



Kazalar güvenlik kültürünün eksikliğinin ürünüdür

Artan iş kazalarına rağmen bir çok işyerinde halen İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yapılan yatırımlar angarya olarak algılanmakta ve çoğu zaman da maaliyet getiren yatırımlar ertelenebilmekte yada görmezden gelinmektedir. Teknolojinin getirdiği ve İş Sağlığı ve Güvenliği alanında iyileştirme sağlayacak bir çok yatırım için ise genellikle mevzuatta bir zorunluluk olup olmadığı araştırması yapılmakta, mevzuat açısından bir zorunluluk olmaması durumunda ise ya hiç yapılmamakta ya da proje aşamasında.



özlem özkılıç

**ÇALIŞMA VE SOSYAL
GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ MÜFETTİŞİ**

Teknoloji kelimesinin doğuş hikayesi araştırıldığında, Yunanca 'sanat' ve 'bilmek' sözcüklerinin birleşiminden türediği görülür. İnsanoğlu yüzyıllar boyunca ihtiyaçlarına uygun yardımcı alet ve araçları yapmaya çalışmış ya da doğa olaylarını araştırmış, bilinmeyene merak duymuş ve hep neden sorusunu sormuştur. Her yeni icat edilen teknoloji ve bu teknolojinin kullanılması ile birlikte, çeşitli kazalar da meydana gelmeye başlamış ve teknolojik risk kavramı doğmuştur. Bilim her ne kadar insanlığın refah ve gelişmesi açısından çok hizmet etmişse de aynı zamanda insanoğluna, çevreye ve topluma karşı çeşitli tehlikeleri de beraberinde getirmiştir. İşyerinde gerçekleşen kazaların çoğunluğunun teknik etkenlerin yanı sıra,

yapılan veya yapılmayan davranışlar açısından insan etkenine dayandığı çoğunluk tarafından kabul görmektedir. İşte bu aşamada kültür kavramı gündeme gelmektedir. Kültür kelimesi genelde çok defa duyduğumuz, bazen kullandığımız, ama tam olarak ne anlama geldiğini etraflica düşünmediğimiz kavramlardan biridir. Yüzlerce tanımı olmasına karşın sıkça kullanılan tanımlardan biri Kroeber ve Kluckhohn (1952) tarafından yapılmıştır. Buna göre kültür, "İnsan gruplarının özgün yapılarını ortaya koyan, yaratılan ve aktarılan sembollerle ifade edilen düşünce, duygu ve davranış biçimleridir." Kültürün temelini genellikle tarihsel süreçte oluşmuş olaylar veya değerler oluşturmaktadır. Teknolojinin birey ve toplum üzerindeki en önemli etkisi, insanların yaşam biçimlerine, yani kültürlerine olan etkisidir.

TARİHTE KARA LEKE: ÇERNOBİL

Çernobil reaktör kazası, 20. yüzyılın ilk büyük nükleer kazası olarak tarih sayfalarına yazılmıştır. Ukrayna'nın Kiev iline bağlı Çernopil kentindeki Nükleer Güç Reaktörünün 4. ünitesinde 26 Nisan 1986 günü erken saatlerde meydana gelen nükleer kaza sonrasında atmosfere büyük miktarda fisyon ürünleri salınmış ve 30 Nisan 1986 günü meydana gelen kaza tüm dünya tarafından öğrenilmiştir. 20. Yüzyılın en önemli nükleer kazası, Çernobil çok önemli bir kavramı ortaya çıkarmıştır, Güvenlik Kültürü... "Güvenlik Kültürü" kavramı ile kamu oyunun tanışması Çernobil kazasından sonra, 1986 yılında IAEA -Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu'nun hazırladığı raporla olmuştur. Ukrayna'daki Çernobil Nükleer güç santralindeki kazayı hatırlayacak olursak; Ukrayna'daki Çernobil nükleer güç santralindeki kaza, reaktör güvenliği ile ilgili bir test sırasında gerçekleşmiştir. Reaktörlerin kararlı çalışmadığı çok düşük güç seviyesinde iken,



