasıl gerçekleşeceği ve ne kadar tehlikeli olacağını önceden değerlen-



dirmek güç olsa da sektörde fiziksel saldırı olasılığı yüksektir. Güvenlik görevlileri çok farklı biçimlerde fiziksel saldırıya uğrarlar.

Fiziksel saldırı bütün güvenlik görevlileri için genel bir tehlikedir. Ancak alışveriş merkezleri, metro ve tren istasyonları vb. yerlerde görev yapanların fiziksel saldırıya uğramaları daha olasıdır.

FİZİKSEL SALDIRI RİSKLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER	
Risk Etmenleri	- İşyerinin bazı özellikleri: Yalıtılmış, çok yoğun (iletişim noktaları, alışveriş merkezleri), güvenlik sistemi olmayan yerler vb.; - İletişim: Ekipteki diğer güvenlik görevlileri, güvenlik şirketi, genel kolluk ile hemen ya da çok hızlı iletişim olanağının olmaması; - İşin/görevin doğası: Yalnız çalışma, gece/gündüz vardiyaları, halkla temas vb.; <i>Saldırganlar (suçlular, müşteriler, hizmet kullanıcıları, vb.):</i> Sayıları, fiziksel özellikleri, alkol veya uyuşturucu etkisi altında olma olasılıkları, saldırganlık ve şiddet düzeyleri, silahlı olup olmadıkları vb.); <i>Güvenlik görevlisi:</i> Böyle durumlara baş etmek için eğitim almamış ve deneyimi az, tepkilerinde kendine aşırı güven veya güven eksikliği olan vb.
Sağlık Etkileri	Saldırının doğasına bağlı olarak hafif veya ciddi yaralanmalardan ölüme kadar değişir. Buna ek olarak, fiziksel saldırılar çalışanın sağlığında olumsuz etkilere yol açabilir: - Psikolojik sağlığın bozulması, psikolojik sorunların artması; - Bilişsel etkiler: Konstransiyon azalması; - Kendine güvensizlik; - İş doyumunda ve motivasyonda azalma; - Korku hissi; - Travma sonrası stres bozukluğu.
Koruyucu Önlemler	<i>İşveren</i> - Olası bütün güvenlik önlemlerini almalıdır (şifreli kapılar, sürgülü girişler vb.). - Hızlı iletişim için telefon, telsiz, alarm butonları vb. sağlamalıdır. - Yalnız çalışan güvenlik görevlisi sayısını en azda tutmalı, olanaksız ise güvenlik görevlisinin merkez birim ile sürekli temasını sağlamalıdır. - Karmaşık durumlara uğraşan personele potansiyel saldırganı erken tespit etme (olası bir saldırıda davranış şekilleri ve işaretleri), müşterilerin ve hizmet kullanıcıların da dâhil olduğu zor durumlara ve gerginlikle başa çıkma ve duygusal tepkileri denetleyebilme becerileri kazanması için eğitim sağlamalıdır. - Şiddet eyleminin mağduru veya tanığı olmuş güvenlik görevlisini olayın gerçekleşmesinden sonraki süreçte yalnız bırakmamalı, gerekliyse psikolojik destek sağlamalıdır. - Bazı çalışanları fiziksel saldırıya uğramış çalışanı dinleme ve destek sağlama konularında bilgilendirmelidir. <i>Güvenlik Görevlisi</i> - Verilen talimatlara ve eğitimlere uygun hareket etmelidir. - Uygun önlemler alınmadan kendini tehlikeye atmamalı, dikkatli davranmalıdır. - Eyleme geçmeden önce durumu dikkatle değerlendirmeli ve her şeyden önce hiçbir eylemi küçümsememelidir. - Olağan dışı durumları veya olası bir tehlikeli durumu en hızlı biçimde, doğru ve tam olarak (yer, ortam vb.) merkez birime iletmelidir. - İletişim aygıtının her zaman iyi, çalışır ve kolay ulaşılabilir olduğunu denetlemelidir.

Ayrımcılık

Kadın ya da erkeğin işy-
rinde ırk, renk, dil, din, etnik
köken, cinsiyet ya da cinsel
yönelim ile ilgili bir farklılığa
dayanarak saygınlığını et-
kileyen, istenmeyen, tehdit,
hakaret vb. davranışlar bu
tür ayrımcılığa yol açar.

Güvenlik görevlileri kendi
aralarında veya karşı karşıya
geldikleri kişiler ile ilişkilerin-
de bu tür bir ayrımcılığa uğ-
rayabilirler. Bu duruma karşı
özel güvenlik şirketleri, her güvenlik
görevlisinin kendi etnik veya sosyal
kökenine, ten rengine, cinsiyetine,
dinine, milliyetine, cinsel yönelimine
veya diğer ayırt edici özelliklerine ba-
kılmaksızın çalışma ortamında bir ve
bütün olmasını sağlamalıdır.

Cinsel Taciz

Cinsel taciz ‘cinsel içerikli fiziksel,
sözel veya sözel olmayan, bireyin
kişisel saygınlığına zarar veren ve
korkutucu, düşmanca, haysiyet kırıcı
istenmeyen davranışa maruz kal-
ması’ olarak tanımlanır. İşyerlerinde
cinsel taciz farkındalığı gün geçtikçe
artsa da hala önemli bir tehlike olarak



karşımıza çıkar. Cinsel taciz mağdur-
larının sadece kadınlar olduğuna dair
gerçeği yansıtmayan yaygın bir gö-
rüş vardır. Cinsel taciz ağırlıklı olarak
kadınları etkileyen bir olgu olsa da er-
kekler de böyle tacizlerle karşılaşabi-
lirler. Bu konuda yürütülen çalışmalar
bu olgunun tek bir cinsiyetin baskın
olduğu meslek gruplarında, dengeli
bir dağılımın olduğu meslek grupları-
na göre daha yaygın olduğunu gös-
termektedir.

Güvenlik sektörünün geleneksel
olarak erkek egemen bir sektör olma-
sı cinsel tacizi kadın güvenlik görevli-
si açısından önemli bir tehlike haline
getirir.

Sağlık Etkileri

- Cinsel tacizin psikolojik etkileri, anksiyete, depresyon, sinirlilik hali, umutsuzluk hissi, iktidarsızlık, öfke, stres, vb. ile ortaya çıkabilir.
- Cinsel tacizin fiziksel etkileri ise, uyku ve yeme bozuklukları, baş ağrısı, baş dönmesi, yüksek kan basıncı ile ortaya çıkar.
- Aslında bütün bu belirtiler çoğunlukla stresle ilişkilidir.



Zorbalık

İşyerinde zorbalık bir çalışana ya da çalışan grubuna yöneltilen, sağlık ve güvenlik için risk oluşturan, tekrarlanan anormal davranışlardır. Bu davranışlar fiziksel saldırı biçiminde ya da çalışanın işinin küçümsenmesi ve sosyal ortamdan yalıtılması gibi daha ince eylemler biçiminde olabilir.

Zorbalık ile savaşıırken sık karşılaşılan ve engellenmesi gereken iki tutum vardır.

İlki, çalışma arkadaşları, ast-üst veya güvenlik görevlisi-müşteri arasında gerçekleşen her olayın zorbalık olarak yorumlanmasıdır.

Zorbalık farklı biçimlerde tanımlanabilir. Ancak, işyerinde diğer şiddet

türlerinden tekrarlanan ve sürekli eylemler olmasıyla; hedeflenen kişiye sürekli olumsuz ve yıkıcı ataklar biçiminde uygulanmasıyla ve zorbanın zarar verme niyeti ile ayrılır.

İkinci yanlış tutum ise kişiler veya gruplar arasındaki uyumsuzlukların bireysel anlamda zorbalık olarak algılanmasıdır.

Zorbalığın kökenine inildiğinde sıklıkla anlaşmazlık veya yanlış anlama olduğunu ve zorbalık ile şirkete özel belli örgütsel özelliklerin ilişkili olduğunu görmek olanaklıdır.

Zorbalığın sebebi ne olursa olsun çözüm bulmanın alt işverenin yanı sıra asıl işverenin de görevi olduğu unutulmamalı ve yönetim hiçbir şekilde bu sorumluluktan kaçmamalıdır.

ZORBALIĞA YOL AÇABİLECEK RİSK ETMENLERİ VE ÖNLEMLER

Risk Etmenleri	▪ İşte esnek görevler, iş tanımında belirsizlik olması; ▪ Olumsuz çalışma koşullarından ve çalışanlar arasındaki ilişkinin düzeltilmesi için gerekli önlemlerin alınmamasından kaynaklanan anlaşmazlıklar; ▪ Hiyerarşik sorumluluklar açısından kafa karışıkları/anlaşmazlıklar; ▪ İdarenin yönetim tarzı; ▪ İnsancıl olmayan yönetim ve sosyal ilişkiler; ▪ Yönetim ve çalışanlar arasında olumsuz ilişkiler; ▪ Personel yönetimi politikalarında başarısızlık.
Sağlık Etkileri	Zorbalık stres, depresyon, özgüven kaybı, suçlu hissetme, korku, uyku ve yeme bozuklukları vb. sorunlara yol açabilir. Bu sorunlar depresyondan ilaç bağımlılığına ve intihara kadar ilerleyebilir.
Koruyucu Önlemler	<i>Asıl işveren- Alt işveren</i> ▪ Potansiyel zorbalara ve mağdurlara şiddetin hangi şekilde olursa olsun kabul edilmeyeceğini ve hoşgörü gösterilmeyeceğini açık olarak göstermelidir. ▪ Böyle olası durumları önlemede hiyerarşik yapıda yer alan herkese yükümlülüklerini belirtmelidir. ▪ Şikâyetlerin misillemeye yol açmamasını sağlamalıdır. ▪ Hem zorbaların hem de mağdurların gizliliğini korumalıdır. ▪ Mağdurlarla ilgilenebilmek ve onları çalışma ortamına yeniden uyarlamak için mekanizmalar kurmalıdır. ▪ Çalışanları riskler ve önleyici önlemler hakkında bilgilendirmeli ve eğitmelidir. <i>Güvenlik görevlisi</i> ▪ Kabul edilemez bir durum veya davranışı anında bildirmelidir. ▪ Sorunların büyümesine izin vermemelidir. ▪ Sorunlar hakkında çalışma arkadaşlarıyla açıkça konuşmalıdır. ▪ Haklılığını göstermek için nedenler bulmaya çalışmak yerine kişi ile mesafeyi korumalıdır. ▪ Personel veya insan kaynakları yöneticisine bilgi vermelidir. ▪ Başka mağdurlar da varsa amirlerinden soruşturma başlatmasını ve çözüm bulmak için adım atmasını istemelidir.

