



T.C.

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

KURUMSAL İŞLETMELERDE SIFIR İŞ KAZASI HEDEFİNE
YÖNELİK UYGULAMALAR

Adem BÖLÜKBAŞI

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Türker Tekin ERGÜZEL

İSTANBUL - 2017

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

KURUMSAL İŞLETMELERDE SIFIR İŞ KAZASI HEDEFİNE
YÖNELİK UYGULAMALAR

Adem BÖLÜKBAŞI

154203092

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Türker Tekin ERGÜZEL

İSTANBUL - 2017

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan “KURUMSAL İŞLETMELERDE SIFIR İŞ KAZASI HEDEFİNE YÖNELİK UYGULAMALAR “isimli çalışma, aşağıdaki jüri tarafındantarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği/ oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Nihat AKKUŞ
Marmara Üniversitesi



Danışman: Yrd. Doç. Dr. Türker Tekin ERGÜZEL
Üsküdar Üniversitesi



Üye: Yrd. Doç. Dr. Rüştü UÇAN
Üsküdar Üniversitesi



ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu' nun tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Nilgün SARP
Enstitü Müdürü

BEYAN FORMU

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütun bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütun bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

13.06.2017

Adem BÖLÜKBAŞI

İmza

TEŞEKKÜR

Kurumsal İşletmelerde Sıfır İş Kazası Hedefine Yönelik Uygulamalar adlı tez çalışmasının süreçlerinde büyük destekte bulunan, tecrübe ve bilgisinden faydalandığım danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Türker Tekin ERGÜZEL 'e ve Üsküdar Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalında görev yapan değerli hocalarıma minnet duygularımı sunuyorum. Tez çalışması konusunun ortaya çıkmasında ve yaptığımız faaliyetler sonucu kazasızlık günlerinde gördüğümüz tablodan mutluluk duyduğum işyerime ve çalışma arkadaşlarıma teşekkür ediyorum. Ayrıca, ilim yolunda beni devamlı olarak teşvik eden ve desteklerini esirgemeyen Aileme ve Arkadaşlarıma teşekkürü bir borç biliyorum.

13.06.2017

Adem BÖLÜKBAŞI

İmza

BÖLÜKBAŞI, Adem

Yüksek Lisans

İstanbul – 2017

**KURUMSAL İŞLETMELERDE SIFIR İŞ KAZASI HEDEFİNE
YÖNELİK UYGULAMALAR**

ÖZET

Günümüzde sanayileşmiş ve sanayileşmekte olan ülkelerde sanayide çalışanların sayısındaki hızlı artış, beraberinde çalışanların bir takım sağlık ve iş güvenliği sorununu gündeme getirmiştir. Sanayileşmiş ülkeler içinde bulunduğumuz yüzyılda iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en düşük düzeyde tutmak için ciddi çabalar harcamak zorunda kalmışlardır. Özellikle ülkemizde tüm kesimlerin ortak bir değeri ve sorumluluğu olan İş Sağlığı ve Güvenliğinin geliştirilmesi, sürdürülmesi ve kültür oluşumunun sağlanması gerekmektedir. İşletmeler düzeyinde, özelliklede büyük ölçekli kurumsal işletmelerde iş kazalarının önlenmesinden ziyade sıfırlanması ve kazasızlık günlerinin sürdürülebilirliğini hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda işletmeler belli başlı çalışmalar yaparak iş kazalarının azaltılmasını sağlamaktadır. Yapılan bu çalışmaların sonucunda işletmeler ciddi anlamda maddi ve manevi kazanç elde etmektedirler.

Bu araştırmada; Ülkemizin alanında lider ve önde gelen kurumsal yapıya bürünmüş bir kuruluşunda sıfır iş kazasına ulaşmak için, İSG Liderliğinin, Sürekli Eğitimin, Sürekli İyileştirmenin ve İSG Kültürünün sağlanması ve sürdürülebilirliği konusunda izlenilecek yollar, geliştirilen uygulamalar ve tüm çalışanların sahiplenmesiyle başarılan kazasızlık hedefleri ortaya konulmuştur. Bu çalışmanın Ülkemizde birçok işletmeye yol göstereceği ve kanayan bir yara haline gelen iş kazalarının önlenmesinde tüm kesimlere fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler; İSG Kültürü, İş Sağlığı ve Güvenliği, Kurumsal İşletme, Sıfır Kaza, Sıfır İş Kazası, Sürdürülebilirlik

BÖLÜKBAŞI, Adem

Master of Science

İstanbul – 2017

**APPLICATIONS IN CORPORATE ENTERPRISES TOWARDS
THE GOAL OF ZERO ACCIDENTS**

ABSTRACT

The rapid increase in the number of employees in the developed and developing countries in recent years has brought about a number occupational safety and health (OSH) issues. Developed countries have had to make deliberate efforts in the century we are in to keep occupational accidents and health issues at the lowest level. It is especially necessary in our country (Turkey) to develop, maintain and cultivate Occupational Safety and Health, which is a common value and responsibility of all sectors. For the most -notably in the large-scale- corporate enterprises, it is a crucial goal to eliminate completely rather than prevent occupational accidents and be able to successfully sustain accident-free days. In accordance with this goal, enterprises reduce work accidents by carrying out specific studies and practices. As a result of these studies and practices, they are able to obtain elaborate amounts of financial and moral gains.

In this study; in order to achieve a complete elimination of occupational accidents in one of the leader organizations in its field of our country, we present the methods to be followed in the provision and sustainability of OSH Leadership, Continuous Vocational Training and Continuous Improvement and OSH Culture, developed practices and achievement goals of accident-free environment achieved when embraced by all employees. We consider that this work will benefit all parties in the prevention of occupational accidents and that it will lead many businesses in our country.

Keywords: OSH Culture, Occupational Safety and Health, Corporate Workplace, Zero Accident, Zero Work Accidents, Sustainability

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

| | |
|--|-----|
| TEZ ONAY FORMU | i |
| BEYAN FORMU..... | ii |
| TEŞEKKÜR..... | iii |
| ÖZET | iv |
| ABSTRACT..... | v |
| İÇİNDEKİLER DİZİNİ..... | vi |
| TABLolar LİSTESİ..... | ix |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | x |
| KISALTMALAR LİSTESİ | xi |
| BÖLÜM I – GİRİŞ | 1 |
| BÖLÜM II – GENEL BİLGİLER | 4 |
| 2.1. İSG’ NİN DÜNYADA VE ÜLKEMİZDE GELİŞİMİ | 4 |
| 2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyada Gelişimi..... | 4 |
| 2.1.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi | 10 |
| 2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI | 17 |
| 2.2.1. İş Kazası | 18 |
| 2.2.1.1. Direkt (Görünür) Maliyetler | 21 |
| 2.2.1.2. Endirekt (Görünmez) Maliyetler | 21 |
| 2.2.2. İş Kazalarının Nedenleri..... | 22 |
| 2.2.2.1. Tehlikeli Hareketler..... | 23 |
| 2.2.2.2. Tehlikeli Durumlar | 23 |
| 2.2.3. Meslek Hastalığı..... | 24 |
| 2.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı | 25 |
| 2.2.5. 6331 Sayılı İSG Kanunu | 26 |
| BÖLÜM III – GEREÇ VE YÖNTEM..... | 29 |
| 3.1. KURUMSAL YÖNETİM VE KURUMSALLAŞMA | 30 |
| 3.1.1. Kurumsallaşma ve Kurumsal Yönetim Amacı..... | 30 |
| 3.1.2. Kurumsallaşma Adımları | 31 |

| | | |
|---------------------------|---|----|
| 3.1.3. | Kurumsallaşmanın Önemi ve Faydaları | 32 |
| 3.2. | SIFIR KAZA KAVRAMI..... | 33 |
| 3.3. | UYGULAMA ÇALIŞMASI..... | 34 |
| 3.3.1. | İSG Liderliği | 37 |
| 3.3.1.1. | Saha Turları ve Denetimi | 39 |
| 3.3.1.2. | İSG Komite Toplantıları..... | 40 |
| 3.3.1.3. | İSG Kurul Toplantıları | 40 |
| 3.3.2. | Sürekli Eğitim | 43 |
| 3.3.2.1. | İş Başı Eğitimleri..... | 44 |
| 3.3.2.2. | OM Akademi Eğitim Faaliyetleri..... | 45 |
| 3.3.2.3. | Temel İSG Eğitimleri | 46 |
| 3.3.3. | Sürekli İyileştirme | 48 |
| 3.3.3.1. | Risk Değerlendirmesi | 49 |
| 3.3.3.1.1. | Risk Değerlendirme Metotları | 52 |
| 3.3.3.1.2. | Risk Değerlendirmenin Kurumsal İşletmede Uygulanması | 55 |
| 3.3.3.2. | Görev Tanımların İSG Açısından Güncellenmesi..... | 56 |
| 3.3.3.3. | İş Talimatlarının İSG Açısından Güncellenmesi..... | 57 |
| 3.3.3.4. | Tesis Bakım Sonrası İSG Açısından Ekipman Kontrolleri | 57 |
| 3.3.3.5. | Makine Güvenlik Sistemlerinin İSG Açısından Kontrolleri | 59 |
| 3.3.3.6. | Saha Kontrolleri ve Denetimi | 61 |
| 3.3.3.7. | Öneri Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği | 62 |
| 3.3.4. | İSG Kültürü | 64 |
| 3.3.4.1. | İSG Temalı Slogan Yarışması | 65 |
| 3.3.4.2. | Çalışan Çocuklarına Yönelik İSG Temalı Resim Yarışması | 66 |
| 3.3.4.3. | Ramak Kaza Bildirimleri ve Ödüllendirmesi..... | 67 |
| 3.3.4.4. | İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Etkinliği | 68 |
| BÖLÜM IV – BULGULAR | | 70 |
| BÖLÜM V – TARTIŞMA..... | | 72 |
| 5.1. | SIFIR KAZANIN UYGULAMA ÖRNEKLERİ..... | 72 |
| 5.1.1. | Otomobil Fabrikası Uygulaması | 72 |
| 5.1.2. | Gıda Fabrikası Uygulaması | 73 |

| | | |
|-----------------------------------|--|----|
| 5.1.3. | Demir Çelik Fabrikası Uygulaması..... | 74 |
| 5.1.4. | Çimento Fabrikası Uygulaması..... | 75 |
| 5.2. | İŞLETMELERİN İSG POLİTİKA BELGELERİ ÖRNEKLERİ..... | 76 |
| 5.2.1. | Beyaz Eşya Üretim Fabrikası İSG Politikası..... | 76 |
| 5.2.2. | Ambalaj Fabrikası İSG Politikası..... | 77 |
| 5.2.3. | Mobilya Fabrikası İSG Politikası..... | 78 |
| 5.2.4. | İnşaat Yapı Şirketi İSG Politikası..... | 78 |
| BÖLÜM VI – SONUÇ VE ÖNERİLER..... | | 79 |
| KAYNAKÇA..... | | 81 |
| EKLER..... | | 84 |
| EK-1 | İş Sağlığı ve Güvenliği Turu Denetim Formu..... | 84 |
| EK-2 | İSG Komite Toplantısı Tutanağı..... | 85 |
| EK-3 | İSG Kurulu Toplantı Duyurusu Formu..... | 86 |
| EK-4 | İSG Kurul Toplantısı Tutanağı..... | 87 |
| EK-5 | İSG Eğitim Katılım Tutanağı..... | 88 |
| EK-6 | İSG Tehlike Belirleme ve Risk Değerlendirme Tablosu..... | 89 |
| EK-7 | Akülü Transpalet Sürücüsü Görev Tanımı Formu..... | 90 |
| EK-8 | Fırınlar Temizlik Talimatı Formu..... | 91 |
| EK-9 | 14. Tesis Bakım Temizlik Sonrası Kontrol Formu..... | 92 |
| EK-10 | 8. Tesis Makina Emniyet Switch Kontrol Formu..... | 93 |
| EK-11 | Kazaya Ramak Kalma Formu..... | 94 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | | 95 |

TABLULAR LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo – 1: İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri | 20 |
| Tablo – 2: Eğitim Konuları Tablosu | 48 |
| Tablo – 3: L Tipi 5 x 5 Matris Risk Sınıflandırması..... | 54 |
| Tablo – 4: Risk Sınıfı ve Faaliyetlerin Sınıflandırılması | 55 |
| Tablo – 5: Makina Güvenlik Sistemleri Yıllara Göre Hedefleri | 61 |
| Tablo – 6: İSG Uygunsuzlukları Oranları..... | 62 |
| Tablo – 7: İSG Önerileri Oranları..... | 63 |
| Tablo – 8: İSG Slogan Yarışması Kazananları | 66 |
| Tablo – 9: Ramak Kala Oranları..... | 68 |
| Tablo – 10: Tesis Bazlı Kazasızlık Gün Sayıları | 71 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Şekil – 1: İş Kazası Maliyetleri Buz Dağı Örneği..... | 22 |
| Şekil – 2: İş Kazası Nedenleri Grafığı | 23 |
| Şekil – 3: Yönetim Sistemleri Standartları | 34 |
| Şekil – 4: Bisküvi Üretim Prosesi..... | 35 |
| Şekil – 5: Hedef Sıfır İş Kazası..... | 37 |
| Şekil – 6: Bakım Faaliyetleri Şeması..... | 58 |
| Şekil – 7: Maslow’un İnsan İhtiyaçlarını Piramidi | 64 |



KISALTMALAR LİSTESİ

| | |
|---------------|---|
| AB | : Avrupa Birliği |
| ABD | : Amerika Birleşik Devletleri |
| ÇSGB | : Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı |
| HSE | : Health and Safety Executive (Sağlık ve Güvenlik Yönetimi) |
| İSG | : İş Sağlığı ve Güvenliği |
| İSGGM | : İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü |
| İSGÜM | : İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü |
| IAEA | : Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı |
| ILO | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| MMO | : Makine Mühendisleri Odası |
| M.Ö. | : Milattan Önce |
| OECD | : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü |
| OM | : Operasyonel Mükemmellik |
| OSHA | : İş Sağlığı ve İş Güvenliği İdaresi |
| SAP | : Sistem Analizi ve Programı |
| SGK | : Sosyal Güvenlik Kurumu |
| SSGSSK | : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu |
| SSK | : Sosyal Sigorta Kurumu |
| TBMM | : Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| TMMOB | : Türkiye Mimarlar ve Mühendisler Odası Birliği |
| TS | : Türk Standartları |
| WHO | : Dünya Sağlık Örgütü |

BÖLÜM I

GİRİŞ

Çalışma yaşamının ilk dönemlerinde insanın değer kazanmasıyla başlayan ve günümüz şartlarında teknolojinin kullanılmasına rağmen insana duyulan önem göz önünde bulundurulduğunda, çalışanın yani insanın sağlığının korunması, iş güvenliğinin sağlanması ve iş güvencesinin oluşturulması sosyal devlet anlayışının ve işverenlerin birinci sorumluluğudur. Bu sorumluluk belli kanun ve yönetmeliklerle Dünya Ülkelerinde ve Ülkemizde düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında Ülkemizin geçmişine bakıldığında 100 yıllık bir süreyi kapsayacak şekilde mevzuat ve uygulamaya sahip olduğunu görmekteyiz. Çok sayıda kanun, tüzük, yönetmelikten oluşan bu karmaşık sistem özellikle Avrupa birliğine giriş süreciyle hızlanan ve uyum çerçevesinde getirilen yeni düzenlemeler neticesinde belli başlı ihtiyaçlar doğurmuştur. Mevzuatımız bu düzenler ve ihtiyaçlar doğrultusunda tekrardan değerlendirilmiş ve son olarak 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş sağlığı ve güvenliği kanunu ile sonrasında yayınlanan 39 adet yönetmelikle İSG alanında ileri seviyelere taşınmıştır. Bu kanun ve yönetmelikler çerçevesinde işverenler iş yerlerinde gerekli her türlü düzenlemeleri yapmakla yükümlü kılınmış ve çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması genel payda olarak kabul edilmiştir.

Özellikle ülkemizde kurumsal yapıya bürünmüş yönetim şekilleri belirlenmiş ve politikalarla desteklenmiş, belli başlı standartları uygulayan büyük ölçekli işletmelerde İSG kanununun çok öncesine dayanan uygulamalar olduğu gözlenmiştir. İşverenler çalışma ortamının güvenli olması, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışması, üretim süreçlerinin aksamaması ve verimli çalışmanın sağlanması için devamlı olarak iyileştirmeler yapmaktadır. Çalışanların iş kazası ve meslek hastalığına yakalanmaması için yapılan bu düzenlemeler işletmenin yararına olduğu kadar çalışanların sosyal ve ekonomik düzeylerini de dolaylı yollardan etkilemektedir. Bu bağlamda işverene düşen sorumlulukları yapması sadece iş kazalarını önlemekte yeterli olmayacaktır. Çalışanlarında üzerlerine düşen görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda gösterecekleri hassasiyet ile iş kazalarını önlemek, hatta sıfırlamak mümkün olacaktır.

Süreçlerin iyileştirilmesi olarak önümüze çıkan yalınlaşma yöntemlerinin en önemli basamaklarından birisinde iş sağlığı ve güvenliği gelmektedir. Yalınlaşma ve mükemmelleşme basamaklarının en önemlisi olan İSG 'de amaç iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak ve sıfırlamaktır. Bu amaca ulaşmada amaç birliğinin önemi oldukça fazladır. Yalınlaşma ve iyileştirme süreçlerinde ekip olabilmek, takım olabilmek ve her zaman rakiplerle bütün alanlarda rekabet içerisinde olmak için devamlı olarak süreç iyileştirmesi yapmak ve bu iyileştirmelerin üzerine koyarak sürdürebilmek önem arz etmektedir. Bu iyileştirmeleri yaparken çalışma ortamının güvenli ve sağlıklı olması, kaliteli üretimin devamlı olması ve tüm çalışanların sağlıklı olması, maksimum verimin sağlanması gereklidir. Bunun içinde basamaklardan ön önemlisi İş sağlığı ve güvenliğidir.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim sisteminin temelinde kuruluşun organizasyonundaki mesleki sağlık ve güvenliği belirleyen tüm yönetim fonksiyonlarını içeren bir yapı ve çalışma ortamının sağlıklı, güvenli olması için yapılan çalışmaların tümünde yönetimin desteğinin şart olduğunun vurgulandığı bilinmektedir. Organizasyonda sıfır iş kazası hedefine ulaşılmasında da yönetimin desteğiyle yapılacak sistemli çalışmalar ve geliştirilen metotlar, yapılan çalışmaların değerlendirilmesi, sonuçların objektif bir şekilde analiz edilmesi, bu sonuçların tüm çalışanlarla paylaşılması ve motive eden, takdir eden bir anlayışın benimsenmesi başarıya ulaşılmasını oldukça kolaylaştıracaktır.

Kurumsal bir işletmede; En üst kademe yöneticiden başlayarak, en alt kademedeki çalışana kadar görev ve sorumlulukların belirlenmesi, çalışma ortamındaki risklerin tespit edilip ortadan kaldırılması, kaldırılamayan risklerin minimize edilmesi ve katlanılabilir seviyelere düşürülmesi, eğitim ve bilinçlendirme çalışmalarının devamlı olarak yapılması, genel güvenlik kültürünün benimsenmesi ve sürdürülebilirliği bu çalışmasının temelini oluşturmaktadır. Yapılacak bu temel çalışmalar sonucunda çalışma ortamında sağlığın, güvenliğin, huzurun, mutluluğun, verimin ve akabinde sıfır iş kazasının tam anlamıyla sağlanması amaçlanmaktadır.

Yapılan devamlı iyileştirme uygulamaları ve bilinçlendirme çalışmaları ile iş kazalarının hedefler konularak azaltılması ve bu hedefler doğrultusunda mükemmeliyetçi anlayışın tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi İSG Kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesi sıfır iş kazasına ulaşılmasında büyük önem arz etmektedir. Sıfır iş kazasının hayal değil gerçekleşebildiğinin artık somut örneklerini işletmeler düzeyinde görmekteyiz. İSG politikalarında ve hedeflerinde kendisine yer bulan sıfır iş kazası veya kazasızlık için işletmeler düzeyinde iyi uygulama örneklerinin olduğunu bilmekte ve bu hedefler doğrultusunda çalışmalar yapıldığını işletmeler düzeyinde çokça görmekteyiz. Burada önemli olan hedeflerin gerçekçi bir şekilde konulması, bu hedeflerin tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi ile hedefe ulaşmakta engellerin aşılmasını kolaylaştıracak ve hedefe ulaşılmasını sağlayacaktır.

Yapılacak çalışmada; Kurumsal bir işletmede uygulanacak yöntemler ele alınarak iş kazalarının azaltılma süreçleri ve sıfır iş kazasına ulaşmanın zor olmadığı ve bunun işletmeler düzeyinde gerçekleştirilebilir olduğu ortaya konulacaktır.

Tezin İkinci Bölümünde; Genel literatür taraması yapılarak iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişiminden, Dünyadaki ve Ülkemizde durumundan, İSG Kavramından ve mevzuat bilgisine değinilecektir.

Üçüncü Bölümde; Gereç ve yöntemden bahsedilecek. Kurumsal bir işletmede sırasıyla sıfır iş kazası hedefine yönelik yöntemlerin ortaya konulması ve uygulanan yöntemler üzerinde durulacaktır.

Dördüncü ve Beşinci bölümde; Bulgular ve Tartışma kısımlarına değinilecek olup, bulgular kısmında yapılan uygulama çalışmaları sonucu kazasızlık tablosundan bahsedilecektir. Tartışma kısmında işletmeler düzeyinde Sıfır Kazanın uygulama çalışmalarına değinilecek ve İSG Politika belgelerindeki örneklerden bahsedilecektir.

Altıncı Bölümde; Sonuç ve Öneriler ele alınacaktır. Uygulanan yöntemlerinin sonuçları ve yapılan çalışma ile alakalı olarak önerilerden bahsedilecektir.

BÖLÜM II

GENEL BİLGİLER

Genel bilgiler bölümünde Literatür bilgisi olarak İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişmelerinden, İSG kavramından, İSG' nin tanımlarından, İSG 'nin amacından ve mevzuat bilgisine değinilecektir.

2.1. İSG' NİN DÜNYADA VE ÜLKEMİZDE GELİŞİMİ

Dünya genelinde gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde dahil ortak sorun olan bütün işyerlerinde çalışanların sağlığını etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Bu işyerlerinde güvensiz ve sağlıksız koşullar nedeniyle çalışanlar iş kazasına uğramakta, meslek hastalıklarına yakalanmaktadırlar. Bu nedenle dünyada ve ülkemizde İş sağlığı ve güvenliğine duyulan ihtiyaç her yönüyle ortaya çıkmaktadır.

Uluslar Arası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, dünyada her 15 saniyede bir çalışan, iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Her 15 saniyede 160 çalışan, iş kazası geçirmektedir. Her gün yaklaşık 6 bin 400 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Bu ölümlerin bin adeti iş kazaları, 5 bin 400'ü meslek hastalıklarından kaynaklanmaktadır. Her yıl yaklaşık olarak 350 bin kişi iş kazası nedeni ile 2 milyon kişi ise meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir. Her yıl 270 milyon iş kazası meydana geldiği, 313 milyonu aşkın çalışan ölümcül olmayan iş kazası geçirmekte bu bir günde ortalama Dünyada 860 bin çalışanın iş kazasına maruz kaldığı anlamına gelmektedir ve 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır. (Tmmob, 2016)

2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyada Gelişimi

Günümüzdeki anlamıyla iş sağlığı ve güvenliği olarak adlandırılacak çalışmalar ilk olarak köleci toplumlardan eski Roma'da gözlenmiştir. Bu dönemde birçok bilim

insanının yaptığı değerli çalışmalar, bugün bile geçerli sayılabilecek, çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik çalışmalardır (Mengüloğul, 2014).

Ünlü tarihçi Heredot tarihte ilk kez çalışanların daha verimli ve sağlıklı olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğine değinmiştir. M.Ö. 370 tarihinde Hipokrat ilk kez kurşunun zararlı etkilerinden söz etmiş, kurşun koluğını o tanımlamış, halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtileri saptamayı başarmış ve bulguların kurşun ile ilişkisini açık bir biçimde ortaya koymuştur. M.Ö. 200 yıllarında Hipokrat'ın çalışmalarını daha da geliştiren Nicander, kurşun koluğı ve kurşun anemisini o dönemde incelemiş ve bunların özelliklerini tanımlamıştır. Yapılan çalışmalar, çalışanlar üzerinde sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanması ve tanımı ile sınırlı kalmamış, zararlı etkilerden korunma yöntemleri de geliştirilmeye çalışılmıştır. Plini, çalışma alanlarındaki tehlikeli tozlara ve maddelere karşı çalışanların korunması amacıyla maske yerine geçecek şekilde başlarına torba vb. geçirmelerini ve bu şekilde çalışmalarını önermiştir (Özdemir, 2014).

Alman düşünür ve hekim olan Paracelsus Basel Üniversitesi'nde verdiği tıp dersleriyle, tıpta yeni ve özgün bir anlayışa öncülük etmiştir. Sonraki yıllarında üniversiteden ayrılarak, verdiği derslerden de ilham alarak çalışanların yakalandıkları hastalıklarda inceleme yapmak amacıyla geziye çıkmıştır. Tirol maden işletmelerinde işyeri hekimi olarak görev yaptığı yıllarda, o gün için dünyada ilk ve tek iş hekimliği kitabı olan "De Morbi Metallicis"i yazmıştır. Kitapta işyerinin farklı bölümlerindeki çalışanlarda görülen belirtileri büyük bir önemle tanımlamıştır. Bu tanımların bir bölümü günümüzde pnömokonyoz tanısında da kullanılmaktadır. Ayrıca zehirlerin kimyasal yapıları ile doz ve organizma etkileşimini saptayabilme gibi çok önemli araştırmalarda yapmıştır (Tmmob, 1988).

Heredot, Hipokrat, Nicander, Plini, Paracelsus ve Rammazzini İş sağlığı ve güvenliği alanında değerli çalışmalara imza atmışlar ve bu çalışmalar sonraki dönemlerde bile yapılan bilimsel çalışmalara yol gösterir nitelikte olup iş sağlığı ve güvenliğin gelişimine katkı sağlamıştır. Yapılan bilimsel çalışmaların tamamının ana amacının topluma katkı sağlamak, çalışanların sağlığı ve güvenliğinin korunmasının

temel bir insanlık hakkı olduğu asla unutulmamalıdır. Bu çalışmalar günümüzde de değerli bilim insanları tarafından artarak sürdürülmeye çalışılmaktadır.

1633 ile 1714 yılları arasında yaşamını sürdüren ve iş sağlığı ve güvenliği alanında çok önemli çalışmalar imza atan İtalyan Bilim adamı Berdardino Ramazzini uzun incelemeleri akabinde 1713 yılında yayınladığı "De Morbis Artificum Diatriba" isimli kitabında özellikle iş kazalarını önlemek için, iş yerlerinde çalışanları koruyucu güvenlik tedbirlerinin sağlanmasını önermiştir. Asıl uzmanlık alanı epidemiyoloji olduğu halde meslek hastalıkları konusunda üne kavuşmuş ve iş sağlığının kurucusu sayılmıştır (Tmmob, 1988).

Ramazzini yaşadığı dönemde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sayısız çalışmalar yapmış, çok önemli bilimsel görüş ve öneriler ortaya çıkarmıştır. Hipocrates çağından bu yana hastalara sorulan gelenekselleşmiş sorulara iş sağlığı ve güvenliği ilkesini eklemiştir. Bu ilke ile özellikle çalışanların karşılaştığı etkenlerin bilinmesi ile sonuca kolayca ulaşılmasına yardımcı olmuştur. Kurşun ve cıva zehirlenmelerini üzerinde incelemeler yapmış ve belirtilerini saptamıştır. İSG ile ilgili çalışanların korunma yöntemleri üzerine durmuş, işyerlerinin sıcaklıkları, işyeri havasında bulunabilecek zararlı maddeler ve bunların giderilmesi için yapılması gerekli önlemlerden ve havalandırma tekniklerinden bahsetmiştir. İşyerlerindeki olumsuz çalışma ortamının düzeltilmesi ile iş veriminin artacağını öne sürmüştür. İşyerlerinde çalışanın iş yapış şeklinin, yapılan işle çalışan arasındaki uyumunun sağlık ve iş verimi üzerinde etkili olduğu düşüncesini ortaya çıkartarak, Ergonomi ilkelerini on yedinci yüzyılda açıklamayı başarmıştır (Mengüloğul, 2014).

