TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN YETERLİLİĞİ VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ- GÜVENLİK İKLİMİNİN İSG HİZMETLERİNE ETKİSİ, WAVIN PİLSA ÖRNEĞİ

Dr. Cihandar HASANHANOĞLU*

Başkent Üniversitesi

***Corresponding Author: -**

ÖZET:

Çağdaş iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımında çalışma ortamındaki tehlike kaynaklarının ve risklerin belirlenmesi, önleme ve koruma tabirlerinin alınması ile çalışanların bilgilendirilmesi önemli temel konulardır. Dünyada her yıl 313 milyon ölümcül olmayan kaza meydana gelmektedir. Ekonomik yönden bakıldığında ise ülkelerin yıllık gayri safi yurt içi hâsıla miktarının yaklaşık %4'ten fazlasını iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı kaybettikleri tahmin edilmektedir.

2012 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışma hayatında yeni düzenlemeler getirmiştir. Kanunun ilgili maddelerine göre yayımlanan yönetmeliklerde işverene ve çalışana önemli sorumluluklar getirmiştir.

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı, birinci kuşak haklar arasında yer alan yaşama hakkının korunması bakımından önemli olduğu kadar, kalite, verimlilik, sürdürülebilirlik ve çalışma barışının sağlanması açısından çok önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği bir kültürdür. Çalışma ortamında mevcut kültürün değişimi çok emek ister. Bu değişimi başarmada işverene ve görevlendirilmiş personele önemli sorumluluklar düşmektedir.

Güvenlik iklimi, yaygın olarak işyerinde güvenliğin sağlanmasında önemli bir örgütsel faktör olarak kabul edilmektedir. Güvenlik iklimine yönelik değişik tanımlar yapılmıştır. Güvenlik iklimi bir örgüt/ organizasyon/ kuruluş/ kurum kısacası bir iş ortamındaki çalışanların güvenlik hakkındaki inançlarını yansıtan, algı ve tutumlarının somut ölçüleridir şeklinde tanımlayabiliriz.

Söz konusu bu çalışmada bir işyerindeki güvenlik ikliminin İSG hizmetlerine olan etkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın amacı, örgütsel güvenlik ikliminin çalışanlar ve işletmeler açısından önemini ortaya koymak ve pozitif güvenlik kültürünün İSG üzerine olan etkilerini belirlemektir.

Çalışma kapsamında güvenlik kültürünün oluşumu ve devamına yönelik yaklaşımlar ve değerlendirilmeler irdelenmiş ve uluslararası bir işletmede güvenlik iklimi değişimine yönelik algı yönetimi ve uygulanan proje sonuçları incelenmiştir. Güvenlik iklimi değişimine yönelik algı yönetimi projesinin öncesi ve sonrasında meydana gelen değişimler çalışmanın kapsamı olarak alınmıştır.

Çalışmanın yöntemini nitel ve nicel değerlendirmeler oluşturmaktadır. Uluslararası bir firmada güvenlik iklimi değişikliği projesi başlatılarak süreç öncesi ve süreç sonrası İSG açısından önemli durumlar tek tek belirlenmiş ve sonuçlar irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: - İş kazası, güvenlik kültürü, , güvenlik iklimi,

QUALIFICATIONS AND SAFETY SAFETY CULTURE OF THE OSH CLIMATE EFFECT OF SERVICE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SERVICES IN TURKEY, WAVIN PİLSA EXAMPLE SUMMARY:

In modern occupational health and safety approach, determining sources of hazards and risks in working environment, taking prevention and protection measures and informing employees are important basic issues. Every year 313 million non-fatal accident occurs. Considering economic situations, it is estimated that countries are losing almost over 4% of gross domestic product because of occupational accidents and diseases.

Occupational Health and Safety Law, legislated in 2012, has brought new orders to working life. The by-laws related to the articles of this law have brought important responsibilities to employers and employees.

A healthy and safe working environment is as much important for protecting right of life which is one of the primer human rights as for quality, productivity, sustainability and establishing working peace. Occupational health and safety is a culture. In working environment, changing working culture is challenging. To achieve this changing goal, employers and authorised personnel have important responsibilities.

The security climate is widely recognized as an important organizational factor in securing workplace safety. Various definitions have been made for security climate. A climate of security can be defined as an organization / organization / organization / organization, in short, as a concrete measure of employees' perceptions and attitudes that reflect their beliefs about security in a work environment.

In this study, the effect of the security climate in a workplace on OHS services was examined

Key Words: security culture, work accident, security climate

Distributed under Creative Commons CC BY-NC 4.0 OPEN ACCESS

1GİRİŞ

Çalışma yaşamında ve üretim alanında sağlanan gelişim beraberinde yeni ve farklı sorunları da iş sağlığı ve güvenliği gündemine taşınmıştır. Çalışma ortamı ve koşullarında yaşanan bu gelişmeler, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığında olumsuzlukların çıkmasına neden olmaktadır. Çağdaş iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımında çalışma ortamındaki tehlike kaynaklarının ve risklerin belirlenmesi, önleme ve koruma tabirlerinin alınması ile çalışanların bilgilendirilmesi önemli temel konulardır.

Bireyin çalışma hayatına başlarken ve belirli sürelerde sağlık muayenelerinin ve testlerin yapılması ile kayıtların tutulması iş sağlığı ve güvenliği açısından temel bir kuraldır. İş yeri ortamında bulunan risk faktörlerin uzun süre etkisi ile meydana gelen mesleki hastalıklar, geçici veya sürekli hastalıklar ve kazalar bedensel veya ruhsal özürlülük sorunlarını da beraberinde getirmektedir.