PSİKOSOSYAL TEHLİKELER

İşin tasarımına, örgütlenmesine, yönetimine ya da gerçekleştirildiği çevresel veya toplumsal koşullara bağlı psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan etkenler psikososyal tehlike olarak tanımlanır. Bu tehlikelerden kaynaklanan psikososyal riskler de en genel anlamıyla iş stresi olarak adlandırılır.

Stres en genel anlamda bedenin yaşamsal taleplerine tepki verme biçimidir ve etkileri olumsuz değildir. Olumlu stresin kişilerin hedefleriyle ilgili güdülerini artırıcı bir etkisi vardır. Oysa olumsuz stres bedensel ve ruhsal sorunlara yol açar. Olumsuz bir stres biçimi olarak, iş stresi işin gerekleri güvenlik görevlisinin yetenekleri, kaynakları veya gereksinimleri ile eşleşmediğinde ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlanır. Bu stres işin yapıldığı koşullar ve çevre ile işin kapsamı başlıkları altında incelenmiştir.



İşin Yapıldığı Koşullar ve Çevre

Örgütsel Kültür ve İşlev

Örgütsel kültür toplumlara, işyerinin ölçeğine veya ürettiği hizmete göre farklılık gösterir. Bu farklılığa rağmen sektörde güvenlik görevlisi ve üstü arasında iletişimin sınırlı olması yaygın bir durumdur. Astlar ve üstler arasında doğrudan iletişim kurulamaması ilişkinin niteliğini ve enformasyon iletimini etkileyebilir. Bu durum, güvenlik görevlisinin yalıtılmışlık duygusunu artırabilir.

Öte yandan, güvenlik görevlisi asıl işverenin yanı sıra güvenlik şirketinin gereksinimlerini karşılaması

gerektiğinden ikili hiyerarşiye uymak zorundadır. Yasal olarak asıl işverenin, güvenlik şirketinin ve güvenlik görevlisinin görev ve sorumlulukları açıkça belirlenmiş olsa da, uygulamada bu ilişkideki rol, yükümlülük ve sorumluluklar bulanıklaşır.

Örgütsel Rol

Özel güvenlik görevlisi örgütsel rol bağlamında rol belirsizliği, rol çatışması, rol yetersizliği, aşırı rol yüklenmesi ve kişilerin güvenliğiyle ilgili sorumluluk üstlenmek gibi stres etkenlerinden etkilenir.

- **Rol belirsizliği** amaç, beklenti, hedef ve sorumlulukların belirsizliğinde veya sorumluluğun genişliği net olmadığında ortaya çıkar. Bu sektörde, kimi görevlerde talimatlar çok kesin ve nettir. Gerçekte görevler beklenmedik koşullar ve olaylar ile bazı işveren ve müşterilerden gelen ek talepler sonucu sürekli değişir. Verilen talimatlardan sapmalar güvenlik görevlisi için gerginlik kaynağı haline gelebilir.
- **Rol çatışması** güvenlik görevlisine değerleriyle veya birbiriyle çatışan roller yüklendiğinde ortaya çıkar. Güvenlik görevlisinden rollerinin veya sorumluluklarının dışında, hatta bunlarla çatışan yönde hareket etmesi beklenebilir.

- **Rol yetersizliği** güvenlik görevlisine eğitiminin ve yeteneklerinin yetersiz kaldığı roller yüklendiğinde ortaya çıkar. Güvenlik görevlisinin rolü, koruma ve caydırma temelidir ancak yetkileri oldukça sınırlıdır. Rol ve sorumlulukları geniş olmasına rağmen yetkinliklerinin kısıtlı olması güvenlik görevlisini olumsuz etkiler.
- **Kişilerle ilgili sorumluluk**, özel güvenlik görevlisinin sorumlu oldukları kişi sayısı arttıkça ve çeşitlendikçe bir stres kaynağı haline gelebilir.

İşte İlerleme Umudu

Güvenlik görevlisinin işte ilerleme umudunun olmaması veya beklentileri doğrultusunda ilerleyememesi stres etkeni olduğu gibi, iş güdüsünü azaltır, işe yabancılaşmasına ve ilk fırsatta işyerinden ya da sektörden uzaklaşmasına yol açar.

Bu alanda iş güvencesi olmaması ve statü uyumsuzluğu olmak üzere iki unsur belirleyicidir:

- **İş güvencesi olmaması:** Sözleşmelerin belirsizliği güvenlik görevlisinde güvensizlik yaratır. Sözleşme başka bir şirkete devredildiğinde güvenlik görevlisi yeni şirketinin koşullarını, bu şirkette ne kadar tutulacağını veya bu işverenle kalıp



kalmayacağını ve yeni görevlerinin neler olacağını bilemez. İşten atılma korkusu, özellikle kendisinden koşulsuz bağlılık beklendiğinde, çalışmada hakkaniyetsiz davranıldığı duygusu yaratır.

- **Statü uyuşmazlığı:** Sağlanan yeni statünün geçmiş statüyle uyumsuzluğu stres nedenidir.

Katılım/Denetim

Çağdaş iş sağlığı ve güvenliği anlayışına göre, güvenlik görevlisinin tehlike ve riskler hakkında söz ve karar sahibi olması, uygulama süreçlerine katılabilmesi ve sonuçları denetleyebilmesi o işyerinin güven-

li ve sağlıklı sayılabilmesi için bir ön koşuldur.

Güvenlik görevlisinin bir alt işveren çalışanı olarak bu tür süreçlerde söz ve karar sahibi olmaması önemli bir stres etkenidir.

İşte Kişiler Arası İlişkiler

Güvenlik görevlisi işini sosyal bir ortamda, başkaları ile eşgüdüm içinde yürütür. Çeşitli taraflarla başarılı bir sosyal etkileşimi eşgüdümlü olarak sürdürmek için güven iklimi oluşmalıdır. Bunun için güvenlik görevlisinin işe devamlılığının ve sosyal etkileşim için alan ile buna ayrılmış bir vaktinin olması gerekir. Oysa sek-

törde genelde personel devir oranı yüksektir. Bazı güvenlik görevlileri sektörden ayrılırlar, bazıları da kısa sürelerle orada olacaklarını bildiklerinden kendilerini gerçekten işe vermezler. Sonuçta güvenlik görevlileri arasındaki sosyal ilişki önemli bir stres kaynağı haline gelebilir.

İş Yaşamı ve İş Dışı Yaşam Arasında Çatışma

Güvenlik görevlisinin işi nedeniyle evine (eşi, çocukları, yakınları) ve kendisine zaman ayıramaması ya da ayırdığı zamanı yorgunluk nedeniyle gereğince kullanamaması strese yol açar. Güvenlik görevlisinin ailesine zaman ayıramaması aile içi sorunlara; kendisine zaman ayıramaması da boş zaman beklentilerinin sınırlandırılmasına ve hayatının anlamsızlaşmasına, başka bir anlatımla boş zaman yetersizliği sendromuna yol açabilir.

İşin İçeriği

İş Çevresi ve Teçhizatı

Tesis ve teçhizatın güvenilirlik, uygunluk ve ulaşılabilirliği ile bakım ve onarım sorunları önlem alınmadığında güvenlik görevlisinin kendini tehlike altında hissetmesine ve kaygılanıp, korkmasına yol açarak psiko-sosyal tehlike oluşturur.

Kimi güvenlik görevlisinin yalnız veya saldırıya uğrama riski bulunan güvensiz koşullarda çalıştığı için korku yaşadığı da bilinen bir durumdur.

Görev tasarımı

Görevin içeriği tehlikeli birçok boyut kapsar: Görev değersiz, vasıf gerektirmeyen, tekdüze, tekrarlanan, belirsiz, öğretici olmayan ve gelişmeye kapalı bir görev ise, yapıldığı ölçüde daha çoğu isteniyorsa ve yeterli kaynak ayrılmıyorsa, güvenlik görevlisi için stres kaynağına dönüşür. Sektördeki belirli işler dışındaki işlerin tümü bu niteliktedir.

İş Yükü ve İş Hızı

İş yükü yapılan toplam işi; ağır iş ise, işin zorluğunu anlatır. Sektörde genellikle iş yükü ağırdır, iş ağır değildir. İş yükü ise iş hızına göre değerlendirilir. Zaman darlığı hem kişisel bir özellik (yetersizlik) hem de işin gereği (iş yükü) olarak ortaya çıkabilir.

Zihinsel İş Yükü

Zihinsel iş yükü, güvenlik görevlisinin maruz kaldığı ve işin oluşturduğu zihinsel taleplere özgü (bilginin kavranması ve işlenmesi, anımsama ile ilgili bilişsel süreçler, akıl yürütme, sorun çözme vb.) tüm gerginlikleri ifade eder.

Sektördeki çeşitli işler veya görevler farklı düzeylerde zihinsel çaba

gerektirir. Örneğin güvenlik görevlisi bazı giriş çıkış kontrollerinde telefon ile görüşmek, monitörlere odaklanmak, hızlı karar vermek gibi pek çok işi aynı anda yapmak zorundadır. Bu durum güvenlik görevlisinin zihinsel olarak aşırı yüklenmesine yol açabilir.