İş sağlığı ve güvenliğinde köklü ve çağdaş nitelikteki gelişmeler Bernardino Ramazzini döneminde İtalya'da başlamıştır. Bernardino Ramazzini İş sağlığı ve güvenliğinin alanında çok önemli çalışmalara imza atarak iş sağlığı ve güvenliğinin kurucusu unvanını almıştır. Yaptığı çalışmalar halen günümüze ışık tutmakta ve en önemlisinde çalışanları muayene etmeden önce yaptığı işini sormasıdır. Meslek hastalığının teşhisine yönelik bu soru halen günümüzde hekimler tarafından meslek hastalığının ilk saptanma aşamasında sorulmakta ve üzerinde durulmaktadır. İş sağlığı

ve güvenliği alanında sanayi devrimi öncesinde başlayan köklü çalışmalar, sanayi devrimi döneminde İngiltere’de devam etmiştir.

Sanayi devrimi, işletmelerde çalışma ortamındaki koşul ve yöntemler hakkında köklü değişimler ile ekonomik ve toplumsal düzeni derin bir biçimde etkileyen yeni bir model kazandıran teknik gelişmelerle başlamıştır. İlkel şartların yerini makinanın ve buhar gücünün geçmesi olayı olan sanayi devrimi on yedinci yüzyılda İngiltere’de başlamıştır. Sanayi devrimi ile doğa ve organik gücün yerine buhar gücünün harekete geçirdiği makinaların alması ile küçük zanaat, tezgâh ve atölye üretiminin yerine yeni teknik buluş ve makinalarla donatılmış fabrika üretimine geçilmiştir. Bu durum ise çalışma ortam ve koşullarında, üretim tekniği ve yöntemlerinde çok kapsamlı değişikliklere sebep olmuştur (Mengüloğul, 2014).

Bu gelişmeler sonucunda sanayi devrimi döneminde insana duyulan ihtiyaç ve önem gün geçtikçe artmıştır. Çalışanlar o dönemde işyerlerinde elverişsiz koşullarda çalışarak iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalarak uzun süreler çalıştırılmışlardır. Üretim tekniği ve teknoloji gün geçtikçe makinaların verimi de artmış, bunun sonucunda çalışanlara karşı gerekli koruma önlemleri maalesef işyerlerinde alınamamıştır. Alınamayan önlemler nedeni ile çalışanlar o dönemlerde iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatlarını kaybetmişlerdir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük boyutlara ulaşmasında iş yerlerindeki sağlıksız çalışma koşulları ile aynı zamanda uzun çalışma süreleri de sebep olmuştur. Sanayi devriminin başladığı yıllarda çalışma süreleri genellikle 16-18 saati bulmuştur. İngiltere’de on dokuzuncu yüzyıl başında kadın ve çocuklar dâhil tüm kesimin çalışma süresi günlük 18 saate ulaşmaktaydı. Diğer Avrupa ülkelerinde de durum farklı değildi. Çocuk ve kadınlara ödenen ücretlerin düşük olması nedeniyle sanayide kadın ve çocukların çalıştırılması giderek artmıştır. Sanayi dönemi başlarında 8-10 yaşındaki çocuklar ile kadınların ağır ve tehlikeli ilerde 16-18 saat uzun süreler ve çok kötü çalışma alanlarında çalıştırılmaları nedeni ile genç yaşta ölümler çoğalmış, sakatlıklar artmış ve toplumsal huzursuzluklar giderek büyümüştür (Özdemir, 2014).

Sanayi devriminin sonrası çalışma yaşamındaki köklü değişimlerin getirdiği sorunlar giderek daha çok artmıştır. Çalışma sürelerin uzun olması, kadın ve çocukların tehlikeli işlerde çalıştırılması, tehlikeli çalışma ortamlarına önlem alınmaması vb. sorunlarla çalışanlar devamlı meşgul olmuşlardır. Kötü çalışma koşullarının düzeltilmesi sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının geliştirilmesi için çalışanlar o dönemde işin durdurulması, grev ve gösteri gibi haklarını kullanmaya başlamışlardır.

Çalışanların haklarını araması ve işleri durdurmasının etkileri ile on dokuzuncu yüzyıl başlarından sonra insana önem veren aydınlar, hekimler, teknik elemanlar ve bazı işverenlerde dâhil olmak üzere işyerlerindeki çalışma koşullarının düzeltilmesi için çaba göstermiş ve önerilerde bulunmuşlardır. Sanayi devrimi ile başlayan olumsuz çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların sağlığını korumak ve iş yerlerinde iş güvenliğini sağlamak amacıyla birçok yasal, tıbbi ve teknik çalışmalara imza atılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin bir bilim dalı olarak ortaya çıkması bu dönemde yapılan tıbbi ve teknik çalışmaların sonucunda olmuştur (Mengüloğul, 2014).

Sanayi devriminin ortaya çıkardığı sorunların çözümüne yönelik yasal düzenlemeler ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi konularında çalışmalar git gide yoğunlaşmıştır. O dönemde İngiliz parlamentosunda bazı düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemeler sonucu 1802 yılında "Çırakların Sağlığı ve Morali" olarak bilinen ve diğer adıyla (Çıraklık Sağlık ve Ahlakı Kanunu) adı verilen yasal düzenleme hayata geçirilmiştir (Özdemir, 2014).

Sanayi devrimi döneminin özellikle başları sayılabilecek on sekizinci ve on dokuzuncu yüzyıllarda, yapılan işin sağlık üzerine olumsuz etkileri olabileceği iyice anlaşılmıştır. Bu nedenle birçok ülkede yasal konulara eğilim gösterilerek düzenlemeler yapılmış ve bu düzenlemeler artarak günümüze kadar devam etmiştir.

Avrupa'da genelinde gelişmeler hayata geçerken, Amerika'da ise hızlı sanayileşmenin ortaya çıkardığı olumsuz çalışma koşullarının önlenmesi için eyalet hükümetleri kendi bünyesinde gerekli gördükleri önlemleri alma konusunda yetkilendirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında Massachusetts eyaleti diğer

eyaletlere öncülük etmiş ve 1836 yılında çocuk işçiler ile ilgili bir yasa çıkartmışlardır. 1867 yılında ise özel denetim yasasını uygulayacak bir örgüt kurulmuştur. Bu dönemde istatistik veri toplama çalışmalarına yoğunlaşmıştır. Daha sonralarda ise federal hükümet işyerlerinde sağlık ve güvenlik yönünden denetim yapılması sorumluluğunu kendi üzerine almıştır (Tmmob, 1988).

On dokuzuncu yüzyıldan sonra sanayi devriminin ortaya çıkardığı olumsuz çalışma koşullarının önlenmesi amacıyla sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli çalışmalar yapmışlardır. Dünyadaki iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetlere başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Milletler Cemiyeti" nin bir kolu olarak bu alanda kayda değer çalışmalar ortaya koymuş ve 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir (Özdemir, 2014).

Sanayi devrimi sonrasında yaşanan ve günümüzde halen gelişmekte olan teknolojik ve bilimsel gelişmeler sonucunda toplum ve çalışma yaşamında önemli değişim ve dönüşümler ortaya çıkmıştır. İçinde bulunduğumuz yüzyılda teknik gelişmeler ile üretimin şekli ve süreci de etkilenmiştir. Bilimsel teknoloji devri adı verilen gelişmeler akabinde bilim bizzat üretimin gücü haline dönüşmüştür. Bunun gözle görünen ilk etkisi, üretim süreçlerinde iş makinalarının giderek daha çok oranda çalışan insanların işlevini yerine getirmesi olarak görülmüştür. Otomasyonun gelişimi, robotların giderek yoğun bir biçimde üretim alanlarında kullanılması, bilgisayarların karar verici ve kontrol edici görevleri yerine getirmeye başlaması bu gelişmelerin somut delilleri olmuştur (Aslan, 2008).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve bu kuruluşlarla işbirliği içinde olan kuruluşlar, iş sağlığı ve güvenliği alanında çok önemli çalışmaları hayata geçirmişlerdir. Ülkemizin de üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan kararları ve oluşturulan Uluslararası Sözleşmeleri sorunların çözülmesine katkı sağlamıştır.

2.1.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

Dünyada görüldüğü gibi ülkemizde de İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi çalışma yaşamındaki sürece bağlı olarak benzer aşamalardan geçmiştir. Genel anlamda iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir sorun olarak görülmesi ve etkileri sanayileşmenin gelişimi ile yoğunluk kazanmıştır. Sanayileşmenin sonucunda üretim araçları ve üretim yöntemlerinde görülen gelişmeler iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını ortaya çıkarmıştır. Bu sorunların yoğunluğu ve toplumsal tepkilerine bağlı olarak çözüm önerileri öne sürülmesi ve yaşama geçirilmesine yönelik çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalara hız kazandırmıştır. Diğer ülkelerde görüldüğü gibi ülkemizde de sanayileşme ve teknolojinin gelişim düzeyine bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında yasal, tıbbi ve teknik çalışmalar yapılmıştır (Tmmob, 2012).

Osmanlı İmparatorluğu zamanında sanayileşmenin kendisini gösterdiği dönemler on altıncı ve on yedinci yüzyıl olarak bilinmektedir. İmparatorluğun ekonomisinin güçlü olduğu bu dönemlerde küçük el sanatları, çinicilik, dokumacılık ve gemi yapımı yoğunlukta idi (Kabak ve Alemdar ve Şeremet, 2016).

Osmanlı İmparatorluğu'nda ciddi anlamda ilk sanayi kuruluşlarının varlığı II. Mahmut dönemi ile savaş sanayisinin gelişimiyle görülmüştür. Bu dönemlerde aynı zamanda İstanbul, İzmit ve Sinop tersanelerinde buharlı gemi imalatı yapılmıştır. Bu neden ile kömüre gereksin giderek artmıştır. Ereğli Kömür İşletmeleri o dönemlerde Osmanlı sanayisinde önemli bir yer tutmuştur. On dokuzuncu yüzyıl başlarında ülke ekonomisini kaldırmak açısından kömürün önemi gün geçtikçe artmış ve kömür üretimini artırmak çalışmaları planlanmıştır (Kabak ve Alemdar ve Şeremet, 2016).

Osmanlı döneminde iş yaşamı ilk olarak Mecelle tarafından düzenlenmiştir. Dinsel bir yasa olarak çıkartılan Mecelle 'de çalışanlar ve işveren ilişkilerini kapsayan hükümlere yer verilmediğinden, çalışma yaşamında oluşan bu boşluğu doldurmak ve işveren ile çalışanlar arasındaki ilişkileri yeni gelişmelere uygun olarak düzenlemek amacıyla değişik tarihlerde çeşitli yasal düzenlemeler hayata geçirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmaların başladığı 1850 yıllarında Osmanlı İmparatorluğu'nda askeri amaçlı üretimin yanında, daha çok el tezgâhları olarak gelişmesi görülen sanayileşmenin daha sonrasında ise madenler, kömür ocakları, tütün işletmeleri ve demir yolu yapımı ile sürmüştür. Bu dönemde Dünyada olduğu gibi Osmanlı da çalışma şartları oldukça ağır olup, çalışma süreleri günde 16 saate kadar çıkmaktadır. Ayrıca, o dönemlerde ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve çocukların çalıştırılması da git gide yaygınlaşmıştır. Ereğli Havzası'ndaki kömür ocaklarında çalışanların kötü çalışma koşulları sebebi ile meslek hastalıklarına maruz kaldığı ve artan iş kazaları sonucunda yaşamlarını kaybettikleri görülmüştür (Özdemir, 2014).

Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından 1865 yılında yasal düzenleme olarak bir tüzük hazırlanmıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesinde çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler ile madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması açısından önemlidir (Ekin, 2009).

Osmanlı döneminde Tanzimat'tan sonraki ikinci ve önemli düzenleme olan 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, genellikle iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren çok önemli hükümler getirmiştir. Dilaver Paşa Nizamnamesi 'ne göre daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren Maadin Nizamnamesinin maddeleri işverenler tarafından uygulanmamış ve tüzük hükümleri yerine getirilmemiştir (Gülhan, 2008).

Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayinin oldukça gelişmemesi ve geri kalmış olması aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenleme ve çalışmaların gelişmesini engellemiş, yetersiz düzeyde kalmasına yol açmıştır.

Yirminci yüzyılda Ülkemizde çalışma yaşamını ilgilendiren ilk önlemler 1921 yılında alınmıştır. İlk olarak, ‘‘Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna’’ dair 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı yasa hayata geçirilmiştir. Bu yasa ile kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin çalışanların sağlık ve güvenlik koşullarının geliştirilmesi için harcanması sağlanmıştır (Aslan, 2008).

Bu dönemde çıkarılan ikinci yasa, ‘‘Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Muteallik’’ 10 Eylul 1921 tarih ve 151 sayılı yasadır. Bu duzenleme ile koemur madenlerinde calisma kosullarının duzeltilmesine yonelik hukukmlere yer verilmiştir. Bu duzenleme ile ihtiyat ve Teavun Sandığı adıyla yardımlasma sandıkları kurulmasına ve bunlarında Amele Birliği içinde birleştirilmesini ongormuştur. Bu yasa ile iş kazaları ve meslek hastalıkları durumlarında gerekli yardımların yapılması da sağlanmıştır. 151 sayılı yasa ile genel anlamıyla sigortalılığın iki ana ilkesi kabul edilmiş olup, sermayesi calışanlardan ve işverenlerden alınan aylık cüzi miktardaki paralar ile yardım sandığı oluşturulması sağlanmıştır. Bu hukukmler yıllar sonra çıkarılan 506 sayılı SSK yasanı içinde bile varlığını sürdürmeye devam etmiştir (Oğuz, 2013).

Cumhuriyetin ilk yıllarında ise ülkemizde hafif sanayi denilen dokuma, dericilik ve gıda gibi alanlarda genel anlamıyla yoğunlaşmış sanayi bulunmaktaydı. Sanayileşmenin getirdiği sorunların giderilmesi amacıyla Cumhuriyet döneminde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili pek çok calisma yapılarak yasa, tüzük ve yönetmelikler hayata geçirilmiştir.

Cumhuriyetin ilanından sonraki ilk yasal duzenleme 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı ‘‘Hafta Tatili Yasası’’ olmuştur. Bu duzenleme Cumhuriyet döneminin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk olumlu duzenlemesidir. 1926 yılında yürürlüğe giren ‘‘Borçlar Yasası’’ 332.nci maddesine göre işverenin meslek hastalıkları ve iş kazalarından doğan hukuki sorumluluğunu tanımlanmıştır. Hizmet akdi ve işin yürütülmesi ile ilgili yeni hukukmler getiren bu duzenleme, meslek hastalığı ve iş kazası hallerinde calışanların yararına olacak hukukmler içermektedir (Durdu, 2006).

Cumhuriyetin ilk yıllarında Ülkemizde duzenlenmiş bir iş yasanın olmaması nedeni ile iş sağlığı ve güvenliği hakkında hukukmler taşıyan ‘‘Umumi Hıfzısıhha Yasası’’ ve ‘‘Belediyeler Yasası’’ 1930 yılında kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. 1580 sayılı Belediyeler Yasası'na göre ise işyerlerinin calisma kosulları, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş edilmesi görevi belediyelere verilmiştir (Oğuz, 2013).

1930 yılında yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası'nın 7.nci bölümü iş sağlığı ve güvenliği yönünden bugün bile güncel kanunlarda yer verilen çok önemli olan hükümleri hayata geçirmiştir. İşyerlerine sağlık hizmetlerinin götürülmesi görüşü bu yasa ile hayata geçmiştir. Yasa ayrıca çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliğinin korunması amacıyla tüzükler çıkarılmasını öngörmüştür (Erim, 2007).

1936 yılında yürürlüğe giren ve çalışma hayatının birçok sorununu kapsayan 3008 sayılı İş Yasası ile ülkemizde ilk kez iş sağlığı ve güvenliği alanında ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye geçilmiştir. Bu yasa ile çalışma hayatına sosyal güvenlik açısından yeni bir anlayışa geçilmiştir. 2. Dünya savaşı sonrası dönemde ise Dünyada yayılan sosyal politika anlayışı ülkemize de yansımış ve meslek hastalıkları, iş kazaları ve analık sigortaları kurumuştur (Bostan, 2012).

28 Ocak 1946 tarih 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı kuruluş yasası ile şimdiki adıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) kurulmuştur. Kuruluş yasasının ilk maddesine göre, Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenliğe yer verilmiştir. Mevzuatımıza sosyal güvenlik yazılı olarak ilk kez bu yasa ile girmiştir (Durdu, 2006).

İş sağlığı ve güvenliğini alanındaki çalışmaların tek elden sürdürülmesi amacı ile Çalışma Bakanlığının kurulmasından sonra bu görev İş Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. Bunun sonucunda 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9.uncu maddesinin onaylanmasına dair 13 Aralık 1950 tarihinde 5690 sayılı yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasa gereği olarak işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetlemesini yapmak için, çalışma yaşamının düzene konması ve çalışma yaşamına dair yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 sayılı yasa hayata geçmiştir. 174 sayılı yasanın onayından sonra ilk kez 12 Ocak 1963 tarihinde İstanbul ve sonrasında Ankara, Zonguldak, İzmir illerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulması sağlanmıştır. Daha sonrasında ise Bursa, Adana, Erzurum illerinde kurulan ve sayıları artırılan gün geçtikçe artan Grup Başkanlıkları ile işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında denetimi çalışmaları yoğunlaştırılmıştır (Erim, 2007).

Gelişen durumlar ve artan iş yaşamı sorunlarına yanıt veremez duruma gelen 3008 sayılı İş Yasasının yerine 1475 sayılı İş Yasası (İş Kanunu) 1971 yılında yürürlüğe girmiştir. İş sağlığı ve güvenliği yönünden 1475 sayılı İş Yasası ve ona uygun olarak düzenlenen tüzük ve yönetmeliklerle çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı mevzuatlar hayata geçirilmiştir (Bostan, 2012).

1475 sayılı İş Yasasının iş sağlığı ve güvenliği alanında çağdaş yaklaşım getiren 73.ncu maddesi gereğince, işverenlerin çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlaması için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmaya yükümleri tanımlanmıştır. Çalışanlarda bu şartlara ve usullere uymak zorunda oldukları yasada belirtilmiştir (Tmmob, 2014).

1475 sayılı İş Yasasının 74.ncu maddesinde ise sağlık ve güvenlik ile ilgili tüzüklerin hazırlanmasını öngörülmüştür. Yasanın bu maddesine göre düzenlenen tüzükler şunlardır:

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşlerde ve İşyerlerinde Alınacak Güvenlik Tedbirleri Hakkında Tüzük
- Yapı İşlerinde Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri Tüzüğü
- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük
- Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü

Ülkemizde düzenlenen iş yasaları sonrasında özellikle sosyal güvenlik içerikli yasalar yürürlüğe konmuştur. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Yasası, İşçi Sigortaları Kurumu Yasası, Hastalık ve Analık Sigortası Yasası, İhtiyarlık Sigortası Yasası hayata geçirilmiştir.

Sosyal sigorta açısından düzenlemelerin bu şekilde değişik yasalarla dağınık bir biçimde olması nedeni ile bu dağınıklığın önüne geçmek için yasaları bir araya getirerek sosyal sigortalar sistemini tek bir yasada toplamak amaçlanmıştır. 506 sayılı Sosyal

Sigortalar Yasası 1964 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu yasanın ikinci bölümü Meslek Hastalıkları ve İş Kazalarına ayrılmıştır. Ayrıca yasanın 124. ve 125. maddeleri gereğince Sosyal Sigortalar Kurumunun, sigortalıların sağlık durumlarının denetlemesi amacı ile sağlık kontrollerine tabi tutulabileceği gibi koruyucu hekimlik alanından gerekli her türlü önlemlerin alınabileceği hükmü yer almaktadır (Malkoç, 2010).

Türkiye'de meslek hastalıkları üzerine resmi çalışmalar ilk olarak 1946 yılında hayata geçirilen SSK Yasası ile başlamışsa da, 1964 yılına kadar kapsamlı ve ciddi bir çalışma yapılamamış ve bu alanda gelişme sağlanamamıştır. 1965 yılında hayata geçirilen 506 sayılı SSK Yasasının uygulanmasına kadar iş kazaları üzerinde daha fazla durulmuştur. Zonguldak kömür madenlerinde çalışanlarda yaygın olarak görülen pnömokonyoz nedenli meslek hastalığının ortaya çıkması ile meslek hastalıkları istatistiklerinin kayıt altına alınmasına başlanmıştır (Malkoç, 2010).

1965 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı SSK Yasasından sonra Türk Hükümeti ile Birleşmiş Milletler Özel Fon İdaresi işbirliği ile İş Sağlığı ve İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü, bugünkü ismiyle, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü, (İSGÜM) kurulmuştur. İSGÜM, kuruluşundan bu güne kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak çalışmalarını yürütmektedir. Yürütülen bu çalışmalar akabinde daha çok çalışanların sağlığını etkileyen etkiler üzerinde durulmuş ve periyodik sağlık muayenelerin çok önemli olduğu ortaya konulmuştur (Tmmob, 2015).

1975 yılında İtalyan Üniversitesi örneği esas alınarak Ankara'da 50 yataklı Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi, İstanbul Kartal'da ise 300 yataklı İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi faaliyete geçirilmiştir (Tmmob, 2015).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan 4857 sayılı İş Kanunu 2003 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Çalışma yaşamı ve İş Sağlığı ve Güvenliği açısından getirdiği hükümler dikkate alındığında, hayata geçirilen en önemli yasa konumundaydı. İş Kanununda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yer alan hükümler, Kanunun 5.inci kısmında (İş Sağlığı ve Güvenliği, İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri) Madde 77-89 arasında bulunmaktadır (Özbudak, 2009).

Türkiye ILO 'ya 1932 yılında üye olmuş olmasına rağmen ILO tarafından kabul edilmiş çalışma yaşamına dair sözleşmelerin neredeyse üçte ikisini onaylamamıştır. Türkiye yürürlükte olan 158 sözleşmeden sadece 59 tanesini onaylayarak hayata geçirmiştir. İş sağlığı ve güvenliği açısından ILO tarafından hazırlanmış olan sözleşmelerin en önemlileri ülkemizde yaşanan acı tecrübeler sonrası onaylanarak hayata geçirilmiştir.

Türkiye'de temel olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal çerçeve, halen yürürlükte olan Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın çalışma hayatının düzenlenmesiyle ilgili 18, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 60, 61, 62 ve 173. maddelerinde yer almaktadır. Bunlardan İSG açısından en önemlileri 50. maddede "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz" 56. maddede ise "Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir" olduğu belirtilmektedir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunun ayrı bir yasa olarak düzenlenmesi için tasarı çalışmaları yapılmış ve tasarı 3 Nisan 2012 tarihinde TBMM' ye sunulmuştur. 20 Haziran 2012 tarihinde TBMM kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete' de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yasanın hükümlerine göre kamu ve özel sektöre ait bütün işleri ve işyerlerini, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerini, çırak ve stajyerleri dâhil olmak üzere tüm çalışanları kapsamaktadır. Kanunun yayınlanmasının sonra günümüze kadar geçen sürede toplamda 39 adet yönetmelik de yayınlanmıştır.

Günümüz şartlarında sağlanan teknolojik ve bilimsel gelişmeler iş kazaları ve meslek hastalıkları nedenlerini ortadan kaldırma olanakları sağlanmıştır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün katkılarıyla çalışma hayatına dair olumsuz çalışma ve sağlık koşullarının düzeltilmesi amacıyla yasal düzenlemeler ve bilimsel çalışmalarla başlayan bu süreç kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşmasına yol açmıştır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına teknik eleman, hekim, sosyal bilimci, hukukçu ve diğer uzmanlık alanlarından birçok bilim insanının katılması ve katkısıyla iş sağlığı ve güvenliği konusu bir bilim dalı olarak gelişme göstermiş ve uygulama alanı bularak kabul görmüştür.

2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İş sağlığı ve güvenliği dünyada ve ülkemizde gelişen şartlar ve oluşan koşullar doğrultusunda başlı başına bir bilim dalı haline gelmiştir. Ülkemizde de çok değerli bilim insanları bu alanda bilimsel faaliyetler yürütmekte ve tüm topluma faydalı olmaya çalışmaktadır. Bu alanda yapılan bilimsel araştırmalara sıklıkla rastlanmakta ve bunların her biri İSG profesyonellerine yol gösterici özellik taşımaktadır.

Genel anlamıyla iş sağlığı ve güvenliği kavramı çalışanların, işletmenin ve üretimin her türdeki tehlike ve zararlardan korunmasını içermektedir. İnsan hayatının her şeyden önce gelmesi nedeni ile işletmenin ve üretimin güvenliği konularının ikinci planda kaldığı ve uluslararası alanda iş sağlığı ve güvenliği kavramıyla genel olarak tüm kesimlerinde kabul ettiği üzere çalışanların sağlığı ve güvenliğinin ifade edildiği görülmektedir (Özkılıç, 2005).

İş sağlığı ve güvenliğinden bahsedildiğinde genel anlamda yalnızca çalışanların değil tüm işletmenin ve üretimin güvenliğinin düşünülmesi de gereklidir. Bu alanların hepsini kapsayacak şekilde yapılan çalışmalar tam anlamıyla İş Sağlığı ve Güvenliğini ifade edecektir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması sosyal toplum düzenini etkilediğinden, toplumun çeşitli kurum ve kuruluşlarını çok yakından ilgilendirmektedir. İş yerlerinde işverenler ve tüm çalışanları, evlerde tüm aile bireylerini ilgilendirdiği için tüm toplum fertleri iş sağlığı ve güvenliği açısından etkileşim içindedirler. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülmesi hususunda, işverenler maddi ve manevi çıkarları nedeni ile çalışanlar doğrudan ve dolaylı canları yanan kişiler olarak, devlet ise vatandaşlarının, çalışanların mutlu, huzurlu yaşamı ve sağlığını düşünmek zorunda olduğu için yakından ilgilenmek zorundadır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İş Sağlığı ve Güvenliğini çok geniş kapsamda tanımlamıştır. Tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde

sürdürmek, çalışanların çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, çalışanların çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, çalışanları fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleki ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmektir. Özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak olarak tanımlanmıştır (Özkılıç, 2005).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve Daire Başkanlığı; ‘‘İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır.’’ şeklinde tanımlamaktadır (Çsgb, 1995).

2.2.1. İş Kazası

İş sağlığı ve güvenliğinin bilimsel ve bilimsel olmayan birçok tanımı vardır. Ancak bizim temel alacağımız (ILO) Uluslararası Çalışma Örgütü tanımı, (WHO) Dünya Sağlık Örgütü tanımı, İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluşu, (HSE - Health and Safety Executive) dış kaynaklı tanımlardır. Ülkemizde ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu tanımı ve 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu 13. Maddesinde yer alan tanım olacaktır.

(ILO) Uluslararası Çalışma Örgütü: ‘‘Önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınmamış olan, etrafa zarar verecek nitelikteki olaylar’’ olarak tanımlamaktadır (Keskindemir, 2016).

(WHO) Dünya Sağlık Örgütü: ‘‘Önceden planlanmamış, çoğu kişisel yaralanmalara, makinelerin ve araç gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay’’ olarak tanımlamaktadır (Çetin, 2015).

İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluşu, (HSE - Health and Safety Executive) önlenemez iş kazaları nedeniyle oluşan kayıpların maliyetini belirlemek ve firmaların karşılaşacakları kayıpların nedenlerini kontrol edebilmelerini amaçlayan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışma iş kazası tanımını çok geniş kapsamlı olarak ele

almaktadır. İş Kazası sonucu yaralanma, sakatlanma, ölüm veya kişinin işini yaparken hastalanması, binaya, tesise, ekipmanlara veya malzemelere yahut çevreye zarar vermesiyle ilgili kayıplar veya iş kaybı ile sonuçlanan herhangi planlanmamış olayların tümü iş kazası olarak değerlendirilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2014).

Son olarak yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda geçen İş kazası tanımı; İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay olarak tanımlanmaktadır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) 13. maddesinde yer alan tanımda; Aşağıdaki hal ve durumlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır denilmektedir.

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

Ülkemiz iş kazalarında maalesef Avrupa ve Dünyada ilk sıralarda yer almaktadır. Ölümlü iş kazalarında ise Avrupa'da birinci, Dünyada üçüncü sırada yer almaktadır. Küreselleşme ve Neo liberal ekonomik politikalar sonucunda çalışanların iş güvencesinin azalması, esnek çalışma düzeni, çalışma koşul ve şartlarının ağırlaşması iş kazalarını arttıran nedenler arasındadır. Tablo – 1' de Ülkemizde İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının yıllara göre istatistiklerine değinilmiştir.

| YILLAR | İŞ KAZASI | MESLEK HASTALIĞI | SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK | ÖLÜMLÜ İŞ KAZASI | ÖLÜMLÜ MESLEK HASTALIKLARI |
|--------|-----------|------------------|-----------------------|------------------|----------------------------|
| 2008 | 72.963 | 539 | 1694 | 865 | 1 |
| 2009 | 64.316 | 429 | 1885 | 1171 | 0 |
| 2010 | 62.903 | 533 | 2085 | 1444 | 10 |
| 2011 | 65.227 | 697 | 2216 | 1700 | 10 |
| 2012 | 74.871 | 395 | 2209 | 744 | 1 |
| 2013 | 191.389 | 371 | 1660 | 1360 | 0 |
| 2014 | 221.366 | 494 | 1421 | 1626 | 0 |
| 2015 | 241.547 | 510 | 6811 | 1252 | 0 |

Tablo – 1 İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri

Kaynak: SGK Kurumsal İstatistik Yıllıkları

İş kazaları sonucu ortaya çıkacak acı tablonun birde maliyetler kısmı bulunmaktadır. Bu kısımda kazazede ve işveren görünür (direkt), görünmez (endirekt) bazı maliyetlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu maliyetlere ek olarak işletmenin kaybettiği itibar kaybı da göz önünde bulundurulduğunda ‘İş kazasını önlemek, ödemekten daha ucuzdur’ sözünün ne kadar önemli olduğunu anlamış olacağız.

İş kazası ve meslek hastalığının sonucunda meydana gelebilecek toplam maliyeti buzdağı örneği ile inceleyecek olursak asıl önemli maliyetlerin buz dağının üzerinde görünen alanda değil suyun altında kalan ve görülmeyen kayalık kısımda olduğunu görürüz. (Şekil-1) Suyun üstünde olan kısmı yani görünen kısmı direkt (görünür maliyet) maliyeti, suyun altında olan yani görünmeyen ve buz dağının 2/3 'nü oluşturan büyük kısmı ise endirekt (görünmez maliyet) maliyetler diyebiliriz (Özkılıç, 2005).

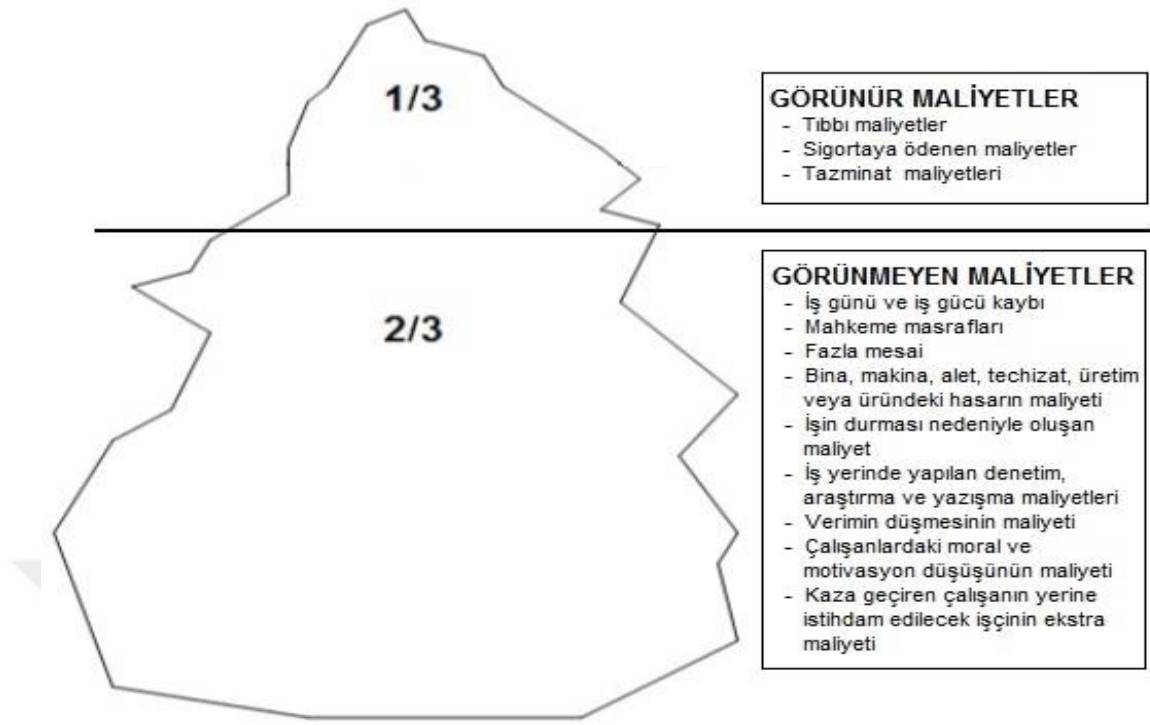
Endirekt maliyetlerin nelerden kaynaklanacağını ve nasıl belirleneceğini kesin olarak belirlemek oldukça zordur. Endirekt maliyetler, genelde iş kazası sonucu hemen ve önceden hesaplanamayan, uzun zamanlar içerisinde oluşacak maliyetleri de kapsamaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda meydana gelebilecek görünür veya görünmez maliyetleri incelediğimizde; (Özkılıç, 2005).

2.2.1.1. Direkt (Görünür) Maliyetler

- İlk müdahale, ambulans ve tedavi masrafları,
- Geçici veya sürekli iş göremezlik ve ölüm ödemeleri,
- İşçiye veya yakınlarına ödenen maddi ve manevi tazminatlar
- Sigortaya ödenen tazminatlar

2.2.1.2. Endirekt (Görünmez) Maliyetler

- İşletmenin, makinaların, prosesin ya da fabrikanın bir bölümünün ya da tamamının kaybedilmesi,
- İşçinin üretimde çalışmaması nedeniyle iş gücü ve maliyet kaybı,
- Adli masraflar (Mahkeme)
- İşe yeni bir çalışan alınması gerekiyorsa veriminin düşük olmasının getirdiği maliyet,
- Kazanın getirdiği fazla mesainin maliyeti,
- Kaza esnasında, bu bölümde işin durması nedeniyle zaman ve maliyet kaybı,
- Proses, makina veya tezgâhın kısmen ya da tamamen zarar görmesi nedeniyle tamir ya da yeni makina alımının getirdiği maliyet,
- Ürünün ya da hammaddelerin zarara uğraması,
- Çalışanların moral bozukluğu nedeniyle dolaylı ya da dolaysız iş yavaşlatmaları,
- Yeni bir çalışan alımı gerekiyorsa, çalışana verilen eğitim ve çalışanın işi öğrenmesi esnasında geçen sürenin getirdiği maliyet
- Bürokratik işlemlerle ilgili harcanan zaman ve maddi kayıp,
- Siparişin zamanında teslim edilememesi nedeniyle uğranılacak kayıplar.



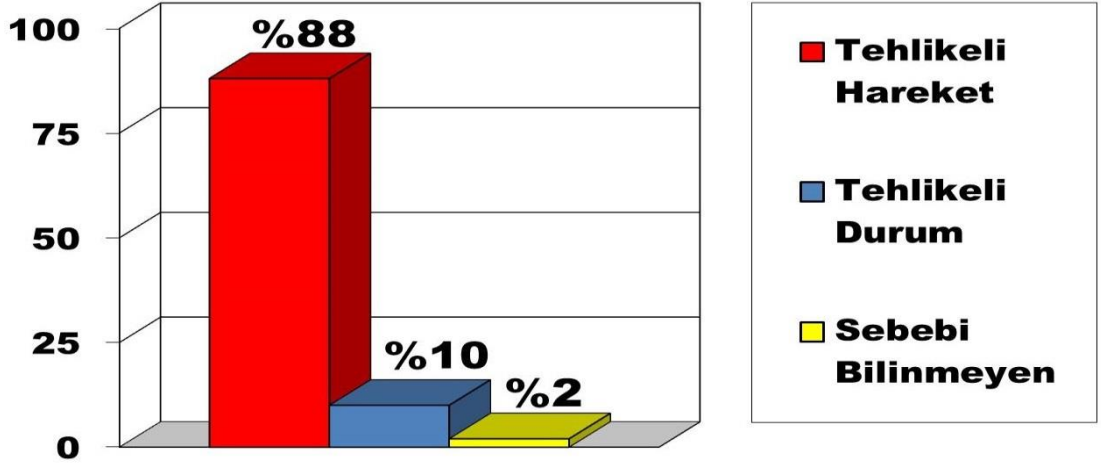
Şekil – 1 İş Kazası Maliyetleri Buz Dağı Örneği

Kaynak: Özkılıç, Ö. İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri Kitabı

2.2.2. İş Kazalarının Nedenleri

İş kazalarının nedenleri incelendiğinde çalışanlardan kaynaklı iş kazaları ve çalışma ortamından kaynaklı iş kazaları olarak iki ana başlığa ayırabiliriz. Çalışandan kaynaklı iş kazalarını (Tehlikeli Hareket), ve çalışma ortamından kaynaklı iş kazalarını (Tehlikeli Durum) olarak adlandırılır.

İş kazaları ağırlıklı olarak bizim ülkemizde çalışanlardan kaynaklı tehlikeli hareketler sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu oran % 88 iş kazalarının çalışanlardan kaynaklandığı, % 10 oranında çalışma ortamından tehlikeli durumdan kaynaklandığı varsayılmaktadır. Geriye kalan % 2 kısmı ise beklenmeyen doğal afetler olarak değerlendirilmektedir. Şekil – 2’ de iş kazaları nedenlerine değinilmiştir.



Şekil – 2 İş Kazası Nedenleri Grafiği

İş kazalarının nedenleri araştırıldığında aslında bizim eğilmemiz gereken iki alan vardır. Çalışanlardan kaynaklı Tehlikeli hareketleri önlemek, Çalışma ortamından kaynaklı tehlikeli durumları da ortadan kaldırmak. Bu iki unsur üzerinde yapılacak çalışmaların sonucunda kazaları önlemek mümkün olacaktır. Tehlikeli hareket ve tehlikeli durumlara değinecek olursak;

2.2.2.1. Tehlikeli Hareketler

- İşi Bilinçsizce Yapmak,
- Dalgınlık ve Dikkatsizlikler
- Makina Koruyucularını Yerinden Çıkarmak
- Görevi Dışında İş Yapmak ve Tehlikeli Hızlarda Çalışmak
- İş Disipline Uymamak ve Şakalaşmak
- İşe Uygun Makine ve Ekipman Kullanmamak
- Yetkisiz ve İzinsiz Olarak Tehlikeli Bölgede Bulunmak
- Kişisel Koruyucu Donanım Kullanmamak

2.2.2.2. Tehlikeli Durumlar

- Güvensiz ve Sağlıksız Çevre Koşulları
- Topraklanmamış Ekipmanlar ve Elektrik Makinaları

- İşe Uygun Olmayan El Aletleri
- Tehlikeli Yükseklikte İstifler
- Kapatılmamış Zemin Boşlukları
- İşyerinin Düzensizliği
- Koruyucusuz Makine, Ekipman ve Tezgâhlar

2.2.3. Meslek Hastalığı

İnsan hayatını devam ettirmek ve insan onuruna yakışır şartlarda yaşamak için devamlı olarak çalışmak ve üretmek zorundadır. Çalışarak, emek sarf ederek bir maddeyi değerli hale getiren insan, çalışma yaşamında da gün geçtikçe değer kazanmıştır. Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler akabinde çalışma ortamlarında çalışanların sağlığını etkileyen birçok tehlikeyi de beraberinde getirmiştir. Hayatını devam ettirmek ve yaşam mücadelesi için çalışan insan çalışırken sağlığını kaybetmeye başlamıştır. Ancak bilinmesi gereken hastalığın yapılan işten dolayı değil o işin nasıl yapıldığıyla ve iş yapılırken ne gibi önlemler alındığıyla ilgili olarak ortaya çıktığıdır.

Çalışanların meslek hastalığına maruz kalmamaları için alınacak önlemler kişilere çeşitli sorumluluklar getirmiştir. Yaptırdığı işten kaynaklanan riskleri bertaraf etmek için işveren her türlü önlemi ve tedbiri almak zorundadır. Çalışanlarda işverenler tarafından alınan bu önlem ve tedbirlere bir fiil uymak zorundadırlar. Eğer yapılan işten kaynaklanan tehlikelere ve risklere karşı gerekli önlemler alınır ve bunlara da tam anlamıyla uyulursa meslek hastalıklarının önlemek çok daha kolay olacaktır.

Meslek hastalığının tanımı açısından en uygun tanımı ülkemiz mevzuatında yer almaktadır. Dünya’ da ve ülkemizde meslek hastalıkları nedeni ile ortaya çıkan acı tablo iş kazalarına bakıldığında daha kötü vaziyettedir. Çoğu meslek hastalığı tanısı dahi konulmadığı için kayda dair geçmemektedir. Özellikle ülkemizde bazı düzenlemeler yapılarak meslek hastalıklarının tespiti konusunda gelişme sağlanmak istenmektedir.

Ülkemizde bulunan ve meslek hastalıklarının tespiti konusunda faaliyet gösteren (Ankara, İstanbul ve Zonguldak) Meslek hastalıkları hastanelerine ek olarak, 2008

yılından bu yana devlet üniversiteleri hastaneleri ile 2011 yılından itibaren Sağlık Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Hastaneleri yetkili kılınmıştır. Yetkilendirilen bu hastaneler sigortalının çalışma gücü ve meslekte kazanma gücü kaybı oranlarının tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemek üzere görevlendirilmiştir (İsggm, 2011).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda geçen meslek hastalığı tanımı; Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık, olarak tanımlanmıştır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK, 2016) 14. maddesine göre meslek hastalığını; "Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllülük halleridir" şeklinde tanımlamaktadır.

Meslek hastalıklarının sınıflandırılması Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde beş gruba ayırarak sınıflandırılmıştır. Bunlar;

- A Grubu: Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları,
- B Grubu: Meslekî cilt hastalıkları,
- C Grubu: Pnömonyozlar ve diğer meslekî solunum sistemi hastalıkları,
- D Grubu: Mesleki bulaşıcı hastalıklar,
- E Grubu: Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları

2.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı çalışma ortamındaki muhtemel tehlikeleri ortadan kaldırarak risklerin en aza indirilmesi ile tüm çalışanları iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korumaktır. Tüm çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri, yapılan iş ile çalışan arasındaki uyumun sağlanması, verimin ve performansın maksimum seviyeye çıkartılması amaçlanmaktadır. İşyerlerinde bulunan makine, araç ve gereçlerle iş yeri güvenliğinin genel denetiminin yapılarak çalışan ve çalışma

ortamının güvenliğinin yanında işyerlerinin güvenliğinin de sağlanması amaçlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin genel amacı çalışanlara, ailesine, topluma, işyerine ve diğer sorumlulara gelen yükümlülüklerin azaltılması, buna bağlı olarak sağlıklı birey ve sağlıklı toplum anlayışının geliştirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomisine verdiği zararların en az seviyelere indirilmesidir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin asıl amacı ise işle bağlantılı olabilecek veya işin yapımı sırasında ortaya çıkabilecek kaza ve yaralanmaların, çalışma alanında bulunan risklerin, önlenmesi sağlamak, önlenemeyen riskleri de minimize ederek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasıdır (Sayıntürk, 2014).

2.2.5. 6331 Sayılı İSG Kanunu

6331 sayılı İSG Kanunu 30 Haziran 2012 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.

Bu kanunun kapsamı; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanların faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Kanunun bir diğer özelliği ise tüm çalışanları, çırakları ve stajyerleri de kapsamaktadır.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun çıkmasıyla beraber tüm işyerlerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunluluğu kanunla getirilmiş olup kademeli bir şekilde yapılan düzenlemelerle hayata geçirilmiştir. Yine kanunun yayınlanmasının akabinde günümüze kadar 38 adet yönetmelik ve 7 adet tebliğ yayınlanmıştır. Toplamda 45 adet yönetmelik ve tebliğ ile İSG kanunu desteklenmiştir. İş yerlerinde alınacak önlemlerin birçoğu yayınlanan yönetmelik ve tebliğlerle düzenlenmiştir (İsggm, 2016). Yönetmelikler ve Tebliğlere aşağıda değinilmiştir;

- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
- Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
- Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik
- Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

- Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
- Tozla Mücadele Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik
- Askerî İşyerleri İle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik
- Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik
- Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
- İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik
- Çok Tehlikeli İşlerde Görevlendirilebilecek (C) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanları Hakkında Tebliğ
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ
- İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ
- 40 Meslek İçin Mesleki Yeterlilik Belgesi Alma Zorunluluğu Tebliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ
- Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Güvenlik Raporu Tebliği

BÖLÜM III

GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışma hayatında üretim süreci ve verim işletmeler açısından ne kadar önem arz ediyorsa, çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli olması da çalışanlar açısından o kadar önemlidir. Ulusal ve uluslararası mevzuatlara göre işyeri ortamında bulunan tüm çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz etkilemeyecek ve ağır iş yükünün yaratacağı risklerden koruyacak şekilde düzenlenmesi istenmektedir. İş kazalarının işletmeler ve toplum açısından yaratacağı olumsuz etkileri ise açık bir şekilde ortadadır. Bu etkilerden tüm kesimlerin zarar gördüğü düşünüldüğünde, iş kazalarının önlenmesinin tüm kesimlerin yararına olacağı açıktır.

Günümüzde üretim yöntemleri eskiye bakarak daha da karmaşık bir hal almış durumdadır. Bu nedenle işletmeler düzeyinde güvenlik prosedürlerinin sayıları gün geçtikçe artmaktadır. Bütünleşik uygulanan yönetim sistem ve standartları nedeni ile bazen çalışanlar prosedüre boğulmuş durumdadır. Fakat bu kadar çok prosedürün yayınlanıyor olması bile kazaların tek başına azaltılmasına yetmemektedir. Çoğu zaman kuruluşa ait aynı üretim teknikleri ve güvenlik prosedürünü kullanan iki ayrı işletmesinde kaza sayıları farklılık gösterebilmektedir. Bunun en önemli nedeni ise güvenlik kültürünün farklı olmasından kaynaklıdır.

Sıfır İş Kazası; En üst kademe yöneticiden başlayarak, en alt kademedeki çalışana kadar görev ve sorumlulukların belirlenmesi, çalışma ortamındaki risklerin tespit edilip ortadan kaldırılması, kaldırılamayan risklerin katlanılabilir seviyelere düşürülmesi. Eğitim ve bilinçlendirme çalışmalarının yapılması, genel güvenlik kültürünün oluşturulması ve sürdürülebilirliğiyle beraber çalışma ortamında sağlığın, güvenliğin, huzurun, mutluluğun, verimin sağlanmasıdır. Davranış odaklı kurumsal güvenlik kültürünün benimsenmesi, çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği bakımından mükemmeliyetçi anlayışın sağlanması ve kalıcı olmasına yönelik faaliyetlerin tümünü kapsamaktadır. Tüm kesimlerin inandığı, katıldığı ve üstlendiği görevlerle benimsediği kültürle sıfır iş kazası hedefine ulaşmak çok daha kolay olacaktır.

3.1. KURUMSAL YÖNETİM VE KURUMSALLAŞMA

Kurumsal yönetim kavramı olarak 1990'lı yıllarda ortaya atılmış ve tüm kesimler tarafından kabul ve onay gören bir yönetim biçimi haline gelmiştir. Daha öncelere bakıldığında sözlüklerde bile yer almayan Yönetim kavramı başta Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletler' in öncü girişimleriyle 1990'lı yılların başlarından itibaren iyi devlet yönetimi anlamında kullanılmaya başlanmıştır. Daha sonra, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'in girişimiyle yönetim kavramı özel sektörde iyi yönetimi ifade etmek üzere Kurumsal yönetim şekliyle kullanılmaya başlanmıştır (Aktan, 2005).

3.1.1. Kurumsallaşma ve Kurumsal Yönetim Amacı

“Kurumsal” kelimesinin Türk Dil Kurumundaki anlamı “ Değişik birim ve fonksiyonlarıyla bir kurumun niteliklerine tam anlamıyla sahip olan “ olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kurumsallaşma bir işletmenin, operasyonlarını kişilerin varlığına bağımlı kalmadan sürdürebilmesi ve geliştirebilmesini sağlayan bir yapı oluşturması olarak tanımlanabilir.

Farklı bir bakış açısıyla kurumsallaşma ise, işletmenin tüm stratejik kararlarına ve faaliyetlerine yön veren bir vizyon, ana amacı ve üstlendiği ana görevini tanımlayan bir misyon, faaliyetlerini yürütürken uyacağı beyan ettiği kuralları içeren ilke ve değerler, faaliyetini yürütürken izlediği yol ve yöntemleri yansıtan politikalar ve hedeflerine ulaşmak için sürdüreceği uygulamalar açısından belirli bir niteliğe, canlılığa ve sürekliliğe sahip olmasıdır (Baltalar, 2008).

Kurumsallaşmanın temel amacı; İşletmenin yöneticileri veya kritik personellerinden ve onların kendi becerilerine bağlı yöntemlerinden bağımsız hale gelmesi ve sürekliliğinin sağlanması olarak tanımlayabiliriz. İşletmenin kritik yerlerinde insanın olmayacağı değil, fakat onlar olmadığında ise aksama yaşanmadan tüm işlerin aynen devam edebilmesi anlamına gelmektedir.

Kurumsal yönetimin amacı, profesyonel yöneticiler karar verirken asimetric bilgiden uzak bir şekilde çıkar çatışması oluşturmadan ve rasyonel kararlar vererek tüm taraflara işletmenin keyfi yönetim anlayışından uzak olduğunu, güven ve şeffaflık ilkelerinin benimsendiğini, beraberinde şirketin amacının şirketin hak sahiplerinin çıkar maksimizasyonunu sağlamak olduğu imajı verip ve bunu mümkün mertebe uygulamaktır (Dinç ve Abidinoğlu, 2009).

Özünde tüm kesimlerin menfaatini korumak olan kurumsal yönetim kavramı, küreselleşen dünyada rekabet edebilmek için gerekli olduğunun ve öneminin son yıllarda daha iyi anlaşıldığı bir konu olmuştur. Rekabette avantaj sağlamak için kurumsallık ön plana çıkartılıp temsil çatışmasını azaltıp örgüt içerisindeki verimin artırılarak karlılık hedeflerine ulaşmak sağlanabilir.

Kurumsal yönetimin sağladığı faydalar ülke açısından ele alınacak olursa ülkeye yabancı sermaye girişinin oluşması, sürdürülebilir yönetim anlayışıyla istikrarın yakalanması ve yapılacak olan sabit yatırımların giderek artırılması bu olguların sonucu olarak da cari açığın kapatılması şeklinde sıralamak mümkündür (Yalçın, 2015).

3.1.2. Kurumsallaşma Adımları

Bir değişimin gerçekten başarılı bir şekilde gerçekleşebilmesi için ona olan yaklaşım ve bakış açısı oldukça önemlidir. Yaklaşım ve bakış açısının gerçekçiliği ve uyumluluğu, sonuca doğrudan etki eder. Bugüne kadar maalesef, kurumsallaşmaya bakış açısı birçok işletmenin doğru olmamıştır.

Kurumsallaşmaya sürekli olarak bir yan gelişim olarak bakıldığından ve süregelen operasyonlardan kalan bir zaman dilimine indirilen bir ek görev olarak değerlendirilmiştir. Aslına bakıldığı zaman kurumsallaşma bir değişim sürecidir. Basit adımları izleyerek kurumsallaşmaya ilk adım atılabilir. Bu basit adımları altı başlık altında toplayacak olursak;

- İş ve görev tanımları net olarak yapılmalıdır,
- İşletme içindeki kurallar ve yönergeler belirlenmelidir,
- İşletmedeki tüm birimlerin iş akışları tespit edilmeli ve bunlar dökümanite edilmelidir,
- Yetki ve sorumluluklar objektif ve net olarak tespit edilmelidir,
- Yetki ve sorumluluklar, o yetkiyi veya sorumluluğu taşıyabilecek doğru kişilere verilmelidir. Duygusalılıklara kesinlikle izin verilmemelidir.
- Nihai kararlar sorumluluklar çerçevesinde istişare ile alınmalıdır.

Kurumsallaşmak, kesinlikle işverenlerin işi tamamen profesyonellere bırakması demek de değildir. Tam tersine, gerekli olan işverenlerin işin başında olması ve diğer çalışanlarla kolektif bir çalışma ruhu oluşturmasını gerektirir (Karakurt, 2014).

3.1.3. Kurumsallaşmanın Önemi ve Faydaları

Devlette ve özel sektördeki iş yerlerinde uzun yıllara dayanan kurumsallaşma çalışmaları, bu konuda yeterince üstünde durulmadığı için sonuçsuz kalmış veya çok yavaş ilerleme sağlamaktadır. Lakin bu konuda sağlanacak hızlı ilerleme ilerlemeler ile yanlış ve hatalı işleri önleyen, işin yalınlaşmasını ve kolaylaşmasını sağlayan, maliyetleri azaltan, süreci hızlandıran ve verimi artıran bir sonuç elde edilir.

Kurumsallaşma aynı zamanda tüm kesimlerde sağlanırsa, kamu kurumları ile özel kuruluşlar arasındaki ve devlet ile vatandaş arasındaki iş birliğini ve uyumu artırır. Diğer taraftan ise şirketlerin, iştiraklerinden, çalışanlarına, tedarikçisinden, müşterisine kadar tüm tarafları ile uyum ve işbirliğini de artırır. Adil, hesap veren, ahlaklı, şeffaf ve sorumluluğunu bilen yönetim sistemini öngören ve doğuran kurumsallaşma, genel anlamıyla mikro düzeyde ve makro düzeyde sonuçlar doğurur.

Gerçek ve inanılır, doğru bir biçimde uygulanan kurumsallaşma yöntemleri, yönetim şekilleri tüm kesimlerin yararına olacaktır. Bütün kesimler bu konu üzerinde üstüne düşen görev ve sorumluluklarını yerine getirirse yarınlar ülkemiz için daha güzel ve yaşanabilir olacaktır (Erdemir, 2013).