reaktörün güvenlik sistemlerinin devreye girmemesi için, sorumlu operatörler, normalde yapmamaları gerektiği halde acil durum kapama sistemini devre dışı bırakmışlar, deney sırasında kalp içi sıcaklıklar güvenli seviyenin üstüne çıkmış ve reaktörü kapatacak, soğutma sağlayacak sistemler devre dışında kalmıştır. Bu affedilmez hata, buhar basıncının artmasına ve bu yüzden oluşan buhar patlamasıyla birlikte çatının çökmesine yol açmış, böylece, reaktör içindeki sıcak grafit doğrudan atmosferle temas eder hale gelmiş ve havada bulunan oksijenle reaksiyona giren grafitin yanmasıyla reaktör kalbi bütünlüğünü kaybetmiş, sonuçta radyoaktif maddeler dışarı salınmıştır.

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

IAEA tarafından Çernobil için hazırlanan raporda kurumun güvenlik kültürünün zayıflığından söz edilmiş ve bu kazanın nedenlerinden biri olarak gösterilmiştir. Bu kavram ve önemi çeşitli şekillerde vurgulanmasına rağmen detaylı bir şekilde tanımlanmamış ve ölçülebilirliği üzerine araştırmalar yapılmamıştır. Ancak, IAEA 1991 yılında bu kavramı tanımlamıştır. Bu tanıma göre, güvenlik kültürü, "Kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünüdür." Diğer yandan, "Güvenlik Kültürü" üzerine yapılan tanımlamalar, ilgili boyutlar ve ölçümler bir çalışmadan diğer çalışmaya değişiklik göstermeye devam etmektedir. Güvenlik kültürü denildiğinde literatürde bir çok tanımla karşılaşmaktadırlar. Ancak genel olarak tanımlayacak olursak "Güvenliği veya emniyeti tehdit edebilecek davranış veya uygulamalarla bunların yer aldığı 'ortak kullanım ya da etki alanında' bulunan canlıların veya nesnelere (örn, teçhizat, araç vb.) zararını en aza indirmeyi amaçlayan, güvenlik veya emniyete öncelik veren algılar, inançlar, tutumlar, kurallar, roller, sosyal, teknik ve politik uygulamalarla, yetkinlikler ve sorumluluk hislerinin bütünüdür" denilebilir.

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ İLE GÜVENLİK PERFORMANSI ORANTILIDIR

Reiman ve Oedewald (2002) literatürde çalışmalardan elde edilen iyi güvenlik kültürünün kriterlerini "Güvenlik politikaları, yönetimin güvenlik için görünür dirayeti, demokratik uygulamaları ve yetkinliği, güvenlik yönelimli olumlu değerler, tutumlar ve bağlılık, zorunluluk ve sorumlulukların açık tanımı, güvenlik öncelikli işlemler,



YÖNETİM VAR AMA UYGULAMA YOK

Bir organizasyon kapsamlı bir yönetim sistemi ve prosedürler geliştirmiş olabilir. Ancak bunlar her seviyede etkili şekilde uygulanmadığında veya iletilmediğinde dengesizdir ve fayda sağlamayacaktır. Ülkemizde özellikle sanayi kuruluşları incelendiğinde bir çoğunda özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği açısından yönetim sisteminin var olduğu ancak uygulamada çok da fayda getirmeyeceği görülmektedir. Yönetim sistemi çerçevesinde geliştirilen İş Sağlığı ve Güvenliği politikaları, prosedür, standart ve talimatlar