Güvenlik görevlisinin tek başına bina gözetimi yaptığı bazı gece işlerinde iş yükü kuramsal olarak çok azdır ve genellikle bu işler edilgen kalmayı gerektirir. Böyle bir “yetersiz zihinsel iş yükü”, aşırı yüklenme gibi sağlıklı olumsuz etkileyebilir. Görev zihinsel iş yükü gerektirmiyor veya çok az gerektiriyorsa, güvenlik görevlisi uyanık kalmak ve dikkatini toplamak için yoğun çaba göstermek zorunda kalır. Böyle durumlar uyuşukluk, uyuklama ve tepki verme becerisinde azalma gibi tekdüzeliğin yan etkileriyle sonuçlanabilir.

Duygusal İş Yükü

Duygusal iş yükü ideal olmayan veya uygunsuz olarak algılanan koşullarda çalışıldığında deneyimlenen duygusal tepkilerle ilişkilidir. Güvenlik görevlisi halk ile iletişimde sürekli erişilebilir olmalı, kibar bir dil kullanmalı, her zaman profesyonel görünmeli, hoş ve kibar bir tavırda olmalı, laubaliliğe kaçmadan arkadaşça

davranmalı, gayretli olmalı ancak aşırılıktan kaçınmalıdır. Sürekli bir biçimde ilgilenilen kişi ile doğru mesafeyi korumak ve iyi bir izlenim vermek herkeste doğal olarak bulunan bir beceri değildir.

Güvenlik görevlisi saldırgan ve kaba müşteriler ve hizmet kullanıcıları ile karşılaştığında gerilim oluşabilir. Böyle durumlarda sakin kalmalı, bazen de gülümsemelidir. Buna karşın düşmanca bir davranışa karşı hazırlıklı ve gelebilecek ani tepkiyi önleyebilecek biçimde bir duruş sergilemelidir. Bu da duygularını kontrol etmeyi (duygusal davranış becerileri), yani kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlama, değerlendirme ve yönetmeyi gerektirir. Sonuçta çalışanda oldukça fazla duygusal iş yükü oluşturabilir.

Zaman Baskısı

Güvenlik ile ilgili bazı etkinliklerde zaman baskısı sık yaşanır. İşlemlerle ilgili yanıt süresi, işlem sıklığı gibi etkenler genellikle iş örgütlenmesi ve/veya müşteri tarafından şekillendirilir. Özellikle tahmin edilemeyen ve beklenmeyen durumlar, bu tür etkenleri yönetmeyi güçleştirir. Böyle bir zaman baskısı strese yol açar.



Stresin Riskleri ve Alınması Gereken Önlemler

Stres genel olarak işe devamlılığın azalmasına, kaza yapma eğiliminin artmasına ve performansın düşmesine yol açar. Güvenlik görevlisinin verimliliği azalır, huzursuzluğu

artar. İşçi devir hızı ve kaza sıklığı artar.

Stresin etkileri psikolojik, duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak dört grupta ele alınabilir.

Psikolojik etkileri	Duygusal etkileri	Bilişsel etkileri	Davranışsal etkileri
▪ Kalp sorunları ▪ Kas ağrıları ▪ Sırt ağrıları ▪ Baş ağrıları ▪ Sindirim bozuklukları ▪ Uyku bozuklukları ▪ Cinsel sorunlar ▪ Bağışıklık sisteminin zayıflaması	▪ Korku ▪ Anksiyete ▪ Panik atak ▪ Sinirlilik ▪ Depresyon ▪ Bıkkınlık ▪ Özgüven sorunları	▪ Bellek sorunları ▪ Yoğunlaşma zorluğu ▪ Kararsızlık ▪ Hatalı karar verme	▪ Sigara ve alkol tüketiminde artış ▪ Sosyal yalıtım ▪ Aile ilişkilerinde bozulmalar ▪ Beslenme bozuklukları ▪ İşe devamsızlık

İşveren güvenlik görevlisini stresin olumsuz etkilerinden korumak için:

- Her vardiya için stres riskini değerlendirmelidir.
- Stresten korunma politikası uygulamalıdır.
- Programları gözden geçirmeli, sosyal destek yapısını geliştirilmeli ve gösterilen çabayı uygun şekilde ödüllendirmelidir.
- İş ile çalışan uyumuna dikkat etmeli, görevleri güvenlik görevlilerinin deneyim ve bilgilerine uygun biçimde paylaşmalıdır.
- Güvenlik görevlisinin becerilerini iyileştirmesini, özerkliği ve karar alma sürecine katılımını desteklemelidir.
- Dikey iletişimi iyileştirmelidir.

Güvenlik görevlisi stresini denetim altına alamadığında:

- İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya çalışan temsilcisine danışmalıdır.
- Çalışma arkadaşları, amirleri ve ailesinden destek almalıdır.
- Sessizlik içinde kendini yalıtılamalı, destek almaktan çekinmemelidir.
- Stresin ilk belirtilerini hissettiği anda harekete geçmeli, sorunun ağırlaşmasını önlemelidir.

Stres, esas olarak iki yolla denetim altına alınabilir:

- Bireyi stresten uzak tutmak veya bireyin stresle başa çıkmasını sağlamak;
- olası stres kaynaklarını azaltmak için iş örgütlenmesini değiştirmek.

Kişisel Stres Yönetimi

Kişisel stres yönetimi programları örgütsel değişiklikler ile tamamlanmadıkça sınırlı ve geçici yarar sağlar.

Çalışanların stresle başa çıkma-larına katkı yapmak üzere çalışan-lara stresin nedenleri, etkileri, stresten uzak durma yolları ve duramazlar ise stresle nasıl başa çıkacakları öğretilir. Önerilen temel yöntemler aşağıda sunulmuştur:

- Gevşeme: Stresin yol açtığı gerginlik gevşeme teknikleriyle azal-

tılabilir. Bu teknikler, nefes alma egzersizlerini, meditasyonu ve zihinsel gevşemeyi kapsar.

- Egzersiz: Stresi azaltmak için en etkili yol olarak görülen egzersizin, mücadelenin veya kaçmanın yerini aldığı düşünülmür. Yüzme, yavaş koşu, aerobik veya hızlı yürüme ile bu amaca ulaşılabilir.
- Diyet: Stres metabolizma hızını artırır ve yemek yeme alışkanlıklarını değiştirir. Bazıları aşırı

yemeyi, diğerleri ise yaşamlarını sürdürecektir kadar yemeyi veya bir şey yememeyi seçerler. Bu tür durumların önüne düzenli beslenme ile geçilebilir.

- Davranış değişiklikleri: Güvenlik görevlisinin içgüdüsel davranışlarla (kızarak, yemek yiyerek, sigara veya içki içerek) stresle başa çıkmaya çalışması kısa erimde ra-

hatlama sağlasa bile; uzun erimde sorunu artırır. Stres etkenini algılama biçimini değiştirmek için destek vermek güvenlik görevlisinin etkenle mücadelesine olumlu katkı yapar. Bu destek özgüven artırma eğitiminin yanı sıra zaman yönetimi ile sağlanır. Pek çok kişi işine veya kendine yeterli zaman ayıramadığı için düş kırıklığı yaşar.

Örgütsel Stres Yönetimi

Stresi örgütsel değişiklikler ile yönetmek için işin doğası değiştirilmez.

- Denetim: En önemli iyileştirme denetimle ilgili olmalıdır. Çalışma ortamını denetleyebilmesi güvenlik görevlisinin stresini azaltır. Güvenlik görevlisi ile çalışma ortamı arasındaki uyumsuzluğun istenmeyen strese yol açtığı kabul ediliyorsa, işini denetleme hakkı tanınan güvenlik görevlisi işi yeteneklerine ve beklentilerine uygun hale getirebilir. Güvenlik görevlisinin işini denetleyebilmesi, karar verme sürecine katılımı sağlanarak, sorumluluk verilerek, özerkleştirilerek ve esnek çalışma programları uygulanarak sağlanabilir.
- Katılım: İş güdüsü, doyum ve verimliliği güvenlik görevlisinin karar verme, uygulama ve değerlendiri-

me süreçlerine katılımı kesintisiz bilgi akışı ile artırılabilir. Bilgiye dayanan katılım sağlandığı ölçüde, çalışma koşulları üzerinde denetiminin arttığını ve o koşulları beklentileri doğrultusunda değiştirebileceğini ve hatta değiştirdiğini düşünen güvenlik görevlisinin stres etkenlerinden etkilenmesinin azaldığı görülür.

- Özerklik: İşletmenin hiyerarşik yapısının devre dışı bırakılmasına ve çalışma ekiplerine tanımlanmış iş özelinde sorumluluk verilmesine dayanır.
- Esnek çalışma programları: Bu programlar çalışma süresinin esnek kullanımını, çalışma süresinin veya görevlerin paylaşılmasını kapsar ve güvenlik görevlisinin tükenmesini azaltıp, verimliliğini artırdığı için işletmenin de yararınadır.



Çalışma Koşullarına Bağlı Tehlikeler ve Riskler

Bulunduğu çalışma ortamıyla hangi koşullarda ilişki kurduğu ve bu koşulların ürünü olan risk etmenleri güvenlik görevlisinin sağlığını ilgilendirdiği ölçüde bu başlık altında incelenir. Bu etmenler: Bulunduğu çalışma ortamıyla hangi koşullarda ilişki kurduğu ve bu koşulların ürünü olan risk etmenleri güvenlik görevlisinin sağlığını

ilgilendirdiği ölçüde bu başlık altında incelenir. Bu etmenler:

- Ücret ve ödeme biçimleri;
- çalışma süresi ve süre örgütlenmesi;
- risk gruplarıdır.