3.2. SIFIR KAZA KAVRAMI

İlk olarak sıfır kaza kavramına Japonya’da değinilmiştir. Japonya’da büyük bir işletmede yaşanan bir iş kazasının ardından, üç çocuğu ile kalan anneye dönemin Bakanı taziyede bulunur; “Yazık, 10.000 çalışanın olduğu işyerinde sizin eşiniz hayatını kaybetmiş.” diyerek olayı şansızlık olarak değerlendirmiş. Kadının cevabı ise “Sizin için 10.000 kişiden biri olabilir ama benim bütün hayatım gitti.” olmuştur. Sıfır kaza kampanyası, bu kazanın hemen ardından 1973 yılında Japonya’da işletmeler düzeyinde başlamış ve “10.000 insanda bir” ve “Bütün bir hayat” vurguları kampanyanın çıkış noktasını oluşturmuş (Mess, 2012).

Genel itibariyle iş kazaları ve meslek hastalıkları işletmeleri tüm yönüyle olumsuz bir biçimde etkilemektedir. İlk aşamada birçok işletme sıfır kaza kavramını gerçekçi bulmamaktadır. İş kazalarını kısa sürede önlemek mümkün olamasa bile, sıfır kaza kavramı sonucunda kaza önleme çalışmaları için sağlam bir zemin ve sürdürülebilir bir ortam oluşturmaktadır.

2011 yılında düzenlenen 2. Uluslararası Güvenlik Kültürü Strateji Konferansında bulunan temsilciler güvenlik kültürü için belirlenen beş maddenin en başına meslek hastalıkları ve iş kazalarının etkin bir biçimde azaltılmasını, yani sıfır kaza kavramını koymuşlardır. Bu madde, kazaları önleme kültürü için temel stratejiyi ve amaçları belirlemektedir (Deniz, 2015).

Sıfır kaza ulaşılabilir veya ulaşılamaz olarak önümüze çıkmaktadır. Literatürlerde yer alan bilgilere göre iş kazaların % 98 önlenemez lakin %2’lik kısmı önlenemez kazalardan oluşmaktadır. Önlenemez kazaların beklenmeyen doğal afetler olduğunu düşünüldüğü zaman kazaların % 98 önlenirse işletme düzeyinde beklenmeyen bir doğal afet olmadığı sürece kazasızlık hedefine ulaşılmış ve sıfır kaza ulaşılabilir olur. Diğer bir ifadeyle Sıfır Kaza kavramı ve hedefi işletmeler için entelektüel bir kavram olmasının yanında, aynı zamanda bir meydan okumadır.

3.3. UYGULAMA ÇALIŞMASI

Uygulama çalışması Türkiye'nin önde gelen ve alanında lider konumda olan, bu anlamda çalışmalarını sürdüren Bisküvi Fabrikasında yapılmıştır. Fabrika 137.700 metre karelik arazi üzerinde 80.245 metrekarelik kapalı alanda kurulu bulunmaktadır. Üç vardiya sürekli üretim tekniğiyle, 957 kişilik çalışan beyaz ve mavi yaka kadrosunu (Yüklenici firmalar hariç) bünyesinde bulundurmaktadır. Yüklenici firmalarla birlikte çalışma sahasında toplamda 1500 kişilik kadrosuyla faaliyetlerini gerçekleştirmektedir.

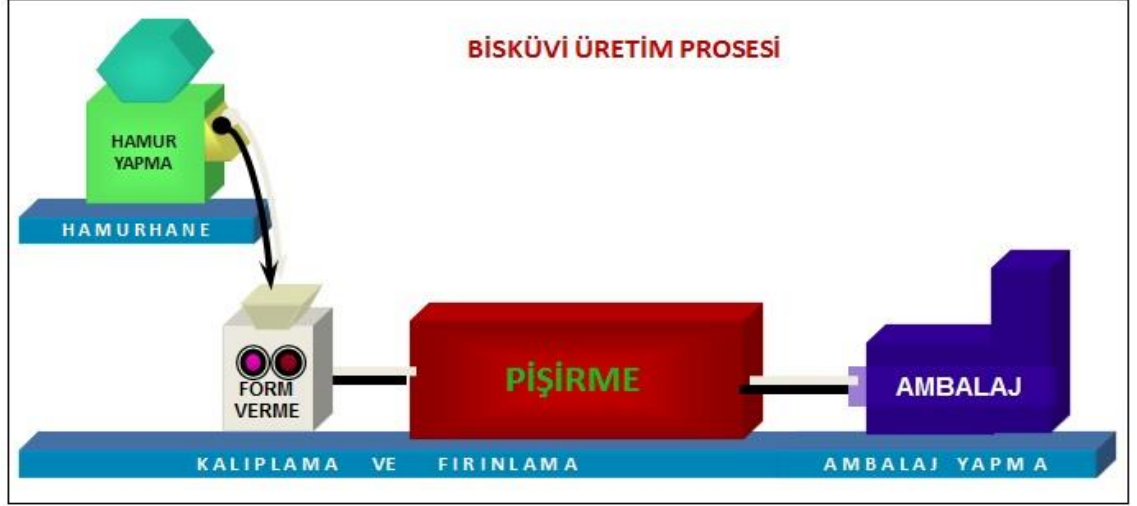
Sıfır İş Kazası Hedefine yönelik çalışmanın yapılacağı üretim fabrikası; 15 adet bisküvi tesisi ve 2 adet gofret tesisiyle günlük 420 ton gıda maddesi üretimi ile Orta Doğunun en büyük bisküvi üretim tesisine sahiptir. Fabrika bünyesinde, fabrika direktörlüğüne bağlı olarak faaliyet gösteren 12 adet birim bulunmaktadır.

Kurumsal faaliyetleri çerçevesinde üretim tesislerini yakından ilgilendiren çok sayıda Yönetim Sistemleri Standartlarını bünyesinde bulundurmaktadır. Aynı zamanda Global yapıda faaliyet sürdüren şirket bünyesinde aşağıdaki Tablo – 3'de belirtilmiş olan Yönetim Sistemleri belgelerine sahiptir. Her yıl düzenli olarak yönetim sistemleri standartları ve diğer yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından denetime tabi tutulmaktadır.

| | |
|---|---|
|  | ➤ AIB : Uluslararası Konsolide Denetim Standartları |
|  | ➤ ISO 9001 : Kalite Yönetim Sistemi Standardı |
|  | ➤ BRC / IFS : İngiliz Perakendecilik Konsorsiyumu ve Uluslararası Gıda Standardı |
|  | ➤ ISO 22000 : Gıda Güvenliği Yönetim Sistemleri Standardı |
|  | ➤ OHSAS 18001 : İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Standardı |
|  | ➤ ISO 14001 : Çevre Yönetim Sistemleri Standardı |
|  | ➤ ISO 5001 : Enerji Yönetim Sistemleri Standardı |

Şekil – 3 Yönetim Sistemleri Standartları

Kurumsal işletmenin faaliyet alanının ana konusu olan ve hemen hemen bütün evlerde bulunan, beğenerek tükettiğimiz bisküvinin üretim prosesinden aşağıda Şekil – 4’de bahsedilmiştir.



Şekil – 4 Bisküvi Üretim Prosesi

Kurumsal işletmenin tüm tesislerinde ve süreçlerinde slogan haline getirdiği; Sürekli, Verimli ve Güvenli Üretim anlayışı bütün organizasyon birimleri tarafından benimsenmiştir. Sıfır Hata, Sıfır Kaza ve Sıfır İnkıta hedefi ve benimsediği anlayışıyla üretimini sürdürmekte olup sektörünün öncü firması konumundadır. İşletme düzeyinde çalışmalara başlamadan önce bazı bilgileri sahip olmak ve bilgiler doğrultusunda çizilecek yol haritasıyla devam etmek gerekmektedir. Bu bilgiler ise şunlardır;

- İş Kazası tutanakları, Kazaya ramak kala formları,
- Düzeltici ve önleyici faaliyet kayıtları,
- İSG eğitimleri kayıtları,
- Yapılan risk analizleri kayıtları,
- Çalışanlar tarafından verilen öneri kayıtları,
- İSG Kurul toplantısı tutanakları,
- İSG tespit ve öneri defteri kayıtları,
- Çalışanların görev tarifleri ve talimatları,
- Sahada çalışanlarla görüşülmesi ve kayıt tutulması,

Tüm kayıtlar üzerinde yapılacak detaylı bir inceleme ve çalışanlardan gelecek öneriler ile yapılacak çalışmaların belirlenmesi ve akabinde bu çalışmalarda kimlerin rol alacağını belirlenmesi gerekmektedir. Bu alanda üst yönetimin desteğinin alınması ve çalışmalarda mümkünse üst yönetiminde yer alması önem arz etmektedir.

Özellikle geçmişte yaşanan iş kazaları raporları üzerinde yapılacak detaylı incelemeler sonucunda çıkartılacak aşağıdaki istatistikler, iş kazaları analizin ortaya çıkaracaktır. Sonuçlar incelendiğinde ne tür ve hangi bölgede kazaların olduğunun saptanması, o bölgelerde çalışmalara ağırlık verilmesi olarak değerlendirilmelidir.

- Kazanın oluş şekli ve olduğu bölge,
- Kaza sonucu etkilenen bölge,
- Kazanın olduğu vardiya ve zamanı,
- Kazazedenin yaşı ve tecrübesi

İşletme düzeyinde tüm çalışanların katılımının sağlandığı toplantı veya tanıtım etkinliğiyle projenin ve yol haritasının çalışanlara duyurulması, her seviyede çalışanların gönüllü olarak projede yer alabileceğinin çalışanlarla paylaşılması hedefin sahiplenmesini sağlayacaktır.

Kurumsal işletmede yapılacak uygulama çalışmasında Sıfır İş Kazası hedefine ulaşmak için dört ana başlık üzerinde durulacak ve bunların alt başlıklarıyla değerlendirmesi yapılacaktır. Hedefe ulaşmak için; her seviyedeki birim yöneticilerinin İSG Liderleri olması. Her seviyedeki çalışanların sürekli olarak gelişimlerini sağlayacak ve farkındalıklarını artıracak şekilde Sürekli Eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi. Sürekli İyileştirme ile sahada tespit edilen uygunsuz durumların ortadan kaldırılması ve tüm çalışanların işyeri sahasında güvenli ve sağlıklı bir şekilde çalışmalarının sağlanmasıdır. İSG' nin sadece sorumluluk olarak değil temel ve olmazsa olmaz bir değerimiz olarak kabul edilmesi sonucunda, kültür değişiminin sağlanması ve İSG Kültürünün oluşturularak, sürdürülmesidir.



Şekil – 5 Hedef Sıfır İş Kazası

3.3.1. İSG Liderliği

Lider, genel itibariyle bireyleri ortak hedeflere yönelten, hedefleri benimseten, bireyler arası iletişimi sağlayan, dağınık şekildeki bilgiyi, gücü ve tecrübeyi bir araya toplayarak ortak bir hava yaratan kişidir (Öztekin, 2016).

Gelişen teknolojiye rağmen, işletmelerde insan faktörü ve bu faktörün iyi derecede kullanımından elde edilebilecek güç, işletmenin verimliliği üzerindeki etkisini her zamanki gibi sonsuza dek devam ettirecektir. Bu alanda astı olan birim yöneticilerin İSG Liderleri olarak belirlenmesi ile işe başlanmış ve birim yöneticilerin üstlenmesi gereken görevler düzenlenen toplantı ve eğitimlerle kendilerine peyderpey aktarılmıştır.

İSG Liderliğinde hedeflenen algı bütün birimlerde aynı sinerjiyi yaratmak ve aynı hedefe odaklanmaktır. Bu konuda İSG Liderlerine aktarılması gerekenler; genel

olarak çalışanların sizin yaptıklarınızı devamlı olarak takip etmeleridir. Güvenilir ve tutarlı bir lider olmak sizin için çalışan ve beklentilerinize cevap veren ekiplerin oluşmasını sağlar. Siz ofiste ya da işin başında değilken nasıl davranacaklarına dair onlarda bir fikir oluşturur ve bu fikir doğrultusunda işlerini yaparlar (Öztekin, 2016).

Her çalışanın değerli olduğunun ve işine sağlıklı bir şekilde gelen her çalışanın işini yapma esnasında ve bitirdikten sonra evine sağlıklı, güvenli şekilde dönmesinin değerimize değer katacağı paylaşılarak bu konuda fikir birliği oluşmuştur.

Tüm birim yöneticilerine İş Hukuku ve İSG Sorumlulukları hakkında alanında uzman kişiler tarafından eğitim desteği sağlanmış olup, meydana gelebilecek bir iş kazası veya meslek hastalığında cezai sorumluluklarını bilmeleri ve bu bilinçte tüm çalışanlarında değerli olduğunun ve her çalışanın kendilerine emanet olduğunun farkındalığı sağlandı. Geçmiş yıllarda meydana gelen iş kazaları üzerinde incelemeler yapılarak, iş kazaları sonucunda gerçekleşen maliyetlerin analizi ortaya konmuştur. Bunun sonucunda önlenen iş kazasının fayda analizi de ele alınmış olup, aradaki farklar ortaya konulmuştur. Kazasız çalışmanın sağlayacağı fayda konusunda bilgi sahibi olunmuş ve Sıfır İş Kazasının katacağı değerler konusunda hem fikir olunmuştur.

İSG Liderlerine, çalışma alanında yürütülecek çalışmalara iştirak etmeleri ve engin tecrübeleriyle süreçlere katkıda bulunmalarının çok önemli olduğunu tüm yapılan toplantı ve etkinliklerde hatırlatılmıştır. Bu ortaklığın çalışanlar üzerinde de pozitif bir etki yaratacağının ve yöneticileriyle beraber aynı platformda çalışmalarının projeyi benimsemeleri açısından işimizi kolaylaştıracağı üzerinde durulmuştur.

Hedefin gayet açık olduğunun ve tüm tesislerde ‘‘Sıfır İş Kazası’’ ile çalışmayı arzuladığımızın, bunun hayal değil el birliğiyle inanarak gerçekleşebileceğinin zaman içinde güzel sonuçların görülebileceğinin altı kalın çizgilerle çizildi. Bu süreçte meydana gelebilecek kazaların Liderleri asla çalışmalarda yıldırması gerektiğinin ve hatta gelişim alanımız üzerinde pozitif etki yaratacağı üzerinde durulmuştur.

3.3.1.1. Saha Turları ve Denetimi

İSG Liderlerinin öncülük ettiği, en üst kademe yöneticilerin ve en alt kademe yöneticilerin katılımıyla, belirlenen farklı zaman aralıklarında farklı alanlarda gerçekleştirdiği saha denetimleridir. Saha turlarında amaç, güvensiz davranış ve çalışma alanı uygunsuzluklarını tespit etmek, çalışan ile bilgi alışverişi yaparak onların güvenliğinin önemsendiğini vurgulamak ve rol model olmaktır. Saha turlarında denetlenecek bölge, fazla büyük bir alan olmamasına özen gösterilmelidir. Aynı alanda bulunan bir ya da birkaç tesisin denetimi beraber yapılabilir. Ortalama saha turları 30 dakikayı geçmemelidir.

Saha tur denetimlerinde her kademe yönetici ve çalışanın bulunmasının pozitif yönlerini sahada denetim esnasında tespit edilen uygunsuzluklarla görmek mümkün olmaktadır. Tura katılanlar alanda gördükleri uygunsuzlukları ve bu uygunsuzlukların nasıl giderilebileceğini, yine alanda birlikte tartışırlar. Ayrıca sahada çalışan kişilerle kısa bir şekilde konuşarak kendilerinin göremediği ancak çalışanlar tarafından bilinen uygunsuzlukları da saptamaya çalışırlar. Çalışma alanında tespit edilen uygunsuzluklar ivedilikle ilgili birimlere iletmeli ve aksiyonların alınması talep edilmelidir. Bu uygunsuzlukların takibinin yapılması için, hazırlanacak basit bir saha tur denetim formu kullanımı kayıt ve takip açısından faydalı olacaktır. EK-1' de örnek form verilmiştir.

İSG Liderlerinin öncülüğünde düzenlenecek saha turu denetimlerinin ana amacı çalışma alanı uygunsuzluklarının tespitinin yanı sıra çalışanlara senin güvenliğinin bizim için önemli mesajını da vermektir. Böylece yönetimin iş güvenliğine tam katılımı da çalışanlara gösterilmiş olur. Çalışma alanında tespit edilecek, çalışanlar tarafından kaynaklı uygunsuz davranışlara ise anında müdahale edilmeli ve uygunsuz davranışta bulunan çalışana güzel bir dil ile yaptığının yanlış olduğu anlatılmalı ve hiçbir işimizin iş güvenliğinden daha önemli olmadığı çalışanlara ifade edilmelidir.

3.3.1.2. İSG Komite Toplantıları

En üst kademe yöneticilerin katılımıyla mümkünse haftalık olarak, fazla uzun süreli olmayacak şekilde 10-15 dakikalık toplantılardır. Konular gelişen durumlara göre ele alınabileceği gibi belli bir format çerçevesinde de ilerleme sağlanır. Devam eden süreç hakkında ve gerçekleşen hedefler hakkında İSG birim sorumlusu tüm katılımcıları bilgilendirir. Katılımcılardan gelebilecek öneri ve tavsiyeler dinlenir. Kayıt ve alınacak kararların takibi için komite toplantı tutanağı kullanılmasında fayda vardır. EK-2' de Örnek form verilmiştir.

Komite toplantıları haftalık olarak yapılmasının tavsiye edilmesi ve bu yönde ilerleyiş sağlanmasındaki ana neden meydana gelebilecek bir aksaklık veya gelişebilecek durumlar hakkında üst yönetimi bilgilendirmek ve varsa karar alınması gerekebilecek konular hakkında karar alınmasını sağlamaktır. Genellikle karşılaşılabilecek tepki, İSG kurul toplantıları yapıyor komite toplantısına gerek var mıdır şeklinde olmaktadır. Lakin İSG kurul toplantıları işletmenin tehlike sınıfına göre değişebilecek bir, iki ve üçer aylık periyotlarda yapıldığı düşünüldüğünde, karar alınması gerekebilecek bir konu için bu kadar uzun bir süre beklemek, önceliğimiz olan İSG konularında elzem sonuçlara yol açabilir.

3.3.1.3. İSG Kurul Toplantıları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre; Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturur.

Yasal bir zorunluluk olan İSG Kurulunun oluşturulması ve tehlike sınıfına göre belli periyotlarda kurul toplantılarının yapılması gerekmektedir. İSG kurullarının en önemli özelliği işveren ve çalışan temsilcilerinin aynı masada İSG konularını konuşmalarıdır. Karar alınması bakımından ise kurulların etkinliği oldukça yüksektir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu aşağıdaki üyelerin katılımıyla az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç ayda bir, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki ayda bir ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde ayda bir olmak üzere toplanır. Kurul Üyeleri;

- İşveren veya işveren vekili,
- İş güvenliği uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre; Kurulun başkanı görevini işveren veya işveren vekili üstlenir. Kurulun sekretaryasını iş güvenliği uzmanı yürütür. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu bulunmayan işletmelerde ise kurul sekretaryası; insan kaynakları, sosyal-idari işler veya mali işleri yürütmekle sorumlu olan kişi tarafından yürütümü sağlanır.

Toplantının gündem maddeleri, yeri, saati en az kırk sekiz saat öncesinden katılımcılara bildirilmelidir. Kurula katılacak kişiler gündemde değişiklik yapılmasını isteyebilirler. Bu istek kurulda uygun görülürse gündem de buna göre değişiklik yapılabilir. Toplantının yeri, saati ve gündem maddelerinin kurul üyelerine bildirilmesi için basit bir form kullanılmasında fayda vardır. EK-3' de Örnek form verilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre; Kurul toplantısında, önceki toplantıya ilişkin alınan kararlar ve bu alınan kararların durumu hakkında kurul başkanı veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgilendirme yapılarak yeni gündem maddelerine geçilir. Görüşülen ve alınan kararlarla ilgili olarak bir tutanak düzenlenir. Düzenlenen kurul tutanağı toplantıya katılan herkes tarafından imzalanır. Aynı zamanda imza altına alınan kararlar başka bir işleme gerek kalmadan işverene tebliğ edilmiş sayılır. Toplantıda alınan kararların gereğinin yapılması için

İlgililere duyuru yapılabilir. Ayrıca çalışanların faydasına olan ve bilmesi gereken konulara dair kararlar ilan edilebilir.

İSG Kurulunun toplanma süreleri mevzuat gereği olabileceği gibi mevzuattaki şartları geçmemek kaydıyla da belirlenir. Örneğin; Az tehlikeli sınıfta bulunan bir iş yeri ayda bir kurul toplantısı düzenleyebilir. Yasal şartlar gereği üç ayda bir olması gerekmektedir. Üç ay uzun bir süre olduğundan dolayı kurul toplantılarının aylık yapılması tavsiye edilmektedir.

İşverenin sorumluluğunda, kurul üye ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirme eğitimlerinin verilmesi gereklidir. Kurul üye ve yedeklerine verilecek eğitimler asgari aşağıdaki konuları kapsayacaktır;

- Kurulun yetkileri ve görevleri nelerdir,
- İSG konularında bilinmesi gereken ulusal mevzuat ve standartlar nelerdir,
- İşletmede meydana gelen iş kazalarının nedenleri nelerdir,
- İş hijyeninin temel prensipleri nelerdir,
- İletişim teknikleri ve Acil durum eylem planları ve önlemleri nelerdir,
- Meslek hastalıkları hakkında detaylı bilgilendirme,
- İşyerlerine ait özel riskler var ise bu konuda bilgilendirme,
- Risk değerlendirmesi nedir, neden yapılmalıdır ve önemi hakkında bilgi,

İşverenin kazaları önlemek için çalışanları gözetme borcu olduğu kadar, çalışanlarında işverenin bu borcunu yerine getirebilmesine destek olma yükümlülüğü vardır. Etkin bir iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin sağlanması işyerlerindeki örgüt kültürüyle yakından ilişkilidir. İSG kurul faaliyetleri, işyerlerinde örgütlenmenin de önemli bir ayağını oluşturmaktadır. İş kazalarının sonuçlarından en fazla çalışanların etkilendiğini düşündüğümüzde, onları yönetimine dâhil etmek ve ortak çalışmalarda bulunmak, giderek daha fazla benimsenen ve yayılan bir amaç halindedir.

İSG kurulları, ayrıca işyerlerinde İSG seviyesinin belirlenmesinde tek başına yeterli değildir. İSG Kurulları işyerlerinde var olan politikaların ve tüm güvenlik

faaliyetlerinin yürütülmesinde etkilenmektedirler. Örnek olarak; iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını aktif bir şekilde destekleyen, bu kapsamda bütçeler ayıran, risk değerlendiren ve aksiyonlarını aldırarak, İSG birimi kurup, uzman personeller çalıştıran kurumsal işletmelerde, İSG kurulları daha etkin ve faydalı olmaktadır (Yılmaz, 2010).

Uygulama faaliyetlerinin yürütüldüğü Kurumsal işletmede iki ayda bir olmak kaydıyla İSG Kurul toplantılarını gerçekleştirilmiştir. Genel statüsüyle az tehlikeli sınıfta yer alan işletmede mevzuat gereği üç ayda bir toplanılması ön görülmektedir. İSG Komite toplantılarıyla mevcut sorunlarımızı ve alınması gereken kararların iç sistem toplantılarında alındığı aşikârdır. Lakin İSG Kurul toplantılarıyla da çalışanların sendikalar aracılığıyla iletmesi gerektiği konular görüşülüp karara bağlanması gerekmektedir. Kayıt ve alınacak kararların takibi için İSG Kurul Toplantı tutanağı kullanılmasında fayda vardır. EK-4' de Örnek form verilmiştir.

3.3.2. Sürekli Eğitim

Eğitim, kişilerin daha önceden belirlenen hedeflere yönelik bilgi ve beceri kazanmaları için yapılan düzenli, sistemli bir olgudur. Eğitim yoluyla işletmeler çalışanların davranışlarında genel bir değişiklik yaratmayı amaçlar (Bahar, 2003).

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaşanan olumsuz durumların ortadan kaldırılmasında eğitim hayati bir öneme sahiptir. İSG uygulamalarının ne derece etkili olduğunun çalışanların eğitim düzeyleriyle doğrudan bağlantılı olduğu kabul görmüş bir gerçektir. İşyerinde veya herhangi bir eğitim kurumunda verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin alınmasının yanı sıra insanların sahip olduğu genel eğitim düzeyi de iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmasında önemli bir etkidir. Bu noktada var olan eğitim eksikliğinin giderilmesi iyi bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu için hayati öneme sahiptir (Sümbül, 2015).

Çalışanların eğitiminde işletme içerisinde, yapmakta oldukları ya da ileride de yapacakları görevleri daha etkin ve verimli bir şekilde yapabilmeleri adına genel itibarıyla mesleki bilgi ve becerilerini geliştiren, rasyonel kararlar almalarını sağlayan,

davranışları ve tutumları, alışkanlıkları ve anlayışlarına direk katkı yapmayı amaçlayan faaliyetlerin tamamıdır (Çağıl, 2007).

3.3.2.1. İş Başı Eğitimleri

İş kazalarını azaltmak ve iş güvenliği bilincini aşlamak adına çalışanların işe başlamadan önce iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya İSG liderleri tarafından kısa bir bilgilendirme eğitimi, toplantısı düzenlemekte fayda vardır. İlk defa ABD’de ortaya çıkan ve “Toolbox Talks” (İş başı konuşmaları) adı verilen bu bilgilendirme eğitimleri ve toplantıları uyarıcı nitelik taşıması açısından son derece önemlidir. İşin risklerinin, olabilecek tüm olumsuzlukların sesli olarak düşünüldüğü, katılımcıların tümünün fikrinin alındığı ve olumsuzluklara karşı çözümlerin üretilip anlatıldığı, öğretildiği toplantılardır. Bu toplantılardaki ana amaç, işgücü kayıpsız verimli ve güvenli çalışma ortamını sağlamaktır (İşte Sağlık Dergisi, 2012).

Üretim yapan tesislerde iş güvenliği işbaşı eğitimlerinin verilmesi oldukça güçtür. Kurumsal işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem bu alanda öne çıkmaktadır. Mümkünse eğitimlerin yine de tesis duruşlarında çalışanlara verilmesi daha avantajlıdır. Tesis duruşlarının takip edilmesi varsa planlı bakım çalışmalarının gözetilmesi ve bu zamanlarda bu eğitimlerin düzenlenmesi hem işlerin aksamamasına hem de eğitim faaliyetinin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesine olanak sağlayacaktır.

Bu eğitimler öncelikle iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri tarafından planlanmalıdır. Sağlık konularında işyeri hekimleri, genel güvenlik konularında ise iş güvenliği uzmanları eğitim vermelidir. İş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimin eğitimi veremediği durumlarda İSG Liderlerinin devreye girmesi istenmelidir. Eğitimlerin kısa olacağından eğitim verilen çalışma alanına özgü eğitim konularının seçilmesi gerekmektedir. Birden fazla konuyu değinmek yerine, bir konuda daha detaylı bilgi vermeye çalışılmalıdır. Eğitimler sırasında daha önceden gelişen kazalar, ramak kala olaylarda gündeme alınmalı ve güvenli hareketler çalışanlara detaylı bir şekilde anlatılmalıdır.

İş başı eğitimleri sahada öğrenme ve farkındalığı artırma anlamında başarıya ve ileriye götürecek çok önemli bir sistemdir. Farkındalık yaratmak adına olmazsa olmazlardan dediğimiz işbaşı eğitimlerinin çalışanlar üzerinde davranış değişikliği yarattığını zamanla sergiledikleri davranışlarda görmek mümkün olacaktır.

Yine bu eğitimlerde şirket içi yapılan denetimlerde görülen eksik ve aksaklıklar da çalışanlara anlatılmalıdır. Bir disiplin uygulaması ya da bir ödül uygulaması varsa bunun nedeni açıklanmalı ve nihayet yeni gelişen olaylarla ilgili yönetimin görüşü çalışanlara aktarıldığı gibi çalışanların görüşleri de not edilerek yönetime aktarımı sağlanmalıdır. Eğitimin diğer eğitimlerde olduğu gibi katılımcıların eğitim katılım tutanağıyla kayıt altına alınması da gerekmektedir.