güvenlik ve üretim arasındaki denge, yetkin çalışanlar ve eğitim, yüksek motivasyon ve iş tatmini, yönetim ve çalışanlar arasında karşılıklı güven ve adil yaklaşım, kalite, kural ve düzenlemelerin güncellenmesi, düzenli ekipman bakımı, gerekli olay (örn., atlatılan kaza) ve küçük bile olsa kazaların rapor edilmesi ve etkin yorumu, farklı kurumsal seviyelerden ve görevlilerden sağlıklı bilgi akışı, uygun tasarım, yeterli kaynak ve sürekli iyileştirme, ve otorite ile olan iş ilişkileri" ana başlıklarında toplanmıştır. Gelişmiş bir İş Sağlığı ve İş Güvenliği kültürü ile başarılı bir İş Sağlığı ve İş Güvenliği performansı arasında doğru bir orantı vardır. Gelişmiş İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünü; her seviyede iş güvenliğine verilen önem, eğitilmiş yöneticiler ve işçiler, iyi aktarılmış prosedürler ve standartlar, çalışan grupları, iş birimleri ve müteahhitler arasında iyi bir işbirliği ve net bir şekilde bildirilmiş sorumlulukların tanımlanması olarak tanımlayabiliriz. Farklı tanımlar kullanılmakla birlikte, güvenlik kültürünü kavram özelliklerini 'kültür' kavramının özelliklerinden ayrı düşünmemek gerekir. Kültürlerin gelişmesindeki en önemli öge ise öğrenmedir. Gelişmiş bir İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün oluşturulmasında ise öğrenmenin önemi yadsınmaz.

İşveren tarafından teknolojinin izin verdiği önlemler alındığı halde insan davranışlarından kaynaklanan da birçok kaza olduğunu görmekteyiz. Yüksekte çalışan işçinin güvenliğini sağlamak için işveren tarafından güvenlik halatı gerilmiş ve işçiye uygun paraşüt tipi bir emniyet kemeri verildiği halde, işçi tarafından emniyet kemeri kullanılmamakta ya da emniyet kemeri işçi tarafından takıldığı halde emniyet kemeri kancası güvenlik halatına takılmayıp, kanca iş elbisesinin cebine takılabilmektedir.



kağıt üzerinde kalmakta ve işyerindeki iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine bir katkıda bulunmamaktadır. Her geçen gün görsel ve yazılı basında bir iş kazası haberlerine tanık olmaktadır, buna rağmen bir çok işyerinde halen İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yapılan yatırımlar angarya olarak algılanmakta ve çoğu zaman da maaliyet getiren yatırımlar ertelenebilmekte yada görmezden gelinmektedir.

Teknolojinin getirdiği ve İş Sağlığı ve Güvenliği alanında iyileştirme sağlayacak bir çok yatırım için ise genellikle mevzuatta bir zorunluluk olup olmadığı araştırması yapılmakta, mevzuat açısından bir zorunluluk olmaması durumunda ise ya hiç yapılmamakta ya da proje aşamasında kalmaktadır. Hatta işyerlerinde birçok iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmesine rağmen, işletmelerdeki aynı tür hataların tekrarlandığı ve yapılan hatalardan organizasyonların, yöneticilerin ve işçilerin ders almadıkları gözlenmektedir. Örneğin; işyerindeki işçilerin çoğunluğunda 87 db'in çok üzerindeki gürültüye bağlı olarak çalışanlarda duyma kaybı yaşanmasına rağmen işveren tarafından gürültünün 87 db altına düşürülmesi için yatırım yapılmasından kaçınılmakta ve sürekli olarak çalışanlar kurallara uymamakla, kulaklıklarını takmamakla suçlanmaktadır. Yada metal sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde meydana gelen kazalar incelendiğinde kazalar hep preslerde meydana gelmesine rağmen işveren tarafından teknolojinin izin verdiği fotosel sistemi, kızak sistemi vb. yatırımlardan kaçınılmaktadır.

İŞVERENE DE ÇOK YÜKLENMEMEK GEREK

Bu aşamada sadece işverenlere de yüklenmemek gerekmektedir. Meydana gelen kazalar incelendiğinde, işveren tarafından teknolojinin izin verdiği önlemler alındığı halde insan davranışlarından kaynaklanan da birçok kaza olduğunu görmekteyiz. Yine örnek vermek gerekirse, yüksekte çalışan işçinin güvenliğini sağlamak için işveren tarafından güvenlik halatı gerilmiş ve işçiye uygun paraşüt tipi bir emniyet kemeri verildiği halde, işçi tarafından emniyet kemeri kullanılmamakta ya da emniyet kemeri işçi tarafından takıldığı halde emniyet kemerinin kancası güvenlik halatına takılmayıp, kanca iş elbisesinin cebine takılabilmektedir. Yada işçi tarafından baret veya emniyet kemeri takmamanın 'erkek adam olma' şeklinde görülmesi mümkün olabilmektedir. İşyerlerindeki tehlikelerin, risk önlemlerinin, planlar ve hedefler hakkında bilgi ve talimatların yönetim kurulu toplantılarından en alt seviyedeki iş gücüne kadar iletilmesi ve bir davranış değişikliği haline getirilebilmesi gerekmektedir.



İşte bu aşamada da İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün yerleştirilmesinde 'Öğrenen Bir Organizasyon' olabilmek kavramını gündeme getirmektedir.

ÖĞRENEN ORGANİZASYONLAR

Senge'ye göre Öğrenen Organizasyonlarda, çalışan her bireyi mevcut koşullara uyum sağlamada belirli aşamalardan geçmektedir ve süreç içerisinde edindiği bilgi ve öğrenme sonucunda çalıştığı koşullara uyum sağlamaktadır. Bu aşamaları inceleyecek olursak: Şekil - 1 Öğrenme Eğrisi

I. AŞAMA: (Bilinçsiz, Farkında Olmadan - Yetersiz / Unconscious - Incompetence) Kişilerin bir eylemi gerçekleştirirken hem ne yapacaklarını bilmedikleri hem de yaptıklarının doğru mu yanlış mı olduğunu bilmedikleri aşamadır. Dolayısı ile bu aşamada kişi o işi yapamadığını bilmiyordur dolayısı ile en fazla hatanın yapıldığı aşamadır.

II. AŞAMA: (Bilinçli - Yetersiz / Conscious - Incompetence) Bu aşama 'acı' aşamasıdır. Hangi konuda olursa olsun kişiler o konuda aslında hiçbirşey bilmediklerini, hataları olduğunu ve önlerinde uzun bir yol olduğunu farkederler ve genellikle kendilerine olan güvenini ve inancını yitirirler. Bu gerçekten acılı bir süreçtir. Hem ne kadar az şey bildiğini farketmiş hem de ne yapacağı konusunda bir fikri yoktur. Çevresindeki herkes ona çok yetenekli ve başarılı gelmeye başlar. Dikkat edilecek ve öğrenilecek pek çok konu vardır. İşte en çok öğrenilebilen aşama da bu aşamadır.

III. AŞAMA: (Bilinçli - Yeterli / Conscious - Competence) Bu aşamada kişiler artık beyinleri ile yaptıkları arasında bir uyum sağlamışlardır. Yoğun çalışma ve eğitim sonucunda öğrenilen fiiller veya egzersizler artık sevilen, yapılmadıkça rahatsızlık veren hayatın parçaları haline gelmiştir. Kendilerini iyi oyuncular olarak hissederler ve bu kendilerine güven verir, bir önceki aşamada yitirdikleri kendilerine olan güvenlerini kazanırlar. Dışarıdan iyi oyuncu olarak kabul edilmeye başlarlar ama onlar kendi eksiklerinin ve hatalarının farkındadırlar ve bunu düzeltecek bilgiye veya bu bilgiye ulaşma şansına sahiptirler. Yaptıkları eylemi, sorunlarını daha iyi teşhis edebilir, problemi tanımlayabilirler. Ne kadar öğrendiklerini, ne kadar öğrenmeleri gerektiğini bilirler. Neticede başarılı ve gelişen bir dönemdir ve önceki iki döneme göre çok daha uzun sürer. Pek çok çalışan bu aşamada kalmayı tercih edebilmektedir.

IV. AŞAMA: USTALIK (Mastery) (Bilinçsiz, Farkında Olmadan - Yeterli / Conscious - Incompetence) Bu aşamada kişilerin kafasındaki olması gereken hareketlerin sonuçları arasında artık bir fark kalmamıştır. Artık uygulama doğal ve düşünülmeden yapılacak kadar kişinin bir parçası olmuştur.

Gelişmiş İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünü; her seviyede iş güvenliğine verilen önem, eğitilmiş yöneticiler ve işçiler, iyi aktarılmış prosedürler ve standartlar, çalışan grupları, iş birimleri ve müteahhitler arasında iyi bir işbirliği ve net bir şekilde bildirilmiş sorumlulukların tanımlanması olarak tanımlayabiliriz.