► ÜCRET VE ÖDEME BİÇİMLERİ

Ürettikleri değerden ayrılan pay işçilere ücret ve sosyal haklar olarak aktarılır. Asgari ücretin, ortalama ücretlerin, günlük ve haftalık ücretlerin ve sosyal hakların yetersiz olması, güvenlik görevlisinin çalışma ve yaşama koşulları ile birlikte sağlık ve güvenliğini doğrudan ve dolaylı yollardan etkiler.

Asgari ücret ve ortalama ücretler düşük olduğunda yaşama ve çalışma koşulları olumsuz etkilenir. Bu olumsuzluğu ortadan kaldırmak için güvenlik görevlisi aynı işte (fazla mesai) ya da ikinci işlerde (güvenlik görevlisi olarak ya da değişik işler) dinlenme olanağı bulamadan çalışmak zorunda kalır. Bu durum fiziksel, duygusal ve zihinsel iş yükünü artırır ve iş doyumunu azaltır. Ayrıca güvenlik görevlisinin iş yaşamı ile ev yaşamı arasındaki çatışma giderek büyür. Bu çatışma aile ilişkilerine yansır.



Sektörde zorlu rekabet koşullarında çalışan güvenlik görevlileri genellikle asgari ücretle çalıştırılırlar. Sosyal haklar yetersizdir.

Ücretleri yeterli sayılabilecek güvenlik görevlileri ise yalnızca sayıları sınırlı olan ve uzun süredir istihdam edilen çekirdek yönetici ve ara kadrolar ile sınırlıdır.

◉ ÇALIŞMA SÜRESİ VE SÜRE ÖRGÜTLENMELERİ

Güvenlik görevlisinin sağlık ve güvenliği toplam çalışma süresinden ve bu sürenin örgütlenme biçiminden doğrudan veya dolaylı bir biçimde etkilenir. Günlük, haftalık, aylık çalışma süreleri, ortalama çalışma süresi ve fazla çalışma süresi uzadığı ölçüde güvenlik ve sağlık doğrudan ve olumsuz yönde etkilenir.

Vardiyalı çalışmanın ve gece çalışmasının sağlık ve güvenlik gözetilmeden düzenlenmesi, günlük, haftalık, yıllık dinlenme sürelerinin kullanılmaması, yetersiz olması ya da topluca kullanılması da güvenlik ve sağlığı olumsuz yönde etkiler. Ayrıca çalışma süresi arttıkça, çalışma ortamındaki tehlike ve risklerden etkilenme sıklığı ve olasılığı artar, ortaya çıkan sağlık ve güvenlik sorunları ağırlaşır.

Sektörde çalışma süresi ve süre örgütlenmesi ile ilgili birbiriyle bağlantılı iki temel sorun öne çıkar: Uzun çalışma süreleri ve vardiyalı çalışma. Güvenlik görevlileri genellikle vardiyalı olarak günde 12 saat çalışırlar.

Özel güvenlik hizmeti verilen işyeri ve işlerde “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile özel güvenlik görevlileri 24 saatte iki pos-

ta halinde çalıştırılabilmektedir. Gece çalışmalarına yönelik düzenleme ile de, güvenlik hizmeti yürütülen işlerde yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması çalışanın yazılı onayının alınması koşulu ile yaptırılabilir.

Bu çalışma düzeni ve özellikle düzenli aralıklarla gerçekleştirilen gece çalışması vücudun 24 saatlik biyolojik ritmini ve uyku düzenini bozabilir. Gece çalışması uyku ve sindirim sistemi bozuklukları ve genel yorgunluk hali ile de ilişkilendirilebilir.

Ayrıca çalışma süresinin genellikle 12 saat olması, nöbet sürelerinin 24 saate kadar uzaması ve dinlenme aralarının kısa olması da pek çok sağlık ve güvenlik sorununa zemin oluşturur.

Hafta sonu izinleri, bayram ve resmi tatil izinleri ise hizmetin sürekliliği açısından genellikle toplu olarak kullanılır veya hiç kullanılmaz. İzinlerin kullanılmadığında, sorun fazla çalışma ücreti ödenerek çözümlense bile, fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlık sorunu yaratmasının önüne geçilemez.

Güvenlik sektörü gibi esnekliğe dayalı bir sektördeki bazı iş ve etkinliklerin çalışma programlarının birkaç ay veya hafta öncesinden belirlenmesi güçtür. Bu sorun işten kalma ve öngörülemeyen diğer örgütsel etken-

ler veya koşullar nedeni ile daha da kötüleşebilir.

Özel güvenlik sektöründe gece ve hafta sonu çalışması, vardiyalı çalışma, çalışma saatlerinin uzunluğu ve haftalık, aylık veya daha uzun süreli ağır iş yükü gibi nedenlerle işte geçirilen zaman düzenli ve belirli değildir. Bu düzensizlik çalışma programlarındaki esnekliği daha da ağırlaştırır.

İşveren güvenlik görevlisinin özel hayatını daha iyi düzenlemesine ve/veya görev çizelgesinde önceden değişiklik yapmasına izin veren çalışma programı yönetimi düzeneklerini tasarlamalı ve uygulamaya çalışmalıdır.

Çalışma saati düzensizliklerinden kaynaklanan sağlık etkileri aşağıda sıralanmıştır:

Yeme bozuklukları, uyku bozuklukları ve yorgunluk

İnsanların biyolojik işlevleri yaklaşık 24 saat süren ve biyoritm olarak tanımlanan bir döngüyü izler. Uzun süreli çalışma, vardiyalı çalışma ve gece çalışması bu döngüde gecikmeyle birlikte bir takım zararlı etkilere de yol açar:

- Yeme alışkanlıklarındaki değişiklikler; düzensiz yemek saatleri ile birlikte yemek kalitesinin bozulmasına yol açar (sandviç gibi soğuk yiyecekler yemek, hızlı veya düzensiz yemek vb.).

- Bu değişiklik dengesiz beslenmeye, sindirim bozukluklarına ve obezite eğiliminde artışa yol açar.
- Uyku düzeninde değişiklikler; uykunun bölünmesine, uyku kalitesinin düşmesine (gürültü, ışık) ve uyku süresinin azalmasına yol açar.
- Uyku düzeninde değişiklikler gerginliğe, sinirliliğe, yoğunlaşmada azalmaya ve kaza eğiliminin artmasına yol açar.

Özel hayatla iş hayatını uzlaştırmadaki zorlukların sosyal ve psikolojik sonuçları

Vardiyalı çalışma ve gece çalışması güvenlik görevlisinin aile ve sosyal hayatını da etkiler.

- Güvenlik görevlisinin yemek ve boş zamanının ailesi ve arkadaşlarınınkini ile örtüşmemesi yaşam biçimini onlardan farklılaştırır.
- Çevresi ile eşzamanlı olmayan bu yaşam tarzının stres, yalıtılmışlık hissi, sinirlilik, aile hayatında sorunlar (boşanma oranlarında artış), aile içi sorumlulukları belirlemede zorluk gibi pek çok psikolojik ve sosyal sonucu vardır.
- Gece çalışması depresyon gibi zihinsel sağlık problemleri yaratır.
- Sigara, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı ile sonuçlanabilir.

ÇALIŞMA SÜRESİNE VE ÖRGÜTLENMESİNE BAĞLI RİSKLER VE ALINACAK ÖNLEMLER

Koruyucu Önlemler	<i>İşveren</i> ▪ Güvenlik görevlisinin iş dışındaki zamanlarını düzenleyebilmesi için gelecek ayların veya haftaların çalışma programlarını, yeterli bir süre önce vermelidir. ▪ Görev çizelgesi oluştururken olanaklı olduğu ölçüde biyoritmi ve uyku döngülerini dikkate almalıdır. ▪ Beklenmedik görevlere ve durumlara karşı acil durum planı olmalı, izin günlerinde veya dinlenme zamanlarında çalışanları aramaktan kaçınılmalıdır. ▪ Güvenlik görevlisinin doğru ve dengeli beslenebilmesine, sıcak yemek yiyebilmesine yetecek, yeterli ara süreleri sağlamalıdır. ▪ Süre örgütlenmesini güvenlik görevlisinin aile yaşamları ile çalışma yaşamlarını uzlaştırmalarına olanak sağlayacak şekilde düzenlemelidir. ▪ Çalışma programlarını çalışma günleri veya vardiya değişiklikleri arasındaki dinlenme sürelerini artırmak gibi gece çalışması ve vardiyalı çalışmanın sağlık risklerini azaltacak biçimde düzenlemelidir. ▪ Gece vardiyasında görevlendirilmeden önce güvenlik görevlisine gece veya vardiyalı çalışmaya uygunluğunu belirlemek için sağlık gözetimi yaptırmalıdır. ▪ Gece çalışması ile ilgili sağlık sorunları gözlenen güvenlik görevlisi olanaklı ise gündüz vardiyasına geçirilebilir. ▪ Gece çalışanları ve vardiya çalışanları yaptıkları işin türüne göre uyarlanmış sağlık ve güvenlik korumalarından faydalandırılmalıdır. ▪ Güvenlik görevlisinin sağlık gözetimleri, tıbbi gizlilik ölçütlerine tabidir. <i>Güvenlik görevlisi</i> ▪ Olanaklı olduğu ölçüde düzenli uyumalıdır. ▪ Sessiz, karanlık ve serin bir ortamda uyumalıdır. ▪ Uykuyu etkileyebilecek kahve, alkol vb. uyarıcılardan kaçınılmalıdır. ▪ Yemek saatleri düzenli olmalıdır. ▪ Ana yemek vardiya sırasında olmak üzere düzenli ve az miktarda yemelidir. ▪ Yatmadan önce ağır yemeklerden kaçınılmalıdır. ▪ Yatmadan önce çok su içmemelidir. ▪ Soğuk veya hazır yiyecekleri olanaklı olduğunca az tüketmelidir. ▪ Aile ve sosyal hayatını fazla kısıtlamamaya çalışmalıdır. ▪ Düzenli egzersiz yapmalıdır.
---------------------------------	--



❖ RİSK GRUBU: KADIN ÇALIŞANLAR

Güvenlik ve sağlık açısından değerlendirildiğinde giderek artan sayıda kadın güvenlik görevlisi, bedensel ve fizyolojik özellikleriyle risklerden erkek çalışanlara göre daha kolay, daha hızlı ve/veya daha ağır etkilenirler. Kadın güvenlik görevlileri özellikle de gebe, yeni doğurmuş ve emzikli olanları bu özellikleriyle öncelikle

ve özel olarak korunmaları gereken bir risk grubu oluştururlar.