İSG'nin temel amacı; yaşanması muhtemel iş kazaları öncelikli olmak üzere, meslek hastalıkları ve çalışma ortamındaki olumsuzlukları gidermektir. Temel amacı ve nihai hedefi sağlayacak en önemli unsur, yönetenlerin ve çalışanların bilinçli yaklaşımları, örgütsel güvenlik iklimi değişikliğinde davranış temelli iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ve bu kapsamda uygulanacak strateji ve yaklaşımlardır.

1. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE TOPLUMSAL ETKİLEŞİM SÜRECİ

En önemli etkileşim ve değişim aracı olarak kabul edilen kültür; tarihsel süreç ve bölgesel özellikler kapsamında yerleşen yıllara sâri devam ederek tüm toplumu etkileyen ve toplumsal dokuyu işleyen miras olarak kabul edilebilir. Bunu oluşturan en önemli çarpanın bireysel ve örgütsel davranışların kabul görme ve onaylanma süreci ile zamanla yaygınlaştırılma çabalarıdır. Geleneksel yapı, eğitim, kültürel özellikler, sosyo-ekonomik durum, sosyolojik ve psikolojik olgular kültürün oluşumu açısından önemli parametrelerdir.

İş güvenliği bir kültür sorunu, bir bakış açısıdır. Öncelikle küçük yaşlarda başlayan ve sürekli yenilen eğitimlerle kazanılır. Önemli olan sürdürülebilir algı ve anlayış birlikteliğinin oluşturulmasıdır. Elde edilen kazanımlar izlekler ve yasal çerçevelere oturtulmuş; kişiye, ortama, çevreye veya kurumlara göre değişkenlik göstermeyen kalıcı, belirleyici kurallar zinciridir.

Çağdaş ve gelişmiş ülkelerde özellikle pozitif güvenlik kültürünün önemi ve bunun tüm toplumca kabul görmesi ve uygulanması sonucu iş kazaları ve meslek hastalıklarında ciddi düzeyde azalmalar olmuştur. Pozitif (olumlu) güvenlik kültürünün, karşılıklı güven üzerine kurulmuş iletişim, iş güvenliğinin önemine yönelik paylaşılan algılamalar ve önleyici tedbirlerin etkinliğine duyulan güven ile nitelendirilir. Güvenlik kültürü, sağlıklı ve güvenli davranışın bir alışkanlık haline getirilmesidir.

Yapısal açıdan çeşitli özellikleri barındıran kültür; tarihsel bir sürece bağlı, paylaşılan, zamanla öğrenilen, gerektiğinde sembollerle ifade edilebilen, bütünleştirici, birleştirici düşünceler, değerler, duygu ve davranışların bütünüdür.

Örgüt kültürü; bir grubun, bir örgütün veya işletmenin üyelerinin ortaklaşa paylaştıkları ve kabul ettikleri, onların davranışlarını yönlendiren ve etkileyen ve örgütü karakterize eden, gelenekselleşmiş, düşünme, hissetme ve tepki verme yollarının sonucu ortaya çıkan normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklardan oluşan temel varsayımlar, semboller ve uygulamaların bütünüdür (Bakan vd: 2002).

Güvenlik kültürünün oluşması ve olgunlaşmasında; devlet, çalışanlar, işverenler, STK'lar-Meslek odaları ve üniversiteler etkili ve destekleyici aktörlerdir.

Güvenlik iklimi, yaygın olarak işyerinde güvenliğin sağlanmasında önemli bir örgütsel faktör olarak kabul edilmektedir. Güvenlik iklimine yönelik değişik tanımlar yapılmıştır. Güvenlik iklimi bir örgüt/ organizasyon/ kuruluş/ kurum kısacası bir iş ortamındaki çalışanların güvenlik hakkındaki inançlarını yansıtan, algı ve tutumlarının somut ölçüleridir şeklinde tanımlayabiliriz. Örgüt iklimi;" örgüte kimliğini kazandıran, görevlilerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisidir"(Dursun:2012)

3. AMAÇ:

Bu çalışmanın amacı, örgütsel güvenlik ikliminin çalışanlar ve işletmeler açısından önemini ortaya koymak ve pozitif güvenlik kültürünün İSG üzerine olan etkilerini belirlemektir.

4. KAPSAM:

Çalışma kapsamında güvenlik kültürünün oluşumu ve devamına yönelik yaklaşımlar ve değerlendirilmeler irdelenmiş ve uluslararası bir işletmede güvenlik iklimi değişimine yönelik algı yönetimi ve uygulanan proje sonuçları incelenmiştir. Güvenlik iklimi değişimine yönelik algı yönetimi projesinin öncesi ve sonrasında meydana gelen değişimler çalışmanın kapsamı olarak alınmıştır.

5. YÖNTEM:

Çalışmanın yöntemini nitel ve nicel değerlendirmeler oluşturmaktadır. Uluslararası bir firmada güvenlik iklimi değişikliği projesi başlatılarak süreç öncesi ve süreç sonrası İSG açısından önemli durumlar tek tek belirlenmiş ve sonuçlar irdelenmiştir.

6. İŞ KAZALARININ EPİDEMİYOLOJİK ANALİZİ:

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kayıtlarına göre dünyada işyerlerinde 317 milyon kaza meydana gelmekte, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu her gün 5 bin -6400 arasında, yıl da ise 2 milyondan fazla kişi ölmektedir. 160 milyondan fazla kişi mesleki ve işle ilgili hastalıklardan etkilenmektedir. Ekonomik yönden bakıldığında ise ülkelerin yıllık gayri

safi yurt içi hâsıla miktarının yaklaşık %4'ten fazlasını iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı kaybettikleri tahmin edilmektedir (İLO: 2018).