3.3.2.2. OM Akademi Eğitim Faaliyetleri

Çalışma hayatında birçok teknolojik gelişme ve yenilikle karşı karşıya kalmaktayız. Lakin az sayıda işletme yeni teknolojik sistemlere ayak uydurabilecek insan kaynağını elinde bulundurmaktadır. Bu işletmeler ise zeki ve donanımlı insanları işe aldığından değil, öğrenmeye ve gelişmeye yatkın insanları tercih edip, bu insanları da geleceğe iyi bir şekilde hazırlanmasını başarmaktadır. Bu süreçte bilinçli bir şekilde eğitim programları hazırlamakta, sürekli gelişim ile öğrenimi ön planda tutulmaktadır.

İşletmelerin birçoğu bünyesinde asıl işi eğitimleri planlamak olan, eğitmenler yetiştirmek ve eğitimlerin verilmesini sağlamakta olan eğitim birimleri bulunmaktadır. Bu işletmeler genel itibarıyla yaptıkları faaliyetlerle en iyi yatırımın insana yapılan yatırım felsefesini benimserler. Bu gibi işletmelerde yetkin ve profesyonel çalışanlara rastlamak oldukça kolaydır (Apilioğulları, 2017).

Günümüzde kuruluşlar gelecek vaat eden çalışanları bulmak, onları çalışma alanlarına sevk etmek için muazzam çaba sarf etmektedirler. Sürekli iyileştirmenin itici gücü insandır ve rekabette doğru kişileri eğitip yetiştirmek çok önemlidir. Bireyler derinlemesine teknik bilgiyle ve geniş bir beceri yelpazesine donandıkça yapılan yatırımın kuruluş iş sonuçlarına etkisi daha iyi ortaya çıkacaktır.

OM Akademi, kuruluşun ve çalışanların daha verimli, daha etkin ve daha mükemmel işler başarmaları için gereken eğitim, gelişim ve öğrenme ihtiyaçlarını desteklemek için kurulmuştur. Bu amaçla Operasyonel Mükemmellik başta olmak üzere, Sıfır Hata, Sıfır Kaza ve Sıfır İnkıta hedefleri doğrultusunda kişisel gelişim alanında tüm çalışanlara ulaşmayı hedeflemiştir. OM Akademinin bir diğer güçlü yanı ise eğitim faaliyetlerini dışarıdan destek almadan kendi bünyesinde bulunan uzman çalışanları vasıtasıyla düzenlemesidir.

Sıfır Kaza hedefi doğrultusunda düzenlenen eğitimlerle sahada bulunan tüm çalışanların farkındalığını artırmak üzere sistemli bir şekilde OM Akademinin düzenlediği eğitimlerde çalışanlara hem eğitim salonlarında hem de çalışma alanlarında buluşarak detaylı şekilde kazasız günlere ulaşmak için gerekli bilgiler aktarılmıştır. Çalışanlardan da bu kapsamda faydalı geri bildirimler alınmıştır.

İşletmelerde problemler bütün süreçlerde vardır ve iyileştirme asla son bulmaz. Mükemmelliğin yakalanması için problemlerin çözüme kavuşturulması konusunda yetkinliğe sahip ekiplerin olması gereklidir. Bunu da ancak sürekli eğitim çalışmaları ve iyileştirme kültürüyle sağlayabilirsiniz.

3.3.2.3. Temel İSG Eğitimleri

İşverenler, çalışanlara fiilen çalışmaya başlamadan, yapacağı iş ve işyerinden kaynaklı riskler ile korunma tedbirlerini de içerecek konularda eğitim verilmesini sağlar. Çalışma yerinin veya yapacağı işlerde değişiklik olması, iş ekipmanında değişiklik yapılması gibi durumlar sonucunda ortaya çıkabilecek riskler hakkında da eğitim verilmesini sağlar. Eğitim faaliyetleri, değişen ve ortaya çıkabilecek yeni risklerinde hesaplanmasıyla aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır;

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa, en az on altı saat,
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa, en az on iki saat,
- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa, en az sekiz saat

Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre; İş kazası geçiren veya meslek hastalığına maruz kalan çalışanlara işlerine geri başlamaları durumunda tekrar çalışmaya başlamadan önce, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının nedenleri hakkında, detaylı bir şekilde güvenli çalışma yöntemleri hususunda eğitimlerin verilmesini gereklidir.

Temel İSG eğitimlerinde tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine alanında davranış değişikliği sağlaması verilen eğitimler ile amaçlanır. Çalışanlar verilen eğitimlerin başında ve sonunda olmak üzere, ölçme ve değerlendirmeye tabi tutulurlar. Değerlendirme sonuçları analiz edilerek, eğitimin anlaşılması olup olmadığı belirlenir. Belirlenen duruma göre ise ihtiyaçlar çerçevesinde, eğitimin tekrarlanması sağlanır. Eğitime katılanların eğitim katılım tutanağıyla kayıt altına alınması da gerekmektedir. EK-5’ de Örnek form verilmiştir.

Eğitim konuları; genel konular, sağlık konuları ve teknik konular olmak üzere üç ayrı alandan oluşmaktadır. Üç ayrı alanın altında alt başlık olarak 19 konu daha bulunmaktadır. Bu başlıklarının tamamına temel olarak değinmekte fayda vardır. Tablo – 2’de Eğitim konuları verilmiştir.

Özellikle Sıfır iş kazasının hedeflendiği verilecek temel İSG eğitimlerinde çalışanlara ayrıca vurgulanmalıdır. İş kazaları nedenleri incelendiğinde yüzdeler kısmında çalışanlardan kaynaklı kazaların fazla olduğu bilinmektedir. Bunun için daha önceden meydana gelen iş kazaları üzerinde çalışanlarla beraber fikirler yürütülebilir ve kazaların tekrar yaşanmaması için alınabilecek önlemler tartışılmalıdır. Sıfır İş Kazasına hedefine yönelik Eğitim uygulaması yapılan kurumsal işletmede çalışan başına düşen adam/saat İSG Eğitimlerinin yıllara göre oranları aşağıda verilmiştir.

- 2014 yılı adam/saat oranı: 4,93
- 2015 yılı adam/saat oranı: 4,38
- 2016 yılı adam/saat oranı: 4,54
- 2017 yılı adam/saat oranı: 5,12

| EĞİTİM KONULARI |
|--|
| <p>1. Genel Konular</p> <p>a) Çalışma mevzuatı hakkında genel bilgiler, b) Çalışanların yasal sorumlulukları ve hakları hakkında bilgiler, c) İşyerinin düzeni ve temizliği hakkında bilgiler, d) Meslek hastalığı ve iş kazası sonucu ortaya çıkan hukuki sonuçlar hakkında bilgiler.</p> |
| <p>2. Sağlık Konuları</p> <p>e) Meslek hastalıklarının nedenleri, f) Genel olarak hastalıklardan korunma tekniklerinin uygulanması hakkında, g) Psikososyal ve Biyolojik risk etmenleri, İlk Yardım konuları.</p> |
| <p>3. Teknik Konular</p> <p>h) Fiziksel, Kimyasal ve ergonomik risk etmenleri hakkında bilgiler, i) Elle kaldırma ve taşıma işlemleri hakkında bilgiler, j) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma teknikleri hakkında bilgiler, k) İşyerindeki iş ekipmanlarının güvenli kullanımı hakkında bilgiler, l) Ekranlı araçlarla çalışmada dikkat edilecek hususlar, m) Elektrikli tehlikeleri, riskleri ve korunma önlemleri, n) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile teknik uygulama yöntemleri, o) Sağlık ve güvenlik işaretleri hakkında bilgiler, p) Kişisel koruyucu donanımların kullanımı hakkında, q) İş sağlığı ve güvenliği kuralları ve güvenlik kültürünün oluşturulması hakkında, r) Arama, Kurtarma ve Acil durumlar hakkında bilgiler.</p> |

Tablo – 2 Eğitim Konuları Tablosu

Kaynak: Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik EK-1 Eğitim konuları tablosu

3.3.3. Sürekli İyileştirme

Çalışma ortamında çalışanların sağlığına ve güvenliğine zarar verecek her türlü riski belirleyerek önleyici çalışmalar ile riskleri kabul edilebilir seviyeye indirerek yaralanmaların ve sağlık bozulmalarını azaltılması, mükemmelleşme adımlarıyla sürdürülebilir politikalar çerçevesinde sıfır kazanın sağlanması için yapılan çalışmaların tümüne sürekli iyileştirme denir.

Tüm dünyada kabul görmüş iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin en önemli kaynağı olarak belirtilen yasama girişimi, çalışanların işyerlerindeki sağlıklarını ve güvenliklerini iyileştirmesini teşvik eden önlemler hakkındaki AB Çerçeve direktifidir. Bu önemli direktifte; İSG yönetimi için gerekli olan ve kamu ve özel sektörde yer alan tüm kuruluşlar için geçerli genel ilkelere ve süreçlere yer verilmiştir (Direktif 89/391/EEC 12 Haziran 1989). Direktife göre, işletmelerde İSG yönetiminin temel amacı, çalışanların sağlığının ve güvenliğinin sürekli olarak iyileşmesini sağlamaktır (İsgüm, 2001).

Mükemmelleşme adımlarından yalın üretim sisteminde, takım ruhu ve sürekli iyileşmeye teşvik eden bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Böyle bir örgüt kültüründe çalışanların amaçları mükemmelle ulaşmaktır (Güre, 2006).

3.3.3.1. Risk Değerlendirmesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre; Tüm işyerlerinde, tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikelerin tanımlanması, risklerin tespit edilmesi ve analiz edilmesi, risk kontrol önlemlerine karar verilmesi, dökümanite edilmesi ve yapılan çalışmaların belli nedenler ile güncellenmesi, sürecine risk değerlendirme süreci adı verilmektedir. Çalışanlarında risk değerlendirme çalışmaları yapıldığı esnada, ihtiyaç duyulan her aşamada sürece katılmaları ve görüşlerinin alınması sağlanır.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerin temelinde ilgili ülkenin mevzuat hükümlerinin yerine getirilmesi bulunmaktadır. TS 18001 standardının ana başlıklarından “Planlama” aşamasında “Tehlikelerin tanımlanması, risk değerlendirme ve kontrollerin belirlenmesi” zorunluluğu bulunmaktadır.

Risk değerlendirme, işletmeler açısından meslek hastalıkları ve iş kazalarına sebep olacak tehlikelerin belirlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınmasını sağladığı için çok büyük bir önemi sahiptir. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle doğabilecek

zararın büyüklüğü, işyerindeki tehlikelerin belirlenmemesi ve kontrol edilebilecek risklerin önceden tespit edilememesi halinde tamamen şansa kalmış olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre; Risk değerlendirme faaliyetleri, işyerlerinde işverenin belirleyeceği bir ekip tarafından yapılır. Risk değerlendirmesi ekibi aşağıdaki kişilerden oluşur:

- İşveren veya işveren vekilleri
- İşyerlerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten profesyonel iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri,
- İşyerindeki çalışan temsilcileri,
- İşyerindeki destek elemanları,
- İşyerinde yapılan çalışmalar ve muhtemel tehlikeleri hakkında ve riskleri konusunda bilgi sahibi olan çalışanlar.

İşverenler, ihtiyaç duyulması halinde belirlenen risk değerlendirme ekibine destek olmak adına işyeri dışından hizmet alabilirler. Çalışmalarının koordinasyonunu işverenler veya işverenler tarafından görevlendirecek bir kişi yürütür.

Endüstriyel kuruluşlarda, çalışanların sağlığını ve güvenliklerini olumsuz yönde etkileyecek birçok tehlike ve riskler mevcuttur. Bu tehlike ve risklerin, istenmeyen sonuçlara yol açmaması için ortadan kaldırılması veya kabul edilebilir seviyelere indirilmesi gerekmektedir. Risk değerlendirme faaliyetleri Pro-Aktif çalışmalar olup, bir kaza veya meslek hastalığı meydana gelmeden bu kazayı veya hastalığı meydana getirebilecek nedenlerin bertaraf edilmesini sağlayacak çalışmaların tamamıdır.

İşyerinde bulunabilecek risk etmenlerinin neden olduğu tehlikelere karşı çalışma ortamlarında daha önce yapılan ölçüm ve analizler risk değerlendirme çalışmalarında kullanılır. Eğer yapılmadıysa mevcut tehlikelerin ölçülebilmesi için gerekli ölçüm ve analizlerinde yapılması gerekmektedir.

Risk değerlendirmesindeki ana amaç; tehlikelerin tanımlanmasının yapılarak, risk değerlendirme ve risk kontrol yöntemleri kullanılarak, işletmenin kendi alanındaki mevcut tüm önemli İSG tehlikeleri ve riskleri hakkında bilgiye sahip olmasıdır. Bilgiye sahip olmadığınız riskleri yok edemez veya asala sınırlandıramazsınız.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre; İlgili alanda bulunan riskler etkisinin büyüklüğüne ve önemine göre sıralayıp, risklerin kontrol altına alınması için planlama yapılmalıdır. Bu planlama çerçevesinde: Tespit edilen risklerin tamamen ortadan kaldırılması, bu mümkün değil ise riskin kabul edilebilir seviyelere indirilmesi için aşağıdaki adımlar uygulanır;

- Tehlike kaynaklarının tamamen ortadan kaldırılması,
- Tehlikelinin, tehlikeli olmayanla veya daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi,
- Riskler ile mümkünse kaynağında mücadele edilmesi.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre; Risk kontrol önlemlerinin alınması; Alınması kararlaştırılan önlemlerin iş ve işlem sırası, işlemi yapacak sorumlu kişiler ya da işyeri birimi, işlemin başlama ve bitiş tarihleri hakkında bilgilerin tamamını içeren plan hazırlanır. Bu planın işverence uygulamaya konması gerekmektedir. Risk kontrol adımlarını uygularken toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilir. Uygulanacak önlemlerin yeniden risk doğurmaması sağlanır. Belirlenen risk için kontrol tedbirlerinin hayata geçirilmesinden sonra yeniden risk seviyesi tespiti yapılır. Yapılacak değerlendirme, kabul edilebilir risk seviyesinin üzerinde ise tekrardan kontrol tedbirleri uygulamaya koyulur.

Risk değerlendirmesi faaliyetleri yalnızca işletmedeki bir kişinin tek başına yapabileceği bir işlem kesinlikle değildir. İşletmelerde genellikle yanlış anlaşılan ve algılanan bir noktada risk değerlendirme sürecinin sadece İş güvenliği uzmanının işi olduğudur. Bu süreç tüm çalışanların katılımıyla, bir fiil üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. İşletme genelinde bu kadar hayati olan bir konuya bakış açısı sadece yasal bir gerekliliği yerine getirmek için ise o işletmedeki iş kazası ve meslek hastalıklarının azalmasını beklemek sadece lafta ve kâğıt üzerinde kalacaktır.

Risk değerlendirme faaliyetlerine başlamadan önce işletmede bilgilendirme etkinlikleri yapılmalı ve konu ile ilgili risk değerlendirme ekiplerinin eğitilmesi gerekmektedir. Yönetim kadrosundan olmak üzere gerek duyulan tüm çalışanlar sürece dâhil edilmelidir. İSG Liderlerinin desteğinin bu süreçte alınması da önemlidir.

Bir işletmede en önemli aşamalardan bir tanesi risk değerlendirme yönteminin seçim aşamadır. Seçimin yanlış yapılması halinde işletmede ciddi zaman ve maddi kayıplar meydana gelebilir. Risk değerlendirme yönteminin belirlenmesinde hangi yöntemin seçileceğine, işletmenin ihtiyaçlarına, yapısına, muhtemel tehlikelerin büyüklüğüne göre bu konuda uzman kişiler tarafından karar verilmesi en doğru olanıdır.

3.3.3.1.1. Risk Değerlendirme Metotları

Dünya üzerinde 150'den fazla risk değerlendirme metodunun varlığından bahsedilmektedir. Bu risk değerlendirme metotları ikiye ayrılmaktadır; Nitel risk değerlendirme metotları ve Nicel (Karma) risk değerlendirme metotlarıdır. Risk değerlendirme metotlarından en önemlileri aşağıda verilmiştir (Çasgem, 2010).

Nitel risk değerlendirme metotları; Çcheck-List, WhatIf, Hata Modu ve Etkileri Analizi (FMEA, Tehlike ve Çalışılabilirlik Analizi (HAZOP)' dur.

Nicel (Karma) risk değerlendirme metotları; Matris, Fine – Kinney, Hata Ağacı Analizi (FTA)-(Tümdengelim), Kaza Sonuç Analizi (ETA)' dur.

Risk değerlendirme metotlarından. 5 x 5 Matris diyagramı (L Tipi Matris) kullanımı basit ve uygulaması en yaygın olan Matris yöntemidir. Özellikle Sebep-Sonuç ilişkilerinin değerlendirilmesinde kullanılır. Bu metot ile öncelikle bir olayın gerçekleşme ihtimali ile gerçekleşmesi takdirinde sonucunun derecelendirilmesi ve ölçümü yapılır (Özkılıç, 2005).

L Tipi 5x5 Matris Yöntemi Risk değerlendirme aşamasında öncelikle tehlike kaynakları, istenmeyen, beklenmeyen olay türleri belirlenerek listelenir ve yol

açabileceği sonuçlar (Şiddet) ile gerçekleşme ihtimali (Olasılık) puanlaması yapılarak L tipi 5 x 5 Matris' e göre riskler sınıflandırılır.

Olasılığın belirlenmesi, puanlanması: Olasılık değerlendirmesinde 1-5 arası puanlama sistemi kullanılır. Olasılığın belirlenmesinde varsa eldeki veriler de kullanılarak, tehlikenin, istenmeyen olayın daha önce gerçekleşme sıklığı da dikkate alınır. Puanlama şu şekilde yapılır:

- 5 (Çok Yüksek: Çok sıklıkla, haftada bir, her gün, normal çalışma şartlarında)
- 4 (Yüksek: Sıklıkla, ayda bir)
- 3 (Orta: Az, yılda bir kaç kez)
- 2 (Küçük: Çok az, yılda bir kez sadece anormal durumlarda)
- 1 (Çok Küçük: Hemen hemen hiç)

Şiddetin belirlenmesi, puanlanması: Şiddet değerlendirmesinde 1-5 arası puanlama kullanılır. Şiddetin belirlenmesinde tehlikenin, istenmeyen olayın doğuracağı sonuçların şiddeti göz önüne alınır. Puanlama şu şekilde yapılır:

- 5 (Çok Ciddi: Ölüm, sürekli iş göremezlik)
- 4 (Ciddi: Ciddi yaralanma, uzun süreli tedavi, meslek hastalığı)
- 3 (Orta Derece: Hafif yaralanma, yatarak tedavi gerekir)
- 2 (Hafif: İş günü kaybı yok, kalıcı etkisi olmayan ayakta tedavi ve ilk yardım)
- 1 (Çok Hafif: İş saati kaybı yok, ilkyardım gerektiren)

5 x 5 Matris diyagramı (L Tipi Matris) metoduna göre aşağıdaki tablo kullanılarak riskin büyüklüğü hesaplanır. Risk değerlendirmede, her tehlike için ayrı analiz tablosu düzenlenir. Bu tablonun yatay ekseninde Şiddete, düşey ekseninde ise Olasılığa yer verilir. Şiddet ve Olasılık için belirlenen puanlar çarpılarak risk sınıflandırması yapılır. Risk skoru ihtimal ve zarar derecesinin çarpımından elde edilerek tablodaki yerine yazılır (Önal, 2015). Tablo – 3'de L Tipi 5x5 Matris Risk Sınıflandırması verilmiştir. Risk Skoru = İhtimal (Olasılık) x Zarar Derecesi (Şiddet)

| | | ŞİDDET | | | | |
|--------------------|--|--------------------|-----------------|--------------------|-------------------|-----------------------|
| OLASILIK | | 1 (ÇOK HAFİF) | 2 (HAFİF) | 3 (ORTA DERECE) | 4 (CİDDİ) | 5 (ÇOK CİDDİ) |
| 1 (ÇOK KÜÇÜK) | | 1 ANLAMSIZ RİSK | 2 DÜŞÜK RİSK | 3 DÜŞÜK RİSK | 4 DÜŞÜK RİSK | 5 DÜŞÜK RİSK |
| 2 (KÜÇÜK) | | 2 DÜŞÜK RİSK | 4 DÜŞÜK RİSK | 6 DÜŞÜK RİSK | 8 ORTA RİSK | 10 ORTA RİSK |
| 3 (ORTA DERECE) | | 3 DÜŞÜK RİSK | 6 DÜŞÜK RİSK | 9 ORTA RİSK | 12 ORTA RİSK | 15 YÜKSEK RİSK |
| 4 (YÜKSEK) | | 4 DÜŞÜK RİSK | 8 ORTA RİSK | 12 ORTA RİSK | 16 YÜKSEK RİSK | 20 YÜKSEK RİSK |
| 5 (ÇOK YÜKSEK) | | 5 DÜŞÜK RİSK | 10 ORTA RİSK | 15 YÜKSEK RİSK | 20 YÜKSEK RİSK | 25 ÇOK YÜKSEK RİSK |

Tablo – 3 L Tipi 5x5 Matris Risk Sınıflandırması

Kaynak: Önal F. Hastane Enfeksiyon Risk Yönetiminde L Tipi 5x5 Matris Yöntemi Uygulaması Yüksek Lisans Tezi

Risk sınıflandırması; Olasılık ve Şiddet puanlarının çarpımı sonucu bulunan değere göre kabul edilebilir risk, dikkate alınması gereken risk, acil önlem alınması gereken risk ve kabul edilemez riskler belirlenir. Yukardaki tablodan elde edilen değerlere göre matris yöntemi temelli risk değerlendirme tablosu oluşturulur. Tablo – 4' de belirtilen eylemlere göre en büyük değerden başlayarak riskler için gerekli önlemlerin alınması sağlanır (Özkılıç, 2005).

| RİSK SINIFI | FAALİYET VE ZAMANLAMA |
|--|--|
| 25 Çok Yüksek Risk (Kabul Edilemez Risk) | Belirlenen risk kabul edilir seviyeye düşürülene kadar acil önlem ve faaliyetler devreye sokulup, sıkı bir şekilde izlenmelidir. Gerçekleştirilen düzeltici/önleyici faaliyetlere rağmen riski düşürmek mümkün değilse, çalışma üst yönetim tarafından durdurulabilir. |
| 15 –20 Yüksek Risk (Acil Önlem Alınması Gereken Risk) | Acil önlemler alınmalıdır. Riskin azaltılması için dikkate değer kaynak ayrılması gerekebilir. Risk seviyesini azaltmak için çaba harcanmalıdır. Gereken düzeltici/önleyici faaliyetlere acilen başlanmalıdır. |
| 8 - 12 Orta Risk (Dikkate Alınması Gereken Risk) | Risk seviyesini azaltmak için çaba harcanmalıdır. Fakat önleme maliyeti dikkatle ölçülmeli ve sınırlandırılmalıdır. Risk azaltma önlemleri belirlenen en kısa zaman periyodunda uygulanmalıdır. Şiddeti çok yüksek olabilecek orta seviye riskler söz konusu olduğunda; daha etkili önlemler alınabilmesi için olasılık değerlendirmesi bir kez daha yapılmalıdır |
| 2 – 6 Düşük Risk (Kabul Edilebilir Risk) | Tolere edilebilir, ek kontroller gerekmiyor. Çabalar mali olarak daha etkin çözümlere veya iyileştirmelere yoğunlaştırılmalıdır. Şiddeti çok yüksek olabilecek düşük seviye riskler söz konusu olduğunda; daha etkili önlemler alınabilmesi için olasılık değerlendirmesi bir kez daha yapılmalıdır. Önlemlerin mevcudiyetinden emin olmak için izleme gereklidir. |
| 1 Anlamsız Risk | Ek bir faaliyet, dokümantasyon ve kayıt tutulması gerekmemektedir. |

Tablo – 4 L Tipi 5x5 Matris Risk Sınıfı ve Faaliyet Planlama

Kaynak: Önal F. Hastane Enfeksiyon Risk Yönetiminde L Tipi 5x5 Matris Yöntemi Uygulaması Yüksek Lisans Tezi

3.3.3.1.2. Risk Değerlendirmenin Kurumsal İşletmede Uygulanması

Sıfır İş Kazası hedefine yönelik uygulama çalışması yapılan kurumsal işletmede, risk değerlendirme çalışmalarına başlamadan önce risk değerlendirme ekipleri belirlenerek işe başlandı. Belirlenen ekiplere risk değerlendirmesiyle alakalı olarak eğitimler verildi. Risk değerlendirmesi yapılan tesisin çalışanlarına da ilgili bölge risk değerlendirme aşamasında konu aktarılarak, yaptıkları işler ve çalışanlarında gördüğü varsa tehlikeler soruldu. Bu kapsamda risk değerlendirme faaliyetlerine hemen hemen tüm çalışanların katılımı sağlanmış oldu.

Bisküvi üretimi yapan kurumsal işletmede bulunan 17 tesis, hamurhane ve yardımcı tesisler risk değerlendirmeleri 5 x5 Matris diyagramı (L Tipi Matris) metodu

kullanılarak güncellenmiştir. Güncellenen risk değerlendirmelerin akabinde aksiyon listeleri oluşturulmuştur. Çıkan risk skorlarına göre en büyük risk skoru alınarak ilgili birimler belirlenmiş ve aksiyon listeleri hayata geçirilmiştir. Bir tesisin bir kısmına ait İSG tehlike belirleme ve risk değerlendirme tablosu örnek form EK – 6’ da verilmiştir.

Periyotlarla aksiyon listeleri ve alınan önlemler gözden geçirilmiştir. Tesislerde değişim, revizyon çalışmaları sonucu tesis düzeni değişenler hakkında tekrardan mahallerde risk değerlendirmeleri çalışmaları güncellenmiştir. Yapılan risk değerlendirmeleri akabinde tekrar aksiyon alınması gerek noktalar var ise belirlenmiş ve her bir kayda değer risk için aksiyonlar aldırılmıştır. Çalışma alanında tüm çalışanların sağlıklı, güvenli ve risksiz bir ortamda çalışmaları sağlanmıştır.

3.3.3.2. Görev Tanımların İSG Açısından Güncellenmesi

Bir işletmenin üst düzey yöneticilerinden başlayarak en alt düzey çalışanına kadar tüm çalışanlarının kime bağlı çalıştığını, görevi, sorumluluğunu ve yetkilerinin açıkça ortaya konduğu belgelere görev tanımları denir. Görev tanımı yerine bazı işletmelerde aynı anlamda bulunan görev talimatları terimi de kullanılmaktadır.

Bu noktada önemli olan bir diğer husus ise işletmede kullanılan yönetim sistemleri çerçevesinde çalışanların görev tanımlarında sistem şartlarından doğan görev, yetki ve sorumluluklara da ayrıca yer verilmesidir. Bununla birlikte bazı işletmelerde oluşturulan görev tanımlarında o alan için gerekli olan beceri ve yetkinlik bilgilerine de yer verilmektedir.

Görev tanımları aynı zamanda çalışma koşulları, kullanılan araçlar, ihtiyaç duyulan bilgi ve beceriler ve üst yöneticilerde olmak üzere diğer pozisyonlarla olan ilişkileri belirlerler. Görev tanımları etkin bir şekilde geliştirildiğinde ve düzenlendiği zaman kurumun başarısı için önem taşıyan bir iletişim aracıdır. Zayıf bir şekilde yazılan görev tanımları ise iş yerinde karmaşıklık yaratır, iletişimi zedeler ve insanları kendilerinden ne beklendiğini bilmiyorlarmış gibi hissettirebilir.

Sıfır İş Kazası hedefine yönelik uygulama çalışması yapılan kurumsal işletmede, tüm birimlerce ortaklaşa yapılan çalışmalar sonucu çalışanlara ait 129 adet görev tanımı güncellenmiştir. Güncellenen görev tanımları akabinde her çalışana imza karşılığı görev tanımları teslim edilmiştir. Görev tanımlarıyla ilgili olarak Örnek form; Akülü Transpalet Sürücüsü Görev Tanımı Formu EK – 7’de verilmiştir.