Erkek egemen bir sektör olan özel güvenlik sektöründe kadın güvenlik görevlileri sayıları artıyor olsa bile yine de azınlıkta kalırlar. Risk grubu olarak kadın güvenlik görevlilerinin sağlık ve güvenliğini etkileyecek riskler özel olarak değerlendirilmelidir.



Kadın Güvenlik Görevlilerinin Karşılaştığı Özel Riskler

Sektörde cinsiyet temelli kesin bir ayırım vardır. Kadın güvenlik görevlileri azınlıkta kalmakla birlikte sektördeki bütün etkinliklerde yer alırlar. Alışveriş merkezleri ve hava limanları gibi yerlerde sürdürülen sürekli işlerde ve sergi, kongre ve toplantı vb. yerlerdeki geçici işlerde denetimlerde ve üst aramalarında görev alırlar ve insanlarla sürekli temasta kalırlar.

Duygusal Yük, Stres, Şiddet

Kadın güvenlik görevlileri erkek egemen bir sektörde azınlıkta kaldıkları için işle ilgili duygusal yüke, strese, sözlü ve fiziksel şiddete daha çok ve sık maruz kalırlar. Bu riskleri yok etmek veya en aza indirmek için işyerlerinde risklerden korunma politikaları ve bu doğrultuda

çalışma ortamının fiziksel koşulları kadın çalışanlara uygun olmalıdır.

Bu konuda özellikle dikkat edilmesi gereken durumlar aşağıda sıralanmıştır:

- Kadınlar ve erkekler için ayrı giyinme odası, soyunma dolabı, tuvalet ve duş sağlanmalıdır.
- Hamilelik için uygun iş kıyafetleri sağlanmalıdır.
- Gebelik izni, doğum izni, süt izni gibi analık ile ilgili durumlara özen gösterilmelidir.

Cinsel Taciz

Erkeklerin egemen olduğu işlerde kadınlara yönelik cinsel taciz olasılığı, kadın ve erkek oranının dengeli olduğu işlere göre daha yüksektir. Risk değerlendirmesi yapılırken ve şirketin koruma politikaları oluşturulurken kadın güvenlik görevlisinin maruz kaldığı bu özel riskler dikkate alınmalıdır.

Analık

Hamile, yeni doğum yapmış ve emzikli kadın güvenlik görevlisinin fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenlere maruziyeti işveren tarafından dikkatle ele alınmalıdır.

Bu kapsamda yanlış hareketler ve duruşlar, yük taşımak, bir yerden bir yere gitmek, çeşitli bulaşıcı

hastalıklardan etkilenmek, çeşitli kimyasallar ve bunlardan etkilenme yolu, süresi ve düzeyi vb. özellikle değerlendirilmelidir.

Risk değerlendirmesi olarak tanımlanan bu süreçte her türlü sağlık ve güvenlik riskinin yanı sıra, bu risklerin hamilelik ve emzirme üzerindeki olası etkileri ve bunları yok etmek için hangi önlemlerin alınacağı kararlaştırılmalıdır.

Bu değerlendirmeye göre hamile veya emziren çalışan için bir sağlık ve güvenlik riski var ise işveren çalışanı etkileyen çalışma koşullarında ve/veya çalışma programlarında geçici değişiklikler yaparak riske yol açan maruziyeti önlemelidir.

Bu olanaklı değil ise işveren görevde değişiklik yapmalı, hamile veya emzikli kadın güvenlik görevlisini sağlık durumuna uygun bir işe aktarmalıdır.





Çalışma İlişkilerine Bağlı Tehlike ve Riskler

Özel güvenlik sektöründe, dört sendikal konfederasyona üye olan ve aktif çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 2018 Ocak ayında 117.092'dir.

Güvenlik görevlilerinin bireysel ve toplu iş ilişkileri çalışma ilişkileri

başlığı altında incelenir. Güvenlik görevlisinin çalışma ilişkilerinde durumunu kurduğu bireysel ve toplu iş ilişkileri belirler. Bireysel iş ilişkisinin İş Kanunu'na ve yasal düzenlemelere uygunluğu güvenlik görevlisine yasal koruma sağlar.

Güvenlik görevlilerinin örgütlenme, toplu pazarlık ve toplu sözleşme haklarının kapsamı ve bu hakları kullanabilme düzeyleri de toplu iş ilişkilerini belirler.

Toplu iş ilişkileri güvenlik görevlilerinin işveren karşısında güçsüz kaldıkları çalışma ilişkilerinde, birleşerek güç kazanmalarını, çalışma koşulları üzerinde söz ve karar sahibi olmalarını ve bu koşulları iyileştirmek için adım atabilmelerini sağlar.

Bununla birlikte grev hakkının 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile yasaklanmış olması güvenlik görevlilerinin toplu iş ilişkilerinin belirsiz hale gelmesine yol açmıştır.

Sonuç olarak güvenlik görevlilerinin bireysel iş ilişkilerinde yasal korumaya sahip olmalarına karşın, toplu iş ilişkileri açısından toplu pazarlık hakkına sahip olmakla birlikte grev hakkına sahip olmamaları, bu hakların tam olarak kullanılamamasına yol açmaktadır.

Bu durumda güvenlik görevlisi işveren, alt işveren ve hizmet alan kesimler arasında korunmasız kalmakta ve varlığını korunmasız biçimde sürdürmektedir. Böylece güvenlik görevlilerinin çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ve çalışma ortamı ile ilgili savaşımları güçleşmektedir. Oysa çağdaş iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı çalışanların, bu hakları korunduğu ölçüde, sağlıklı ve güvenli işyerleri yaratma çabalarına demokratik biçimde katılabileceklerini; bu çabaların amaca ulaşmasının ön koşullarından birinin de bu katılım olduğunu öngörür.





Mesleki Eğitim ve İstihdam Koşullarına Bağlı Tehlike ve Riskler

Calışanların eğitim ve mesleki öğrenim düzeyleri ile istihdam koşulları güvenli ve sağlıklı bir işyeri kurma ve bu niteliği sürdürme ve dolayısıyla çalışanların güvenlik ve sağlığını koruma çabalarını destekler veya engeller.

Eğitim Düzeyi ve Mesleki Eğitim

Özel güvenlik görevlilerinin silahsız olarak görev yapanlarında en az sekiz yıllık ilköğretim veya ortaokul mezunu olma; silahlı olarak görev yapanlarında da en az lise veya dengi okul mezunu olma koşulu geçerlidir. Bu koşul güvenlik görevlilerinin eğitim düzeyinin belirli bir düzeyde tutulmasını sağlar. Hatta sektörde çalışanlar çoğunlukla lise ve üstü eğitim düzeyindedirler. Bu durumun gerçekleştirilmesi planlanan iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılımı kolaylaştıracağı düşünülebilir.

Özel güvenlik temel eğitimi ve yenileme eğitimi İçişleri Bakanlığı'ndan faaliyet izni alan özel eğitim kurumlarında yapılır. Özel güvenlik görevlilerinin "Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik" ile belirlenen mesleki eğitimleri, en az 120 saattir. Bunun 20 saati silah ve atış eğitimi olduğu ve silah taşımayacak güvenlik görevlilerinin silah ve atış eğitimini almaları zorunlu olmadığı için bu görevlilerin temel eğitimi en az 100 saattir. Beş yılda bir yapılan yenileme eğitimleri ise, 10 saati silah bilgisi ve atış eğitimi olmak üzere 60 saattir.

Güvenlik görevlilerinin bu temel eğitim ile "özel güvenlik hukuku ve kişi hakları, güvenlik tedbirleri, gü-

venlik ve sistem cihazları, temel ilkyardım, yangın güvenliği, tabii felaketlerde müdahale tarzı, uyuşturucu madde bilgileri, etkili iletişim, kalabalık yönetimi, kişi koruma, genel kollukla ilişkiler, silah bilgisi ve atış" gibi alanlarda eğitilmeleri ve mesleklerini yapabilecek yetkinliği kazanmaları amaçlanır.

Sektörde nitelikli çalışan bulabilmek zordur; çünkü var olan düzenlemelere göre "temel eğitim" özel güvenlik sektöründe çalışabilmek için aranan asgari koşul olarak ileri sürülse bile, sonraki kademeler için benzeri bir koşul getirilmemiştir. Dolayısıyla "bir meslek için olmazsa olmaz denilebilecek yetkinlikler ve bu yetkinlikleri verecek eğitim ortamı yoktur".³ Oysa güvenlik gereksiniminin giderek artması, çalışma alanlarının çeşitlenmesi bu gereksinime yanıt verebilecek eğitilmiş personel sayısının artmasını gerektirmektedir.

Özel güvenlik eğitimi veren şirketlerin ve eğitim kurumlarının yanı sıra üniversiteler de sektörün gereksinimine yönelik daha nitelikli güvenlik görevlisi ve yöneticiler yetiştirmek amacı ile açtıkları bölümler ile sektörün eğitim düzeyinin ve özel güven-

3 TOBB (2014) Türkiye Özel Güvenlik Hizmetleri Meclisi Sektör Raporu, Ankara

lik hizmetlerinin niteliğinin artmasına katkı yapacaktır.