Türkiye’de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Türkiye İstatistik Kurumu ve Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, 2017 yılı aktif çalışan sigortalı sayısı 22 860 443 kişi olup, 2018 verilerine göre sigortalı çalışan sayısı ise 26.621 822 kişiye ulaşmıştır. Sigortalı çalışanların yaklaşık %70’i işçi,%15’i Bağkurlu,%15’i Emekli sandığı mensubudur. (SGK İstatistik Yıllıkları, :2018)

Türkiye ‘de 2003-2018 yılları arasında 22801 ölüm bildirimi yapılmıştır. Bu durumda her gün ortalama 540- 600 iş kazası meydana gelmekte ve 4-6 işçi de hayatını kaybetmektedir. (ÇSGB: 2015). Türkiye ölümlü iş kazalarında Avrupa’da birinci sırada yer almaktadır. İş kazalarından dolayı çalışan her 100 bin işçiden İngiltere’de 0,6’sı, Norveç, İsveç, Finlandiya ve İsviçre’de 1,5’i, Fransa ve Almanya’da 2’si,Belçika’da 2,5’i, Avusturya ve Yunanistan’da 4’ü, Bulgaristan ve Güney Kıbrıs’ta 5’i, Türkiye’de ise 17’si iş kazalarından yaşamını kaybetmektedir. Bu durum Türkiye’yi 100 bin çalışan başına ölümlü iş kazalarında Avrupa da birinci dünya ölçeğinde ise üçüncü sıraya taşımaktadır (Makine ve mühendis 7: 2017). Ülkemizde 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formu elektronik ortamda alınmaya başlanmış ve Avrupa Birliği Standartlarına (ESAW) uyumlu hale getirilmiştir. Tablo 1 ve Grafik 1’de 2004 – 2018 yılları arasında iş kazası sıklık hızı, ölüm hızı ve sürekli iş görememezlik hızı verilmiştir.

İş kazasına yönelik değerlendirmelerde kullanılan kavramlardan birisi “iş kazası sıklık hızı” her 1.000.000 çalışma saatinde meydana gelen iş kazası sayısını vermektedir. SGK İstatistiklerine göre; 2014-2018 yıllarının ortalaması çalışan her 100 kişiden 1.47’ sinin iş kazası geçirdiği şeklinde ifade edilebilir.

Tablo 1: Yıllara göre iş kazası, ölüm ve iş görememezlik hızları (2004 - 2018)

Yıllar	İş Kazası Sıklık Hızı 100 kişide	İş Kazası Ölüm Hızı 100.000	Sürekli İş Görememezlik Hızı
2004	1,21	12,1	20,4
2005	0,97	14,0	18,0
2006	0,92	18,5	22,8
2007	0,88	11,3	16,9
2008	0,76	9,0	15,2
2009	0,71	13,0	18,5
2010	0,59	13,7	18,7
2011	0,63	14,7	18,1
2012	0,63	5,9	16,3
2013	1,53	10,4	12,3
2014	1,67	12,3	10,7
2015	1,54	11,34	11,6
2016	1,48	10,89	12,3
2017	1,23	9,050	11,4
2018	1,34	9,85	12,67

Grafik 1: Yıllara göre iş kazası, ölüm ve iş görememezlik hızları (2004 - 2018)

Türkiye de meydana gelen iş kazalarının en çok yaşandığı iş kolları madencilik, metal/makine, inşaat ve kara taşımacılık hizmetleridir. İş kazalarının%44,1,ölümlerin ise%71’i bu dört sektörde meydana gelmektedir. Tablo.2 de Türkiye geneli ve dört sektöre ait kaza sıklık ve ölüm hızları verilmiştir. Kazalar en çok 28-50 yaş grubunda, lise altı eğitim düzeyi olanlarda ve erkeklerde daha sık görülmekte olup çocuk yaşlarda ölümler de dikkati çekmektedir. (3).

Tüm bu sonuçlar gösteriyor ki ülkemizde İSG hizmetleri açısından ciddi sorunlar mevcut olup, toplam pozitif güvenlik kültürü açısından toplumsal reflekslerimiz yeterli değildir. Ayrıca yetersiz ve olumsuz güvenlik kültürünün belirtileri (Hughes ve Ferreet, 2008: 52-53) kapsamında tespit edilen bulgular ile ülkemizde yaşanan ve ortaya çıkan sonuçlar mukayese edildiğinde zayıf bir sağlık ve güvenlik yapısının olduğu görülmektedir.

Kurumsal/örgütsel açıdan zayıf ve yetersiz bir güvenlik kültürünün belirtileri sistematik yaklaşım eksikliğinden kaynaklı olup, genelde izleklerin kurallara uygun işlememesi ve olaylar karşısında analiz derinliğinin yetersizliği şeklinde özetlenebilir. DÖF tıkanıklığı, Etki-tepki sürecinde yaşanan olumsuzluklar, idari ve yönetim standartlarının yetersizliği,

kaynak yetersizliği ve uyumsuzluğu, güvenlik kaygı ve ilgilerine karşı duyarsızlık, Bilgi, bildirim ve raporlama süreçlerindeki yaşanan olumsuzluklar sık sık görülmektedir.

Uygulama ve düzenleme kapsamında ise; genelde güvenlik kültürünün zayıf ve yetersiz olduğu işletmelerde, T3’de ciddi zafiyetlerin olduğu görülmektedir. Yani teşkilatlanma (organizasyon) tedrisat (eğitim) ve teçhizat (iş ekipmanları ve sistem donanımları) kurum hafızasında yetersizlik ve iletişim süreçlerinde tıkanıklık, eşgüdüm eksikliği, aidiyet noksanlığı, soyutlanma arzusu, dış etkiye kapalılık, öğrenme süreçlerinde eksikli ve yetersizlik şeklinde özetlenebilir.