3.3.3.3. İş Talimatlarının İSG Açısından Güncellenmesi

Talimatlar faaliyet düzeylerinde uygulamaların detaylı bir şekilde tarif edildiği belgelerdir. Daha çok yapılan işe yönelik faaliyetleri anlatan belgeler olup çoğunlukla alt düzeyde görevli çalışanlar için yazılı hale getirilen belgelerdir. Bu belgeler görsel olarak şekil ve fotoğraflarla desteklenebilir. Talimatlarda daha çok kesin ifadeler ve emir kiplerinin kullanılması tercih edilmektedir.

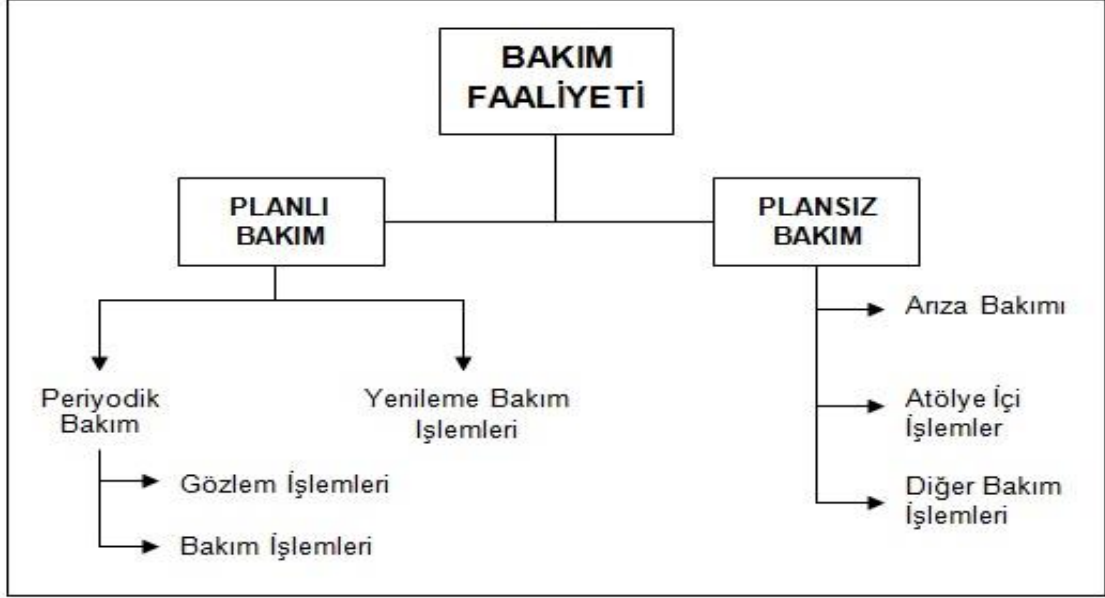
Örneğin; bir işletmede temizlik makinesi kullanımı düşünülürse, bu makinenin nasıl kullanıldığını ve hatta günlük haftalık bakımlarının nasıl yapılması gerektiğini tarif eden bir Temizlik Makinesi Kullanma ve Bakım Talimatı isimli belge oluşturulur.

Sıfır İş Kazası hedefine yönelik uygulama çalışması yapılan kurumsal işletmede, tüm birimlerin desteğiyle İSG açısından iş talimatları gözden geçirilerek güncelleme çalışması yapılmıştır. Yapılan çalışmalar sonucu bütün işleri kapsayacak şekilde (Yapma, Çalıştırma, Kullanma ve Temizlik) olmak üzere 244 adet iş talimatı güncellenmiştir. Güncellenen iş talimatları akabinde her çalışana imza karşılığı yaptıkları işlerle alakalı olarak iş talimatları teslim edilmiştir. İş talimatlarıyla alakalı olarak Örnek form; Fırınlarda Temizlik Talimatı Formu EK – 8’ de verilmiştir.

3.3.3.4. Tesis Bakım Sonrası İSG Açısından Ekipman Kontrolleri

İşletmelerde üretilen mamulün kalitesini artırmak ve işgücü, para, makina gibi kaynakları en uygun şekilde kullanarak üretimi yapan tesislerin arıza yapmadan ve üretimi durdurmadan en yüksek verimle çalışmalarını sağlamak üzere yapılan çalışmalara “Bakım Faaliyetleri” denir. Sıfır iş kazası hedefine yönelik çalışmalar

yapılan kurumsal işletmede aşağıda Şekil – 6’de Bakım faaliyetleri şeması yer almaktadır.



Şekil – 6 Bakım Faaliyetleri Şeması

Üretim tesislerinde arıza meydana gelmeden üretim yapmak amacıyla, tesislerin belirli periyotlarla bakım ya da yenilemeye alınarak bakım yapılmasına planlı bakım denir. Planlı bakım periyodik bakım ve yenileme bakımı olmak üzere ikiye ayrılır.

Bakım yapılacak tesis bir, iki, üç veya dört haftalık periyotla bakıma alınarak o tesiste arıza olması muhtemel bütün ekipman ve ekipman alt gruplarının denetlenmesi, hasarlı olanların onarılması eskiyen, bozulan parçaların değiştirilmesi işlemidir. Bu bakımların performansının takip edilmesi için ise Yapılma ve Planlama yüzdeleri hesaplanır. % 80 den aşağıda olan oranlarda Kırmızı, % 80 - % 100 arasında yeşil renk kodlaması yapılır.

Arıza bakım, atölye içi işlemler ve diğer bakım faaliyetleri plansız bakım çerçevesindedir. Ekipmanlarda ve alt gruplarında herhangi bir arıza olduğunda ya da atölye içerisinde herhangi bir işlem yaptırılmak istendiğinde SAP (Systems Analysis and Program) sistemi üzerinden bakım onarım bildirimini açılır. Açılan bildirim önceliğine göre ve acil olandan başlanarak bakım onarım işlemleri gerçekleştirilir.

Gıda üretim tesislerinde kullanılan ve gıda ile temas eden tüm alet, ekipman ve yeniden kullanılabilen kaplar, konteynırlar sağlığa uygun malzemedendir yapılmalıdır. Bu ekipmanların tamamı kolay ve iyi temizlenebilir, dezenfekte edilebilir olmalıdır. Gıda güvenliği açısından bu işlemler büyük önem arz etmektedir.

Üretim tesislerindeki ekipmanların temizlik, dezenfeksiyon işlemleri de belli periyotlarda yapılmaktadır. Genellikle bakım, onarım faaliyetlerinin olduğu zamanlarda bu işlemler gerçekleştirilmiş olsa da ayrı bir zamanda planlama yapılarak tesis detaylı temizlik ve dezenfeksiyon işlemleri yapılabilmektedir.

İSG Birimi ve ilgili Tesis ilk amiri tesislerde yapılan bakım, onarım ve temizlik, faaliyetleri sonrasında tesis üretime başlamadan, tüm işlemlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından gerektiği şekilde yapıp yapılmadığının fiziksel kontrolünü yapar. Yapılan kontrollerde tespit edilen uygunsuzlukların riskine göre hemen veya SAP sistemi üzerinden ilgili birime bildirim açılarak uygunsuzlukların giderilmesini sağlanır. Mevcut kontrollerde Tesis Bakım ve Temizlik Sonrası Kontrol Formu kullanılır. Örnek form; 14. Tesis Bakım Temizlik Sonrası Kontrol Formu EK – 9’da verilmiştir.

Sıfır iş kazası hedefine ulaşılmada tüm birimlerin belli başlı sorumlulukları vardır. Teknik birim çalışanlarının yaptıkları bakım, onarım faaliyetlerinin kritik olduğunun ve atlayacakları bir noktanın, sonrasında muhtemel iş kazası riskinin meydana gelme ihtimalinin diğer işlere bakarak daha fazla olabileceği tüm teknik birim çalışanlarına verilen eğitimlerde ve toplantılarda bahsedilmektedir. Hepsi alanında kalifiyeli personel olan teknik birim çalışanları da üzerlerine düşen görevleri layıkıyla yerine getirme ve sürdürme çabasında olduğu gözlenmiştir.

3.3.3.5. Makine Güvenlik Sistemlerinin İSG Açısından Kontrolleri

Makinelerde öncelikle istenen, tüm riskli hareketlere ulaşılmasını engellemek için sağlam ve sabit koruyucu kapakların kullanılmasıdır. Ancak tüm makinelerde üretim gereği bu mümkün olmayabilmektedir. Sabitlenmemiş tüm açılabilen kapaklar EN 953’e standardına uygun olarak emniyet şalteri ile izlenmelidir (Ergin, 2013)

Makina Emniyeti Yönetmeliğine göre; Çalışanların makine sistemlerinde hareketli parçalara erişebildiği sürece bu parçaların hareketini engelleyen ve kapalı kalmadığı her an için durdurma talimatı veren kilitleme tertibatlı olmalıdır.

Makinelerde kilitleme tertibatı belirlenen şartlar altında genellikle muhafazaların kapalı olmadığı süre boyunca tehlikeli makine ve ekipmanlarının çalışmasını engellemek amaçlı mekanik, elektriksel veya diğer tiplerde olan tertibatlardır.

Makine Emniyeti Yönetmeliğinde hareketli aktarma parçalarından kaynaklanan risklere göre koruma seçim seçenekleri genel itibariyle sunulmuştur. Dişli, kayış, kasnak, halat, zincir, çark, kaplın gibi hareketli aktarma parçalarından kaynaklanan risklere karşı çalışanları korumak için sabit muhafazalar veya kilitlemeli muhafazalar kullanılır. Tehlikeli bölgeye giriş sıklığına göre kilitlemeli ve hareketli muhafazalar tercih edilir. Bunların seçimi için ise risk değerlendirmesine göre, tehlikeli bölgeye giriş sıklığının ve ergonomik şartların dikkate alınması önemlidir (Mengi, 2013).

Sıfır İş Kazası hedefine yönelik uygulama çalışması yapılan kurumsal işletmede, en önem verilen konuların başında gelen makine güvenlik sistemlerin devamlı olarak aktif olması ve olası iş kazaları risklerini azaltmada makinalardan kaynaklı kazaların olmamasıdır. Bunun için İmalat ve Bakım birimleriyle beraber ortaklaşa düzenlenen çalışmalarla tüm güvenlik sistemlerinin devrede olması amaç edinilmiştir. Bu amaç doğrultusunda 17 Tesise ait makine güvenlik sistemi envanterleri çıkartılmıştır. Tüm tesislerle ilgili ayı ayrı Tesis Makina Emniyet Switch Kontrol Formları oluşturulmuştur. Oluşturulan formlar doğrultusunda her gün bir tesisin detaylı şekilde kontrolleri yapılarak tüm ilgili birimlerle paylaşılmıştır. Örnek form; 8. Tesis Makina Emniyet Switch Kontrol Formu EK – 10’da verilmiştir.

Tüm birimlerle yapılan ortak çalışmalarını desteklemek adına düzenli olarak hedefler alınmıştır. Alınan hedeflerin üzerinde gerçekleştirmeler sağlanmıştır. Bakım ve İmalat birimlerinin bu süreçte destekleriyle yapılan çalışmaların sonucunu makinalardan kaynaklı kazaların grafiğinde ciddi anlamda azalma ve kazasızlık hedefine ulaşılmıştır. Yıllara göre alınan hedef ve gerçekleştirmeler aşağıda Tablo – 5’ de verilmiştir.

| YILLAR | ALINAN HEDEF % | GERÇEKLEŞEN HEDEF % |
|--------|----------------|---------------------|
| 2017 | 95 | 98,01 |
| 2016 | 90 | 95,53 |
| 2015 | 80 | 87,15 |
| 2014 | 70 | 71,98 |

Tablo – 5 Makina Güvenlik Sistemleri Yıllara Göre Hedefleri

3.3.3.6. Saha Kontrolleri ve Denetimi

İşverenler, genel itibariyle tüm çalışanların yaptıkları işlerle ilgili sağlığını ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdürler. Bu çerçevede ise risklerin önlenmesi, eğitim çalışmalarının yapılması ve bilgi verilmesi dâhil her türlü önlemin alınması, gerekli araç ve gereçlerin bulundurulması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişecek şartlara uygun hale getirilmesinin ve mevcut durumlarının iyileştirilmesi devamlı olarak çalışmalar yapar veya yaptırır. Aynı zamanda işyeri genelinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını izler, denetlemeler yapar ve var ise muhtemel uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

İş kazalarının nedenleri, tüm kesimlerin genel olarak kabul ettiği görüşe göre güvensiz durum ve güvensiz davranışlardan kaynaklandığı bilinmektedir. Saha denetimlerindeki ana amaç güvensiz durumları ve güvensiz davranışları tespit ederek uygunsuzlukların giderilmesiyle çalışma ortamında sağlıklı ve güvenli bir şekilde tüm çalışanların çalışmasını sağlamaktır.

Uygulama Çalışması yapılan yaklaşık 137.700 metrekarelik açık alan ve 80.245 metrekarelik kapalı alan üzerinde yapılan saha denetimlerinde İş Güvenliği Uzmanları tarafından sürekli denetim anlayışı benimsenerek, iş sağlığı ve güvenliği yönünden tehlike arz edebilecek uygunsuzluklar tespit edilmiştir. Tespit edilen uygunsuzluklar, ilgili birimlere SAP sistemi aracılığıyla yönlendirilmiştir. Yönlendirilen uygunsuzluklar ilgili birimler tarafından değerlendirilerek, programlanmış ve giderilmesi sağlanmıştır. Uygunsuzlukların takibi her ay sonunda yapılan kontroller sonucu ilgililer raporlanarak

aksiyon takibi yapılmıştır. Genel itibariyle teknik birimlere ağırlıklı olarak uygunsuzluklar yönlendirilmiştir. Yıllara göre tüm birimlere açılan İSG uygunsuzlukları, kapatılan uygunsuzluklar ve tamamlanma oranları aşağıda Tablo – 6’ da verilmiştir.

| YILLAR | AÇILAN UYGUNSUZLUK | KAPATILAN UYGUNSUZLUK | TAMAMLANMA ORANI % |
|--------|--------------------|-----------------------|--------------------|
| 2017 | 114 | 102 | % 90 |
| 2016 | 326 | 324 | % 99 |
| 2015 | 375 | 375 | % 100 |
| 2014 | 412 | 412 | % 100 |

Tablo – 6 İSG Uygunsuzlukları Oranları

3.3.3.7. Öneri Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği

Sürekli iyileştirme yöntemlerinden biri olan öneri sistemi, çalışanları motive edecek ve fayda sağlayacak bir sistem olarak öne çıkmaktadır. İşletmeler genellikle önerinin faydasına, problemin nasıl çözüldüğüne ve şirkete neler kazandırdığına odaklanmaktadır. Buna göre de ödül olarak bu kazancın belli bir oranını, öneriyi getiren çalışanına vermeyi tercih etmektedirler. Maliyetler hesaplandığında uzun vadede şirketlerin genel itibariyle sistem üzerinden büyük oranda kazançlar elde ettikleri görülmektedir. Hem öneride bulunan çalışanların hem de çalışanların önerilerini değerlendirip, fayda sağlayan işletmelerin kazancı oldukça yüksektir. Böylece iki tarafı da menün eden bir sistem özelliğini taşımaktadır (Erbaşlar, 2011).

Sıfır iş Kazası hedefine yönelik uygulama çalışması yapılan Kurumsal işletmede; Kurum içi süreçlerinde veya sorumluluk sahasında yer alan sektörel faaliyetler kapsamında, iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi, iş süreçlerinin hızlandırılması, zaman kaybının önüne geçilmesi ve maliyetlerin düşürülmesini sağlamak adına öneri sisteminin kurulması ve işletilmesi gerçekleştirilmiştir. Öneri sistemini iş süreçleri bakımından değerlendirildiğinde işletmelere ciddi anlamda maliyet avantajı sağladığı görülmektedir. İSG açısından kaza maliyetleri ve kaza olduktan sonra

ortaya çıkacak maliyetlerle beraber düşünüldüğünde, önlenebilecek her bir kazanın işletmelere sağladığı fayda ve avantajlarda ciddi boyutlara ulaşabilmektedir.

Çalışanların yenilikçi, iyileştirici, düzeltici ve önleyici önerilerini değerlendirmeye almak ve uygulanmasına karar verilen önerileri hayata geçirmek suretiyle çalışanları yönetimin alacağı kararlara dahil etmek, kurumsal aidiyet duygusunu pekiştirmek, kurumsal işleyişe değer ve dinamizm kazandırmak maksadıyla iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm çalışanların verdiği öneriler detaylıca incelenerek, yapılabilirliği ve fayda analizleri de yapılarak çalışanlar ödüllendirilmektedir.

Çalışanların verdiği her bir önerinin uygulanabilirliği değerlendirildiği ve uygulama faaliyetini gerçekleştirecek birim ve sorumluların atandığı komisyonlar aylık olarak toplanmaktadır. Bu toplantılarda oy çokluğuyla öneriye verilecek ödüllerde belirlenmektedir. Üçer aylık periyotlarla tüm çalışanların katıldığı etkinliklerle uygulanabilir öneri sahibi çalışanlara ödülleri üst kademe yöneticilerin katılımıyla verilmekte ve öneri sistem sürecinin sürekli iyileştirmeye sağladığı faydalar anlatılmaktadır. Yıllara göre İSG önerileri oranları aşağıda Tablo – 7’ de verilmiştir.

| YILLAR | ÖNERİ SAYISI | UYGULANABİLİR ÖNERİ SAYISI | UYGULANABİLİR ÖNERİ ORANI % |
|---------------|---------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| 2017 | 55 | 19 | % 34 |
| 2016 | 116 | 51 | % 44 |
| 2015 | 171 | 78 | % 45 |
| 2014 | 98 | 41 | % 41 |

Tablo – 7 İSG Önerileri Oranları

İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların verdiği öneriler aynı zamanda İSG kültürüne pozitif etki yapmaktadır. Çalışanların İş sağlığı ve güvenliği alanında olumlu gelişmeleri ve kendilerine değer verildiğini, önerilerinin değerlendirildiğini ve ödüllendirildiklerini görmeleri, sürecin pozitif yönlerini ortaya koymaktadır. Buda işletme çapında kültürün oluşması ve Sıfır İş Kazası hedefine ulaşmayı kolaylaştırmaktadır.

3.3.4. İSG Kültürü

Kültür, günlük hayatımızda bile sıkça kullandığımız, fakat anlamını etraflıca düşünmediğimiz bir kavram olarak bilinmektedir. Birçok tanımı olmasına rağmen en sık kullanılan tanımı (Kroeber ve Kluckhohn, 1952) tarafından ortaya atılmıştır. Bu tanıma göre; İnsan gruplarının özgün yapılarını ortaya koyan, yaratılan ve aktarılan sembollerle ifade edilen düşünce, duygu ve davranış biçimleridir. Kültür bir yandan davranışın ürünü, diğer yandan ise gelecekteki davranışın yol göstericisidir (Aytaç, 2011).

Güvenlik ise herkesin günlük dilde de oldukça sık kullandığı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre; İkinci sırada "Güvenlik ihtiyaçları" yer almaktadır. Bu genellikle tehlikelere, tehditlere ve yoksunluğa karşı korunma ihtiyacı olarak düşünülmektedir. Sanayileşmiş toplumlarda ise güvenlik ihtiyacı, çalışanlar için oldukça önemlidir. Kişi yaşamak için temel ihtiyaçlarını yerine getirmek zorundadır. Yaşamını sürdürmek için fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra geleceğini, kendini güvence altına almak ister (Kol, 2016).



Şekil – 7 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Başka bir tanıma göre ise güvenlik; mevcut ortamlarda kabul edilebilir düzeylerde zamansız ölüm, yaralanma veya endişe oluşturucu şartların var olma olasılığının azaltılmasıdır. Güvenlik, işletmeler düzeyinde sadece tanım ile sınırlı

kalmamalıdır. Bunu stratejik olarak hayata geçirmek için mutlaka bir kültür oluşumu sağlanmalıdır (Aktekin, 2010).

Güvenlik Kültürü kavramına hakkında ilk araştırma (Keenan, Kerr ve Sherman, 1951) yapmıştır. Güvenlik kültürü kavramı ile tanışması Çernobil kazasından sonra olmuştur. (IAEA –Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu, 1986) hazırladığı raporda kurumun güvenlik kültürünün zayıflığından söz etmiş ve bu kazanın ana nedenlerinden biri olarak gösterilmiştir. IAEA, 1991 yılında güvenlik kavramını genel çerçevesiyle tanımlamıştır. Güvenlik kültürü, kurumun sağlık ve güvenlik sisteminin yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranışlarının bir ürünüdür denmiştir (Uçkun ve Yüksel ve Demir, 2015).

Sıfır iş kazası hedefine yönelik uygulama çalışmaları yapılan kurumsal işletmede İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü’ nün oluşturulması ve farkındalığın sağlanması için bir dizi çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalarla tüm çalışanların sağlığının ve güvenliğinin işletme için çok önemli olduğu vurgulanmak istenmiş ve çalışanlardan da bu hassasiyeti göstermeleri istenmiştir.

3.3.4.1. İSG Temalı Slogan Yarışması

Slogan kısa, öz ve açıklayıcı kelimeler veya kelime gruplarıdır. Sloganlar pek çok alanda kullanılan kavramlardır. Bu nedenle de sloganlar son derece önemlidir. Sloganların benimsenmesi ve farkındalığı arttırması için belli başlı özellikleri vardır. Eğer bu özellikler dikkate alınarak bir slogan hazırlanırsa amacına uygun olarak başarıyı getirmesi beklenir (Alkoç, 2017).

İş sağlığı ve güvenliği alanında sloganlarda çalışma alanlarında olmazsa olmazlardandır. Örnek olarak en çok rastladığımız “Önce İş Güvenliği” sloganı hemen hemen tüm işyerlerinde karşımıza çıkmaktadır.

Sıfır iş kazası hedefine yönelik çalışmalar yürütülen kurumsal işletmede düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği temalı slogan yarışmasına 323 çalışan katılım

sağlamıştır. Yarışmaya katılan çalışanlar tarafından toplamda 538 adet slogan fikri ortaya çıkmıştır. Oluşturulan jüri tarafından seçim yapılarak en çok beğenilen 11 adet slogan sahibi ödüle layık görülmüştür. Slogan yarışmasını kazanan çalışanlar ve tüm çalışanların katıldığı ödül töreniyle kazananlara ödülleri üst düzey yöneticileri tarafından verilmiştir. İSG Slogan yarışması kazananları Tablo – 8’ de verilmiştir.

| SIRA | SILOGAN | KAZANAN |
|------|--|-----------------|
| 1 | Tedbir Al Üşenme, Hayat Boyu Düşünme | Ömer Altay |
| 2 | Fabrikada Altın Kural, Önce Tedbirini Al | Ergünay Kuşbudu |
| 3 | Çalışırken Dikkat Et, Sevenlerini Mutlu Et | Mesut Çelik |
| 4 | Çalışırken Dikkat Et, Aileni Mutlu Et | Salih Karip |
| 5 | Tedbirini Elden Bırakma, Geleceğini Hiçe Sayma | Muammer Yavaş |
| 6 | Muhafazasız Çalışmam, İş Kazasına Karışmam | Akif Karatay |
| 7 | Çalışmak Bizim İşimiz, İş Güvenliği Önceliğimiz | Erdem Nuri Tepe |
| 8 | Bana Bir Şey Olmaz Deme, İş Güvenliğinden Geçme | Baki Özkan |
| 9 | İş Güvenliği Önlemini Al, Sevdiklerinle Birlikte Kal | Hüseyin Ceyhan |
| 10 | İş Güvenliği Kurallarına Uyuyorum, Bekleyenim Olduğunu Biliyorum | Erkan Koç |
| 11 | İş Güvenliği Candır, Gerisi Heyecandır | Erkan Çırakoğlu |

Tablo – 8 İSG Slogan Yarışması Kazananları

3.3.4.2. Çalışan Çocuklarına Yönelik İSG Temalı Resim Yarışması

Herhangi bir yüzey üzerine çizgi ve renklerle yapılan, günümüzde kavramsal bir boyutta ele alınması açısından hemen her tür malzemenin kullanılabildiği bir anlatım tekniğine ‘‘ Resim ‘‘ denir.

Sıfır iş kazası hedefine yönelik çalışmaların akabinde İSG Kültürünü oluşturmak ve sürdürebilmek adına tüm çalışanların çalışma ortamında karşılaşılabilecek çeşitli tehlike, risk ve iş kazaları konularında kendi çocuklarının yaptığı resimler sayesinde

farkındalığı artırmak amacı ile çalışanların 8-14 yaş aralığındaki çocuklarına yönelik ödüllü iş sağlığı ve güvenliği resim yarışması düzenlenmiştir.

Kampanyanın genel olarak çerçevesini belirlerken; İş Sağlığı ve Güvenliğine bakış açımızı değiştirdiğimizi ve geleceğimizin teminatı olan çocuklarımıza kalemi vererek, onların dünyasından İSG baktığımızı belirttik. Çalışanların çocuklarında İSG Kültürünü oluşturmak ve çocukların gözünden iş güvenliğine bakışlarını resimlerle canlandırmalarına yönelik düzenlenen yarışmaya toplamda 38 çocuk katılmıştır. Çalışanların aileleriyle katılım sağladığı ödül töreni ve fabrika gezisiyle birlikte çocuklar ve aileleri mutlu bir şekilde evlerine uğurlanmıştır.

3.3.4.3. Ramak Kala Bildirimleri ve Ödüllendirmesi

İşyerinde ve günlük hayatımızda meydana gelebilecek, çalışanı, işyeri ya da ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara neden olmayan olaylara Ramak Kala olaylar denir. Günlük hayatta ise “Az kalsın” diye anlatmaya başladığımız olaylar olarak da tanımlayabiliriz. 6331 sayılı İSG Kanununu gereğince; her türlü ramak kala olayının kayıt altına alınması gerekmektedir. Bu tip olayların kayıtlarının tutulması ve alınacak aksiyonlarla iş kazalarını önlemek mümkün olacaktır.

Çalışanlara genellikle saha turlarında hatırlattığımız ve panolarda asılı olan afişlerle İş kazalarını önlemek için, başlarına gelen ve çalışanlara az kalsın dedirten tüm olayları ramak kala formu ile bildirmeleridir. Örnek form; Kazaya Ramak Kalma Formu EK – 11’de verilmiştir. Ramak kala olaylar örnek olarak aşağıdadır;

- Az kalsın ıslak zeminde kayıp düşüyordum,
- Az kalsın kablolarla takılıp düşüyordum,
- Az kalsın elektrik beni çarpıyordu,
- Az kalsın dolap üstüme devrilecekti,
- Az kalsın malzemeler üzerime düşecekti,
- Az kalsın gözüme kimyasal sıçrıyordu,
- Az kalsın zehirli gaz/kimyasal soluyacaktım,

- Az kalsın tehlikeli atık poşetleri yırtılıyordu,
- Az kalsın çatıda çalışma yapan işçi düşüyordu.

Sıfır iş kazası hedefine yönelik uygulama çalışmaları yapılan kurumsal işletmede çalışanların dinlenme alanlarında bulunan ramak kala bildirim kutuları aracılığıyla toplanan ramak kala formların yıllara göre ramak kala sayısı ve bunun sonucunda önlem alınacak ramak kala bildirimlerinin sayısı ile oranları aşağıda Tablo –9’ da verilmiştir.

| YILLAR | RAMAK KALA SAYISI | ÖNLEM ALINACAK RAMAK KALA SAYISI | ÖNLEM ALINACAK RAMAK KALA ORANI % |
|--------|-------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| 2017 | 9 | 3 | % 33 |
| 2016 | 41 | 22 | % 53 |
| 2015 | 29 | 14 | % 48 |
| 2014 | 36 | 16 | % 44 |

Tablo – 9 Ramak Kala Oranları

3 aylık periyotlarla önlem alınacak ramak kala bildirimde bulunan çalışanlar arasından kurayla çekiliş yapılarak hediye kolileri verilmektedir. Ramak kala bildirimleri bizler için çok önemli olduğunu ‘‘ Ramak Kala Olayını Bildir İş Kazası Riskini İndir ‘‘ Sloganıyla tüm çalışanlara duyurmaya çalışıp sıfır iş kazası hedefine ulaşmayı amaçladığımız ortaya konmuştur.