Eğitim düzeyi arttıkça çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma kurallarını öğrenmeleri, bu kurallara uygun çalışmalarını ve bu amaçla yürütülen çalışmalara doğrudan katılmalarını sağlamak kolaylaşacaktır.

İstihdam

Güvenlik görevlileri genellikle sigortalı çalışmaktadırlar. Bununla birlikte, sektörde farklı istihdam biçimleriyle de karşılaşmaktadır. Başta kayıt dışı çalışma ve geçici istihdam olmak üzere bu tür istihdam biçimleri özel güvenlik sektöründeki haksız rekabeti arttırdığı gibi kaliteyi de düşürmekte, verilen hizmetlerin verimsizliği, kamu ve özel işbirliğine olumsuz yansımaktadır.

İşgücü maliyetini düşürebilmek amacıyla hizmetin belirli aşamalarında devreye sokulan bu istihdam biçimlerinin fason üretim yapan ve taşeron işçi çalıştıran işyerlerinde daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca kayıt dışı çalışma, istihdam edilen güvenlik görevlisinin yeterliliğinin ve güvenlik hizmetinin niteliğinin düşmesine yol açar.

Farklı istihdam biçimleri, ücretlerin düşük kalmasına ve kariyer olanaklarının sınırlandırılmasına yol açtığı gibi güvenlik görevlilerinin devir hızının artmasına da neden olmaktadır.

Farklı istihdam biçimlerinin yanı sıra devir hızlarının yüksek olması da iş sağlığı ve güvenliği politikalarının uygulanmasını zorlaştırmaktadır.

Son olarak güvenlik görevlilerinin alt işveren çalışanı olmaları, ulaşılmalarını güçleştirdiği gibi, bu alanda çalışmak için yeterli süre bulunamaması nedeniyle güvenli ve sağlıklı çalışma alışkanlığı kazanmalarını zorlaştırmaktadır.

Sektörde eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve istihdam ilişkilerinin yasallaştırılması işyerinde güvenlik ve sağlığı koruma ve geliştirme çalışmalarına olumlu katkı sağlar.

NOTLAR



Güvenlik ve Sağlık Yönetimi



► GÜVENLİK VE SAĞLIK YÖNETİMİ

Güvenlik ve sağlık yönetimi tehlikeleri yok etmek, riskleri önlemek veya güvenlik görevlisini bu risklerden korumak için işyerinde risk değerlendirmesine dayanan bir iş sağlığı ve güvenliği politikasının ve eylem planının oluşturulmasını ve yürütülmesini amaçlar.

Güvenlik görevlilerinin sağlık ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi devletin, işverenin/alt işverenin ve çalışanın ortak sorumluluğudur. Güvenlik ve sağlık yönetimine yol gösterecek temel ilke ve kurallar, yönetimin bileşenleri, temel etkinlikleri ve bu etkinliklerde tarafların üstlenecekleri sorumluluklar İş Sağlığı

ve Güvenliği Kanunu'nda devletin görevleri, işverenin/alt işverenin yükümlülükleri ve çalışanların hakları ve görevleri başlıkları altında tanımlanmıştır.

Özel güvenlik görevlisinin çalışma koşulları gereği görevli olduğu işyerindeki güvenlik ve sağlık yönetiminde asıl işveren-alt işveren ilişkisi belirleyicidir. Güvenlik görevlisinin yürütülen iş nedeniyle maruz kaldığı tehlike ve risklere karşı korunmasından alt işveren ile birlikte asıl işveren de sorumludur. Bu, zincirleme sorumluluk olarak tanımlanır. Sağlık ve güvenliğin korunmasında işbirliğini ve eşgüdümü asıl işveren sağlar.

Devletin Ödevleri

- Çalışanların güvenlik ve sağlığı-
nın korunmasında esas alınacak
bir ulusal politika, strateji ve eylem
planı belirler, bunları öncelikli sek-
törlere uyarlar, uygulanmaları için
ilgili tarafları eşgüdüm ve işbirliği
temelinde harekete geçirir.
- Çalışanların güvenlik ve sağlığını
korumak için kural koyar, yani ya-
sal düzenleme yapar. Kuralları bi-
limsel teknik gelişmelere ve gerek-
sinimlerine uygun olarak yeniler ve
geliştirir.
- Kurallara uyulmasını sağlamak
için düzenli işyeri denetimleri ya-
pılmasını sağlar.
- Uygulamayı desteklemek için iş-
yerlerine bilimsel teknik destek su-
nacak ve araştırma ve eğitim des-
teği sağlayacak kurumsal altyapıyı
oluşturur ve hizmetleri yürütür.
- Bütün çabalara karşın kurallara
uymayanlara eşit, adil ve caydırıcı
yaptırım uygular.
- İşyerlerinde çalışanların güvenlik
ve sağlık hizmetlerinden yarar-
lanmalarını sağlayacak hizmet
örgütlenmesi için gerekli yasal
altyapıyı oluşturur. (İş Sağlığı ve
Güvenliği Kanunu (İSGK), M:23,
24, 25, 26).

İşveren ve Alt İşverenin Yükümlülükleri

Güvenlik görevlisinin güvenlik ve sağlığını korumak ve geliştirmek iş-
veren kadar alt işverenin de mutlak
bir yükümlülüğüdür. Her işveren ve
alt işveren bu yükümlülüğü uyarın-
ca aşağıdaki etkinlikleri eşgüdümlü
olarak sistematik bir biçimde gerçek-
leştirilmesini ve sürdürülmesini sağ-
lamalıdır.

İşyeri Güvenlik ve Sağlık Politikasının ve Eylem Planının Hazırlanması

İşveren işyerinde bütün tehlike ve
risklerin tanımlanmasını ve alınacak
önlemlerin belirlenmesini sağlaya-
cak bir risk değerlendirme çalışma-
sını gerçekleştirir, bu süreçte çalı-
şanların katılımını sağlar, görüş ve
önerilerini göz önünde bulundurur.
(İSGK, M:10)

Özel güvenlik görevlisinin çalışma-
nı olduğu alt işverenin risk değerlen-
dirmesi yükümlülüğü ayrıca İş Sağlı-
ğı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi
Yönetmeliği'nin 15. maddesinde dü-
zenlenmiştir. Bu maddeye göre; iş-
yerinde alt işveren bulunması halin-
de o da yürüttüğü işlerle ilgili olarak,
gerekli risk değerlendirmesi çalışma-
larını yapar veya yaptırır. Asıl işve-
ren risk değerlendirmesi çalışmaları

konusunda kendi sorumluluk alanları ile ilgili gereksinim duyulan bilgi ve belgeleri alt işverene sağlar.

Alt işveren hazırladığı risk değerlendirmesinin bir kopyasını asıl işverene verir.

Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını, kendi çalışmasıyla bütünleştirir, önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Bu konudaki çalışmalarda işbirliği ve eşgüdümü sağlar. Bu değerlendirme sonucuna göre hazırlanan tutarlı bir işyeri sağlık ve güvenlik politikasını ve eylem planını çalışanların ve güvenlik görevlilerinin onayını aldıktan sonra, işletme yönetiminin bir parçası olarak uygulayacağını açıklar ve uygular; sonuçlarını değerlendirir ve gerekirse gerekli düzeltmeleri yapar. (İSGK, M:10).

Koruyucu Önlemlerin Uygulanması

Koruyucu önlemler risk değerlendirmesine göre belirlenir. Çalışanların korunmasında önlemeye öncelik verilir. Bu önlemler teknik veya yönetsel nedenlerle uygulanamıyor ise, sırasıyla kaynağa ve ortama yönelik koruyucu önlemler uygulamaya sokulur; bu önlemler de yetersiz kaldığında, kişisel koruyucular yalnızca ek ve geçici önlem olarak kullanılır.

İşveren ve alt işveren önlemlere uyulmasını sağlamak için denetim yapar. Önlemlere uyulmadığı saptanırsa nedenleri araştırılır ve bu nedenleri ortadan kaldırmak için eğitim başta olmak üzere gerekli düzeltici etkinlikler gerçekleştirilir. Önlemlere uymamakta ısrar edenlere yaptırım uygulanabilir.

Önlemler alınan sonuçlara göre gözden geçirilerek, etkisiz önlemler etkili olanlarla değiştirilir.

Üretim süreci ve koşullarında değişiklik olduğunda, tehlikeler, riskler ve önlemler yeniden değerlendirilir ve bilimsel teknik gelişmeler daha etkili önlemler alınmasına olanak veriyorsa, bu önlemler uygulanır.

Koruyucu önlemler çalışana mali yük yüklemes. (İSGK, M:10).

İşyerinde Güvenlik ve Sağlık Hizmetleri Sunulması

İşveren, işyerinde gerekli önleme ve koruma hizmetlerini sunması için üretimin doğasına, risk düzeyine ve dağılımına, işletme ölçeğine ve çalışan sayısına uygun sayıda ve nitelikte sağlık ve güvenlik profesyoneli görevlendirir.

Çalışanlara karşılaştıkları riskler dikkate alınarak ve kişi özelinde uygulanacak sağlık izlemi, yerinde, düzenli ve sürekli yürütülür. (İSGK, M:8)

İşyerinde yürütülen sağlık ve güvenlik hizmetlerinden güvenlik görevlileri de yararlandırılır ya da alt işveren güvenlik görevlilerinin böylece hizmetlerden yararlanabilmesi için gerekli alt yapıyı kurar.

Acil Durumlara Karşı Hazırlık

Yangın, patlama ve doğal afetler hazırlık yapılması gereken öncelikli acil durumlardır. Bu durumlara karşı önceden örgütlenilmeli ve acil durumda etkili bir girişim başlatabilmek için düzenli aralıklarla acil durum tatbikatları yapılmalıdır.

İşveren ani ve hayati risk oluşturabilecek tehlikelerin, tehlikeli durumların ve alınacak önlemlerin risk değerlendirmesi temelinde belirlenmesini ve bu önlemlerin uygulanması ve sürdürülmesi için gerekli insan gücünün ve maddi kaynağın ayrılmasını sağlar.

Alınan önlemlere rağmen oluşabilecek ciddi ve yakın tehlikelere karşı acil durum planları hazırlar, tehlikenin doğasına ve işletme ölçeğine uygun ilk yardım, yangın söndürme ve tahliye hizmetlerini örgütler. Eğitilmiş ve donatılmış yeterli sayıda çalışanı, bu hizmetler için önceden görevlendirir (İSGK, M:11,12).

Özel güvenlik görevlileri ciddi ve yakın tehlike anında acil durum pla-

nında öngörülen görevlerini soğukkanlı bir biçimde yerine getirmelidir.

Ciddi ve yakın tehlike oluştuğunda:

İşveren ile güvenlik ve sağlık profesyonelleri çalışanlara ve güvenlik görevlilerine risk ve önlemler hakkında anında bilgi vereceklerdir. Güvenlik görevlileri ciddi ve yakın tehlike oluştuğunda acil durum planında belirtilen görevler doğrultusunda düzeni sağlamalı, çalışanların güvenli bir biçimde tehlike alanını terk ederek ve güvenli bir alana ulaşmalarını ve işyerini terk etmelerini sağlamalıdır (İSGK, M:12,13).

Kayıt ve İstatistik

İşveren ve alt işveren bütün iş kazaları ve tanı koyulmuş meslek hastalıkları için rapor düzenlenmesini ve iş kazasını sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde yetkili makama bildirilmesini sağlar (İSGK, M:14).

İşveren ve alt işveren ayrıca, düzenli aralıklarla denetlenmesi gereken tesisatın (elektrik, havalandırma, vb.), teçhizatın (basıncılı kaplar, kaldırma ve taşıma araçları, insan ve yük asansörleri, yürüyen merdiven-

ler, vb.) denetim kayıtlarını, kullanılan kimyasalların güvenlik bilgi formu kayıtlarını ve diğer kayıtları elinde bulundurur, istemeleri halinde iş müfettişlerine, ilgili yetkililere ve çalışanlara sunar.

Bilgilendirme

Asıl ve alt işveren önleme ve korunma etkinliklerinde işbirliği yapar ve birbirlerini ve çalışanları bilgilendirirler.

Asıl işveren çalışanların ve güvenlik görevlilerinin sağlık ve güvenlik riskleri, ani ve ciddi tehlikeler ve alınan önlemler; kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar; ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında özel güvenlik görevlilerini

ve onların işverenlerini bilgilendirir. (İSGK, M:16)

Eğitim

“Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmeliğin” işverenin yükümlülüklerini düzenleyen 5. maddesine göre, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur.

İşveren güvenlik ve sağlığın korunmasında özgün görevi olan her çalışanın görevini yapabilmesi için gereken risk değerlendirmesi sonuçlarına, koruma yöntemleriyle ilgili bilgilere, iş kazası listelerine ve raporlarına ve güvenlik ve sağlık denetimi yapan kurumların raporlarına ulaşabilmelerini sağlar (İSGK, M:16).



İşe yeni başlayan, işi veya iş teçhizatı değiştirilen her çalışanın olası riskler ve korunma yöntemleri hakkında eğitilmesini ve gerekiyorsa, bu eğitimin düzenli aralıklarla yenilenmesini sağlar. İşveren sağlık ve güvenliğin korunmasında özgün rolü olan çalışan temsilcilerinin görevlerini amaca uygun biçimde yapmaları için eğitilmelerini sağlar.

İşletmeye dışarıdan gelen ve çalışmaya başlayan her çalışanın ve güvenlik görevlisinin işe başlarken ve çalışırken eğitilmesi için düzenleme yapar.

Eğitim, çalışanlara ve temsilcilerine mali yük getiremez ve çalışma saatlerinde gerçekleştirilir (İSGK, M:17).

Katılım Sağlama

İşveren güvenlik ve sağlık riskleri ve önlemleri belirlenirken, güvenlik ve sağlıktan sorumlu çalışan temsilcisi atanırken, işletme dışından hizmet alınırken, sağlık güvenlik eğitimleri planlanırken çalışanların ve temsilcilerinin görüşlerini alır, onları konuyla ilgili görüşmelere katar (İSGK, M:18).

Denetim

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bir gereği olarak asıl işveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel

güvenlik görevlilerine işyerindeki davranışları ile ilgili olarak genel nitelikli talimatlar verebilir. Bu talimatlara uyulması gerekir. Asıl işveren, alt işveren ve çalışanlarının talimatlara uyup uymadıklarını denetler.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluk

Asıl işveren, alt işveren işçilerinin iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması nedeniyle talep edebilecekleri maddi ve manevi tazminatlardan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığına göre belirlenecek kusur oranına göre sorumludur.

Güvenlik Görevlerinin Hakları

Sağlık ve güvenlikle sorumlu olan her çalışan ve güvenlik görevlisi işverene tehlikelere karşı önlem önerebilir, önlem almasını isteyebilir. İşveren ve alt işveren çalışanlara ve güvenlik görevlilerine bu hakkı kullanabilmeleri için yeterli kaynak ayırmalı ve etkinlikleri nedeniyle kayba uğramalarını önlemelidir. Önlem veya araçların yetersiz olduğunu düşünen her çalışan temsilcisi durumu yetkili makama iletebilir ve işyeri denetimlerinde yetkili makama görüş açıklayabilir (İSGK, M:20).



Sağlık ve güvenliğin korunması hakkında görüş bildirmek ve karar alma, uygulama ve değerlendirme aşamalarına katılmak her çalışanın ve güvenlik görevlisinin hakkı ve görevidir. Çalışanın ve güvenlik görevlisinin bu hakkı kullanabilmesi iyi eğitilmesine ve yeterli bilgiye ulaşabilmesine bağlıdır.

Bilgi Alma ve Eğitim Hakkı: İşle ilgili olan ve sağlık ve güvenliği etkileyebileceğini düşündükleri her konuda bilgi almak ve eğitilmeyi istemek çalışanların ve güvenlik görevlilerinin hakkıdır.

Görüş Bildirme ve Katılma Hakkı: Sağlık ve güvenlikle ilgili her konuda görüş belirtmek ve karar alma, uygulama ve değerlendirme süreçlerine

katılmak çalışanların ve güvenlik görevlilerinin hakkıdır.

Seçme ve Seçilme Hakkı: Çalışanlar ve güvenlik görevlileri sağlık ve güvenlikle ilgili konularda görüş belirtme ve karar alma, uygulama ve değerlendirme süreçlerine katılabilmek için temsilci seçme ve seçilme haklarına sahiptir. Bu hakların kullanılmasında çalışan temsilcisi önemli bir araçtır.

Sağlık İzlemeden Yararlanma Hakkı: Her çalışan ve güvenlik görevlisi, sağlığının işyerindeki tehlike ve risklerden etkilendiğini düşündüğünde sağlık izlemeden yararlanmayı isteyebilir. İşveren ve alt işveren bu istemin karşılanmasını sağlamakla yükümlüdür.

Çalışmama Hakkı: Her çalışan ve güvenlik görevlisi sağlık ve güvenlik için yaşamsal tehdit oluşturduğunu düşündüğü yakın ve ciddi tehlike olması halinde, önlem alınıncaya kadar çalışmama hakkına sahiptir. (İSGK, M:13)

Bu hakların yasal haklar olduğu ve yasalarca korunduğu bilinmelidir.

Haklar sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlamanın en etkili araçları, bu hakları kullanmak ise bu sürece katılmanın en etkili yöntemidir.

Güvenlik Görevlilerinin Görevleri

Güvenlik görevlisi sağlık ve güvenliğin korunması için kurallara uymalı ve önlemleri uygulamalıdır. Bu hem güvenlik görevlisinin haklarını kullanabilmesi, hem de işverenin yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için zorunlu bir ön koşuldur. Bu ön koşulun gereği olarak aşağıdaki dört görev yerine getirilmelidir (İSGK, M:19):

Doğru Çalışma: Her çalışan ve güvenlik görevlisi kendisinin, diğer çalışanların ve üçüncü kişilerin sağlık ve güvenliği için tehlike ve risk oluşturmayacak biçimde çalışmalıdır. Bunun için güvenli ve sağlıklı çalışma kurallarını da içeren doğru iş ta-

limatları hazırlanmalı, talimat her değişiklikte yenilenmeli, her çalışan ve güvenlik görevlisi talimatlara uygun çalışma konusunda bilgilendirilmeli ve eğitilmelidirler.

Doğru Kullanma: Her çalışan tesis, teçhizat, malzeme, kişisel koruyucuları doğru kullanmalı, bunun için kullanma kılavuzlarına uymalıdır. Bunun için, kılavuzların var olması, her değişiklikte yenilenmesi ve çalışanların kılavuzlara uygun çalışma konusunda bilgilendirilmeleri, eğitilmeleri ve denetlenmeleri gereklidir.

Denetim etkililiği, kullanma kılavuzları temel alınarak hazırlanan denetim listeleri uygulanarak geliştirilebilir.

Tehlike ve Riskleri Bildirme: Her çalışan ve güvenlik görevlisi çalıştığı birimde, yaptığı işte, kullandığı araç, gereç ve/veya malzemede etkilendiğini düşündüğü tehlike ve riski anında ilgili kişiye bildirmelidir. Bunun için bildirim yapılacak kişi belirlenmiş olmalı ve her bildirimde yanıt verilmelidir.

Haklı bildirimleri ödüllendirmek sürecin etkililiğini artıracaktır.

İşbirliği ve Katılım: Her çalışan ve güvenlik görevlisi güvenlik ve sağlığı korumak için yapılan çalışmalara katılmalı, bu amaçla etkinlik yürüten kişi ve kuruluşlarla işbirliği yapmalıdır.

İLK YARDIM



İlk yardım kazaya uğrayan kişiye, kaza anında ve sağlık personeli olaya müdahale edinceye kadar sağlanacak bakımdır. Bu bakım, anında uygulanan basit önlemleri kapsayan, var olan araç gereçlerle yapılan, ilaçsız uygulamalardır. Amacı, kişinin daha fazla zarar görmesini önlemek ve olanaklı ise, zararı azaltmak veya ortadan kaldırmaktır.

İlk yardım hizmeti sağlamak, işverenin ve işverene bağlı olarak alt işverenin sağlık ve güvenliği koruma yükümlülüğünün bir parçasıdır. Her işyerinde, hangi ilk yardım hizmetini, kimin, nasıl gerçekleştireceği belirlenmiş olmalıdır.

İşyerlerinde ilk yardım hizmetleri örgütlenmesini çalışma ortamına ve yürütülen işe bağlı riskler; risklerin yol açabileceği yaralanmalar; yaralının gereksineceği tıbbi hizmetlerin ulaşılabilirliği gibi temel etmenler biçimlendirir.

İşyerinde anında ve doğru ilk yardım girişimi başlatmak için işyeri ölçeği, işyerinin yerleşim özellikleri, işyerinde yürütülen işin türü, risklilik düzeyi ve olası tehlikeleri ile sağlık hizmetlerinin ulaşılabilirliği göz önünde bulundurulmalıdır.

İşveren işyerinin her biriminden ve işyeri yönetiminden ilk yardım görevlisi olarak yeterli sayıda kişi belirlemeli, bunların düzenli aralıklarla yenilenen ilk yardım eğitimini almasını ve gerekli her durumda bu kişilere ulaşılabilmesini sağlamalıdır. Alt işveren güvenlik görevlilerini bu çalışmalara katarak işverenin bu çalışmalarına katkıda bulunmalıdır.

Her işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında, az tehlikeli işyerlerinde her 20 çalışan için 1 ilk yardımcı, tehlikeli işyerlerinde her 15 çalışan için 1 ilk yardımcı, çok tehlikeli işyerlerinde ise 10 çalışan için 1 ilk yardımcı bulundurulması zorunludur (İlk Yardım Yönetmeliği, M:19).

İlk yardım personeli çalışanlar arasından seçilen, çalışma koşullarını iyi bilen ve tıp personeli olmayan ve ilk yardım girişimleri konusunda eğitilmiş kişilerdir. Herkesin ilk yardım personeli olamayacağı unutulmamalıdır. İlk yardım personeli çalışanların güvendiği, ilk yardım uygulamaya istekli ve yardım bekleyen kişiyle ilişki kurabilecek ve iş birliği yapabilecek birisi olmalıdır.

İlk yardım hizmeti sağlamak ve bu amaçla gerekli altyapıyı kurmak ve donanımı sağlamak işverenin sorumluluğudur; ancak, kazaya uğrayan çalışana ilk müdahaleyi yapacak olanlar da yine çalışanlar olacaktır. Bu nedenle ilk yardım örgütlenmesinde her çalışan ve bu arada alt işveren çalışanı olmakla birlikte güvenlik görevlileri de bir görev ve sorumluluk üstlenmeli ve bu konuda eğitilmelidir.

Çalışanların etkili katılımı sağlanmadıkça hem ilk yardım hem de ilk yardım hizmeti amacına ulaşamaz. Bu katılımı sağlamak için, işveren çalışanları düzenli olarak bilgilendirmelidir.

İlk yardım görevlileri ve güvenlik görevlileri ilk yardımın anında ve yerinde verilebilmesi için kaza anında ve sonrasında kazaya uğrayan kişi veya kişilere ilk yardım girişimini başlatabilmelidir.

İlk yardım görevlileri ve güvenlik görevlileri bu amaçla çevrede karma-

şa oluşmasına olanak vermeden, düzeni sağlamalı ve gereken ilk yardım girişimini başlatmalı ve bu amaçla ayrıca eğitilmeli ve bilgilendirilmelidir.

İlk yardım görevlileriyle birlikte güvenlik görevlilerinin alması gereken eğitim ve bilgilendirme aşağıdaki konuları kapsamalıdır:

- İlk yardım hizmetinden ve tıbbi bakım hizmetinden yararlanma biçimi;
- her birimde ilk yardım personeli olarak eğitilen çalışanların tanıtılması;
- ilk yardım dolaplarının ve ilk yardım malzemelerinin yerlerinin gösterilmesi;
- ilk yardım odasının yeri ve hastanın ilk yardım odasına nasıl taşınacağı;
- çalışanların kaza anında ve sonrasında yapmaları gereken işlemler;
- kaza anında, kaza yerinden çıkış yollarının ve kapılarının gösterilmesi;
- ilk yardım sırasında ilk yardım personeline yapılacak yardımlar;
- gerekiyor ise ambulansa haber verilmesi ve hastanın ambulansa taşınması.

İlk yardım görevlisinin ve güvenlik görevlisinin yaralanan kişiye ilk yardım girişimi başlatabilmesi için ilk yardım eğitimi almış olması gerekir.



Güvenlik görevlisi bir kaza olduğunda veya yaralı birisi ile karşılaştığında aşağıdaki etkinlikleri gerçekleştirmelidir.

1. Gözlem: Durumu değerlendirmelidir.
2. Koruma: Başka bir kaza olmasını önlemeli, yeni bir kazaya yol açması olası tehlikeleri ortadan kaldırmalıdır. Ortamda tehlikeli durum devam ediyorsa, tehlikeyi uzaklaştırmalı; olanaklı değil ise yaralı kişiyi uzaklaştırmalıdır.
3. Uyarma: İşyerindeki ilk yardım görevlisine haber vermeli veya acil servis, itfaiye vb. ilgili birimleri aramalıdır. Gerekiyorsa alarmı devreye sokmalıdır.
4. Yardım sağlamalıdır: Kendisi ilk yardımcı ise ilk yardım müdahalesini yapmalıdır.
5. İşvereni bilgilendirme: Kaza ile ilgili her bilgiyi işverene aktarmalıdır.



Güvenlik görevlisi acil servisi aradığında öncelikli olarak aşağıdaki bilgileri vermelidir:

- İsmi ve nereden aradığı,
- acil durum veya kaza hakkında tanımlayıcı bilgi,
- kazanın nerede olduğu ve tam adresi,
- kaç kişinin yaralandığı ve sağlık durumları,
- yakın çevrede yangın, tehlikeli madde vb. başka bir tehlike olup olmadığı.

NOTLAR



**Yasal
Düzenlemeler &
Yararlanılan
Kaynaklar**

YASAL DÜZENLEMELER

Kanunlar:

- 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, T. C. Resmi Gazete, 25504, 26 Haziran 2004.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T. C. Resmi Gazete, 28339, 30 Haziran 2012.

Yönetmelikler:

- Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, 25606, 07 Ekim 2004.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, T.C. Resmi Gazete, 28512, 29 Aralık 2012.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, 15 Mayıs 2013, 28648.
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, 15 Haziran 2013.
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, 28721, 28 Temmuz 2013.
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarında Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, 28733, 12 Ağustos 2013.
- İlk Yardım Yönetmeliği, T.C. Resmi Gazete, 29429, 29 Temmuz 2015.
- Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, 30159, 19 Ağustos 2017.

► YARARLANILAN KAYNAKLAR

- CoESS ve UNI-Europa (2003) Code of Conduct and Ethics for the Private Security Sector, Belgium.
- CoESS ve UNI-Europa (2004) Preventing Occupational hazards in the Private Security Sector, Belgium.
- CoESS, Private Security Services in Europe, 2011, Belgium.
- Çora, Hakan (2010) Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de Özel Güvenlik Hizmetleri Yapısı ve Uyum Sorunları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Topluluğu Bilim Dalı.
- Emniyet Genel Müdürlüğü’nün 09 Ağustos 2017 tarih ve 47227715-88245-(63233)-6339-2571/130587 Sayılı Yazısı.
- Filiz, Orhan (2006) Türkiye’de Özel Güvenlik Yönetimi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Malatya, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- HSA (2002) Health and Safety Guidelines for Employers, Employees and Clients in the Security Industry.
Erişim: http://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Safety_and_Health_Management/security_industry.pdf
- Hünler, Arın (2010) İç Güvenlik Hizmetlerinde Özelleştirme ve 5188 Sayılı Kanun, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.
- İçişleri Bakanlığı’nın 18 Ocak 2017 tarih ve 47227715-88025-63246-6 Sayılı, 680 Sayılı KHK’nın Uygulanması Hakkında Genelge Hk. Yazısı.
- Piyal, Bülent (2013) Konaklama ve Yeme İçme İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik, Ankara: ÇASGEM yayınları.
- SUARD, Lorenzo ve Guy LEBEER (ed.) (2003) Health and Safety in the Private Security Sector: Identifying the Risks, CSS – ULB.
- SGK (2016) Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Yayını, Ankara.
- TOBB (2014) Türkiye Özel Güvenlik Hizmetleri Meclisi Sektör Raporu, Ankara.

- Uçkun, C. Gazi, Asiye Yüksel ve Barış Demir (2012) Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye'deki Rolü ve Dünya'daki Konumu, Electronic Journal of Vocational Colleges, Aralık 2012.
- 6536 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ (2018) T. C. Resmi Gazete, 30318, Ocak 2018.

© 2013 Pearson Education, Inc. or its affiliate(s). All rights reserved. Pearson Education, Inc., 501 Boylston Street, Boston, MA 02116

NOTLAR

NOTLAR



Yunusemre Mh. Kübra Sk.
No: 1 Pirsaklar / Ankara
T: 0312 594 14 00
F: 0312 527 51 23
www.casgem.gov.tr

ISBN:978-975-455-249-2