7. GÜVENLİK İKLİMİNİN ÖNEMİ VE İSG HİZMETLERİNE KATKISI KAPSAMINDA ELDE EDİLEN BULGULAR:

Pozitif güvenlik kültüründe; İş kazaları ve meslek hastalıklarının minimize edildiği, çalışanların sağlık ve güvenlik algısının yüksek olduğu, personel, üretim ve tesis güvenliğinin yasal mevzuat, güvenlik politikaları ve stratejileri ile izlekler kapsamında uygulandığı bir çalışma atmosferi yaratmak öncelikli amaçtır. Bu maksadın oluşması açısından hazırlanan ve uygulamaya sokulan “ **Güvenli Çalış –work safe** “projesi Adana’da konulu **Wavin-Pİlsa işletmesi** tarafından 2015 yılında başlatılmıştır. Söz konusu tesis;2012 yılında yayımlanan “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği” kapsamında tehlikeli sınıfa mensup olup, plastik boru üretimi yapan ve çalışmanın yapıldığı dönemde 493 çalışanı bulunan bir tesistir. (Tebliğ:2012,tebliğ:2017)

WORK SAFE projesi pozitif güvenlik kültürüne yönelik güvenlik iklimi yaratmak maksadıyla;

- ✓ Pozitif güvenlik kültürü iklim değişikliği temel unsurlarını belirlemek
- ✓ “Önce emniyet sonra hareket- güvenli düşün, güvenli uygula” prensiplerini ve standartlarını ortaya koymak
- ✓ Güvenli çalışma süreç yönetimi takip ve değerlendirme sistemi oluşturmak,
- ✓ Girdi-çıkı analiz, geri besleme ve geliştirme evresi çalışmalarını planlamak ve uygulamak olmak üzere dört aşamadan oluşturulmuştur.

Bulgu-1. Kaza /olay bildirimleri:

Yönetimsel süreçlerin işlevselliğini kaybettiği güvensiz, kontrolsüz, denetimsiz ve kurumsal alt yapısı sağlam olmayan işletmelerde her an bir kaza ile karşılaşma ihtimali yüksektir. İSG’nin temel amacı çalışanları korumak, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları yaratmaktır. İş kazaları ve meslek hastalıkları bu kapsamda temel veri kaynağını oluşturması ve önlem alınması açısından üzerinde hassasiyetle durulan konuların başında gelmektedir. Projenin devreye sokulduğu yıldan itibaren iş kazaları ciddi biçimde düşmeye başlamıştır. Ortalama yıllara sâri önce %25, sonraki yıl %50 , %60 ve 2018 yılında başlangıç öncesine göre %65 oranında azalma görülmektedir.

Bulgu-2. -Kaza Sıklık Oranı (Accident Frequency Rate);

İş kazası sıklık hızı ve iş kazası ağırlık oranı, iş kazalarının sonuçlarının yorumlanmasında yapılan iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının başarı derecesinin ölçülmesinde ve alınacak önlemlere karar verme konusunda büyük önem taşır (www.isgnedir.com) .

Takvim yılı içerisindeki ölümlü ve/veya ölümlü olmayan mesleki yaralanmaların ve meydana gelen kazaların toplam sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta yer alan işçilerin çalışma saatlerinin toplamına bölünmesiyle elde edilen değer 1.000.000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanan bir değerdir. Kaza sıklık oranı, aşağıdaki formüle göre hesaplanır:

Kaza Sıklık Oranı = Toplam Kaza Sayısı / Toplam İnsan Saat Çalışma Süresi x 1.000.000

Söz konusu işletmede yapılan inceleme sonucu; Kaza sıklık oranı işletme güvenlik iklimi değişikliği projesi ve yapılan uygulamalar sonucu, kapsamında **36.22 seviyesinden** (yani 1000 000 iş/saat içerisinde yaşanması muhtemel kaza sıklığı) 12.67 oranına düşürülmüştür. Bu değer, söz konusu işletmede, 300 iş gününde ve her bir milyon insan-saat çalışma süresi başına, 32,22 adet kaza meydana gelirken, proje sonucu bu değer **12,67’e kadar** düşürülmüştür.

Bulgu-3. Kaza Ağırlık Oranı (Accident Severity Rate):

İngiltere Sağlık ve Güvenlik İdaresi (HES)’in 1999 yılında yayımladığı terimler sözlüğü esas alınarak yapılan tanımlamada: bir çalışma yılı içerisinde oluşan iş kazalarında ölümlü ve/veya ölümlü olmayan yaralanmalardan dolayı oluşan toplam kayıp gün sayısının toplamının, aynı çalışma yılı içerisinde inceleme yapılan çalışanların çalışma saatlerinin toplamına bölünmesiyle elde edilen değer 1.10 katsayısıyla çarpımıyla bulunur (Arıtan, Ataman; 2017)

İş kazası ağırlık oranı hesaplaması sırasında, sürekli iş göremezlik durumu veya ölümlü iş kazaları varsa, kazalar sonucu alınan toplam kayıp gün sayısına (TKG),her bir ölümlü veya iş göremezlik olayı için ayrı ayrı 7500 gün eklenmesi gerekmektedir (Balcı ve Diğ.: 1998)

İş kazası ağırlık oranı, belirli bir çalışma süresi diliminde, meydana gelen iş kazaları veya diğer mücbir sebeplerden dolayı oluşan toplam kayıp gün sayısını ifade eder. Örnek verecek olursak, her 1000 çalışma günü başına oluşan kayıp gün sayısı genel karşılaştırma yöntemi olarak kullanılır. Bu çalışmada çalışanların izin, istirahat, rapor ve durumlardan dolayı işten uzakta geçirdikleri süre kayıp süre olarak değerlendirilmiştir.

Takvim yılı içerisindeki ölümlü ve/veya ölümlü olmayan mesleki yaralanmalardan dolayı toplam kayıp gün sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta yer alan işçilerin çalışma saatlerinin toplamına bölünmesiyle elde edilen değer 1000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır. Kaza ağırlık oranı, aşağıdaki formüle göre hesaplanır:

Kaza Ağırlık Oranı = Kazalardan/ diğer mücbir sebeplerden kaynaklı Toplam Kayıp Gün Sayısı / Toplam İnsan Saat Çalışma Süresi x 1000

Aynı şekilde kaza ağırlık oranı da **8.33**, den yıllara sâri olarak **8,01**, 2016 yılında **7,49**, 2017 yılında **7.07**, 2018 yılında ise **6.66** olarak tespit edilmiştir.

Bulgu-4. Kaza Olabilirlik Oranı (Accident Incidence Rate)

Takvim yılı içerisindeki ölümlü ve/veya ölümlü olmayan mesleki yaralanmaların toplam sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta yer alan işçilerin toplam sayısına bölünmesiyle elde edilen değer 100.000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır. Kaza olabilirlik oranları da **8,113 den 2,839** kadar düşürülmesi önemli ve dikkat çekici bir sonuçtur.

Tablo: Yıllık iş kazaları durum ve sıklık oranları cetveli

Yıllar	Kaza Sayısı	Majör kaza	Minör kaza	Ölümlü kaza	KSO	KAO	KOO	Açıklama
2014	40	10	30	-	36.22	8.33	8,113	-
2015	30 (*)	10	20	-	27.16	8,01	6,085	%25 azalma
2016	20	8	12	-	18.11	7,49	4,056	%50 azalma
2017	16	8	8	--	14.48	7.07	3,245	%60 azalma
2018	14	8	6	-	12.67	6.66	2,839	%65 azalma

Bulgu-5.Ramak kala olay bildirimleri:

Güvenlik iklimi değişimine yönelik algı yönetimi projesinin öncesi günlük sisteme aktarılan ve takip edilen ramak kala bildirimler tespit edilemezken, süreç sonunda bildirimlerin sayısının her yıl ciddi oranda artışla günlük ortalama 2-3 arasında değiştiği görülmektedir. Ramak kala İSG açısından takip edilmesi ve geleceğe yönelik ışık vermesi açısından önemlidir.

Ramak Kala Olay; işyerinde meydana gelen, çalışanı, işyerini, malzeme ve ekipmanı hasara uğratma potansiyeli taşımasına rağmen, ciddi bir hasar ve ya kayba uğratmayan olay olarak tanımlanmaktadır. Halk arasında bu kavram karşımıza, daha çok; “ucuz atlattık”, “az kalsın”, “kıl payı” gibi kelimelerin bulunduğu cümleler içinde gelmektedir. Ramak kala olaylar, kaza olarak geçmese dahi, bir kaza gerçekleşmişçesine hassasiyetle incelenmelidir. Ramak kala olay tanımından da anlaşılacağı üzere, herhangi bir hasar veya kayıp yaratmamasına karşın bu potansiyeli fazlasıyla taşıyan olaylar zincirini ifade etmekte ve günlük hayatımızda da sıkça karşımıza çıkmaktadır. Önemsiz gibi görülen bu husus göz ardı edildiğinde, bizleri önemli problemlerle karşı karşıya bırakmaktadır. Ramak kala olaylar bizler için olası kazaların habercisi niteliğindedir. İşleyen sistem içindeki tehlikeli davranışların ve tehlikeli durumların en net göstergeleridir. İş kazalarının gerçekleşme olasılığının başlangıç noktası olarak kabul edilen ve yöneticiler açısından üzerinde hassasiyetle durulması gereken ramak kala olayların bildirim sayısındaki artış işçilerin bakışının değişimi olarak güvenlik iklim değişikliğinin önemli müspet sonuçlarından biridir.

Tablo: Yıllara sâri ramak kala olayların sayısal durumu

Yıllar	Ramak kala (nearmiss)		
2014	0	Bildirim kaydı yok	-
2015	25	Projenin başlangıcı	
2016	20		
2017	22		
2018	40		

Bulgu-6. KKD Kullanım etkinliği;

Kişisel koruyucu donanımlar iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından toplu koruma yöntemlerinden sonra başvurulacak en önemli koruma uygulamalarından biridir. Kişisel koruyucu donanımlar; çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazları içermektedir. (Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik:2013, Md 4)

Özellikle işyerlerinde gözetim görevini yerine getiren ilgili ve yetkili amirler Kişisel koruyucu donanımların yerinde ve zamanında kullanılmasını ve bu konuda taviz verilmemesini büyük bir hassasiyetle takip etmektedirler. Çalışanların da kanundan kaynaklı sorumlulukları vardır. Özellikle çalışanlar; 6331 sayılı Kanunun 19 uncu maddesine uygun olarak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmakla, korumakla, uygun yerlerde ve uygun şekilde muhafaza etmekle yükümlüdür (Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik:2013, Md 8/2)

KKD kullanım etkinliği ve bu kapsamda alınan tedbirler açısından proje öncesi aylık yazılı ikaz sayısı 12-18 arasında değişirken proje uygulama sonucu bu oranın 3-4 düştüğü gözlemlenmiştir. Yine KKD kullanımına yönelik öncesinde günlük sözlü ihtar sayısı ortalama 15-18 arasında değişirken, iklim değişimi süreç yönetimi sonunda bu sayının günlük 5-6 civarına kadar düştüğü gözlemlenmiştir.

Bulgu-7. Eğitime katılım durumu:

İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında en önemli araçlardan biri de hiç şüphesiz eğitimidir. Kaza sebeplendirme yaklaşımları açısından kazaya etken en önemli faktör insandır. İnsanın yani çalışanın kazaya karşı bilinçlendirilmesi ve duyarlılığının artırılması için eğitilmesi önemli ve önceliklidir. İSG eğitimlerinin amacı;

- ✓ İşyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek,
- ✓ İş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak,
- ✓ Çalışanları hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek,
- ✓ Onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek,
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturmak ve bu bilince uygun davranışlar kazandırmak olup, Belirlenen amaç doğrultusunda İSG eğitimleri planlanmalı ve mevzuata uygun yapılmalıdır. Yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolünün saptanması iş sağlığı ve güvenliği eğitimine duyulan gereksinimin belirlenmesi bakımından önemlidir.

Çalışanlara verilecek temel eğitimler, işin devamı süresince belirlenen düzenli aralıklar içinde; tehlikeli işyerleri için İSG eğitimleri en az iki yıllık periyotta 12 saat olarak uygulanması gerekmektedir. (Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik: Md 6) Bu süre yasal süre olup, ihtiyaç halinde işletmeler bu sürenin üzerinde de eğitim yapabilirler. Ancak yıllık eğitim planında her çalışanın bu eğitimden geçirilmesi planlanmalı ve uygulanmalıdır. Temel eğitimlerin dışında, görülen lüzum üzerine İntibak, işbaşı, fırsat eğitimleri gibi duruma dayalı eğitimler planlanıp uygulanmaktadır. Proje öncesi eğitime katılma istekli sayısı **3-4** gibi iken, değişime yönelik kişisel gelişime verilen önem ve her eğitimin katma değer olarak görüldüğü teması ve kurumsal katkıya dolaylı tesir edeceği bilincinin işlenmesi sonucu günlük eğitimlere ortalama 8-12 kişinin istekli katıldığı görülmüştür. Yıllık eğitim saati kişi başına uygulanı süre olarak yasal sınırın üzerine taşınmıştır.

Tablo: Yıllara sâri eğitim durumu

Yıllar	Eğitim süresi	Periyot/kişi başı	Belirlenen süre	Sonuç
2014	3.1	Yıllık	Asgari 6 saat/yıl	-%49
2015	12.8 (*)	Yıllık	Asgari 6 saat/yıl	
2016	14.2	Yıllık	Asgari 6 saat/yıl	
2017	10	Yıllık	Asgari 6 saat/yıl	
2018	16.1	Yıllık	Asgari 6 saat/yıl	

Bulgu-8. Görsel materyallerin incelenmesi:

Güvenlik iklimi değişimine yönelik algı yönetimi projesinin öncesi İşletmenin iş sağlığı ve güvenliği konuları öncelikli olmak üzere belirlediği bilgilendirme, bilinçlendirme ve farkındalık düzeyini artırmaya yönelik bilgi panoları üzerinde işlenen konuların genelde okunmadığı ve ilgi gösterilmediği tespit edilmiştir. Güvenlik iklim değişikliği kapsamında ödül ve isteklendirme unsurunun kullanılması sonucu genelde okunmayan ve ilgi gösterilmeyen, panolarda yer alan bazı konularla SMS üzerinden bilgi yarışmaları düzenlenmesi ve ödül verilmesi sonucu panolar ve görsel materyallerin ciddi bir biçimde takip edildiği görülmüştür.

Bulgu-9. Kontrol, ölçüm ve test işlemleri;

6331 sayılı ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’’ uyarınca çıkarılan ve 25.04.2013 tarih ve 28628 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren’’ İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği’’ işyerlerinde bulunan iş ekipmanlarının kullanımı ile ilgili sağlık ve güvenlik koşullarını açıklamıştır. Meydana gelmesi muhtemel iş kazalarını önlemek ve başlangıçta gerekli tedbirleri almak maksadıyla işletmede kullanılan iş ekipmanlarının periyodik kontrol, test ve ölçümlerinin ‘‘İş Ekipmanlarının Periyodik Kontrollerini Yapmaya Yetkili Kişilerin Kayıt Ve Eğitimlerine İlişkin Tebliğ’’ doğrultusunda yetkili birimlerce yaptırılması çok önemlidir. Bu kapsamda ilgili ekipmanı kullanan kişilerin bu bilinçle yaklaşımı da önemlidir.

Verilen eğitimler ve yaklaşımlar sonucu çalışanlarda; işletmede bulunan ve periyodik kontrol veya ölçüme tabi tutulması gereken donanımlara yönelik tutum değişikliği gözlemlenmiş ve sürelerin bildirimi ve bu konuda alınacak önlemlerle ilgili yetkili kademelere bilgi aktarımında ciddi ve önemli sonuçlar alınmıştır.

Bulgu-10. Güvenlik kaygıları ve Risk faktörlerinin belirlenmesi:

Fiziksel, kimyasal, biyolojik, psiko-sosyal ve ergonomik risk faktörlerinin daha sağlıklı tespit etmek ve bu kapsamda doğru ve uygulanabilir risk yönetimi oluşturmak her işletme için önemlidir. Varlık yönetimi açısından önemli olan risk değerlendirmesini stratejik hedef ve amaçlar doğrultusunda yapabilmektir. Söz konusu tespit işletmeler açısından hayati öneme haizdir. Bunun doğru ve işlevsel olabilmesi ancak belli verilerin elde edilmesi ve tespitlerin sağlıklı yapılmasına bağlıdır. Kurumsal açıdan doğması muhtemel olumsuzluklara önceden tedbir alabilmek ve proaktif yaklaşabilmek için güvenlik kaygılarının takip edilmesi gereklidir. Güvenlik kaygısı çalışanların olası olumsuzluklara yönelik kendilerince tespit ettikleri ve yönetimce bilmelerini istedikleri hususlardır. Güvenlik kaygısına yönelik duyarsız yaklaşım olay/kazaların oluşmasına neden olabilir. Güvenlik kaygısı duyarlılığı eğitimle kazanılır ve takiple sürdürülebilir hale

gelir. Söz konusu tabloda yıllara sâri güvenlik kaygıları ve kişi başına düşen yıllık eğitim süreleri yer almaktadır. Özellikle 2017 yılında kişi başı eğitim saatinin düşmesi kaygıların da sayıca düşmesi anlamlığını doğurmuştur.

Tablo: Yıllara sâri güvenlik kaygıları durumu

Yıllar	Güvenlik endişeleri(Safety consers)	Kişi başı yıllık eğitim saati	Açıklama
2014	9	3.1 h/k	
2015	216	12.8 (*)	
2016	209	14.2	
2017	205	10	
2018	304	16.8	

8. SONUÇLAR:

İşletme tarafından iş sağlığı ve güvenliği algısını etkileyen faktörler yedi boyutta ele alınmış ve çalışmaya monte edilmiştir. Güvenlik iklimini değiştirmeye yönelik strateji oluşturulurken Güvenlik İklimi ölçeğinin girdileri esas alınmıştır.(Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği algısı araştırma raporu: 2015) ancak söz konusu ölçek somut olarak yazılı ve izleklere fiilen aktarılmamış, ancak davranışsal olarak takip edilerek tedbirler geliştirilmiştir.

Özellikle güvenlik iklim ölçeğinde: Güvenlik iletişimi, Güvenlik yönetimi, Bireysel sorumluluk, Güvenlik standartları ve hedefleri, Kişisel katılım, yönetimin görünür dirayeti ve kadercilik algı ve anlayışının değişimine yönelik çalışmaların sonuçlarının olumlu olduğu görülmektedir.

İSG Kültürünün gelişmediği ve önemsenmediği işletmelerde genelde:

- ✓ Gereksiz karmaşıklık,
- ✓ Yüksek işletme maliyetleri,
- ✓ Zayıf ve yetersiz bütünleşme,
- ✓ Lüzumsuz güç ve emek sarfı,
- ✓ Kaynak israfı,
- ✓ Etkin gözetim yoksunluğu,
- ✓ Kopuk stratejiler görülürken, İSG kültürünün önemsendiği ve sürdürülebilir hale dönüştüğü işletmelerde;
- ✓ Sistemlerin uyumu,
- ✓ Sistemlerle elverişli prosesler,
- ✓ Kaynakların etkin ve verimli kullanımı, ✓ Sürdürülebilirlik,
- ✓ Fiziksel varlıkların uzun dönemli bütünlüğü,
- ✓ Şeffaflık ve görünürlük,
- ✓ Karar verme süreci için yüksek kalitede bilgi düzeyi,
- ✓ Hammaddelerin verimli ve etkin kullanımı,
- ✓ Düşük maliyet,
- ✓ Azaltılmış toplam iş riski,
- ✓ Ortak hedef ve amaç birlikteliği,
- ✓ Dil ve anlayış birlikteliği,
- ✓ Bütünleşik bilgi işlem süreçleri ve bilgi güvenliği,
- ✓ Hedeflerle ilgili yüksek performans açık göstergeler gibi işletme dinamiklerinin ortaya çıktığını görmekteyiz.(Robert Bruce Hey:2017)

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı, birinci kuşak haklar arasında yer alan yaşama hakkının korunması bakımından önemli olduğu kadar, kalite, verimlilik, sürdürülebilirlik ve çalışma barışının sağlanması açısından çok önemlidir. Çağdaş İSG hizmetlerinin bir lütuf değil bir yasal zorunluluk ve insani bir yaklaşım olduğu gerçeğini unutmamak gerekir. Özellikle Güvenilir işletme modellerinin sayısını artırmak zorundayız. Güvenilir işletme modeli (GİM) denildiğinde; ‘**5İ3K**’ ile **formüle** edebileceğimiz işletmeler/kurumlar akla gelmektedir. **GİM’lerin özelliklerini;**

- ✓ İnsan odaklı, çevreye duyarlı,
- ✓ İşyeri risk etmenleri minimize edilmiş,
- ✓ İdari ve yönetim anlayışı bütünleşik ve kavrayıcı,
- ✓ Sürdürülebilir süreç yönetimi ve uygulanabilir süreç yönetim sistemi,
- ✓ İş gücü planlaması objektif ve efektif,
- ✓ İletişim, eşgüdüm ve eğitim öncelikli,
- ✓ Kalite Yönetim Sistemini kurgulayan ve uygulayan,
- ✓ Kişilik haklarını gözetin ve takip eden,
- ✓ Kontrol, gözetim, denetim sistemini etkin olarak çalıştıran huzurlu, güvenli ve çalışanlarının aidiyet duygusu yüksek iş yerleri gelmektedir.

Unutulmaması gereken en önemli husus İş sağlığı ve güvenliği bir kültürdür. Çalışma ortamında mevcut kültürün değişimi çok emek ve gayret ister. Bu değişimi başarmada önemli aktör lider yani işverenler olup, bu değişimin en önemli parçasından başlamak gerekir. Sürdürülebilir süreç yönetim sistemi ile;

- ✓ Yürütülen iş/işlem/faaliyetlere bütünsel yaklaşım,
- ✓ Verimlilik ilkesinin öngörülür olması,
- ✓ Standardizasyon ve sistematik düzen,
- ✓ Ekonomiklik, rantabilite ve karlılık değerlerinin somutlaştırılması,
- ✓ Mevzuata uygun denetim,
- ✓ Stratejik hedeflerin gerçeğe uygun tespiti ve ara hedeflerle takibinin sağlanması,
- ✓ Sürdürülebilir insan kaynakları (İKY) ve kalite yönetimi(KYS) ve ortak akıl/takım yaklaşımının benimsenmesi,
- ✓ Yenileşme/ yenileştirme, gelişme/geliştirme ve etkinleşme/etkinleştirme çalışmalarının sürekliliğinin sağlanması,
- ✓ Süreç etkileşimlerinin keşfedilmesi,
- ✓ Hizmet kalitesinde artış,
- ✓ Performans ölçüm sistemlerinin belirginleştirilmesi ve kolaylıkla uygulanabilir olması,
- ✓ İletişim ve etkileşimin artırılması,
- ✓ Bilgi ve eğitim çalışmalarının devamlılığının sağlanması gibi yönetsel izlekler yerine getirilmelidir.

İşverenler ve görevlendirilmiş personele önemli sorumluluklar düşmektedir. Bunun yanında çalışanların kendi sağlıkları ve güvenlikleri için ilgili konularda bilgilenmeli ve doğru davranışlar kazanmalıdırlar. Çalışma ortamında çalışanın yasalar gereği değil kendi sağlığı ve güvenliği için yapması gerektiği işler olabileceği bilincine sahip olmalıdır. Ülkemizde çalışma ortamı düzeni için yeterli yasal düzenlemeler ve cezai maddeler mevcut olup, esas sorun uygun organizasyon, niteliksel uygulama, doğru ve güvenilir kayıt ve eğitsel izleme-denetim sistemlerinin sağlanmasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün **“Gelişen sosyal adalet, insana yakışır iş ”** temasının ve temennisinin gerçekleşmesi ve geleceğe daha güvenle bakabilmek umuduyla İSG kültürünün sürdürülebilir hale gelmesi/ getirilmesi ve küçük yaşlarda İSG bakışı kazandırılması gayret ve çalışmalarının planlanması ve hayata geçirilmesi stratejik öneme haizdir.(18)

Tesekkür:

Söz konusu bu çalışma Adana Wavin-Pilsa A.Ş. ' **Güvenli Çalış –Work Safe** ‘projesi verileri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında yakın destek sağlayan HSE Müdürü Sn. Kerem İPEK ve örgütsel iklim değişikliğine katkı sağlayan yönetici ve çalışanlara yürekten teşekkürler.

KAYNAKLAR:

- [1].Bakan,İ.,Büyükbeşe,T.,ve Bedestenci,H.C.,(2004), Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Amprık Yaklaşım,İ.b.Kaknüs Yayınları,İstanbul,sf:20
- [2].Dursun,S.,İş Güvenliği Kültürü,(2012),Beta Yayıncılık,İstanbul,sf:23
- [3].Hey,R., B .,"Performance Management for the Oil, Gas, and Process Industries A Systems Approach", 2017
- [4].4.Arıtan, A. E., Ataman,M.”Kaza oranlarının hesaplamalarıyla iş kazası analizi”, Afyon Kocatepe
- [5].Üniversitesi, Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi, Afyon,2017,Sayı: 0115801, Sf: 241
- [6].Balcı,B.,Balcı,Ö.,Taçkın,E.ve Yerden,E.A.,2013.” İş Kazalarında Mali Kayıplar ,İstanbul, Sosyal Bilimler Dergisi,72-74
- [7].Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği algısı araştırma raporu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve
- [8].Araştırma Merkezi’nin (ÇASGEM),Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi İçin Teknik Destek Projesi,2015,Ankara Sf:35
- [9].Makine ve Mühendis Dergisi,” Kaza değil, iş cinayeti” Ankara-2017, Sayı:652,Cilt: 55. Sf: 3-4
- [10].28509 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri tehlike sınıfları tebliği”, ANKARA, 2012,
- [11]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri tehlike sınıfları tebliğinde değişiklik yapılmasına dair tebliğ, Ankara, 2017, Resmî Gazete, Sayı: 29992 (Mükerrer)
- [12]. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelik, 19 Haziran
- [13]. 2018, Değişik: RG-24.5.2018-30430, Md:6
- [14]. Hughes, Phil ve Ferrett,Edward (2008),Introduction to Health and Safety in Construction, Third Edition, Elsevier, UK
- [15]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması
- [16]. Hakkında Yönetmelik, RG, Sayı: 28695,2013, Ankara
- [17]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, RGT: 25.04.2013 Resmî Gazete Sayısı 28628, Ankara
- [18]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Ekipmanlarının Periyodik Kontrollerini Yapmaya
- [19]. Yetkili Kişilerin Kayıt Ve Eğitimlerine İlişkin Tebliğ, RGS: 30197,RGT:1 Ekim 2017,Ankara

İnternet kaynakları:

1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Ülke İstatistikleri. [Internet]
2. <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, Erişim: 17.03.2016
3. SGK İstatistik Yıllıkları. 2014. [Internet]
<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler>, Erişim: 17.03.2015
4. <https://www.isgnedir.com/is-kazasi-siklik-agirlik-orani-nasil-hesaplanir/> Erişim tarihi: 03.03.2019