3.3.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Etkinliği

İş sağlığı ve güvenliğinin çalışma hayatındaki önemi ve önceliğine inanan başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) olmak üzere, Sendikalar, Üniversiteler, Sivil Toplum Kuruluşları tarafından her yıl Mayıs ayının ilk haftası ülkemizin dört bir yanında konferanslar, seminerler, paneller gibi pek çok etkinlik tertip edilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün işverenler ve çalışanlar başta olmak üzere tüm toplumda geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için bu hafta boyunca etkinliklerle

ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin geliştirilmesi ve İSG Kültürünün tüm kesimler tarafından benimsenmesi için faaliyetler yürütülmektedir.

İşletmeler düzeyinden ise İSG Haftası yapılan etkinliklerle düzenlenmektedir. Güvenli çalışma kültürü ve sıfır iş kazasının tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi için düzenlenen etkinlikler, söyleşiler, tiyatro ile öğrenim ve yarışmalarla zenginleştirilen aktiviteler eşliğinde çalışanların adına faydalı ve öğretici bir zaman geçirmesi sağlanmaktadır.

Sıfır İş kazası hedefine yönelik uygulama çalışması yapılan kurumsal işletmede her yıl yapılan aktivitelerle İSG Haftası kutlanmaktadır. Yapılan aktivitelere başlamadan önce İş Sağlığı ve Güvenliğinin işletme için çok önemli olduğunu vurgulamak adına en üst kademe yöneticinin konuşmaları ile etkinlikler başlar ve yine en üst kademe yöneticinin yaptığı konuşmalarla etkinlikler sonlandırılır. Etkinliklerde çalışanlara duyurulan ve altı kalın çizgilerle çizilen sloganımız her zaman için “ Hiç Bir İşimiz Çalışanlarımızın Sağlığı ve Güvenliğinden Önemli Değildir ” şeklindedir. Bunun üst yönetim kademeleri tarafından dillendirilmesi ve tüm çalışanlarımıza ulaşması İSG Kültürünün oluşturulması ve Sıfır İş Kazası hedefine ulaşılması konusunda çok önemlidir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Kurumsal işletmede Sıfır İş Kazası hedefine yönelik yürütülen çalışmalar çerçevesinde; tesis bazlı kazasızlık sayılarının çoğalması, yıllara göre kazaların azaltılması ve ciddi iş kazası yaşanmaması tüm çalışanları sevindirmiş ve mutlu etmiştir. Tesisler arasında tatlı bir rekabetin olmasının da faydalı olacağını düşünüldüğünden kazasızlık günlerine göre tesislerin yarıştırılması ve birinci olan tesis çalışanlarının tamamının belirlenen hediye çeki ile ödüllendirilmesi sağlanmıştır.

Tesisler arasındaki tatlı rekabetin kazanları ise rekor kazasızlık günü ile 20. Tesis, 1. Tesis ve 3. Tesis olmuştur. Tüm çalışanların katıldığı törenle rekor günle ödül kazanan tesis çalışanlarına hediye çekleri üst kademe yöneticileri tarafından teslim edilmiştir. Törene üst kademe yöneticilerin katılımıyla ve yaptıkları konuşmalarla destek vermeleri, tüm çalışanlarda şölen havasında geçen törende eğlenmeleri ayrı bir mutluluk kaynağı olmuştur. Tüm tesislerle kazasızlık gün sayıları aşağıda Tablo – 10’ da verilmiştir.

Tesis bazlı yapılan çalışmanın akabinde işletme geneline yayılan bir çalışma başlatılmış ve ilk olarak 100 günlük kazasızlık hedefiyle yola çıkılmıştır. 100 Gün boyunca kaza olmaması durumunda tüm çalışanlara tesis ayırt etmeden mutlu bir an paketi hediye olarak dağıtılması planlanmıştır. Fabrika genelinde farkındalığın üst seviyelere çıktığı görmek tüm kesimleri oldukça mutlu etmiştir. Lakin 100 günlük fabrika geneli iş kazasızlık hedefini tutmasına 19 gün kala, 81. günde talihsiz bir iş kazası meydana gelmiştir. Bunun üzerine tekrardan çalışma başlatılmış ve kazasızlık hedefine emin adımlarla ilerleme sağlanmaktadır.

Tesislerin kazasızlık yönünden yarıştırılması ve tüm çalışanlara duyurulması için yemekhaneye skorboard panosu yaptırılmıştır. 100’den geriye doğru sayım yapılarak kazasızlık hedefine kaç gün kaldığının tüm çalışanlar tarafından görülmesi ile motivasyonun artırılması da amaçlanmıştır.

| TESİSLER | SON KAZA TARİHİ | İŞ KAZASI OLMAYAN GÜN SAYISI |
|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| Hamurhane | 15.07.2016 | 333 |
| 1.Tesis | 16.11.2015 | 575 |
| 2.Tesis | 13.10.2016 | 243 |
| 3.Tesis | 01.12.2015 | 560 |
| 4.Tesis | 15.12.2016 | 180 |
| 5.Tesis | 26.12.2016 | 169 |
| 6.Tesis | 12.01.2017 | 152 |
| 7.Tesis | 10.08.2016 | 307 |
| 8.Tesis | 05.11.2016 | 220 |
| 9.Tesis | 06.01.2017 | 158 |
| 10.Tesis | 24.11.2016 | 201 |
| 11.Tesis | 21.05.2016 | 388 |
| 12.Tesis | 13.04.2017 | 61 |
| 13.Tesis | 17.07.2016 | 331 |
| 14.Tesis | 23.04.2016 | 416 |
| 15.Tesis | 21.08.2016 | 296 |
| 18.Tesis | 07.05.2016 | 402 |
| 20.Tesis | 14.07.2015 | 700 |

Tablo – 10 Tesis Bazlı Kazasızlık Gün Sayıları

17 Tesis ve Hamurhane genelindeki kazasızlık tablosu incelendiğinde 6 tesiste bir yılı aşkın bir süredir kaza olmadığını görmekte mümkündür. Yine tablo genelinde 5 tesisin bir yıllık rekor sıfır iş kazasına ulaşmasına az kaldığını görmekteyiz. Yapılan sistemli ve planlı çalışmaların çıktısı olan Tesis Bazlı Kazasızlık Gün Sayıları tablosu tüm çalışanların gurur kaynağı olmuştur.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Sıfır İş Kazası projesini birçok şirket kendi bünyesinde ve geliştirdikleri metotlar çerçevesinde uygulamaktadırlar. Birçok şirkette yayınladıkları İş sağlığı ve güvenliği politika belgesinde Sıfır İş kazası hedefine ulaşmak için yaptıkları ve yapacakları çalışmalara değinmişlerdir. Sosyal bir sorumluluk olan çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması anlayışının geliştirilmesi ve uygulamasının artırılması sonucunda ise tüm çalışanların sağlıklı, kazasız güvenli bir şekilde çalışması kültür haline getirilmeye çalışılmaktadır. Kısa sürelerde olmasa, bedeli ağırda olsa bu kültür ülkemizde oluşacak ve oluşturulacaktır.

5.1. SIFIR KAZANIN UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Alanında lider ve kurumsal şirketler kendi geliştirdikleri ve danışmanlıklar üzerinden yürüttükleri sistemlerle sıfır iş kazası projesini uygulamaya çalışmaktadırlar. Hepsinin kendine özgü yöntemleri vardır. Bunlardan sektörel olarak bahsedeceğiz.

5.1.1. Otomobil Fabrikası Uygulaması

Türkiye önde gelen otomobil fabrikasında; Dünya klasında üretim anlayışı çerçevesinde proaktif ve yalın iş güvenliği yedi adım yaklaşımını benimsenerek işletme genelinde sağlıklı, güvenli çalışma ortamları ve iş güvenliği kültürü oluşturarak, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda yaralanma ve sağlık bozulmalarından tüm çalışanlarını korumayı amaçlamaktadır. Ayrıca, İSG Politikası ile yönetim sistemlerini etkin bir biçimde kullanarak sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığına ulaşmayı hedeflemektedirler. Otomobil fabrikalarının tesislerinde uygulaması yapılan, yalın iş güvenliği 7 adım yaklaşımı basamaklarına aşağıda değinilmiştir;

1. ve 2. Adım: İş kazalarının kök neden analizlerinin yapılması ve ortaya çıkan tedbirlerin diğer alanlara yayılımın sağlanması.

3. Adım: Risk analizi çalışmalarının yapılmasıdır. Bununla birlikte aynı zamanda dikkati arttıran, yasal uyarıları da içeren görsel yönetim şekilleri, yüklenici firmaların yönetimi ve eğitimi ile rutin olmayan işler için olası risklerin azaltılması.
4. Adım: Üst yönetimin katılımı ile işletme sahasında gerçekleştirilen denetimler ile iş sağlığı ve güvenliği turlarıdır. Bu etkinliklerle rol model olarak benimsenen üst yönetimin çalışanların motivasyonunu artırması ve güvenlik kültürünün gelişimine katkıda bulunması hedeflenmektedir.
5. Adım: Üst yönetimin desteği ile tüm çalışanların kendi iş güvenliği sorumluluğunu alması istenmektedir. Kişilerin sürece katılımı iş güvenliği kültürünün gelişimi için çok önemlidir.
6. Adım: Takım bazlı etkinlikler bu adımda yer alır. Böylece takımlara kişisel katılımlarla birbirinden öğrenme yöntemi de kullanılarak farkındalığı artması sağlanır.
7. Adım: Çeşitli sağlık ve güvenlik etkinlikleri bu adımda yer alır. Analizler, ölçümler ve tetkikler yapılarak, kişilerin muhtemel sağlık problemlerine karşı erken teşhisin sağlanması ve önlemlerin alınmasıdır.

Uygulaması yapılan 7 adım yaklaşımı ile son yıllarda İş sağlığı ve güvenliği kültür değişimi proje çalışmaları ile kayıp günlük kaza frekansını % 95, güvensiz koşulları % 95 ve güvensiz davranışlarda da % 87 oranında azalım gerçekleşmiştir.

5.1.2. Gıda Fabrikası Uygulaması

Tüm faaliyetlerinde sıfır kaza hedefine ulaşmak ve bu hedefin sürekliliğini sağlamak amacı ile güvenli davranışı esas alan bir yaklaşım benimseyen Türkiye'nin lider gıda üretim firması, fabrikalarında benimsenen anlayışla çalışmalarını yürütmektedir. Dünyada iş sağlığı ve güvenliği sonuçlarında öncü firmalardan biri olan Dupont Safety Resources rehberliğinde "WISE Programı" adı altında uzun soluklu ve sürekli gelişimi amaçlayan bir çalışmayı 2005 yılından buyana yürütmektedirler. WISE Programı temel olarak dört adım üzerinden ilerlemektedir. Bunlar;

- Yönetim sistemi ilkelerinin yerine getirilmesi,
- Tek yöntem ve puanlama sistemi denetimlerinin gerçekleştirilmesi,

- Sonuç odaklı aksiyon planlarının hazırlanması ve hayata geçirilmesi,
- Uluslararası danışmanlık hizmeti vasıtasıyla bilgi ve deneyim kazanılmasıdır.

WISE Programı kapsamında işletmenin amacı, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini yasal gerekliliklerin ötesine taşıyarak çalışanların işyerinde ve iş dışında önce can güvenliği yaklaşımını benimseyecekleri kültür değişimini yaratmak ve bu sayede çalışanlarına ve çalışanların elçiliği ile onların yakınlarına bu yaklaşımı aşılayabilmek.

5.1.3. Demir Çelik Fabrikası Uygulaması

Türkiye'nin alanında lider Demir Çelik Fabrikasında yürütülen çalışmalar ile işletme çalışanlarına verdiği değeri sözde bırakmayıp, geliştirdiği sıfır iş kazası projesiyle hayata geçirmiştir. Yöneticisinden çalışanına herkesin gönülden destek verdiği projeye iş kazalarının % 97'sinin önlenebileceğini ispatlayıp, çalışmalarına hız kesmeden devam etmektedirler. Sıfır iş kazası projesini büyümekte olan bir çocuğa benzeterek, devamlı olarak bu uygulamanın gelişime açık olduğunu ve olgunlaşması gerektiğini düşünülmektedir.

Demir çelik fabrikasında sıfır iş kazası demek, tüm çalışanların iş kazası yapmaksızın üretmesi ve bunu sürdürebilmesi demektir. Demir çelik, sektör olarak çok tehlikeli nitelikteki işleri bünyesinde barındırır. Ancak bu durum iş kazası yapmanın mazereti ya da hafifletici gerekçesi olamaz, olmamalıdır. Bu anlayış ise projenin doğmasına neden olmuştur. Demir çelik fabrikası, ayrıca son yıllarda artan ve ivme kazanan İSG iyileştirmelerini böylesine değerli bir projeye taçlandırarak çalışanlarına verdiği değeri öne sürmektedir. Meydana gelen iş kazalarına katlanmak, kanıksamak ya da normalmiş gibi davranmak istememiştir. Bu anlayışı da sıfır iş kazası projesiyle hayata geçirmiştir.

Yapılan sıfır kaza projesinin en önemli püf noktası proje kapsamında tepe yöneticilerin proje lideri olarak belirlenmesidir. Bu kapsamda danışmanların desteği alınarak da ilerleme sağlanmıştır. Proje liderleri, bölümlerin yöneticilerini ve onlar da çalışma arkadaşlarını belirleyerek işe başladılar. Burada önemli olan aslında tüm bölüm

alışanlarının bir Şekilde projeye katkıda bulunması ve çalışmalara katılması olarak ifade edilmektedir.

Projeye başlarken ilk olarak son 10 yıllık istatistikleri masaya yatırarak işe başlamışlardır. Sadece toplanmak için toplantılar yapmadıklarını ve toplantı gündeminin önceden hazırlandığını ve hepsinin sonunda da karar çıktığını ifade etmişlerdir. Tüm ekibin alanında kıdemli eğitimciler tarafından sıkı bir eğitimden geçtiğini ve ilgili bölümlerde kaza yapmama hedefi ve kurallar ortaya konularak ilerlemeler sağlanmıştır. Konulan hedefler ile sıfır iş kazası projesinde belirlenen amaca ulaşılmıştır. Aynı zamanda proje yayılımı yapılarak diğer bölümlerde uygulamalara geçilmiştir.

5.1.4. Çimento Fabrikası Uygulaması

Çimento fabrikası, İş Sağlığı ve Güvenliğinde yasalara uyumlu, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulmasını, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesini, sağlık ve güvenlik alanında dünya standartlarına ulaşarak bunu tüm operasyonlarında sürdürülebilir kılmayı amaç edinmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında hedef olarak sıfır iş kazası hedefini benimsemişlerdir.

Sıfır iş kazası hedefine ulaşabilmek için öncelikle herkesin tn iş kazalarının önlenebilir olduğuna inanması gerekmektedir. Tüm alışma alanlarında ve operasyonlarında iş sağlığı ve güvenliğini öncelik olarak benimser. İşletmede, yöneticiler dâhil tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini konusunda duyarlı hareket etmesi, risk taşıyan çalışma ortamı, durum, faaliyetleri ve davranışları hakkında gecikmeden aksiyonların alınmasını beklemektedir.

İSG uygulamalarını destekleyen kurallarıyla tüm çalışanlarına, yüklenici firmaların çalışanlarına ve işletme alanından etkilenen nc Őahıslara İSG konusunda yol haritasını gösterip, davranış odaklı bir güvenlik yaklaşımını benimseyerek çalışma sahasında sıfır iş kazasını hedeflemektedirler. Bu hedefe ulaşmak için İSG İlkeleri:

- İş sağlığı ve güvenliği, her işte ilk adım ve öncelikli hedefimizdir.
- İş sağlığı ve güvenliği kurallara uymak işlerimizi yapmaya engel değildir.
- Bütün kazaların alınacak tedbirlerle önlenabilir olduğuna inanmak.
- Tüm çalışanlarımızın sağlık ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı olduğu gibi bu koşulların oluşmasına katkıda bulunma, konuyla ilgili eğitimlere ve organizasyonlara katılma sorumluluğu vardır.
- Alan sorumluları, kendi alanında çalışanlardan, yüklenici firma çalışanlarından ve işletmenin güvenliğinden sorumludur.
- Güvenli olmayan bir işin tespit edilmesi ile herkes işi durdurmaya yetkili ve birim amirine gerekçeleriyle haber vermekle sorumludur.
- İş sağlığı ve güvenliği süreçlerinin sürekli olarak iyileştirilmesine yönelik risklerin değerlendirilmesi ve aksiyonların alınması sağlanır.

5.2. İŞLETMELERİN İSG POLİTİKA BELGELERİ ÖRNEKLERİ

Bir kuruluşun üst yönetimi tarafından resmi olarak ifade edilen, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bütün amaçları ve idaresini ortaya koyacağı belgeye iş sağlığı ve güvenliği politika belgesi denir. Birçok şirket İş sağlığı ve güvenliği konularında taahhütlerini belirtmek ve yapacaklarının teminatı olarak duyurduğu politikasında Sıfır Kaza ve Sıfır Meslek hastalığı kavramına yer vererek bu alanda çalışmalar yaptıklarını, hedefleri doğrultusunda devamlı olarak iyileştirme yaptıklarını beyan etmişlerdir.

5.2.1. Beyaz Eşya Üretim Fabrikası İSG Politikası

Türkiye'nin ve Dünyanın lider beyaz eşya üretim tesisleri, ulusal ve uluslararası mevzuata ve düzenlemelere uygun, sürekli gelişimi benimseyen bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi dâhilinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak için devamlı olarak çalışmalarını yürütmektedir.

- Çalışma ortamında bulunan sağlık ve güvenlik risklerinin analizleri yapılarak ortadan kaldırılması ve kaldırılamayanların minimize edilmesi,

- İş Sağlığı ve Güvenliği farkındalığının ve bilincinin oluşturulması için eğitim etkinlikleri yapılması,
- Sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığı hedeflerini benimseyen, gerekli önlemleri alarak verimliliğin artırılması,

Bu bağlamda tüm faaliyetlerin İSG, Çevre ve Kalite Yönetim Sistemleri ile bütünleşmiş bir şekilde yönetilmesi, dayanıklı tüketim sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği alanında öncü olmak ve dünya çapında örnek bir kuruluş olmak için çalışmalarına hız kesmeden devam etmektedir.

5.2.2. Ambalaj Fabrikası İSG Politikası

Ambalaj fabrikası yasal mevzuat çerçevesine uyumlu, sürekli gelişimi destekleyen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının oluşmasını sağlar. İş kazaları benimsenen kurallara göre önlenemez değildir. Genel olarak hedef; yasalarla uyumlu iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini uyararak, sağlıklı ve güvenli bir işyeri yaratmaktır. Bu hedefi gerçekleştirmek için; karşılıklı tecrübenin ve bilginin paylaşılması, tüm kesimlerin önerilerinin ve görüşlerinin alınması ile katılımın sağlanması bu konuda başarıya götürecektir.

- İşyeri ortamında muhtemel bulunan risklerin analizlerinin yapılarak katlanılabilir seviyelere düşürülmesi,
- Çalışanlarda İSG bilinci ve farkındalığın oluşması için, etkinlikler yapılması,
- Sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığı hedefine ulaşmak için gerekli bütün önlemlerin alınması ve çalışmaların yapılması amaçlanmaktadır.

Yapılan ve yapılacak faaliyetlerin Çevre, İSG ve Kalite Yönetim Sistemleriyle beraber yönetilerek, iş sağlığı ve güvenliğini devamlı olarak ön planda tutulması konusunda kararlılığın, bu alanda yapılacak çalışmalara destek olacağını ve yoğunlaştırarak sürdüreceğini, kurulmuş ve işletilen sistemini ise sürekli iyileştirerek gelişimini sağlayacaktır.

5.2.3. Mobilya Fabrikası İSG Politikası

Mobilya fabrikasının tek ve geçerli hedefi Sıfır meslek hastalığı ve Sıfır iş kazasının sağlanmasıdır. Tüm çalışanlarına, müşterilerine ve yüklenici firma çalışanları da dâhil olmak üzere sağlıklı ve güvenli iş alanları yaratmak; Sıfır İş Kazası ve Sıfır Meslek Hastalığı hedefine sağlam adımlarla ilerlemek için benimsediği ilkeler;

- Güncel İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında yasal mevzuat ve standartlara uyan,
- Çalışmalara başlamadan risklerin tespitini yapan ve bu risklerin ortadan kaldırılması için çalışmalar yapan,
- Sistemlerini devamlı olarak denetleyen ve denetime açık tutan,
- Çalışanları katılımı ile sürekli iyileştirme anlayışını benimseyen ve gerçekleşmesi için yapılması gerek bütün çalışmalarını taahhüt eder.

5.2.4. İnşaat Yapı Şirketi İSG Politikası

İnşaat alanında ülkemizin önde gelen firması, alt ve üst yapı faaliyetlerinde iş sağlığı ve güvenliğine önem veren ve ön planda tutan yönetim anlayışı ile "Sağlığını Korumayı Korumayı" sloganı benimsenmiştir.

İşyeri ve eklentilerinde; tüm çalışan personelin, altyüklenicilerin, ziyaretçilerin, ilgili mevzuatlar, standartlar ve müşterilerin talep edebileceği diğer şartlara uygun iş sağlığı güvenliği yönetim sistemini bünyesinde uygulayacak, uygulatacak sürekli iyileştirme ile destekleyerek güçlendirecektir. Bu hedefe yönelik olarak;

- İşyerinde iş kazası ve meslek hastalıkları riskini azaltarak ve ortadan kaldıracak şekilde faaliyetler yürüterek sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığı ile çalışmak,
- Tüm çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği bilincini geliştirmek için eğitimler vermek,
- İSG uygulamaları açısından, bağlı olduğu kurumlar ve dernekler nezdinde örnek şirket haline getirecek çalışmalara imza atmak,
- İSG politikamız; eğitim ve duyurular ile tüm çalışanlara aktarılacak, herkes tarafından anlaşılması ve politikaya uygun çalışmasını sağlanacaktır.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş sağlığı ve güvenliğinin temel bir değerimiz ve tüm çalışanların sorumluluğu altında olduğunun oluşması, kültür olarak nesillere aktarılması yıllara alacak olabilir. Fakat herkes kendi üzerine düştüğü kadarıyla sorumlulukları çerçevesinde İSG' ye önem verir ve benimserse bu yılların kısalmasına ve kaybedilen canların azalmasına büyük katkıda bulunabiliriz.

Sıfır İş Kazası hedefi iddialı olsa da, kesinlikle ulaşılmayacak ve başarılamayacak bir hedef değildir. Yapılan sistemli ve düzenli çalışmalar ile kazasızlığa ulaşmanın mümkün olduğu görülmüştür. Bu nedenle sıfır iş kazası reel bir hedef olarak görülmesi bile en azından ulaşılması hedeflenen bir amaç birliği olarak değerlendirilmelidir.

Sıfır iş kazası hedefine ulaşmak için işletme düzeyinde dört ana başlık altında yapılan çalışmaların önemine bir kez daha değinmek gerekmektedir. İzlenilecek yol doğru ve sistemli olursa sonuca ulaşma o kadar kolay ve başarılı olur. Çalışma kapsamında belirlenen bu dört ana başlık ile sonuca ulaşmak çok daha kolay olmuştur. Sonuca ulaşmada bir diğer katkı ise Kurumsal işletmenin verdiği güven ortamı olmuştur. Her işletmenin kendi içinde kurumsallığı ve güven ortamı vardır. Onun için aman bizde bu olmaz sakın denilmemeli ve çalışmalara inanılarak geç kalınmadan başlanılmalıdır.

İSG Liderliği ile işletme düzeyinde tüm kademe yöneticilerin bu sürece sahip çıktığının önemine vurgulamak çalışanlar bakımından en önemli unsur olmuştur. Çalışanların sahada devamlı olarak gördükleri üst kademe yöneticiler ise iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemden ziyade kazasızlık hedefine ulaşmada destekleriyle ve yaptıkları liderlikle hedefe odaklanmada öncü olmuşlardır.

Sürekli Eğitim ile tüm çalışanların her kademedede eğitilmesi ve bu süreçte işletme düzeyinde olan kazaların eğitimlerde irdelenmesi çalışanlar üzerinde farkındalığın oluşturulması yönünden pozitif etki yaratmıştır. Yaratılan bu hava ile çalışanların işlerini yaparken dikkat seviyelerinde artışların olduğunu saha turlarında görülmüştür. Özellikle sahada verilen iş başı eğitimlerinin faydası oldukça fazladır. Aynı çalışma ortamında çalışanlarla beraber bulunulması eğitime tüm çalışanların katkısının olması sürecin içinde olduklarını hissetmeleri önemli bir basamaktır.

Sürekli İyileştirme anlayışının benimsenmesi ve bu anlayışın işletme düzeyinde yaygınlaştırılmasıyla iş yapış şekillerinin değişmesi, mükemmeliyetçi anlayışın bir kültür haline getirilmesi ile çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli olması kazasızlık hedefine ulaşılmasının temel direğidir diyebiliriz. Çalışanların katkısını bu süreçte göz ardı etmemek ve değerlendirilen risklerin minimize edilmesinde gösterdikleri çabalarla beraber oluşturulan ekip ruhuyla sıfır iş kazasına ulaşılması kolaylaşmıştır.

İş kazalarının önlenmesi, sıfır kaza hedefine ulaşılması çalışanların alışkanlık ve davranışlarının değiştirilmesi ile mümkünse bunu gerçekleştirmek için birinci şart Güvenlik Kültürü oluşturmaktır. Güvenlik Kültürü, en alt kademededen en üst kademeye kadar tüm çalışanların iş kazalarını önlemek adına ortak değer ve ilkelere sahip çıkması demektir. Tüm çalışanlar yaptıkları işin güvenliği ilgilendiren bir tarafı olduğunun farkındadır. Ancak yine de farkında olmaları yeterli görülmemekle birlikte, her bir çalışanın iş güvenliğinin bir parçası olması bir zorunluluk halini almaktadır. Kendi sorumluluk ve hedeflerinin üzerinde herkes için ortak bir hedefi vardır. Çalışma ortamında kendisinin ve çalışma arkadaşlarının İSG konusunda gözü ve kulağı olmalıdır.

Yapılan çalışmalar sırasında meydana gelecek aksaklıklar, problemler ve hatta oluşacak kazalar bile çıkılan yolda varılacak hedefte çalışanları asla yıldırmamalıdır. Bu aksaklıklardan ders çıkartarak, temeli sağlam atarak ilerlemek, problemleri gelişim alanı olarak görmek ve üstesinden gelmek için ekip olabilmek işin püf noktasıdır. Çalışma ortamından ve çalışanlardan kaynaklı kazaların önlenmesi mümkündür. Sıfır kaza ulaşılabilir bir hedefdir. Yeter ki ne yapacağımızı nasıl yapacağımızı bilelim ve sistemli bir şekilde ilerleyelim.

KAYNAKÇA

Aktan, C.C., 2005, "Kurumsal Şirket Yönetimi" Makalesi Ss:1

Aktekin, F.A., 2010, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir

Alkoç, S., 2017, Savaş Propaganda Afişlerinde Renk Ve Slogan Kullanımı, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

Apilioğulları, L., 2017, "Operasyonel Mükemmellik" Ulaşım: 24.02.2017

<http://www.sektorel.com/yazarlar/lutfi-apiliogullari/operasyonel-mukemmellik>

Aslan, A., 2008, Bir İnşaat Şirketinde Meydana Gelen İş Kazalarının İncelenmesi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara

Aytaç, S., 2011, "İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi", Türk Metal Sendikası Aylık Yayın Organı, Sy:147, Ss:31, Ankara

Bahar, E., 2003, "İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme" Makalesi, Ss:1

Baltalar, H., 2008, "Kurumsallaşma Süreci" Makalesi Ss:1-2

Bostan, H., 2012, İnşaat Sektöründe İş Güvenliği: Yeni Nesil Öğrenim Tekniği, Anadolu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir

Çasgem, 2010, İş Güvenliği Uzmanı Temel Eğitim Programı Ders Notları, Risk Yönetimi ve Değerlendirmesi Risk Değerlendirme Metotları, Bölüm:3, Sıra No:12

Çetin, S., 2015, İSG Uygulamalarının 6331 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrası Uygulamalarının, Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Analizi, İstanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

Çopur, Y. ve Ergin, E., 2013, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Makine Emniyeti" Makalesi, Sy:62, Ss:3, Ulaşım: 26.03 2017 <http://www.otomasyondergisi.com.tr/arsiv/yazi/62-is-sagligi-ve-guvenliginde-makine-emniyeti#sthash.50corcdR.dpuf>

Çsgb, 1995, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Genel Bilgiler, İşçi Sağlığı ve Daire Başkanlığı Yayınları, Ss:60, Ankara

Deniz, V., 2015, "Sıfır Kaza Hayal mi" Makalesi, Önlem Dergisi, Sy:31, Ss:3

Diñç, E. Ve Abdiođlu, H., 2009, İşletmelerde Kurumsal Yönetim, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:12, Sy:21, Ss:14

Durdu, A., 2006, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İle İlgili İş görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

Ekin, A., 2009, Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımları Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya

Erbaşlar, Ö., 2011, ‘‘Sürekli İyileştirme Neden Gerekli’’, Makale Sayfa:5 Ulaşım: 22.03.2017 <http://www.izgorenakademi.com/index.php/company-blog/item/134-surekli-iyilestirme-neden-gerekli>

Erdemir, S., 2013, ‘‘Kurumsallaşma Süreci Yararları ve Sorunları’’ Makalesi Ss:3

Erim, O., 2007, Türk Silahlı Kuvvetlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulaması, İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

Gülhan, B., 2008, Bir Ağır Metal Üretim Fabrikasında Çalışanların İş Kazası Geçirme Sıklığı ve İlişkili Etmenler, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara

Gürek, Z., 2006, Bir Üretim Modeli Olarak Yalın Üretim: İmalat Sektöründe Bir Uygulama, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya

İsggm, 2011, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Meslek Hastalıkları Rehberi, Sayfa:15, Ankara

İsgüm, 2001, Türkiye’de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi, Avrupa Birliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları, Ss:6, Ankara

İşte Sağlık Dergisi, 2010;2012, ‘‘Sıfır Kaza Hayal Değil’’ Makalesi, ‘‘İş Başı Konuşmaları’’ Makalesi, Sy:53-62 Ss:2-3

Kabak, Z., Alemdar, Y., Şeremet, S., 2016, Madenlerde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, Selçuk Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Maden Mühendisliği Bölümü Seminer Dersi Notları, Ss:7-8, Konya

Karakurt, M., ‘‘Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma ve Kurumsal Yönetim’’ Makalesi Ss:8

Keskindemir, S.T., 2016, İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenleme ve Uygulamalarına İlişkin Kuşaklar Arası Farklılıklara Dair Mavi Yakalı Çalışanlar Özelinde Manisa İlinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara

Kol, İ., 2016, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Operasyonel Disiplin, Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

Malkoç, C., 2010, Tunç Bilek ve Soma Maden Kömürü Sahalarında Çalışan İşçilerde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Görülme Sıklığı ve İlişkili Etmenler, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara

Mengi, Y.Ç., 2013, ‘‘Makinelerle İlgili İş Kazalarının Önlenmesinde Makine Emniyeti Yönetmeliğinin Rolü ve Bu Yönetmeliğe Göre Ce İşaretleme Süreci’’ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Ss:36 İstanbul

Mengüloğul, C., 2014, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel ve Kanun Sürecinin Değerlendirilmesi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

Mess, 2012, ‘‘Neden Sıfır Kaza’’ İşveren Gazetesi, Sy:871, Ss:6, Ankara

- Önal, F., 2015, Hastane Enfeksiyon Risk Yönetiminde L Tipi 5x5 Matris Yöntemi Uygulaması, Gediz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Özbudak, R., 2009, İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Deri Sanayi Çalışanlarının Karşılaştıkları Riskler: Biga Ve Gönen Örneği, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale
- Özdemir, İ., 2014, Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İş Sağlığı ve Güvenliği Kavram ve Kurallarının Gelişimi Dersi Kitabı, Birinci Ünite, Ss:6-10, Erzurum
- Özkılıç, Ö., 2005, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri Kitabı, TİSK Yayınları, Yayın No:4724, ss:5-106, Ankara
- Öztekin, H., 2016 Çağdaş Liderlik Kitabı, Ned Medya Yayıncılık Baskı:1, Ss:10-121
- Sağlık Bakanlığı, 2014, Abant İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Çalışan Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı, Ss:9, Bolu
- Sayıntürk, H., 2014, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Sünbül, A.U., 2015, Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Tmmob, 2012:2014:2015:2016, Makina Mühendisleri Odası, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu, Yayın No: Mmo/202.617.660 Ss:202.13.10-13.7, Ankara
- Tmmob, 1988 Makina Mühendisleri Odası Yayını, Makine ve Mühendis Dergisi Sy:347 C:29 Ss:38-40
- Uçkun, G. ve Yüksel, A. ve Demir, B., 2015, Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Rolü İle Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi, 3. Uluslararası Meslek Yüksekokulu Sempozyumu Özet Bildirisi
- Yalçın, K. 2005, ‘‘Şirketlerde Kurumsal Yönetimin Önemi’’ Makalesi, Ss:2
- Yaprak, Oğuz. A., 2013, Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş gören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Yılmaz F., 2010, ‘‘Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma’’, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, C:7, Sy:1, Ss:186

EKLER

EK-1 İş Sağlığı ve Güvenliği Turu Denetim Formu

| İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TURU DENETİM FORMU | | | | TARİH: | |
|--|---|----------------|-------|-------------------|--|
| DENETİM BÖLGESİ | | | | | |
| TURA KATILANLAR | | | | | |
| DENETİM ARALIĞI | | DENETİM SAATİ: | | | |
| SIRA NO | DENETİM KRİTERLERİ | EVET | HAYIR | AÇIKLAMA | |
| 1 | Denetlenen bölgede muhafaza kapakları takılı mı? | | | | |
| 2 | Kişisel koruyucu donanım kullanılıyor mu? | | | | |
| 3 | Zemin kaygan mı? | | | | |
| 4 | Aydınlatma yeterli mi? | | | | |
| 5 | Acil durumdaki telefon numaraları biliniyor mu? | | | | |
| 6 | Merdiven ve korkuluklar uygun mu? | | | | |
| 7 | Tehlikeli kimyasal var mı? Varsa önlem alınmış mı? | | | | |
| 8 | MSDS'leri var mı? Varsa yeri biliniyor mu? | | | | |
| 9 | Toz var mı? Havalandırma yapılıyor mu? | | | | |
| 10 | Acil çıkışlar biliniyor mu? Yollar açık mı? | | | | |
| 11 | Yangın söndürücülerin yeri biliniyor mu? Kolay ulaşılır mı? | | | | |
| 12 | İlk yardım personeli var mı? Biliniyor mu? | | | | |
| <u>DENETİM NOTLARI:</u> | | | | | |
| | | | | | |
| İSG Uzmanı | | İşyeri Hekimi | | Teknik İSG Lideri | |
| | | | | Tesis İSG Lideri | |
| | | | | | |

EK-2 İSG Komite Toplantısı Tutanağı

| İSG KOMİTE TOPLANTISI TUTANAĞI | | TARİH: | |
|--------------------------------|-----------------------------------|---------|----------|
| TOPLANTI YERİ | | SAAT: | |
| KATILIMCILAR | | | |
| NO | ALINAN KARARLAR / YAPILACAK İŞLER | SORUMLU | İ.TERMİN |
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| 4 | | | |
| 5 | | | |
| 6 | | | |
| 7 | | | |
| 8 | | | |
| 9 | | | |
| 10 | | | |

EK-3 İSG Kurulu Toplantı Duyurusu Formu

..... / / 20....

2017-01

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURUL TOPLANTI DUYURUSU

20.... yılı Ocak - Şubat ayına ait İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Toplantısı / / 20.... tarihinde saat 16.00 'da Toplantı Salonunda aşağıdaki gündem maddeleriyle yapılacaktır. Gereği için bilgilerinize arz / rica ederim.

.....
İş Güvenliği Uzmanı
Kurul Sekreteri

- 1) Ocak - Şubat aylarındaki yaşanan iş kazalarının değerlendirilmesi, geçen yılın aynı ay ile iş kazalarının karşılaştırılması,
- 2) Bir önceki İSG kurul toplantısında alınan kararların görüşülmesi.
- 3) Aşağıdaki yeni gündem maddelerin görüşülmesi ve kararların alınması;
 - a)
 - b)
 - c)

Bilgi:

Fabrika Direktörü
İmalat Müdürü
Bakım Müdürü
İnsan K. Müdürü
İşyeri Hekimi
İmalat Mühendisleri
Vardiya Amirleri
İmalat Formenleri
Sendika Temsilciliği

EK-4 İSG Kurul Toplantısı Tutanağı

| | | |
|---|---------------------|----------------------|
|SANAYİ ANONİM ŞİRKETİ | | |
| Toplantı No : 01 | | |
| Toplantı Tarihi : / / 20.... | | |
| <p>Bir önceki İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu İki Aylık olağan toplantısında alınan kararların bir kısmının tamamlandığı kalan kısmının da programlandığı ve yapımlarının devam ettiği tespit edilmiş olup, bu toplantıda ise aşağıdaki kararlar alınmıştır.</p> | | |
| 1. | | (İlgili Birim:.....) |
| 2. | | (İlgili Birim:.....) |
| 3. | | (İlgili Birim:.....) |
| 4. | | (İlgili Birim:.....) |
| 5. | | (İlgili Birim:.....) |
| Oy birliği ile karar verilmiştir. | | |
| Fabrika Direktörü | İmalat Müdürü | Bakım Müdürü |
| İmza | İmza | İmza |
| İnsan K. Müdürü | İş Güvenliği Uzmanı | İşyeri Hekimi |
| İmza | İmza | İmza |
| İmalat Mühendisi | Vardiya Amiri | İmalat Formeni |
| İmza | İmza | İmza |
| Sendika Baş Temsilcisi | Çalışan Temsilcisi | Çalışan Temsilci |
| İmza | İmza | İmza |

EK-5 İSG Eğitim Katılım Tutanağı

| EĞİTİM TUTANAĞI | | | | | | | |
|-----------------|----------|--------------------|--------|---------|----------|------------|--------|
| EĞİTİMİN | | Adı | | | | | |
| | | Yeri | | | | | |
| | | Tarihi ve Süresi | | | | | |
| | | Eğitmen Adı Soyadı | | | | | |
| | | Katılımcı Sayısı | | | | | |
| Sıra No | Sicil No | Adı Soyadı | İmzası | Sıra No | Sicil No | Adı Soyadı | İmzası |
| 1 | | | | 21 | | | |
| 2 | | | | 22 | | | |
| 3 | | | | 23 | | | |
| 4 | | | | 24 | | | |
| 5 | | | | 25 | | | |
| 6 | | | | 26 | | | |
| 7 | | | | 27 | | | |
| 8 | | | | 28 | | | |
| 9 | | | | 29 | | | |
| 10 | | | | 30 | | | |
| 11 | | | | 31 | | | |
| 12 | | | | 32 | | | |
| 13 | | | | 33 | | | |
| 14 | | | | 34 | | | |
| 15 | | | | 35 | | | |
| 16 | | | | 36 | | | |
| 17 | | | | 37 | | | |
| 18 | | | | 38 | | | |
| 19 | | | | 39 | | | |
| 20 | | | | 40 | | | |

EK-6 İSG Tehlike Belirleme ve Risk Değerlendirme Tablosu

| BÖLÜM-BİRİM-FAALİYET ALANI: TESİS | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------------------------|--|--|---|--|--------------|------------|------------|--|---------------------------------|--------|--|
| KATILIMCILAR : / / | | | | | | | | | | | | | |
| TEHLİKE NO | YAPILAN FAALİYET | TEHLİKE | MEVCUT DURUM | | FAALİYET SIRASINDA OLASI İSTENMEYEN SONUÇ | İlgili MEVZUAT | OLASILIK (O) | ŞİDDET (S) | RISK SKORU | ALINACAK AKSİYON / ÖNERİLER | SORUMLU | TERMİN | AKSİYON SONUCU / RISK SKORU |
| | | | UYGUNSUZLUKLAR | ÖNLEMLER | | | | | | | | | |
| 1 | Fırın çıkışı bisküvi taşıma (konveyör – bant) | Zincir dişli grubu | Bakım sonrası muhafazaların takılmaması | Muhafazalar kapalı tutulmalı | Uzuv sıkışması | İş Ek. Kul. Sağ. Ve Güv. Şart.Yön. Mad:5 | 3 | 4 | 12 | Muhafazalar kapalı olmalı, bakım sonrası tesis devreye alma formları oluşturulabilir | Tesis Sorumlusu | 2-AY | Formlar oluşturuldu, kontroller başlandı O:1 * S:4 = (4) |
| 2 | Fırın çıkışı bisküvi taşıma (konveyör – bant) | Tambur | | Muhafaza kapağı | Uzuv sıkışması | İş Ek. Kul. Sağ. Ve Güv. Şart.Yön. Mad:5 | 1 | 4 | 4 | Mevcut durumun korunması | Tesis Sorumlusu | - | Mevcut durumun korunması |
| 3 | Fırın çıkışı bisküvi taşıma (konveyör – bant) | Bant şaseseri | Şaselerin zemine yakın olması | Sarı & siyah tamponlanma, renkli buyama, uyarı levhası | Çarpma | İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Mad.4 | 4 | 3 | 12 | Geçiş bölgeleri kullanılmalı, mecburi hallerle ilgili çalışan eğitilmeli, alternatif geçişler üretilmeli | Tesis, Bakım ve İSG Sorumlusu | 3-AY | Geçiş bölgesi değiştirilmiştir O:1 * S:3 = (3) |
| 4 | Fırın çıkışı bisküvi taşıma (konveyör – bant) | İskarta tavaları | Tavaların altında düşme önleyici ilave aparat olmaması | Tavalar iki kenarlarından sürgülü bir şekilde asılı | Tavalar yerlerinden çıkarılırken ağırlığı ve ergonomik olamaması nedeni ile aşağı düşürülebilir ve aşağıda biri varsa yaralayabilir | İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Mad.4 | 2 | 4 | 8 | Tavaların orta kısımlarına profil yapılmalı | Tesis ve Bakım Birimi Sorumlusu | 6-AY | Tavaların orta kısmına tavaların düşmesi önleyecek şekilde profil yapılmıştır O:1 * S:4 = (4) |
| 5 | Fırın çıkışı bisküvi taşıma (konveyör – bant) bölgesinde hareket | 1311 nolu şase | Şase altı makara bağlantı noktaları uçları köşeli | | Kafa çarpmaları | İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Mad.4 | 3 | 3 | 9 | Köşeler kesilerek, yuvarlatılmalı, uyarıcı levha | Tesis ve Bakım Birimi Sorumlusu | - | Şase köşelerinde paft çalışması yapılmıştır O:2 * S:2 = (4) |
| 6 | Fırın çıkışı bisküvi taşıma (konveyör – bant) bölgesinde hareket, gofrete geçiş | 1312 nolu şasedeki iskarta taşıması | Geçiş noktasındaki profil zemine yakın, yükseklik ergonomik değil | Darbe yumuşatıcı ve uyarıcı levha | Kafa çarpmaları | İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Mad.4 | 3 | 2 | 6 | Bölge çalışanların eğitimi, geçiş noktasının revizyonu | Tesis Sorumlusu | - | Mevcut durumun korunması |
| 7 | Fırın çıkışı bölgesinde acil çıkış | Yığılma | | 1 adet acil çıkış kapısı | Ezilme | Binaların Yan. Kor. Hk. Yön. | 1 | 5 | 5 | Tatbikat yapılması, eğitim | Tüm Birimler | - | Mevcut durumun korunması |
| 8 | Fırın çıkışı bölgesinde acil çıkış | Çıkamama | Yönlendirme levhalarının önerinin kapalı olabilmesi, duman altında görünmemesi | Fosforlu yönlendirme levhaları | Acil durumda içeride kalma | Binaların Yan. Kor. Hk. Yön. | 1 | 5 | 5 | Tatbikat yapılması, eğitim, ışıklı yön levhaları kullanılması | Tüm Birimler | - | Mevcut durumun korunması |

EK-7 Akülü Transpalet Sürücüsü Görev Tanımı Formu

AKÜLÜ TRANSPALET SÜRÜCÜSÜ

BÖLÜM / BİRİM : Hamurhane
İLK AMİR : Formen
SORUMLULUK ALANI : Hamurhane Bölgesi

GÖREV TANIMI

1. TL 257 Akülü Transpalet Kullanma Talimatına göre transpaleti kullanır.
2. TL 187 Buz Makinası Çalıştırma Talimatına göre makinayı çalıştırır ve kullanır.
3. Kendinden sonraki vardiyaya gelen transpalet sürücüsüne bilgi aktarımını yapar.
4. TL 311 Yardımcı Ekipman Kullanım ve Temizlik Talimatına göre yardımcı ekipmanları kullanarak çalıştığı bölümü temiz tutar.
5. Görev mahallini amirinin izni ve bilgisi olmadan terk edemez. Vardiya sonunda işi devredeceği arkadaşına gelmeden ve ona işle ilgili bilgileri vermeden işini bırakıp gidemez.
6. İş devrettiği arkadaşına kullandığı makina, yardımcı malzemeler ve çevresini temiz olarak bırakır.
7. İşyeri talimatlarında belirtilen şahsi temizlik ve hijyen konusuna azami itina gösterir. Genel emniyet, iş güvenliği, sağlık ve temizlik kurallarına uyar.
8. SZ 5509 İş Sağlığı ve Güvenliği Talimatı ve Taahhünamesin de belirtilen kurallara uygun çalışır
9. İş kazalarına sebebiyet vermeyecek şekilde dikkatli çalışır. Kullandığı makina ve cihazların iş emniyeti yönünden koruyucu parçalarının üzerinde olmasını sağlar. Eksik olanları amirine bildirir. Aksi halde olabilecek iş kazasından kendisi sorumlu tutulur
10. Herhangi bir sorunla karşılaştığında ilk amirine bilgi verir.

EK-8 Fırınlar Temizlik Talimatı Formu

FIRINLAR TEMİZLİK TALİMATI

AMAÇ

Fırınların temizliğinin sağlanması

KAPSAM

Bu talimat yukarıdaki amacı gerçekleştirmek için gerekli olan kaynak belge, yöntem ve açıklamaları içermektedir.

UYGULAMA

- 1- Kullanılan gereken kişisel koruyucu donanımları (KKD) kontrol et (Kesik, delik, çatlak vs. olmamalı)
- 2- Fırın beklerini (Bakım Atölyesi sökme işlemini gerçekleştirdikten sonra) fırça ile temizle.
- 3- Fırının üstünü ve yanlarını sil.
- 4- Çelik bantı, fırın yakıldıktan sonra giriş ve çıkıştan bezle en az 1 saat sil.
- 5- Çelik bant fırçasının çevresini sistire ile kazı ve alttaki tuzları gelberi ile çek ve çöp poşetine doldur.
- 6- Yılda iki kez bacaları temizle. (Bakım Atölyesi sökme işlemini gerçekleştirdikten sonra)
- 7- Çelik banttın parça değiştirildiğinde, fırın ısınmaya başladıktan 1 saat sonra, fırını giriş kısmı ve çıkış kısımlarını en az 2 saat süre ile sil.
- 8- Herhangi bir sorunla karşılaştığında ilk amirine haber ver.

SORUMLULUK VE YETKİ

Bu talimatın doğru bir şekilde uygulanmasındaki sorumluluk **Fırıncıya** aittir ve bu sorumluluğu yerine getirmek için kendisine verilen yetkiyi kullanır.

EK-9 14. Tesis Bakım Temizlik Sonrası Kontrol Formu

| 14. TESİS BAKIM / TEMİZLİK SONRASI KONTROL FORMU | | | |
|---|---|--------------|-----------------|
| NO | 14111 HAMUR DEVİRME MAKİNASI | UYGUN | U. DEĞİL |
| 1 | Hazne Motor Muhafazası | | |
| 2 | Tambur Motor Zincir Dişli Muhafazası | | |
| 3 | Motor Zincir Dişli Muhafazası | | |
| NO | 14115 TIRMANMA KONVEYÖRÜ+METAL EDEKTÖR | | |
| 1 | Tambur Motor Zincir Dişli Muhafazası | | |
| 2 | Piston Muhafazası – (Sağ – Sol) | | |
| NO | 14154 ROUTE PRESS BESLEME KONVEYÖRÜ | | |
| 1 | Tambur Motor Zincir Dişli Muhafazası | | |
| 2 | Piston Muhafazası – (Sağ – Sol) | | |
| NO | 14156 ROUTE PRESS VE KALIP GRUBU | | |
| 1 | Sol Yan Kapak Muhafazası-1 | | |
| 2 | Sol Yan Kapak Muhafazası-2 | | |
| 3 | Sağ Yan Kapak Muhafazası-1 | | |
| 4 | Sağ Yan Kapak Muhafazası-2 | | |
| 5 | Tambur Motor Zincir Dişli Muhafazası | | |
| NO | 14157 ROUTE PRESS ÇIKIŞ KONVEYÖRÜ | | |
| 1 | Tambur Motor Zincir Dişli Muhafazası | | |
| 2 | Piston Muhafazası – (Sağ – Sol) | | |
| NO | 14191 YÜKLEME KONVEYÖRÜ | | |
| 1 | Tambur Motor Zincir Dişli Muhafazası | | |
| NO | 14.Tesis Fırın | | |
| 1 | 15 Nolu Bek Üzeri Baca Motor Kayış Muhafazası | | |
| 2 | 15 Nolu Bek Altı Elektrik Panosu | | |
| 3 | 37 Nolu Bek Üzeri Baca Motor Kayış Muhafazası | | |
| 4 | 37 Nolu Bek Altı Elektrik Panosu | | |
| 5 | 55 Nolu Bek Üzeri Baca Motor Kayış Muhafazası | | |
| 6 | 55 Nolu Bek Altı Elektrik Panosu | | |
| 7 | 73 Nolu Bek Üzeri Baca Motor Kayış Muhafazası | | |
| 8 | 73 Nolu Bek Altı Elektrik Panosu | | |
| 9 | 91 Nolu Bek Üzeri Baca Motor Kayış Muhafazası | | |
| 10 | 91 Nolu Bek Altı Elektrik Panosu | | |
| 11 | Fırın davlumbaz Üzeri Baca Motor Kayış Muh. | | |
| 12 | Fırın çıkışı 14216 Nolu elektrik panosu | | |
| NO | 14311 1.SOĞUTMA KONVEYÖRÜ | | |
| 1 | Tambur Motor Zincir Dişli Muhafazası | | |
| 2 | Piston Muhafazası – (Sağ – Sol) | | |
| NO | 14312 2.SOĞUTMA KONVEYÖRÜ | | |
| 1 | Tambur Motor Zincir Dişli Muhafazası | | |
| 2 | Piston Muhafazası – (Sağ – Sol) 1 | | |
| 3 | Piston Muhafazası – (Sağ – Sol) 2 | | |

EK-10 8. Tesis Makina Emniyet Switch Kontrol Formu

| 8. TESİS MAKİNA EMNİYET SWİTCH KONTROL FORMU | | | | | TARİH: |
|--|-----------|------------------------|---------|----------------------|----------|
| MAKİNA ADI | MAKİNA NO | KAPAK ADRESİ | DEVREDE | DEVREDE DEĞİL | AÇIKLAMA |
| 1.PETERS | 8431 | 3110 | | | |
| | | 3112 | | | |
| | | 3117 | | | |
| | | 3115 | | | |
| 1.PETERS | 8432 | 3110 | | | |
| | | 3112 | | | |
| | | 3114 | | | |
| | | 3115 | | | |
| 1.SIG AMB. MAKİNASI | 8721 | BESLEME GİRİŞ KAPAĞI | | | |
| | | BESLEME ÇIKIŞ KAPAĞI | | | |
| | | DİSK ÜZERİ | | | |
| | | PAKET ÇIKIŞ KAPAĞI | | | |
| | | KAM MUHAFAZA | | | |
| 2.SIG AMB. MAKİNASI | 8722 | BESLEME GİRİŞ KAPAĞI | | | |
| | | BESLEME ÇIKIŞ KAPAĞI | | | |
| | | DİSK ÜZERİ | | | |
| | | PAKET ÇIKIŞ KAPAĞI | | | |
| | | KAM MUHAFAZA | | | |
| BRED A KOLİLEME MAKİNASI | 1851 | 1.KAPAK | | | |
| | | 2.KAPAK | | | |
| | | 3.KAPAK | | | |
| | | 4.KAPAK | | | |
| | | 5.KAPAK | | | |
| | | 6.KAPAK | | | |
| | | 7.KAPAK | | | |
| | | 8.KAPAK | | | |
| | | 9.KAPAK | | | |
| NOKTA MAKİNA | 1711 | ÇENE ÜZERİ | | | |
| İş Güvenliği Uzmanı | | Tesis İlk Amiri | | İmalat Müdürü | |
| | | | | | |

EK-11 Kazaya Ramak Kalma Formu

| KAZAYA RAMAK KALMA FORMU | |
|--|---|
| FORMU DOLDURANIN | |
| Adı Soyadı | : |
| Bölümü | : |
| Görev | : |
| Tarih | : |
| Kazanın Son Anda Atlatıldığı Tehlikeyi Tanımlayınız: | |
| Tehlikenin Tam Yerini Açıklayınız: | |
| Tekrar Böyle Bir Durumla Karşılaşmamak İçin Ne yapılabilir? Fikriniz Nedir? : | |
| Bildiri Alan Amirin görüşü: | |
| Tarih: | |
| İmza: | |
| İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Olay İnceleme Sonucu ve görüşleri: | |
| Tarih: | |
| İmza: | |

ÖZGEÇMİŞ

Adı, Soyadı : Adem BÖLÜKBAŞI
Doğum Yeri ve Tarihi : Gümüşhane / 1988
Yabancı Dili : İngilizce
İletişim (e-posta) : adembolukbasi@outlook.com

Eğitim Durumu:

Lise : Sincan Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi / Motor Bölümü
Ön Lisans : Karabük Üniversitesi / Karabük M.Y. O. İSG Bölümü
Lisans : Anadolu Üniversitesi / Çalışma E. ve Endüstriyel İlişkiler Böl.
Yüksek Lisans : Üsküdar Üniversitesi / İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Y. Lisans

İş Deneyimi:

2013 Kasım – Halen : Yıldız Holding / Ülker Bisküvi Ankara Fabrikası / İSG ve Çevre Şefliği – İş Güvenliği Uzmanı
2010 Ocak – 2011 Eylül : Koç Holding / Türk Traktör Zirai Makinalar Ankara Fabrikası – Üretim Destek Operatörü
2006 Kasım – 2008 Ağustos : Ulusoy Elektrik / Sincan Organize Sanayi Bölgesi Fabrikası - Vardiya Sorumlusu
2005 Haziran – 2006 Ekim : A.A. Tellioglu İnşaat Müteahhitlik Tic. Ltd. Şti. Yap-Sat projeleri – İş Takip Sorumlusu

Bilimsel Yayınlar:

Kurumsal İşletmelerde Sıfır İş Kazası Hedefine Yönelik Uygulamalar, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi