



T.C.
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
DİSİPLİNLERARASI İŞ SAĞLIĞI
VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI



BAZI İŞ KAZALARININ
GÜVENLİK KÜLTÜRÜ
YÖNÜNDEN İNCELENMESİ

Serhat TUNÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. İsmail ÇAKMAK

ETİK BEYAN

Kafkas Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

18.02.2021

Serhat TUNÇ

ÖZET
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

BAZI İŞ KAZALARININ GÜVENLİK KÜLTÜRÜ YÖNÜNDEN İNCELENMESİ

Serhat TUNÇ

Kafkas Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

Disiplinlerarası İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. İsmail ÇAKMAK

İş kazaları çalışanların çalışma hayatlarında karşılaştıkları en önemli sorunlardan biridir. İş kazaları sadece manevi değil maddi olarak da bir takım zararlar vermektedir. Bunun neticesinde devlet, işveren ve işçi örgütlerini iş güvenliği üzerine odaklanmaya teşvik etmiştir. İş kazalarının en önemli faktörünün negatif güvenlik kültürü olduğu göz önüne alındığında yaşanan kazaların en temel nedeni işletmelerdeki pozitif güvenlik kültürü eksikliği olduğunu söyleyebiliriz.

Bu çalışmanın amacı daha önce yaşanmış olan iş kazalarında güvenlik kültürü eksikliğinin etkisini belirlemektir. Bu doğrultuda daha önce yaşanmış ve dava konusu olmuş iş kazaları ele alınmıştır. Yaşanan bu kazaların temelinde dikkatsizlik, iş güvenliği önlemlerini almama gibi durumlar bulunduğundan güvenlik kültürü eksikliğinin var olduğu bir gerçektir. Ayrıca bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin önemi ile iş kazalarını önlemede güvenlik kültürünün önemi açıklanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Kazaları, İş Güvenliği, Pozitif/Negatif Güvenlik Kültürü, İş Sağlığı ve Güvenliği

2021, 78 Sayfa

ABSTRAT
(Master's Thesis)

EXAMINING OF SOME OCCUPATIONAL ACCIDENTS IN TERMS OF SAFETY
CULTURE

Serhat TUNÇ

Kafkas University

Graduate School of Applied and Natural Sciences

Department of Interdisciplinary Occupational Health and Safety

Supervisor: Prof. Dr. İsmail ÇAKMAK

Work accidents are one of the most important problems faced by employees in their working lives. Work accidents harm not only morally but also financially. As a result, the state has encouraged employers and workers organizations to focus on job security. Considering that the most important factor of work accidents is negative safety culture, we can say that the main reason of accidents is the lack of positive safety culture in enterprises.

The purpose of this study is to determine the effect of the lack of safety culture on previous occupational accidents. In this direction, occupational accidents that have happened before and have been subject to lawsuit are discussed. It is a fact that there is a lack of safety culture, as there are situations such as carelessness and failure to take occupational safety measures at the root of these accidents. In addition, in this study, the importance of occupational health and safety and the importance of safety culture in preventing occupational accidents are tried to be explained.

Keywords: Accidents at Work, Work Safety, Positive/Negative Safety Culture , Occupational Health and Safety

2021, 78 Pages

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRAT.....	ii
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
ŞEKİLLER DİZİNİ	v
TABLolar DİZİNİ	vi
KISALTMALAR	vii
1. GENEL BİLGİLER.....	1
1.1. Giriş.....	1
1.2. İş Kazaları, İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	3
1.2.1. İş Kazaları	3
1.2.1.1. İş Kazalarının Tanımı.....	3
1.2.1.2. İş Kazalarının Nedenleri	4
1.2.1.3. Türkiye’de İş Kazalarının İstatiksel Verileri.....	5
1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	7
1.2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı	7
1.2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	8
1.3.Kültür, Örgüt Kültürü ve Güvenlik Kültürü	11
1.3.1. Kültür	11
1.3.1.1. Kültür Kavramı	11
1.3.2. Örgüt Kültürü.....	12
1.3.2.1. Örgüt Kavramı	12
1.3.2.2. Örgüt Kültürü Kavramı	12

1.3.2.3. Örgüt Kültürünün Özellikleri.....	13
1.3.2.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi	14
1.3.3. Güvenlik Kültürü	15
1.3.3.1. Güvenlik Kültürü Kavramı	15
1.3.3.2. Güvenlik Kültürünün Özellikleri	17
1.3.3.3. Güvenlik Kültürünün Boyutları	18
1.3.3.4. Güvenlik Kültürü Modelleri.....	19
1.3.3.5. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi İlişkisi	23
1.4. Literatür Bilgileri	25
2. MATERYAL VE YÖNTEM.....	30
2.1. Araştırmanın Metodu	30
2.1.1. Araştırmanın Amacı.....	30
2.1.2. Metodoloji.....	30
2.1.3. Araştırmanın Evreni.....	33
3. BULGULAR.....	34
4. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	58
KAYNAKLAR	61
EKLER.....	64

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 Türkiye’de 2017-2019 yılları arasında hayatını kaybeden sigortalı sayısı	5
Şekil 2 Türkiye’de 2017-2019 yılları arasında iş kazasına uğrayan sigortalı sayısı	6
Şekil 3 Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli	20
Şekil 4 Toplam Güvenlik Kültürü Modeli	22



TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.1 Ulaşılan İş Kazası Dosyaları

31



KISALTMALAR

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

CÖ: Cumhuriyet Öncesi

OD: Osmanlı Devleti

IAEA: Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

YİBO: Yatılı İlköğretim Bölge Okulu

OSGB: Ortak Sağlık Güvenlik Birimi



1. GENEL BİLGİLER

1.1. Giriş

İnsanlar tarih öncesinden bugüne kadar kendilerini güvende hissetmek, güvenli olan sahalara inşa etmek ve dışardan gelebilecek risklere karşı bir tedbir alma hissi ile hareket etmişlerdir. Daha sonraki dönemde sanayi ve teknolojik gelişmelerle birlikte güvenli sahalara sağlamak adına iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında birtakım incelemeler yapılarak bazı kanun ve yönetmeliklerin hazırlanması için gerekli zeminler oluşturulmuştur.[1]

Yaşanmakta olan iş kazalarının neticesinde her gün birçok çalışan geçici veya sürekli iş göremez duruma gelebilmektedir. Yaşanan bu kazaların meydana gelmesinin ana sebepleri; işin niteliği, iş ortamının şartları, makine ve ekipmanların kullanılması ve insan hataları olarak sıralayabiliriz. Bu nedenlerle beraber yaşanan iş kazalarının ilk faktörünü insan hataları oluşturmaktadır.

Çalışma ortamında var olan güvenlik ve sağlık açısından mevcut noksanlıkların tespit edilmesi ve bu noksanlıkların ortadan kaldırılması iş sağlığı ve güvenliği için oldukça önemlidir. Bu sebeple birinci olarak çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği hakkında pozitif yönlü bir yaklaşım sağlamak ve bu yaklaşımı bir kültür haline getirerek tüm işçilerin bunu benimsemesini sağlamak gerekmektedir. Nitekim çalışma ortamında var olan noksanlıklar, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine olan tutumlarını olumsuz olarak etkilemekle beraber ağır iş kazaları yaşanabilme ihtimalini artırmaktadır.

Günümüzde çalışma hayatı içerisinde kalıplaşmış ve kısa süre içerisinde değişmesi oldukça zor olan davranışlar (dikkatsiz davranmak, gereksiz risk almak gibi) bulunmakla beraber yaşanan iş kazalarının temel nedenlerinden biri de bu kalıplaşmış davranışlardır. Kalıplaşan bu davranışlar neticesinde yaşanmakta olan iş kazalarının önüne geçebilmek için güvenli davranışların sergilenmesi ve bunun sonucunda da güvenli çalışma ortamını sağlayan bir güvenlik kültürünün oluşmasından geçmektedir.[2]

Ülkemizde son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği alanında ciddi çalışmalar yapılmasına rağmen iş kazalarının önlenmesi veya minimum seviyeye düşürme çabalarının yetersiz kalmasının sebebi, yaşanan kazaların büyük oranda insan hatalarından kaynaklanmasıdır. Bundan dolayı yasal mevzuat alanında yapılan çalışmalar iş kazalarını önlemede tek

başına yeterli değildir. Yaşanmakta olan iş kazalarının en önemli faktörünün insan davranış ve tutumları olduğu göz önüne alındığında bu durum iş güvenliği kültürü kavramının önemini göstermektedir.[3]

Hazırlanan bu çalışma kapsamında bazı iş kazalarının güvenlik kültürü yönünden incelenmesi konu edinilmiştir. Adli materyallerden yararlanarak yaşanan iş kazalarında güvenlik kültürü eksikliğinin önemi araştırılmıştır. Bu bağlamda yaşanmış ve dava konusu olmuş iş kazaları dosyalarına ulaşılarak olay yeri inceleme raporları, bilirkişi raporları, tanık ifadeleri gibi bulgulardan yararlanılmıştır. Bununla beraber iş güvenliğinin hem işveren hem de çalışanlar açısından önemine vurgu yapılarak iş güvenliği önlemlerinin yaşanan kazaları azaltmaya yönelik etkisi açıklanmaya çalışılmıştır.

1.2. İş Kazaları, İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

1.2.1. İş Kazaları

1.2.1.1. İş Kazalarının Tanımı

İş kazalarının literatürde birçok tanımı bulunmaktadır. WHO iş kazasını “önceden planlanmayan, çoğu zaman yaralanmalara, makine veya teçhizatın zarara uğraması veya üretimin bir süreliğine durmasına sebep olan olay” olarak tanımlamıştır. Bir başka tanımı yapan ILO ise iş kazasını tanımlarken “herhangi bir zarar veya yaralanmaya neden olan, daha önce planlanmamış beklenmedik bir şekilde gerçekleşen olay” olarak tanımlamıştır. WHO ve ILO tarafından iş kazalarının belirtilen her iki tanımından yola çıkarak iş kazasını; plan dahilinde olmayan ve beklenmedik zamanlarda yaşanabilen üretim sürecine veya insan sağlığına zarar verebilecek bir olay şeklinde tanımlayabiliriz.[4]

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. Maddesi konu ile ilgili daha geniş çaplı bir tanım yapmıştır. Söz konusu Kanuna göre iş kazası;

- “Sigortalı olan çalışanın işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle ve ya görevi nedeniyle, sigortalı olan kişinin kendi namına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş ya da çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında
- Bir işverene bağlı olarak çalışmakta olan sigortalının, işveren tarafından verilen görev ile farklı bir yere gönderilmesi yüzünden kendi işini yapmadan geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, bebeğine süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Mevcut işyerinde çalışmakta olan sigortalıların, işveren tarafından sağlanan taşıtla işin yapılacağı yere ulaşmaları sırasında oluşabilecek ve sigortalıyı bedenen ya da psikolojik olarak zarara uğratan olay” olarak tanımlanmıştır.

Yukarıda verilen maddelerden göz önüne alındığında yaşanmış olan bir hadisenin iş kazası olarak nitelendirilmesi için yukarıda bahsedilen durumlardan herhangi birinin gerçekleşmesi veya sigortalı olarak nitelendirilen bireyin maddi ve ya manevi bütünlüğünün zarara uğraması gerekmektedir.[5]

Yaşanan bir iş kazası neticesinde kazaya uğrayan çalışan hayatını kaybedebilir, geçici veya sürekli olarak iş göremez duruma gelebilmektedir. Meydana gelen bu kazalar sonucunda işletmeler maddi açıdan büyük zararlara uğramaktadır. Tedavi masrafları, iş

göremez veya ölüm ödemeleri, ödenen tazminatlar, adli masraflar, iş veriminin düşmesi gibi durumlar işletmelerin uğradıkları maddi zararlara örnek olarak gösterilebilir.

1.2.1.2. İş Kazalarının Nedenleri

İş güvenliği, öncelikle meydana gelebilecek iş kazalarını minimum seviyeye düşürmeyi ya da tamamen önlemeyi amaçlamaktadır. Yaşanan iş kazalarını minimize edebilmek için yaşanmış olan iş kazalarının detaylı incelenmesi gerekmekte ve bu incelemenin neticesinde düzeltici ve ya önleyici bir takım tedbirlerin uygulanması gerekmektedir. İş kazalarının yaşanmasında; kişisel koruyucu ekipmanların kullanılmasına özen göstermemek, dikkatli bir biçimde çalışmamak, hasta, uykulu veya sinirli durumlarda işin sürdürülmesi için ısrarcı olmak, çalışma ortamında güvenliğin dikkate alınmadığı davranışlar sergilemek gibi hadiseler iş kazasının meydana gelmesindeki başlıca nedenler olarak sıralanabilir. [6]

Meydana gelen bu iş kazaların yaşanmasının nedenlerini iki farklı başlık halinde incelemek gerekmektedir. Bunlardan ilk olarak insan hatalarının neticesinde meydana gelen iş kazaları ve ikinci olarak ise fizik ve mekanik çevre etmenlerine bağlı bir şekilde yaşanan iş kazaları olarak sınıflandırılabilir. Bunların haricinde bir iş kazasının yaşanmasına neden olan hadiseler daha kapsamlı bir biçimde incelendiğinde yaş, cinsiyet, tecrübe, iş stresi gibi faktörler de bir iş kazasının yaşanmasında etkili olan diğer nedenler olarak sıralanabilir. Tüm bu durumlar göz önüne alındığında yaşanan bir iş kazasının nedenleri aşağıdaki gibi sınıflara ayrılarak incelenebilir;

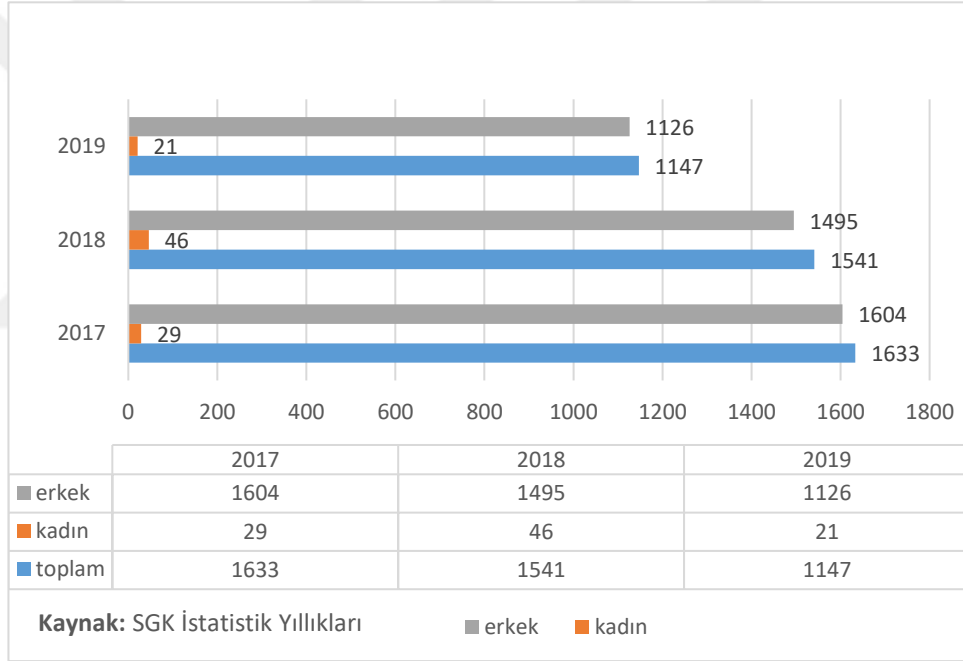
- a) **Doğrudan Nedenler:** Enerji ya da tehlikeli materyallerin plan dahilinde olmadan ortaya çıkması
- b) **Dolaylı Nedenler:** Güvenli olmayan çalışma koşullarının bulunması, işçilerin sergiledikleri güvenli olmayan davranışlar
- c) **Temel Nedenler:** İşletme yönetiminin belirledikleri güvenlik politikaları ve kararları ile bireysel olarak gösterdikleri davranışlar

Yaşanan iş kazalarının literatürde yer alan nedenleri incelendiğinde de yukarıda belirtilen sınıflandırmaya benzer şekilde olan çeşitli sınıflandırmaların mevcut olduğu görülmektedir. [6]

Ortaya çıkan bu iş kazalarını minimum seviyeye indirmek için; işçilerin çalışma ortamlarındaki güvenlik tedbirlerini arttırmak, kişisel koruyucu ekipmanların kullanılmasına özen göstermek, işyerlerinde belli aralıklarla eğitimler düzenleyerek işçilerin bilinçlenmesini sağlamak gibi tedbirler uygulanabilir.

1.2.1.3. Türkiye’de İş Kazalarının İstatiksel Verileri

Bu bölümde Türkiye’de 2017-2019 yılları arasında yaşanmış olan iş kazalarına istatistiksel olarak değinilmiştir.

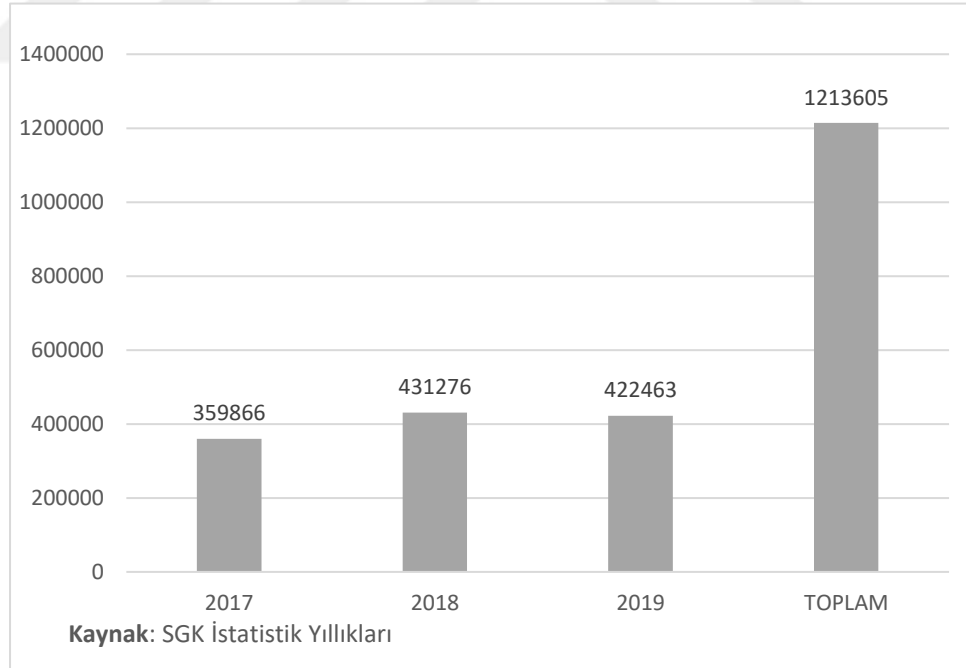


Şekil 1: Türkiye’de 2017-2019 yılları arasında hayatını kaybeden sigortalı sayısı

SGK tarafından her yıl yayımlanan iş kazalarının istatistik verilerine göre hazırlanan bu grafikte Türkiye’de yaşanmış olan iş kazaları sonucunda hayatını kaybeden sigortalı sayıları yer almaktadır.

Yukarıda belirtilen veriler ışığında hayatını kaybedenler arasında erkek nüfusunun fazlalığı dikkat çekmektedir. Çalışma hayatında erkeklerin risk oluşturan sahalarda kadın

nüfusa oranla daha aktif bir şekilde çalışması neticesinde bu mevcut durumun oluşmasını etkilemiştir. Ölümlü iş kazalarının daha çok inşaat sektörü gibi risk oluşturan sahalarda yaşandığı göz önüne alındığında kadınların ise bu risk oluşturan sahalarda aktif bir şekilde çalışmadıklarından dolayı iş kazası sonucu hayatını kaybedenler sayısı erkek nüfusa oranla çok daha düşük seviyelerde kalmaktadır. Hayatını kaybeden toplam sigortalı sayılarına bakıldığında ise söz konusu yıllar içerisinde 2017 yılında en yüksek veriye ulaşılmış ve yıllar içerisinde azalma eğilimine girmiştir. Nitekim yaşanan iş kazalarının yüksek seviyelerde olması nedeniyle devletin son yıllarda İSG kapsamında yapmış olduğu ciddi çalışmalar ile birlikte işletmelerin daha hassas davranması neticesinde yaşanan bu kazaların azalma eğilimi göstermesinde oldukça etkili olmuştur. Ayrıca yaşanan iş kazalarının işletmelere maddi ve manevi açıdan vermiş olduğu zararlar da göz önüne alındığında işletmelerin güvenlik tedbirlerine daha fazla özen göstermesi bu azalmanın bir diğer sebebi olduğunu söyleyebiliriz.



Şekil 2: Türkiye’de 2017-2019 yılları arasında iş kazasına uğrayan sigortalı sayısı

SGK tarafından yayımlanan istatistik verilere göre hazırlanan yukarıdaki grafikte Türkiye’de 2017-2019 yılları arasında yaşanmış iş kazalarının yıllara göre dağılımı verilmiştir.

Yaşanan bu iş kazaları neticesinde çalışanlar hayatını kaybedebilir, sürekli veya geçici iş göremez duruma gelebilmektedir. Bu nedenle işletme maddi manevi zarara uğrar ve çalışmakta olan işçilerin psikolojisi bozulabilir. Yaşanan bu iş kazalarını minimum seviyeye düşürmek için yapılması gerekenler bir önceki konumuzda genel hatlarıyla anlatılmıştır. 2017-2019 yılları arasında yaşanmış olan bu iş kazaları sayısına baktığımızda oldukça yüksek boyutlara ulaşılmıştır. Bundan dolayı İSG alanında ciddi çalışmalar yapılarak bu rakamları mümkün olduğunca düşük seviyelere indirmek gerekmektedir.

1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

1.2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı

Teknoloji ve sanayi kollarının gelişme göstermesi neticesinde iş yerlerinde çalışmakta olan çalışanlar bazı sağlık sorunları ile karşılaşmış ve iş güvenliklerinin de tehlikeye maruz kaldığı bir dizi sorunlar ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sorunlar ilk zamanlarda pek ciddiye alınmamış ve böylece çalışanların iş verimi düşmüş ve yaşanan iş kazaları söz konusu işletmeleri zor durumda bırakmıştır. Meydana gelen bu sorunlara bağlı olarak çalışanların iş ortamındaki çalışma koşulları ve düzenleri hakkında çeşitli kurallar belirlenerek bir takım kanunların yürürlüğe girmesi sağlanmıştır. Fakat belli bir zaman sonra bu çabalar mevcut ihtiyaçları karşılayamaz hale gelerek konu üzerinde yeni araştırmalar yapılmasının kaçınılmaz olduğu anlaşılmıştır. Yapılan bu araştırmalar neticesinde de İSG kavramı ortaya atılmış ve bu kavramın bilimsel bir hale getirilerek incelenmesi düşüncesi kuvvetlenmiştir.[7]

İSG kavramını değerlendirirken ilk olarak güvenlik ve sağlık konularının ayrı ayrı ele alınarak incelenmesi gerekmektedir. Sağlık; bir bireyin duygusal, zihinsel, fiziksel ve toplumsal alanlarda çevresinde bulunan diğer bireylerle bir uyum içerisinde faaliyette bulunabilmesi olarak nitelendirilebilir. Ayrıca bireylerin sağlıklı bir yaşam sürmesi onların temel insanlık haklarından biri olduğunu söyleyebiliriz.

Güvenlik konusunu incelediğimiz takdirde ilk olarak tehlike kavramının açıklanması doğru olacaktır. Tehlike, çalışma ortamındaki veya çevredeki herhangi bir unsurun zarar verme potansiyeli olarak tanımlanmaktadır. Bütün bu gelişmeler bunlar göz önüne alındığında tüm diğer hakların kullanılmasına olanak sağlayan yaşama hakkı koruma altına alınması gereken en temel haktır. Bu bağlamda din, dil, yaş, ırk, cinsiyet gibi ayrımlar dikkate alınmadan bireylerin yaşama hakkı kanunlar çerçevesinde güvence altına alınması gerekmektedir. [8]

1.2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

a) Cumhuriyet Öncesi Dönemi

Endüstrileşmenin olmadığı ve büyük ölçekli fabrika işyerlerinin sayısal anlamda çok az olması İSG konusunda atılacak adımların gecikmesine sebep olmuştur. CÖ dönemde İSG konusunda önemli gelişmelerin yaşandığından söz etmek mümkün değildir. Yine CÖ dönem için İSG alanında birkaç yasanın hazırlanarak yürürlüğe girdiğini söyleyebiliriz. Bu yasalardan birincisi 1865 yılında Ereğli’de kömür madenlerinde çalışmakta olan çalışanlar için hazırlanmış Ereğli Kömür Maden-i Hümâyûnu İdaresinin Nizamnamesidir. İkinci olarak ise yine aynı şekilde kömür madenlerinde çalışmakta olan çalışanlar için hazırlanarak çıkarılan ve 1869’da yürürlüğe giren Maadin Nizamnamesidir. [9]

1877 yılına gelindiğinde yürürlüğe giren Mecelle, OD’ nin ilk medeni kanunu olmuştur. Yine bu Kanunda İSG konusuna da değinilerek çalışanlar ve işverenler arasında köprü oluşturabilecek çeşitli hükümlere yer verilmiştir. 1877 tarihinde hazırlanan Mecelle Medeni Kanunu ile birlikte çalışanların menfaatine yönelik daha geniş çaplı düzenlemelere yer verilmiştir.

20. yüzyıla girildikten sonra 2.Meşruiyetin yaşandığı dönem içerisinde çalışanlar, kurulan dernekler içerisinde kendi meslek örgütlerini oluşturarak çeşitli faaliyetlerde bulunmuşlardır. Yine bu dönemde OD’ nin içinde bulunduğu kötü ekonomik koşullar nedeniyle çalışanlara yapılması gereken ödemeler aksamış ve çalışanlar grev gibi faaliyetlerde bulunarak haklarını arama yoluna gitmişlerdir. Yaşanan bu olumsuzlukların ülke geneline yayılması ile beraber mevcut hükümet yaşanan bu olumsuzlukların önüne geçebilmek adına işçi eylemlerini yasaklayan Tatil-i Eşgal Kanunu’nu hazırlamış ve

böylece bu eylemlerin önünü kesmeyi amaçlamıştır. Bu kanun 1909 yılında yürürlüğe girmesine rağmen 20. yüzyılın ortalarına kadar devam etmiştir. [9]

Yaşanan tüm bu gelişmeler ışığında CÖ dönemde İSG alanında çok önemli gelişmeler olmadığını ve çalışanların haklarını savunmalarının oldukça güç olduğunu söyleyebiliriz. Gerek sanayileşmenin yeteri kadar gelişmemiş olması gerekse ülkenin mevcut durumu göz önüne alındığında İSG alanında önemli gelişmelerin olmamasının nedenlerini anlayabiliriz.

b) Cumhuriyet Dönemi

Ülkemizde sanayi alanında ciddi adımlar cumhuriyet döneminden sonra gerçek anlamda atılmaya başlanmıştır. Sanayileşmenin başlaması ile beraber çalışanlara eskiye kıyasla daha çok ihtiyaç duyulması sonucunda İSG alanında çeşitli düzenlemelerin yapılması kaçınılmaz hale gelmiştir. Nitekim sanayinin gelişmesi ile İSG alanında gelişme olması doğru orantı olarak seyir etmektedir.

23 Nisan 1920 yılında açılan birinci TBMM'nin hazırlamış olduğu ilk kanunlar arasında yer alan "Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'nın Kuruluşu Yasası" olmuştur. Bu yasa sonucunda insan kavramına vurgu yapılarak, insan hayatının önemine dikkat çekilmiştir. Bu kanunu ilerleyen yıllarda İSG konusunda hazırlanan diğer kanunların öncüsü olarak nitelendirmek mümkündür.

1921 yılına gelindiğinde kömür madenlerinde çalışmakta olan insanların çalışma koşullarını düzenlemek, iyileştirmek adına 151 sayılı "Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" adlı kanun hazırlanarak yürürlüğe girmiş ve böylece İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı alanında hazırlanan ilk yasa olma özelliğini taşımaktadır. Bu yasa ile birlikte çalışanların günlük çalışma saatleri 8 saat olarak belirlenmiş ve 8 saatten fazla çalışılması halinde bu çalışmanın karşılığı olarak bir ücret verilmesi ve çalışmanın da söz konusu çalışanın kendi rızası dahilinde gerçekleşmesi kararlaştırılmıştır. Yine bu yasada yer alan diğer bir konusu ise kömür madenlerinde 18 yaşından küçük olan bireylerin çalıştırmasının yasaklanması olmuştur.

Aynı yasaya göre kömür madeni işletmesi bulunan işverenler, iş kazasına maruz kalan ya da hastalanan çalışanların; tedavisinin yapılmasını sağlamak, madenin yakınında bir hastanenin bulunması, hekim ve eczane bulundurulması gibi zorunluluklar getirilmiştir.

Yine söz konusu yasaya göre yaşanan bir iş kazasında hayatını kaybeden çalışanın mirasçıları kazanın yaşandığı madeni işleten işverene karşı tazminat davası açma hakkına sahip olacak ve meydana gelen bu iş kazası neticesinde işverene cezai yaptırımlar uygulanabilecektir maddesi yer almaktadır. Yasanın öngördüğü güvenlik ve sağlık konularında getirilen şartları yerine getirmeyen işletmelerin ruhsatlarına el konulacak ve verilen ayrıcalıklar geri alınacaktır. Bu yasa ile birlikte çalışanların sağlık ve güvenliklerinin koruma altına alınması amaçlanmıştır. [9]

1924 senesinde hazırlan 394 sayılı “Hafta Tatili Kanunu” ve 1935 senesinde yürürlüğe giren “Milli Bayramlar ve Genel Tatil Günleri” yasaları ile birlikte çalışanların tatil günleri belirlenmiş ve böylelikle çalışanların daha verimli çalışmaları hedeflenmiştir.

1926 senesinde hazırlanan 818 sayılı “Borçlar Kanunu” ile birlikte yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları da konu edinerek bunlarla ilgili çeşitli hukuki hükümler sağlamıştır. Bu kanunun son hali 2011 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı “Türk Borçlar Kanunu” olarak değiştirilmiştir. 1930 senesinde çıkarılan “Belediyeler Kanunu” ve yine aynı yıl içinde çıkarılan 1593 sayılı “Umumi Hıfzıssıhha Yasası” ve 1937 senesinde çıkan 3008 sayılı “İş Kanunu” kapsamında denetimler alanında çeşitli hükümler konu edinilmiştir. 1945 senesinde yürürlüğe giren 4792 sayılı “İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu” işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda büyük bir adım olmuştur. Ancak 1946 yılında Çalışma Bakanlığının kurulması ile beraber söz konusu kanun için önemli bir dönüm noktası olmuştur. Geçmiş yıllarda hazırlanmış olan 3008 sayılı “İş Kanunu”, 1967 yılında 931 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılarak yerine 1971 senesinde 1415 sayılı “ İş Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Yürürlüğe giren bu yasa uzun bir süre varlığını koruyarak daha sonraki dönemlerde yazılan çok sayıda yönetmelik ve tüzükler için bir dayanak haline gelmiştir. 2003 yılına gelindiğinde son halini alacak olan bu yasa 4857 sayılı “ İş Kanunu ” yürürlüğe girmiştir. Hazırlanmış olan bu yasa neticesinde İSG konusuna daha ayrıntılı bir biçimde yer ayrılmış ve daha sonraki dönemlerde konu ile ilgili hazırlanacak olan yönetmeliklerin öncüsü olmuştur.

İSG alanında hazırlanan son kanun 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı “ İş Sağlığı ve Güvenliği ” kanunudur. Bu kanunla beraber çalışan sağlığı gözetilerek çeşitli düzenlemeler yapılmış çalışanların sağlığının korunması hedeflenmiştir. [9]

1.3.Kültür, Örgüt Kültürü ve Güvenlik Kültürü

1.3.1. Kültür

1.3.1.1. Kültür Kavramı

Kültür kelime olarak Latince’ de yer alan “colere” kelimesinden türemektedir. Kültür; bireyin inanç, düşünce ve duygu kavramları neticesinde ortaya çıkan değerler bütünü olarak nesilden nesile aktarılan ve varlığını koruyan bütün davranışlar olarak adlandırılabilir.

Genel olarak bakıldığında kültür, iki ayrı birime ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi maddi yaşamın nasıl var olduğunu anlatmaya çalışan maddi kültür yani materyal kültür, ikincisi ise maddi yaşamın konusu olmayan bireylerin inanç, duygu ve düşüncelerini anlatan maddi olmayan yani manevi kültür olarak adlandırılmaktadır. [10]

Maddi kültür medeniyet adı altında nitelendirilirken manevi kültür yalnızca kültür adı olarak nitelendirilmektedir. Maddi kültür, toplumun ihtiyacı olan üretim araçları bir takım teknik araç ve gereçlerden meydana gelmektedir. Manevi kültür ise daha çok toplumun içinde bulunan bireylerin değerlerini, dinler ve normları oluşturmaktadır.

Kültür kavramı kalıtsal ya da içgüdüsel bir olgu olmamakla beraber bireylerin doğduktan sonra yaşamları boyunca edinmiş oldukları davranışların genel adı olarak adlandırılabilir. Kültür kavramı detaylı bir biçimde ele alındığında kültürün temel taşları içinde bulunduğu toplumların gelenek ve göreneklerinden meydana gelmektedir. Ve bu durum milletlerarası veya bölgeler arasında çeşitli farklılıklara neden olmaktadır. Kültürün temelinde gelenek ve göreneklerin var olmasının en büyük sebebi kültürün durağan değil süreklilik içerisinde olmasıdır ve bu süreklilik nesilden nesile aktarılan gelenek ve göreneklerle sağlanmaktadır. Toplumsal bir olgu olan kültür, insanlar tarafından ortaya çıkar ve bireyler arasında etkileşim içerisinde bulunarak paylaşılmaktadır. Aynı toplum içerisinde yaşayan bireyler aynı kültürü paylaşmalarına rağmen benzer davranışlarda bulunmazlar ve bu neden neticesinde bireylerin sergilemiş olduğu her davranışı kültürel bir davranış olarak adlandırmak doğru olmayacaktır. [11]

Kültür kavramını birtakım maddeler halinde incelemek gerekirse;

- Kültür, soyut bir olgudur.
- Kültür, bireylerin olgusu üstüne kurulmuş bir kavramdır.

- Kùltür, evrim geçirerek sùrekli bir biçimde gelişir ve değişir.
- Kùltür, norm ve davranışlardan meydana gelmektedir.
- Kùltür, sùrekli bir biçimde kendini yenileyen bir yapıdadır.
- Kùltür, milletlerarası farklılık göstermektedir.
- Kùltür, bireyleri birleştirici güçtedir.
- Bireyler kùltürü öğrenerek onun gelişmesine katkıda bulunmaktadırlar. [12]

1.3.2. Örgüt Kùltürü

1.3.2.1. Örgüt Kavramı

Literatürde birçok örgüt tanımı bulunmakla beraber yapılan bütün tanımlardan hareketle örgütün en az iki kişi ile belirli bir amaç doğrultusunda oluşturulan ve bu amacı gerçekleştirmek için faaliyette buldukları sistemdir.[4]

İnsanlar var oldukları günden bu yana hayatını devam ettirmek ve bu süre boyunca daha da kolaylaştırmak için kolektif bir yaşam biçimini benimsemiştir. İlk aėlardan günümüze kadar geçen süre içerisinde insanlar belli amaçların etrafında toplanmışlar ve bu amaç doğrultusunda üzerlerine dùřen görevleri yerine getirmişlerdir. Bir başka ifade ile örgütlerin ortaya çıkış sebeplerinin en önemlisi insanların bireysel yeteneklerinin çeşitlilik arz etmesidir. Devletlerin ortaya çıkması toplumların farklı dinleri benimsemeleri bunlara örnek olarak gösterilebilir. Tüm bu durumlar göz önüne alındığında insanlar tarih boyunca bilinçli ve ya bilinçsiz olarak farklı örgütlerle etkileşim halinde olmuşlardır. [6]

1.3.2.2. Örgüt Kùltürü Kavramı

Örgüt kùltürü alanında yapılmış olan ilk çalışmalar 1930 ve sonraki yıllarda yapıldığı kabul edilmektedir. Bireylerin birbirleri ile olan etkileşimleriyle beraber örgütlerde birey kaynağı doğrultusunda hareket edilmiş grup normları, örgütsel değerler gibi konular üzerinde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Fakat örgüt kùltürünün tek başına bir kavram olarak kullanılması ise 1980 senesinin ilk aylarında gerçekleştirilmiştir. [13]

Ortak bir hedef için bir örgüt çatısı altında toplanan insanlar, öncelikle yaşamış oldukları topluma ait olan kùltürün birer doğal üyesi konumundadır. Bu nedenle örgütün içine giren ve örgüt içerisinde faaliyette bulunan bu insanlar, yaşadıkları topluma ait olan kùltürün davranışlarını, değerlerini, inanışlarını buldukları örgüt içerisine de aktarmaktadırlar.

Dolayısıyla örgüt kültürü, içinde bulunduğu toplumsal kültürden tamamen bağımsız olduğu söylenemez . [14]

Örgüt kültürü, örgüte üye olan bireylerin davranışlarını biçimlendiren hâkim değerler ve inançlar olması nedeniyle örgüt üyelerinin göstermesi gereken davranışlar hususunda bilgi, birikim, duygu kazandırmaktadır. Bireyler kazanmış oldukları bu davranışlar neticesinde örgüt içinde nasıl bir faaliyette bulunmaları konusunda karar vermektedirler. [15]

Örgüte üye olan bireylerin davranışlarını düzenleyen ve örgüt içindeki bireylerin örgütün mevcut amacı doğrultusunda ortak bir biçimde hareket etmelerini sağlayan bir örgüt yapısı bulunmaktadır. Örgüt kültürü adı verilen bu yapıya uygun bir şekilde hareket edilmediğinde söz konusu örgüt amacının dışına çıkar veya hedeflenen amaç beklenen düzeyde olumlu bir yönde gerçekleştirilemez. Bundan dolayı söz konusu örgütün amacının dışına çıkması durumunda örgütün mevcut varlığı son bulabilir. Örgüt kültürünü, örgütün içinde bulunduğu topluma ait olan kültürün bir ürünü olarak ele alındığında o toplumun yaşamın devam etmesinde kültürün hayati bir değere sahip olması gibi örgütün yaşamının devam edebilmesi için örgüt kültürü hayati öneme sahiptir. [16]

Tüm bunlar göz önüne alındığında örgüt kültürü, örgüte üye olmuş bireylerin kolektif bir şekilde hareket ederek örgütün amacına ulaşması için ortak bir nokta da buluşmalarına olanak sağlamaktadır. Bu nedenle bireylerde ortak bilinç oluşmakla beraber mesleki bilincin oluşması açısından da oldukça önemlidir.

1.3.2.3. Örgüt Kültürünün Özellikleri

Literatürde birçok örgüt kültürü tanımı ve özellikleri bulunmakla beraber örgüt kültürünün özelliklerini genel hatlarıyla şu şekilde sıralayabiliriz;

- Örgüt kültürü, kendiliğinden oluşan veya kazanılan bir olgu değildir. Öğrenilmiş veya sonradan kazanılan bir olgudur.
- Örgüt kültürü, örgüte üye olan bireyler arasında paylaşılmaktadır.
- Örgüt kültürü, içinde bulunduğu toplumsal kültür gibi yazılı bir halde değildir. Örgüt üyelerinin inanç ve değerlerinden oluşmaktadır.
- Örgüt kültürü, düzenli bir biçimde tekrar etmektedir.

- Örgüt kültürünün diğer örgütlerden ayırt edici özelliği bulunmaktadır. Her toplumun kendine has bir kültürü olduğu gibi her örgütün de kendine has bir kültürü bulunmaktadır.
- Örgüt kültürü değişime karşı sert ve kapalı bir yapıdadır. Değişmesi yavaş ve çok zaman almaktadır.
- Örgüt kültürünün kolektif bir yapısı vardır. Örgüt içerisindeki bireylerin ortak hareket etmesini sağlamaktadır. [17]

Yukarıda belirtilen örgüt kültürünün özellikleri dikkate alındığında örgüt kültürü içinde bulunduğu toplum kültüründen tamamen bağımsız değildir.

1.3.2.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi

İklim kavramı denildiğinde akıllara ilk olarak sıcaklık, basınç gibi bazı fiziksel kavramlar gelmektedir. Ancak bu fiziksel kavramlar dışında iklimin psikolojik bir boyutu da bulunmaktadır. Bireylerin nasıl davranışlarda bulunacağını tahmin etme konusunda yardımcı olan sabit ve kalıcı olarak bazı özellikleri olduğu gibi örgütlerinde bireylere benzer şekilde dost, sıcak, tutucu gibi karakteristik özellikleri bulunmaktadır. Bütün bu karakteristik özellikler ise söz konusu örgütün psikolojik tarafını oluşturmaktadır. [18]

Örgüt ikliminin literatürde yerli ve yabancı birçok çalışmada tanımı yapılmakla birlikte genel hatlarıyla şöyle bir tanım yapılabiliriz: “Örgüt iklimi; kişiliği oluşturan, bir örgütü diğer bir örgütten ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliklere sahip ve örgüte üye olan bireylerin davranışlarını etkileyebilen ve bireylerin bu davranışlarından etkilenen, somut bir biçimde göz ile görülmeyen veya el ile tutulamayan ancak örgüt içinde yer alan bireyler arasında hissedilen, algılanabilen ve belirtilen bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir kavramdır.” şeklinde tanımlayabiliriz.[19]

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi geçmişten bugüne kadar yapılan birçok çalışmada çoğunlukla bir arada kullanılan iki farklı kavramlardır. Örgüt kültürü, örgüt iklimini tamamen kapsamakla birlikte örgüt iklimi, örgüt kültürünü kapsamamaktadır. Örgüt iklimi, söz konusu örgüt içinde faaliyette bulunan bireylere yönelik olan ortak tutumları yansıtmaktadır. Örgüt kültürü ise yansıtılan bu tutumlarla birlikte varsayımları, değerleri, örgütün sahip olduğu kişiliği ve inanışları da yansıtmaktadır. Örgüt ikliminden söz

edilirken ana düşünce mevcut örgüt üyelerinin kendi aralarında paylaşmış oldukları fikir, duygu ve beklentiler olduğunu söyleyebiliriz. Örgüt kültürü kaynağını geçmişten almasıyla birlikte yoğun bir yapısı bulunurken, örgüt ikliminin ise çok daha yüzeysel bir yapısı bulunmaktadır ve örgüt iklimi geçmiş ile değil şimdiki zamanla ilgilidir. Bütün bunlar göz önüne alındığında örgüt ikliminin bağımsız olmadığını ve örgüt kültürü içerisinde yer aldığını söylemek mümkündür. [20]

1.3.3. Güvenlik Kültürü

1.3.3.1. Güvenlik Kültürü Kavramı

Dünya’da yaşanmış olan büyük iş kazaları ve beraberinde getirmiş olduğu ağır sonuçlar ile birlikte güvenlik kültürü ilk defa tek başına bir kavram olarak kullanılması gündeme gelmiştir. 1986 senesinde meydana gelen patlama neticesinde Çernobil’de yaşanan ve sonuçlarının tüm dünyayı etkilediği büyük kazanın ardından 1987’de IAEA’nın kazaya neden olan faktörleri belirlemek adına söz konusu kaza ile ilgili bir rapor hazırlamaya başlamış ve hazırlanan bu rapor neticesinde güvenlik kültürünün önemine dikkat çekmiştir. Söz konusu raporda tüm dünyayı etkisi altına olan bu büyük kazanın yaşanmasındaki en önemli etkeninin güvenlik kültürünün zayıflığı olduğuna vurgu yapılmıştır. [21]

IAEA yapmış olduğu tanımda güvenlik kültürünü; söz konusu kurumun veya iş yerinin güvenlik ve sağlık için hazırlanan programların yeterliliğine, tarzına ve uygulama esnasındaki kararlılığında en büyük etken olan birey ve grupların tutum, değer, davranış ve yetkinliklerinin sonucunda ortaya çıkan bir görüntü olarak tanımlamaktadır.

King Cross Yangını, Clapham Kavşağındaki Tren Kazası, Çernobil Kazası, Piper Alpha Patlaması gibi dünyada yaşanmış olan büyük çaplı kazalar neticesinde söz konusu kazaların yaşanmasına neden olan faktörlerin belirlenmesi için bu kazalara yönelik hazırlanan kaza raporlarında güvenlik kültürüne dikkat çekilmiş ve bu büyük çaplı kazaların yaşanmasında en büyük etkenin güvenlik kültürü eksikliği olduğuna değinilmiştir. Yaşanan bu büyük kazalar ve kazaların nedenlerinin araştırılması için hazırlanan raporlar neticesinde kazaların yaşanmasında en büyük faktörün söz konusu iş yerlerinde çalışmakta olan çalışanların güvenlik kültürü yönünden yetersiz bir seviyede oldukları belirtilmiştir. [22]

Güvenlik kültürü, bir işyerinde var olan yönetim kadrosunun özelliklerini, tutumunu ve değerlerini yansıtan ve bu durumun işçiler üzerindeki geri dönütlerine bakıldığında sağlık ve güvenlik programlarının zorunlu bir şekilde var olmasına denir. Mevcut herhangi bir organizasyonun güvenlik ve sağlık bakımından yeterlilik ve bağlılığı belirleyerek söz konusu iş yerindeki çalışanlar aracılığıyla paylaşılan algılar, değerler, tutumlar ve inançları yansıtmaktadır. Bu sebeple güvenlik kültürü; bir iş yerinde çalışmakta olan çalışanların sergilemiş oldukları davranışlar üstünde durarak güvenli davranışın benimsenmesini sağlamakta ve böylece buna yakın davranışların sonucu olarak yeni bir kimlik oluşturarak ortaya çıkan bu güvenli davranışa bağlı kalmalarını sağlamaktadır. [23]

Sağlık ve güvenlik açısından bir platformun oluşmasında ve bu platform içerisinde bulunan çalışanlarda güvenlik kültürü bilincinin oluşması hayati bir önem taşımaktadır. İş yerlerinde insan hayatının diğer her şeyden daha önemli olduğu bilincinin oluşması gerekmektedir. Daha sonra sağlık ve güvenlik kavramları ve son olarak ise çalışanın verimliliği ve kârlılık oranı sıralaması şeklinde ilerlemelidir. Söz konusu işyerlerinde güvenlik kültürünün sağlam temellere oturtmak ve kalıcılığını sağlamak adına; mevcut işletmelerde güvenlik kültürünü geliştirmek için çalışanların güvenlik ve sağlıkları üzerine yapılacak olan çalışmalara işyeri yönetiminin düzenlenen bu çalışmalara katılımı, işyeri çalışanların yapılacak olan eğitimlere düzenli bir şekilde katılmaları, işçi-işveren arasındaki haberleşme, üretim ve kârlılıktan önce çalışanların güvenliğinin ön planda tutulması, güvenlik konusunda düzenlenen eğitimlerin süreklilik arz etmesi, işyerinde gelişmiş iyi bir raporlama sisteminin olması gerekmektedir. [14]

İşyerlerinde oluşturulacak pozitif bir güvenlik kültürü, güvenli ve sağlıklı bir iş hayatının sağlanması açısından hayati önem taşımaktadır. Söz konusu işyerlerinde olumlu bir güvenlik kültürü bilinci oluşturabilmek için öncelik olarak bu bilincin her çalışana ayrı ayrı yerleştirmek ve düzenlenecek olan eğitimlerde bu kültürün sürekliliğini sağlamak gerekmektedir. Yapılacak plan bu çalışmalarla beraber yakalanan olumlu güvenlik kültürü neticesinde yaşanması muhtemel olan iş kazalarına büyük oranda engel olunacaktır ve yaşanan iş kazaları minimum seviyelerde olacağını söyleyebiliriz.

Ayrıca güvenlik kültürünün gelişmesi ve sürekliliğinin sağlanması için birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden en önemlisi güvenlik kültürünün içinde bulunmuş olduğu

toplumsal kültür olduğundan söz edebiliriz. Bir organizasyon içerisinde bulunan çalışanların çalıştıkları işyerlerinde mevcut olan güvenlik kültürüne bağlı kalabilmeleri ve bu güvenlik kültürünü benimsemeleri kendi içlerinde var olan toplumsal kültürle doğrudan ilişkilidir. Nitekim güvenlik kültürü toplumsal kültürün bir parçası olarak düşünüldüğü zaman bir iş yerinde pozitif bir güvenlik kültürünün oluşturabilmenin zorluk derecesi doğrudan toplumsal kültür ile bağlantılıdır. [24]

1.3.3.2. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

İşletmeler ve çalışanlar bakımından hayati bir öneme sahip olan güvenlik kültürü, farklı sektörler arasında yaşanabilecek farklılıklar dikkate alınmadığında güvenlik kültürünün özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- “Güvenlik kültürü, bir grup ya da üst derecelerde, grubun meydana gelmesindeki ana faktör olan bireylerin kendi aralarında paylaşmış buldukları değerlerin bütünü şeklinde ifade edilen bir kavramdır.
- Güvenlik kültürü, bir örgüte üye olan çalışanların çalışma ortamında göstermiş oldukları davranışları etkilemektedir.
- Güvenlik kültürü, herhangi bir kurum içerisinde yer alan bütün farklı branşlarda bulunan bireylerin hepsinin ortak katılımını sağlamaktadır.
- Güvenlik kültürü, sıkça görülen işletmelerde bulunan ödül sistemi ve bu sisteme bağlı olarak çalışanların gösterdikleri güvenlik performansı üzerinde de durmaktadır.
- Güvenlik kültürü, bir kurum içerisinde güvenlik açısından yaşanması muhtemel olan güvenlik problemleri ile de alakalıdır.
- Güvenlik kültürü, bir örgüt içinde yaşanması muhtemel olan her türlü iş kazası veya kusur gibi olaylar neticesinde öğrenme ve gelişim ile ilgili gönüllülüğü yansıtmaktadır.
- Güvenlik kültürü, kendisine karşı oluşabilecek her türlü negatif bir değişime karşı oldukça güçlü bir yapıdadır.” [25]

Güvenlik kültürü, güvenlikle ilgili bireysel, grupsal ya da örgütsel tutumları, değerleri ve davranış şekillerini yansıtmaktadır. Güvenlik yönetimi, bir güvenlik yönetim modelinde belge haline dönüştürülen resmi güvenlik uygulamaları ve sorumlulukları ile ilgilidir.[26]

Bir işletmenin pozitif veya negatif bir güvenlik kültürüne sahip olması söz konusu işletme içerisinde uygulanan iş güvenliği uygulamaları, politikaları ve yönetim kadrosu hakkında bilgi vermektedir. Negatif güvenlik kültürü; çalışanların çalışma sırasında oluşabilecek riskleri risk olarak görmedikleri, bu riskleri dikkate almadıkları veya aşırı özgüven nedeniyle bu riskleri önemsemedikleri bir kültürdür ve bu kültür değişime karşı oldukça dirençli bir yapıdadır.[27]

Pozitif bir güvenlik kültürü ise çalışanları güvenli davranışa teşvik etmektedir. Çalışanların göstermiş oldukları güvensiz davranışları değiştirmekle beraber mevcut güvensiz çalışma koşullarını iyileştirerek iş kazası yaşanma riskini azaltmaktadır. Pozitif güvenlik kültürü, çalışanların pozitif bir güvenlik kültürünü benimsemesini sağlayarak daha güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı hedeflemektedir.[28]

1.3.3.3. Güvenlik Kültürünün Boyutları

Bir organizasyonda pozitif bir güvenlik kültürü oluşturabilmek için dünya genelinde kabul edilen 5 farklı güvenlik kültürü boyutu olduğunu söyleyebiliriz. Bunlar;

1-Örgütsel Bağlılık: Kurum içerisinde güvenliğe yönelik örgütsel bağlılık, üst kademelerde bulunan yönetici grubunun güvenlik kavramını işletmenin ana ilkesi konumuna getirerek bu ilkenin sürekliliğini sağlaması gerekmektedir. Güvenlik kültürünün örgüt içerisinde ana ilke haline getirilmesi ile birlikte örgütün olası bir maddi zorlukla karşılaşacağı dönemlerde bile örgüt üyelerinin güvenliğe olan bağlılıkları, güvenliğe yönelik olumlu bir bakış açısı ile yaklaşmalı ve örgüt üyeleri arasında bunu teşvik ederek yansıtabilmektedir.

2-Yönetimin Katılımı: Örgüt içerisinde, örgüt üyelerine yönelik yapılacak olan güvenlik eğitimlerine söz konusu örgütün yönetici kadrosunun yapılacak olan bu eğitimlerde aktif bir şekilde rol alması ve bu eğitimlere örgüt içerisinde gerekli katılımın sağlanması olarak tanımlayabiliriz. Düzenlenecek olan güvenlik eğitimlerinin sürekli olarak yapılması yönetim kadrosu ile örgütte bulunan çalışanlar arasında kuvvetli bir iletişim ağının mevcut olması ve tüm bunları yönetimin koordine etmesi gibi durumlar da yönetimin katılımını belirlemektedir.

3-Çalışanların Yetkilendirilmesi ve Katılımı: Güvenlik kültürü açısından gelişmiş olan iş yerlerinde çalışmakta olan çalışanları yetkilendirerek söz konusu iş yerinde çalışanların güvenliğinin maksimum seviyeye çıkarmak için çalışanlarını anlaşılır bir biçimde bilgilendirmektedir. Güvenlik kültürü bakımından bir örgütte yer alan çalışanların

yetkilendirilmesi, mevcut iş yerinde alınması gereken güvenlik önlemlerinde söz sahibi olmaları, gerçekleştirilecek güvenlik iyileştirilmelerinde etkin bir rol oynamaları, gerçekleştirdikleri davranışlarla hem kendilerinin hem de çalışma arkadaşlarına karşı sorumluluklarının bilincinde olmaları yaşanması muhtemel olan iş kazalarının düşük seviyelerde olmasından gurur duymasıyla yansır.

4-Ödüllendirme Sistemleri: Söz konusu kurumun kendi içerisinde bulunan çalışanların göstermiş oldukları güvenli veya güvensiz davranışlar neticesinde bu davranışlara uygun ödül veya ceza sisteminin varlığı pozitif bir güvenlik kültürünün sağlanmasında oldukça önemli bir konumdadır. Kurumda çalışmakta olan işçilerin gösterdikleri güvenli davranışları destekleyen ve bu güvenli davranışları da ödüllendiren bir sistemin bulunması ve güvensiz bir biçimde gerçekleştirilen iş kazasında riskli olarak nitelendirilen davranışları inceleyerek bunun sonucunda ceza verilmesini sağlayan bir sistemin bulunması gerekmektedir. Örgüt içerisinde uygulanacak bu sistemin işçilere mümkün oldukça anlaşılır ve sade bir dille anlatmak ve bunu belgelemek gerekmektedir. Bu sistemlerle beraber örgütte bulunan çalışanlarda cezadan kaçmak ve ödül alma içgüdüleri ile beraber güvenli davranışlara olan eğilimin artış gösterdiği gözlemlenecektir. Ödüllendirme sisteminin kurum içerisindeki varlığı sadece belli dönemleri kapsamamalı sürekli olarak devam etmesi gerekmektedir.

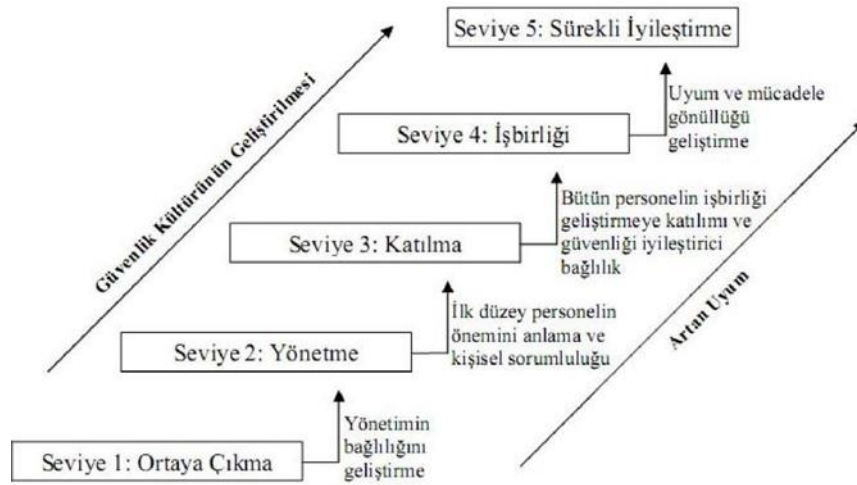
5-Raporlama Sistemleri: Güvenlik kültürü açısından oldukça önemli bir konuma sahip olan raporlama sisteminde, söz konusu işyerinde bir iş kazası olmadan önce söz konusu iş yerindeki mevcut güvenlik yönetiminin yetersizliğinin belirlenmesi konusunda hayati öneme sahiptir. Yaşanması muhtemel olan herhangi bir iş kazası meydana gelmeden önce ve ramak kala olaylar neticesinde örgütün bu durumlar karşısında önleyici tutumu güvenliğin geliştirilip daha iyi bir konuma getirilmesi açısından oldukça önemlidir. Gelişmiş bir raporlama sisteminde, örgütte bulunan çalışanların çalışma ortamlarında karşılaşmış oldukları güvenlik problemlerini ifade edebilmelerine olanak sağlamaktadır.[25]

1.3.3.4. Güvenlik Kültürü Modelleri

Literatürde güvenlik kültürü ile ilgili birçok tanım bulunduğu ve üzerinde bir fikir birliği oluşmadığı gibi güvenlik kültürünün modelleri konusunda da bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bundan dolayı genel olarak kabul görmüş 5 farklı modelden bahsedebiliriz.

1) Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

Bu model Fleming tarafından geliştirilen bir modeldir. Fleming tarafından ortaya atılan bu modele göre güvenlik kültürü en alt seviyeden başlayarak en üst seviyeye kadar çıkmakta ve toplam 5 farklı seviyeden oluşmaktadır. Bu modele göre güvenlik kültürünün sağlanması için gerekli olan süreçler ve ortaya çıkan bu süreçlerin kendi içindeki özellikleri Şekil 3 de görülmektedir. Bu modelin ifade etmiş olduğu evrelere bakıldığında, sırası ile bir önceki evrede var olan mevcut yetersizliklerin ortadan kaldırılması ve bu yetersizliklerin kuvvetlendirilmesi üzerine kurulu olan bir model olduğunu söyleyebiliriz. Bu sebeple kendi işletmelerinde pozitif bir güvenlik kültürü sağlamak isteyen işletmelerin bu evrelerden herhangi birini es geçmemeleri tavsiye edilmektedir. Örneğin, ikinci evrede bulunan yönetme evresinden üçüncü evrede bulunan katılma evresine geçilmeden önce yönetim kadrosunun güvenliğe olan inanma ve bağlılıklarını kuvvetlendirmesi ve ilk düzey işçileri, güvenlikle ilgili dahil etme ihtiyacını anlaması söz konusu örgüt için hayati öneme sahiptir. Ayrıca bu modelin belirtmiş olduğu evreler göz önüne alındığında söz konusu örgütün güvenlik performansı her bir aşama yükseldikçe artmaktadır. Bu anlatılanlar ışığında işletmeler en zayıf güvenlik performansını “ortaya çıkma” seviyesinde gösterirken işletmelerin ulaştıkları en yüksek performans düzeyi ise “sürekli iyileştirme” seviyesi olduğunu görmekteyiz. [29]



Şekil 3: Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli [29]

2) Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

Ortaya çıkan bu model Cooper tarafından geliştirilmiştir. Cooper tarafından ortaya atılan model, sübjektif iç psikolojik etmenler, gözlemlenebilen güvenlikle alakalı olan davranışlar ve nesnel durum özellikleri olmak üzere üç farklı maddeden oluşmaktadır. İç psikolojik etmenler (örneğin; tutumlar ve algılar) anketler yardımı ile, güvenlikle alakalı davranışlar davranışsal güvenlik niyetlerinin bir modülü olarak geliştirilmiş olan kontrol listeleri ile ve durumsal özellikler de güvenlik yönetim sistemi denetim ve kontrolü ile değerlendirilebilir. Her üç maddenin de ilk olarak kendi içlerinde ayrı ayrı değerlendirilmesinin yapılması gerekmektedir. Böylece güvenlik kültürünün farklı örgütsel seviyelerde soyutlaştırılmasına imkân sağlanmaktadır.

Bunların dışında bu model, örgütlere kendilerini farklı iş kolları ya da kendileri dışındaki örgütlerle karşılaştırmaları ve ne durumda olduklarını görmek için bir referans çerçevesi sağlamaktadır. [29]

3) Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli

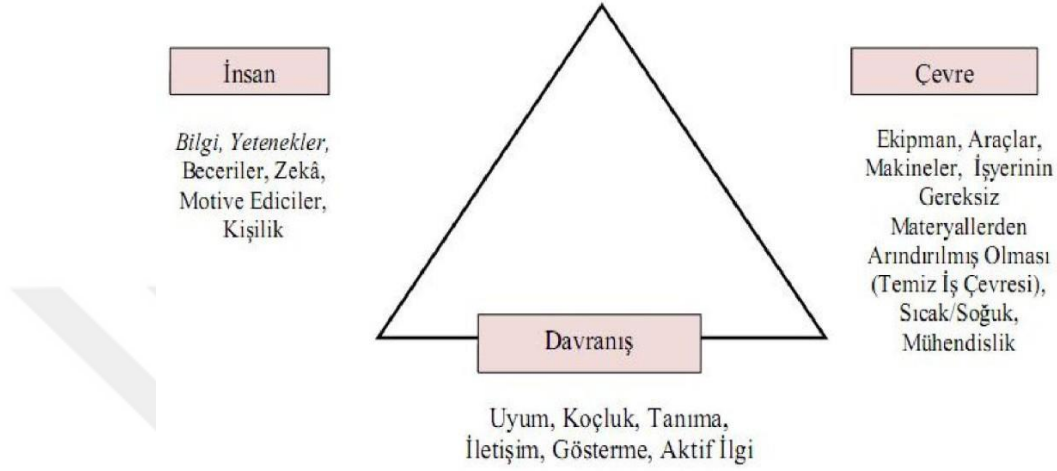
Güvenlik kültürü alanında ortaya çıkan bir diğer model ise güvenliğe yönelik tutumların tasarım modelidir. Geliştirilen bu modele göre güvenlikle ilgili tutumları 4 ayrı kategori şeklinde ele almaktadır. Bunlar;

1. **Donanım:** Güvenlik donanımları ve fiziksel tehlikeler
2. **Yazılım:** Prosedürler ve kurallar, mevzuat, güvenlik yönetimi ve politikası
3. **Personel:** Çalışanlar, yönetim, uzmanlar, denetleyiciler, güvenlik kurulu, sendikalar, otoriteler gibi bütün grupları kapsamaktadır.
4. **Riskler:** Riskli davranışlar ve bu davranışların düzenlenmesi.

Bu model güvenlik ile ilgili yapılan sistemlerinin faaliyetlerinin ne durumda olduğunun değerlendirilmesini, şahsi sorumluluklar ile olumlu inanç ilerlemesini ve örgütteki çalışma ortamının güvenliğinin değerlendirilmesini sağlamaktadır.[29]

4) Toplam Güvenlik Kültürü Modeli

Bu model Galler tarafından geliştirilmiş bir modeldir ve aşağıda bulunan Şekil 4’de belirtildiği üzere insan, çevre ve davranış üzerinde durmaktadır.



Şekil 4: Toplam Güvenlik Kültürü Modeli [29]

Bu model; çevresel etmenler, kişisel etmenler ve davranışsal etmenleri konu edinerek bu üç kavram üzerine kurulmuştur. Üzerinde durulan bu üç etmenin dinamik ve interaktif yapıda olmalarından dolayı herhangi bir faktörde meydana gelebilecek bir değişim diğer iki faktöre de etki etmektedir. Bu model toplam güvenlik kültürünün sağlanabilmesi için 10 temel prensip benimsemiştir. Bunlar;

1. Kültür oluşturulmak istenen güvenlik sürecini yönetmelidir.
2. Kişi ve davranış temelli faktörler başarıyı getirmektedir.
3. Çıktılar üzerinde değil de süreç üzerine odaklanılması gerekmektedir.
4. Sonuçlar tarafından motive edilmiş ve aktifleştirmelere yönelik davranışlar söz konusudur.
5. Başarısızlıklardan sakınma yerine süreç başarısı üzerine odaklanılması gerekmektedir.
6. Güvenli davranışlara yönelik yol gösterici gözlem ve geribildirim olmalıdır.

7. Kişi ve davranış temelli olmak üzere koçluk yolu ile geliştirilen etkin bir geribildirim sağlanmaktadır.
8. Koçluk ve gözlem süreç açısından aktif bir anahtar rol oynamaktadır.
9. Benlik algısı, ait olma ve güvenliğe yönelik yetkilendirme bulunmaktadır.
10. Vardiya güvenliğinin bir öncelik olmadığını bir değer olduğunu belirtmektedir.[29]

5) Güvenlik Kültürü Modeli

Bu model 1995 yılında Berends tarafından geliştirilerek ortaya atılmıştır. Berends tarafından geliştirilip güvenlik kültürü modelleri içerisinde yerini alan bu model, güvenlik kültürüne yönelik olan tüm kavramları inançlar ve normlar olmak üzere iki farklı ana başlık altında toplamıştır. İlk başlık olan inançlar, güvenlik kontrol edilebilirliği, kaza sebepleri, insan doğası gibi alt bölümlerden oluşmaktadır. Diğer bir başlık olan normlar ise bireysel etkileşimsel ve örgütsel normlar olmak üzere farklı kategorilere ayrılmaktadır. [29]

1.3.3.5. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi İlişkisi

Güvenlik iklimi ile ilgili literatürde birçok tanım bulunmakla beraber, genel bir ifade ile iş ortamında bulunan çalışanların iş güvenliğine yönelik algıları olarak ifade edilebilir.

Güvenlik iklimi kavram olarak ilk kez 1980 senesinde Zohar'ın İsrail'de üretim aşamasında çalışmakta olan çalışanların göstermiş oldukları güvenli davranışları üzerine yapmış olduğu araştırma neticesinde başlamıştır. Güvenlik iklimi, örgüt ikliminin ayrı bir türü olarak tanımlanmış ve o örgütün değer, norm, inanç ve prosedürler ile ilgili birbirleri ile paylaştıkları algılar bütünü olarak ifade edilebilmektedir. Örgüt içerisindeki çalışanların şahsi algılarını etkilemesi bakımından güvenlik iklimi oldukça önemli bir konuma sahiptir. [30]

Güvenlik kültürü genel olarak örgüt ve işe yönelik paylaşılan tutum, inanç ve değerler olarak ifade edilirken güvenlik iklimi ise örgütsel politikalar, iş uygulamaları gibi daha çok günlük algılarla ifade edilebilen bir kavramdır. Güvenlik ikliminin sınırlı bir alanı olduğunu söylemekle beraber güvenlik kültürünün, güvenlik iklimine oranla çok daha geniş bir kapsamı olduğunu söyleyebiliriz. [29]

Güvenlik kültürü, güvenlik iklimine oranla çok daha karmaşık ve sürekli bir olgudur. Güvenlik iklimini, bir örgütte bulunan güvenlik kültürünün bir alt dalı olduğunu savunan bir çok görüşler bulunmakla beraber güvenlik iklimini güvenlik kültürünün bir yansıması şeklinde görerek değerlendiren görüşler de bulunmaktadır. Sonuç olarak güvenlik iklimi, güvenlik kültürüne oranla çok daha hızlı ve daha kolay bir şekilde değişmektedir. Bundan dolayı güvenlik iklimi daha yüzeysel ve geçici bir yapıdadır. [29]



1.4. Literatür Bilgileri

Dursun (2013) iş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi adlı çalışmasında işçilerin güvensiz davranışlarını iş güvenliği kültürü ile olumlu yönde değiştirebilmesini konu edinmiştir. Söz konusu çalışmada erkek ve kadın çalışanlara anket çalışması uygulanarak bir takım sonuçlara ulaşılmıştır. İş kazalarının ortaya çıkmasının en büyük nedenlerinden biri olarak gösterilen çalışanların güvensiz davranışları dikkate alınarak; güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürü gibi güvenlik kültürü değişkenlerinin çalışanlar üzerinde pozitif bir etki yaratmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar neticesinde; çalışanların iş güvenliği farkındalıklarının yüksek olması, güvenlik prosedürleri ve güvenlik ile ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine katılmaları, iş güvenliği alanında yaşanan sorunların yönetime bildirilmesi gibi davranışlar işçilerin çalışma esnasında daha güvenli davranışlarda bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada örgütlerin ve ya işletmelerin iş güvenliği kültürünün sağlanması açısından dikkat etmeleri gereken durumlara değinilmiştir.

Akalp ve Yamankaradeniz (2013) yapmış oldukları çalışmada işletmelerde oluşturulmak istenen güvenlik kültüründe yönetimin rolüne ve yönetimin bu konudaki önemine değinmişlerdir. Güvenlik yönetimi neticesinde güvenli davranışı söz konusu örgüte bir değer olacak şekilde kazandırılmasını sağlamak yönetim kadrosu ve işçilerin güvenliğe olan sadakatinden geçmektedir. Yapılan bu çalışma ışığında işletmelerde oluşturulmak istenen güvenlik kültürünün sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasında önemli bir konuma sahip olduğuna vurgu yapılmıştır. Gerçekleştirilen bu çalışma neticesinde elde edilen bulgular göz önüne alındığında güvenlik kültürüne yönelik tutum ve davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişki güvenlik kültürünün tüm boyutlarında pozitif bir etkiye sahiptir.

Ören ve Er (2016) güvenlik ikliminin güvenlik performansına etkisi adlı çalışmalarında Kayseri’de bulunan 7 ayrı mobilya imalat işyerinden toplam 457 çalışana anket çalışması yapılmıştır. Bazı verilerin kaybolması ile beraber örnek sayısı 389’a indirilmiştir. Yapılan bu çalışma neticesinde işletmelerde alınan hukuki ve teknik önlemler dışında çalışanların bilinçlendirilmesi, farkındalıkların artırılması, yöneticilerin güvenliğe bağlılığı ve güvenlik kontrolleri oldukça önemlidir. Bundan dolayı örgütlerde düzenli periyotlarla güvenlik performansı düzeyinin değerlendirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliğine elverişli

bir güvenlik performansı düzeyinin olup olmadığını kontrol etmek gerekmektedir. Anket sonucunda elde edilen veriler kapsamında güvenlik iklimi, güvenlik performansını etkileyen bir faktör olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun önemli bir faktörü olduğu belirtilmiştir. Örgütlerdeki güvenlik performansını düzeyini arttırmayı hedef edinen yönetici grubun, söz konusu işyerlerinde ilk olarak pozitif yönde geliştirilecek bir güvenlik iklimi sağlanmasının zorunlu olduğuna vurgu yapılmıştır.

Çögenli ve Özer (2017) iş kazalarını önlemede güvenlik kültürü adlı çalışmalarında işletmelerde oluşturulan ve ya geliştirilmiş bir güvenlik kültürünün yaşanması muhtemel olan iş kazalarını önlemede önemli bir etken olduğuna vurgu yapılmıştır. Söz konusu çalışmada işletmelerde, çalışanlar içerisinde pozitif yönde güçlü bir güvenlik kültürü bilincinin oluşturulması bu bilincin sürekli halde olması ve her çalışana yerleştirilmesi sonucunda mevcut işyerlerinde yaşanması muhtemel olan iş kazaları büyük oranda engellenecektir. Yapılan bu çalışma ışığında iş kazalarını önlemek adına güvenlik kültürünü geliştirmek kaçınılmaz bir gerçek haline gelmiştir.

Yıldız ve Yılmaz (2017) yapmış oldukları çalışmada inşaat sektöründe faaliyet gösteren çalışanların güvenlik kültürü düzeyinin ve güvenlik performansı ile ilişkisine değinmişlerdir. Yapılan bu çalışma Ankara'da 2 olmak üzere Sivas, Diyarbakır ve Malatya'da bulunan toplam 5 farklı şantiyede yapılmıştır. Uygulanan anket çalışması kapsamında toplanan veriler sonucunda çalışanların medeni durumuna dikkat çekilerek evli olan çalışanların daha kaderci bir yaklaşım sergiledikleri görülmüştür. Ayrıca katılımcıların eğitim durumları ile güvenlik kültürü ilişkileri göz önüne alındığında okuryazar seviyeleri düşük olan çalışanların daha güvensiz davranışlar gösterdikleri, üniversite mezunlarının ise daha güvenli davranışlar sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum işçilerdeki eğitim düzeyinin güvenlik kültürü için önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Çalışmaya katılanların yaptıkları işteki mevcut tecrübeleri açısından bakıldığında tecrübe eksikliği bulunan işçilerin tecrübesi yüksek seviyelerde olan işçilere kıyasla iş kazasına uğrama riskleri çok daha yüksek seviyelerdedir. Yapılan bu araştırmanın ikinci bölümünde güvenlik kültürü ile güvenlik performansı ilişkisi araştırılmıştır. Bu çalışmada, güvenlik kültürü ile güvenlik performansı değişkenlerinin kendi içlerinde ve birbirleri arasında doğrusal bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Elde edilen bütün bu veriler kapsamında inşaatta çalışmakta olan işçiler için güvenli ve

sağlıklı bir iş ortamının sağlanması açısından pozitif yönde geliştirilen bir güvenlik kültürünün öneminin hayati değerde olduğunu anlatmaktadır.

Can ve Hüseyinli (2017) yapmış oldukları çalışmada konaklama işletmelerindeki güvenlik kültürü kavramının çalışanların güvenli davranışlarına etkisini belirlemeye çalışmışlardır. Bu çalışma ile elde edilen analizler neticesinde çalışanların güvenlik kültürü ve güvenli davranış algılarının yüksek seviyelerde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu çalışmada otel çalışanlarına anket çalışması uygulanmıştır. Bununla beraber çalışanların güvenli davranışlarını belirleyen en önemli faktörün işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili algıları, düşünceleri, tutum ve davranışları olduğu görülmüştür.

Arpat (2018) yapmış olduğu çalışmada üst yönetimin iş güvenliği bağlılığını açıklayan değişkenlerin güvenlik kültürü çerçevesinde incelenmesini araştırmıştır. Arpat'a göre iş yerlerinde güvenlik kültürünün oluşmasının en önemli unsurlarından biri yönetimin güvenliğe olan bağlılığıdır. Yönetimin bu bağlılığını, çalışanların algılama biçimi söz konusu işletmedeki güvenlik performansı ve güvenlik kültürü açısından oldukça önem arz etmektedir. Yönetimin güvenlik bağlılığı arttıkça güvenlik kültürü de benzer bir şekilde olumlu yönde artacaktır. Yani yönetimin iş güvenliğine olan bağlılığı ve bu bağlılığın çalışanlar tarafından pozitif yönde ve doğru bir şekilde algılanması ile beraber işletmelerde pozitif bir güvenlik kültürü sağlanmasında anahtar bir rol oynamaktadır. Sonuç olarak yönetimin iş güvenliğine bağlılığı ne kadar fazla olsa bile bu bağlılığın yönetim eliyle görünür hale getirilmesi gerekmektedir. Yönetimin mevcut bağlılığını görünür hale getirmek için yapacağı eylemler çalışanlarla sağlıklı ve etkili bir güvenlik iletişimi kurma yoluyla gerçekleştirilebilir.

Tutar, Nam ve Nam (2019) iş kazalarının önlenmesinde güvenlik kültürünün belirleyici olması üzerine bir çalışma yapmışlardır. Söz konusu çalışmada iş kazalarının önlenmesi ve ya minimum seviyeye indirilmesi, işletmelerde bulunan güvenlik kültürüne dikkat çekilerek çalışanlarla ilişkilendirilmiştir. Çalışanların tehlikeli davranışların ne olduğunu ve sonuçlarının neler olabileceği konusundaki bilgisi çalışma ortamında daha dikkatli çalışmalarını ve riskli davranışlardan uzak durmalarını sağlamaktadır. Çalışanlarda bu bilginin oluşması için, tehlikeli davranışlar konusunda uyarılarda bulunmak, gerekli olan eğitimleri düzenleyerek çalışanların katılımını sağlamak, iş başı denetimlerini arttırmak

gibi eylemler yapılabilir. İşletmelerin, çalışanlara güvenlik konusunda beceri kazandırılması temel eğitim politikası haline getirilmelidir.

Taşdemir ve Yıldırım (2020) yapmış oldukları çalışmada “ İş Sağlığı ve Güvenliği: İş Sağlığı, İş Güvenliği, Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü Üzerine Kavramsal Bir Çalışma ” adlı konuyu araştırmışlardır. Söz konusu bu çalışmaya göre işverenler kaza gerçekleşikten sonra değil gerçekleşmeden önce kaza oluşumunu önleyecek tedbirleri almalıdır. İş kazalarının, meslek hastalıklarının, ramak kala olayların raporlanması yasal bir yükümlülük olarak belirtirken iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesinin de bir gereklilik olduğuna vurgu yapılmıştır. Dünya’da yaşanan iş kazalarının en önemli nedeni iş sağlığı ve güvenliğinin içselleştirilmemesi olarak ifade edilmiştir. Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliğinin herkes tarafından anlaşılması ve içselleştirilmesi için çalışanların, işverenlerin, devletin ve araştırmacıların bu konu üzerine yoğunlaşmaları gerektiği belirtilmiştir.

Nişancı ve Demirören (2020) davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının iş güvenliği kültürüne etkisi üzerine bir çalışma yapmışlardır. Tüm örgütlerde güvenliğin, örgüt kültürünün önemli bir parçası olduğuna vurgu yapılarak işletmeler, güvenli bir çalışma ortamını sağlamak için pozitif güvenlik kültürünü benimseyerek bunu uygulamakla gerçekleştirebilir. Söz konusu çalışmada yerli ve yabancı literatür taraması yapılmış ve bunun sonucunda davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının iş güvenliğine olan etkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan bu literatür taraması sonucunda iş güvenliği uygulamalarının işletmelerde pozitif yönde bir güvenlik kültürü gelişimi sağladığı görülmektedir. Araştırmanın son bölümünde teknolojinin gelişmesine dikkat çekilmiş ve bunun sonucunda ortaya çıkan yeni iş kolları, makine ve teçhizat ihtiyacı gibi durumlar nedeniyle işletmelerin yeni güvenlik sorunlarıyla karşılaştığı belirtilmiştir. Bu nedenlere dayanarak her işletmenin sağlam, sürdürülebilir ve gelişime açık bir iş güvenliği kültürüne sahip olmasının gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

Gökçe (2020) yapmış olduğu çalışmada “ İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İş Güvenliği Kültürünün Önemi Üzerine Bir Odak Grup Çalışması ” adlı konuyu ele almıştır. Bu çalışmada yer alan katılımcılar marangozluk mesleği icra eden Erzincan Marangozlar Odasına bağlı faaliyet yürüten 24 kişiden meydana gelmektedir. Araştırmanın sonucunda katılımcılarda çeşitli meslek hastalıkları görüldüğü ortaya çıkmıştır. Eklem ağrıları ve

işitsel problemler en belirgin hastalıkları olduğu anlaşılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların küçük ve ya büyük iş kazalarına maruz kaldıkları görülmüştür. Sonuç olarak araştırmaya dahil olan çalışanlarda güvenlik kültürü seviyesinin oldukça düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güvenlik kültürü seviyesinin düşüklüğü ve risk faktörlerine karşı herhangi bir önlem alınmaması sürekli olarak iş kazası ve meslek hastalığı riskine yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır.



2. MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde daha önce yaşanmış ve dava konusu olmuş iş kazalarının, işverenlerde ve çalışanlarda olması gereken güvenlik kültürü düzeyi ile bağlantısı incelenmiştir.

2.1. Araştırmanın Metodu

Bu araştırmada Kars ve Ardahan İllerinde yaşanmış olan iş kazalarının güvenlik kültürü yönünden incelenmesi hedeflenmiştir. Söz konusu yaşanmış iş kazaları dosyalarına ulaşabilmek için Kars İlinde ikamet eden 2 avukatla ayrı ayrı görüşülmüş ve gerekli izinler alınmıştır. Araştırmanın amacı, araştırma yapılırken izlenen metot ve örneklemin evreni ile ilgili detaylı bilgiler aşağıda başlıklar halinde yer almaktadır.

2.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, işverenler ile çalışanların güvenlik kültürüne olan bağlılığı ve yaşanan iş kazalarının güvenlik kültürü ile ilişkisinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu çerçevede, Kars ve Ardahan illerinde yaşanmış olan 5 farklı iş kazası dosyasına ulaşılmış ve işverenler ile çalışanlardaki güvenlik kültürü düzeyi tespit edilmeye çalışılmıştır. Böylece işçiler ve işverenlerde bulunan davranış kalıpları dikkate alınarak yaşanan kazalarda bu davranışların etkisi incelenmiştir.

2.1.2. Metodoloji

Bu çalışmada dava konusu olmuş iş kazalarının güvenlik kültürü ile ilişkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Söz konusu dava dosyalarına ulaşabilmek için Kars ilinde ikamet eden 2 avukatla görüşülmüş ve gizlilik esas olmak şartı ile örnek olarak alabileceğimiz yaşanan iş kazaları dosyaları temin edilmiştir. Hukuk konusuna girmiş iş kazalarının dava süreçlerinin uzun sürmesinden dolayı iş kazalarına ait 5 farklı dava dosyasına ulaşılmıştır. Ulaşılan bu iş kazaları dosyalardan 2 iş kazası ölüm ile sonuçlanırken diğer 3 tanesi ise yaralanma ile sonuçlanmıştır. İş kazası geçiren çalışanların ve işverenlerin isimleri belirtilmemiştir. Söz konusu kazalar İŞ KAZASI 1, İŞ KAZASI 2, İŞ KAZASI 3, İŞ KAZASI 4 ve İŞ KAZASI 5 şeklinde adlandırılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 2.1: Ulaşılan İş Kazası Dosyaları

KAZALAR	KONU
İŞ KAZASI 1	Ulaşılan iş kazası dosyalarından biri olan bu iş kazasında kazaya uğrayan çalışan bir yem fabrikasında temizlemek için indiği siloda üzerine kepeklerin düşmesi sonucu boğularak hayatını kaybetmiştir. Bunun neticesinde birinci dereceden yakınları işletmeye dava açmış ve olayın yaşanmasında sorumlu olanların bulunmasını belirterek dava açma haklarını kullanmışlardır.
İŞ KAZASI 2	Ölümlü sonuçlanan bu iş kazası ise Ardahan ilinde meydana gelmiştir. Söz konusu kazada gerçek kişi işverene ait binanın dış cephe boyasının yapılması için çalışmakta olan işçinin elinde bulunan 4 metre uzunluğundaki alüminyum saplı boya fırçasının bina yakınlarında geçmekte olan elektrik tellerine temas etmesi sonucu elektrik akımına kapılmış ve yaralı olarak kaldırıldığı hastanede yapılan müdahalelere rağmen kurtulamamış ve hayatını kaybetmiştir. Hayatını kaybeden çalışanın birinci dereceden akrabaları ihmal olduğu iddiası ile elektrik dağıtım şirketine ve işveren olan bina sahibine dava açarak söz konusu kazadaki sorumluların bulunmasını talep etmişlerdir.
İŞ KAZASI 3	Yaralanma ile sonuçlanan bu iş kazasında ise kazaya uğrayan çalışan bir iş yerinde kalıp ustası olarak çalışmaktadır. Söz konusu iş yerinde plastik suntayı keser ile kırmak isterken darbenin etkisiyle suntanın havalanarak çivili kısmının sol gözüne çarpması sonucunda uzuv kaybı oluşacak şekilde yaralanmıştır. Kazaya uğrayan çalışan, işverenin iş kazasını önleyici gözlük, kemer, baret gibi ekipmanları vermediğini iddia ederek işvereni sorumlu tutmuş ve bunun neticesinde maluliyetinin giderilmesi için işverene karşı dava açma hakkını kullanmıştır.

İŞ KAZASI 4	Dava dosyasına ulaşılan bu iş kazasında ise bir elektrik dağıtım şirketi ile mühendislik hizmeti veren bir firmanın arasında yapılan hizmet alım sözleşmesi gereği alt işveren konumunda bulunan mühendislik firmasının bünyesinde çalışmakta olan çalışanın iş gereği demir örgü trafo direğinin olduğu konuma gelmiş ve trafo değişim işi için çıktığı direktte elektrik akımına kapılarak yaralanmıştır. Kazaya uğrayan çalışan elektrik hatlarının çok eski olduğunu ve olayın yaşandığı bölgede elektrik akımlarında sorun olduğunu daha önce bildirdiğini belirterek söz konusu elektrik dağıtım şirketine ve çalışmakta olduğu firmaya dava açarak maluliyetinin giderilmesini istemiştir.
İŞ KAZASI 5	Dava dosyasına ulaşılan son iş kazası olan bu iş kazasında ise kazazede kalker taşlarını çimento fabrikasına taşıdığını, olay günü kalker ocağına gittiğini, kullandığı kamyonun bakımını yaptığı sırada yere düşen kaya parçalarının kendisine isabet etmesi sonucunda yaralanmıştır. Hastaneye götürüldükten sonra operasyon geçirmiş sağ böbreği alınmış, sağ bacağına platin takılmış ve dalağına da operasyon yapılmıştır. Bunların sonucunda kazalı çalışma gücünü önemli ölçüde kaybettiğini iddia ederek çalıştığı inşaat şirketi ve çimento fabrikasının iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almadığını gerekçe göstererek söz konusu firmalara dava açma hakkını kullanmıştır.

Bu çalışmada yukarıda yer alan bilgilerden de anlaşılacağı üzere adli materyaller kullanılmış elde edilen veriler bağımsız mahkemelerde görüşülen dava dosyalarından sağlanmıştır. Tablo 2.1 de yer alan iş kazalarının detaylı incelemesi ise bir sonraki bölüm olan bulgular bölümünde verilmiştir.

2.1.3. Araştırmanın Evreni

İş kazalarının güvenlik kültürü ile ilişkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bu çalışmanın evrenini, Kars ve Ardahan illerinde daha önce meydana gelmiş ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları oluşturmaktadır. İş kazaları dosyalarının dava süreci uzun olduğundan kararı verilen ve bilirkişi raporları olan dava dosyaları hedef olarak seçilmiştir.

Araştırmanın örneklemini ise Kars ve Ardahan illerinde yaşanmış olan 5 iş kazası dosyası oluşturmaktadır. Söz konusu iş dosyalarının 2 tanesi ölümle sonuçlanırken 3 tanesi yaralanma ile sonuçlanan iş kazalarıdır.



3. BULGULAR

Bu çalışmada adli materyallerden yararlandığından dolayı elde edilen veriler bu bölümde başlıklar halinde incelenecektir. Bu bölümde incelenecek iş kazaları dosyaları sırasıyla İŞ KAZASI 1, İŞ KAZASI 2, İŞ KAZASI 3, İŞ KAZASI 4 ve İŞ KAZASI 5 şeklinde bölümlere ayrılmıştır. Yaşanmış olan bu iş kazalarından elde edilen veriler bilirkişi raporları incelenerek elde edilmiş ve yapılan değerlendirmeler bilirkişi raporlarına dayanmaktadır. Söz konusu kazaların ayrıntılı bir şekilde incelenmesi aşağıda yer almaktadır.

A) İŞ KAZASI 1

1) Konu

Kazaya maruz kalan çalışanın bir yem fabrikasında temizlemek için indiği siloda üzerine kepeklerin düşmesi sonucu boğularak hayatını kaybetmesi olayıdır.

2) Kazaya İlişkin Tespitler

- Kazaya maruz kalan çalışan olay tarihinde 43 yaşındadır.
- Olay yeri inceleme raporuna göre kazanın gerçekleştiği yerde herhangi bir uyarı levhası ve koruyucu ekipman bulunmamaktadır.
- Hayatını kaybeden çalışana yapılan otopsiye ve otopsi esnasında alınan iç organ parçaları, kan, idrar ve göz sıvısı örneklerinin incelenmesinden elde edilen bilgi ve bulgulara göre; kişinin ölümünün “ yabancı cisim aspirasyonuna (kepek/talaş benzeri parçacıklar) bağlı mekanik ve asfiksi ” sonucu meydana geldiği bildirilmiştir.

3) Değerlendirme

- Dosyada bulunan CD’den olay yerinde emniyet kemeri olduğu ancak herhangi bir maskeye rastlanmadığı görülmektedir.
- İşyeri sahibinin vermiş olduğu ifadesinde “ meydana gelen olayı görmediğini, işyeri ile yetkililerin ilgilendiğini ” belirtmiştir. Ancak kazanın yaşandığı işyerinde tek bir ziraat mühendisi bulunmaktadır. Konuyla ilgili söz konusu ziraat mühendisi vermiş olduğu ifadesinde “ olayı görmediğini, çalışanın ustabaşı olarak görev yaptığını, silonun temizliğini yapan işçilerin yaptığı işi beğenmemesi

üzerine talimat olmadığı halde kendisinin silonun temizliğini yapmaya kalkıştığını, maske takmadığını, silonun yanlarına yapışan kepeklerin uçması üzerine de nefessiz kaldığını ” belirtmiştir. Olayla ilgili diğer iki tanık da aynı ifadelerde bulunmuşlardır.

- İşyerinde silonun temizlenmesi için günümüz teknolojik gelişmelerine uygun daha emniyetli metotların uygulanmamış olması bir eksiklik ve kusurdur.
- İş güvenliğinin çalışanın inisiyatifine bırakılmaması prensibi göz önünde bulundurularak dava konusu olayda çalışanın daha emniyetli şekilde çalışabilmesi imkanlarının hazır edilmesi en azından maske verilmesi ve bunun sağlanması gerekliydi.
- Meydana gelen olayda çalışanın iş güvenliği konusunda eğitim almadığı ve denetlenmemiş olduğu anlaşılmaktadır. İşveren, işçisini iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden gereği gibi eğitmemiş, denetlememiş olmasından dolayı kusurludur.
- Çalışan, üstlerinin talimatı olmadığı halde maske takmayarak kendi isteği ile ilgili işçilerin yapmış olduğu temizliği beğenmeyerek siloya girmiştir. Çalışan can güvenliğini düşünmeyerek dikkatsiz ve tedbirsiz davranarak hata yaptığı anlaşılmaktadır.

4) Sonuç

Meydana gelen iş kazası olayında;

- Şüpheli işyeri sahibi işveren, iş güvenliği konusunda gereği gibi eğitmemiş, bilgilendirmemiş, emniyetli çalışma alışkanlığı kazandırmamış ve geniş anlamda bir denetim mekanizması oluşturmadığından dolayı ASLİ kusurludur.
- İşyerinde yetkili teknik eleman olarak görev yapan ziraat mühendisi, işyerinde gerekli denetim ve gözetimi sağlamağı için TALİ kusurludur.
- Kazaya uğrayan çalışan, can güvenliği konusunda dikkatsiz ve tedbirsiz davranmış olmasından dolayı TALİ kusurludur.

B) İŞ KAZASI 2

1) Konu

Ardahan merkez mahallede bulunan gerçek kişi işverene ait 3 katlı binanın dış cephe boyasını yapmakta olan çalışan, elindeki 4 metre uzunluğundaki alüminyum saplı boya fırçasını bina yakınından geçmekte olan elektrik tellerine temas etmesi sonucu elektrik akımına kapılarak yaralandığı daha sonra kaldırıldığı hastanede hayatını kaybetmesi olayıdır.

2) Kazaya İlişkin Tespitler

- Hayatını kaybeden çalışan olay tarihinde 30 yaşındadır.
- Boya işçisi olarak çalışmaktadır.
- Ölüm nedeninin vücudundan akım geçmesine bağlı olarak solunum ve dolaşım durması olarak belirlenmiştir.
- Olay yeri inceleme raporunda işverene ait olan 3 katlı binanın 2. kat balkonunda olduğu, işverenin evin dış boyası için bir usta ile anlaştığı, balkonda içi dolu plastik kova ve yerde dökülmüş boyalar ile bir ağaç saplı yağlı boya fırçası birde alüminyum saplı ucunda rulo fırça takılı boya fırçasının olduğu belirtilmiştir. Alüminyum saplı fırçanın sap kısmının balkon duvarından sarktığı, alüminyum saplı fırçanın 3.90 metre uzunluğunda olduğu, elektrik direği ile balkon arasındaki mesafenin 2.90 metre olarak ölçüldüğü belirtilmiştir.
- Davalı konumunda bulunan elektrik dağıtım şirketinin vekilinin vermiş olduğu dilekçede; olay mahallindeki elektrik direklerinin 1976-77 yıllarında YİBO' ya elektrik götürmek üzere mevcut belediye imar planına uygun tesis edildiklerini, olayın müvekkil kurumun bakım onarımındaki eksiklikleri nedeni ile değil bina ve hat arası mesafe korunmadığı için gerçekleştiğini, binanın 2002 yılında yapıldığını, belediye tarafından mevcut hat göz önüne alınmadan inşaat ruhsatının tesis edildiğini ya da ruhsata uygunsuz bina inşa edildiğini, söz konusu hattın 31.500kVlık şehir şebekesi olup, enerjinin bina ile olan 3 metrelik mesafeye sıçramasının mümkün olmadığını beyan etmiştir.
- Sanık konumunda bulunan bina sahibi vermiş olduğu ifadesinde; kazalının ustası şahısla kendi aralarında binanın boyanması için anlaştığını, olay günü anlaştığı şahıs ve daha önce tanımadığı 3 kişinin daha gelerek inşaatı boyamaya

başladıklarını, saat 15:30 sıralarında bağırma sesleri gelmesi üzerine 2. kata çıktıklarında kazalı çalışanı yerde yatar durumda bulduklarını, elektrik çarpmasından şüphelenerek aşağıya indirdiklerini, kazalının olay sırasında inşaat da dış balkonu boyadığını, inşaatın yanından geçen sokaktaki elektrik tellerine boya fırçasının dokunmuş olabileceğini, olay sırasında evin aşağısında bulunan fırında çalıştığını, kendisinin kazalıyı tanımadığını belirtmiştir.

- Tanık olarak ifade veren diğer çalışan ifadesinde; kendisinin bina sahibi ile anlaşılan ustanın yevmiyecisi olarak çalıştığını, olayın meydana geldiği gün arkadaşı kazalı çalışan ile birlikte 2. kat balkonu boyadıklarını, kullandıkları boyanın bitmesi üzerine kendisinin boya almak için aşağıya indiğini, bir süre sonra bağırma sesi duyduğunu, yukarı çıktığında kazalının sırt üstü yerde yattığını gördüğünü, kendisi boya almak için aşağıya inerken kazalının boya işi yapmadığını, duvara yaslanarak sigara içtiğini beyan etmiştir.
- Tanık olarak ifade veren başka bir çalışan ifadesinde; kendisinin ustabaşı adına çalıştığını, kazalı ile devamlı boya işlerinde birlikte çalıştıklarını, olay öncesi kazalıdan tüpü yakmak için çakmak istediğini, onunda önce kendi sigarasını yakıp sonra çakmağı attığını daha sonra ise balkonun içine doğru çömeldiğini, kısa süre sonra bağırma sesi duyduğunu beyan etmiştir.
- Tanık olarak ifade veren bina sahibi ile anlaşılan ustabaşı ifadesinde; kendisinin olay sırasında bina sahibi adına Ardahan'da iş yaptıklarını, kahvede tanıştığı çalışan kişi birlikte bitirelim demesi üzerine boya işi konusunda anlaştıklarını, kahvede anlaştığı çalışan kazalı ve bir başka çalışanı ile birlikte işyerine geldiklerini ve malzemeleri olduğu için işe başladıklarını, kazalının 2. katta olduğunu, kendisinin aşağıda boya hazırladığını, olayı kendisine söylemeleri üzerine öğrendiğini beyan etmiştir.

3) Değerlendirme

- Olayın olmasına neden olan elektrik enerji nakil hattı OG enerji nakil hattıdır. Orta Gerilim (1-36 kV) hatları en fazla yaklaşık 30 cm mesafede kuru, nemsiz havalarda yaklaşıldığında tehlike arz eder bu nedenle yürürlükteki Elektrik Kuvvetli Akım Tesisleri Yönetmeliğinin 44. Maddesinde OG hatlarının yapılar

en az 2 metre yatay, düşey mesafenin ise en az 3.5 metre olması zorunluluğu getirilmiştir.

Dosya muhteviyatında bulunan olay yeri inceleme raporunda belirtildiği üzere enerji nakil hattının binaya yatayda uzaklığının 2.90 metre olduğu bu nedenle de yasal mesafelere uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Bundan dolayı olayın meydana gelmesinde elektrik dağıtım şirketinin bir kusurunun bulunmadığı anlaşılmaktadır.

- Bina sahibi kendisine ait binanın dış cephe boyası için piyasadan bulduğu usta ile aralarında şahitlerinde imzası olduğu bir sözleşme imzaladıkları, bu sözleşmede malzeme ve işçilik için işverenin bulduğu ustaya 4500 TL vereceğinin belirtildiği, ustanın yanına kazalı da dahil 3 boya işçisi de alarak işe başladığı, diğer boya işçileri tanık konumunda verdikleri ifadelerde bina sahibi ile anlaşan ustanın yevmiyecisi olarak çalıştıklarını ifade ettikleri göz önüne alındığında ustabaşı işçilerin işvereni konumunda bulunmaktadır.

Bina sahibi ile anlaşma yapan alt işveren konumunda bulunan usta maktul dahil üç boya işçisini getirerek çalıştırırken, boya işi yapılacak olan yerde binanın yakınından elektrik hattının geçtiğini dikkate alarak bu hususta tedbirler alması gerekirdi. Bu tedbirler; bina sahibi ile konuşarak enerji nakil hattının elektriklerinin kesilmesinin sağlanması talebinde bulunacağı gibi enerji nakil hattı ile bina arasında bir perdeleme sisteminin konulması konusunda da talepte bulunabilirdi.

Söz konusu usta burada her ne kadar ticari bir unvanı olmasa da işçileri kendisi getirerek yevmiye ile çalıştırılmıştır. İşçileri ücretlerini de kendisi vermektedir. Öte yandan işçilerini dış cephe boyası yaptıkları binanın yakınından geçen enerji nakil hattı için uyarması, enerji nakil hattı tarafında boya yaparken bu uzunlukta fırça kullanılmaması konusunda uyarması gerekirdi.

Ancak yapı işlerinden olan bina inşaatına ait işlerin, ehli teknik bir sorumlunun nezaretinde yürütülmesinin sağlanması, enerji nakil hattı emniyet mesafelerine uygun olarak tesis edilmiş olsa bile hat yakınında yapılacak inşaat çalışmalarında (duvar, sıva, boya gibi) işin gereği olarak kullanılması zorunlu malzeme ve araçların (inşaatta kullanılan boru, iskele elemanları, inşaat demiri, metal mastar, iletken saplı boya fırçası vb.) çalışma sırasında hat ile temas etmesi halinde

tehlikeyi önlemek üzere, çalışma sırasında hat ile temas etmesi halindeki tehlikeyi önlemek üzere, çalışma sırasında hattın elektrik enerjisinin kestirilmesi, hattın elektrik enerjisi kestirilse bile, geri besleme, statik yük birikimleri gibi durumlarda hattın tehlikesini önlemek üzere önlem olarak hatta değmeyi önleyici perdeleme yapılması sağlanarak hattın güvenli hale getirilmesi gerekirdi.

Bu nedenlerden dolayı olayın meydana gelmesinde dava dışı alt işveren kusurludur.

- Bina sahibi kendine ait binanın dış cephe boyası için piyasadan bulduğu bir usta ile aralarında şahitlerinde imzası olduğu bir sözleşme imzaladıkları, bu sözleşmede malzeme ve işçilik için bina sahibinin ustabaşına 4500 TL vereceğinin belirtildiği, ustanın yanına maktul de dahil 3 boya işçisi alarak işe başladığı, diğer boya işçileri tanık olarak verdikleri ifadelerinde ustabaşının yevmiyeci işçileri olarak çalıştıklarını ifade ettikleri göz önüne alındığında bina sahibinin işi istisna akti çerçevesinde ustabaşına vermiş olduğu anlaşıldığından, bina sahibinin işveren sıfatı bulunmadığı ve bu nedenle olayda kusurunun bulunmadığı anlaşılmıştır.
- Dava konusu olayda hayatını kaybeden çalışan olay tarihinde 30 yaşında, yapmakta olduğu boya işlerinde gerekli tecrübeye sahip olmasına rağmen çalışması sırasında gerekli tedbirleri almamış olması, elindeki 4 metre uzunluğundaki metal saplı boya fırçası ile enerji nakil hattına yakın bir yerde çalışırken dikkatsiz ve tedbirsiz davranması ile olayın meydana gelmesinde hatalı konumundadır.

4) Sonuç

Meydana gelen iş kazası olayında;

- Bina sahibinin kusurunun bulunmadığı,
- Davalı elektrik dağıtım şirketinin kusurunun bulunmadığı,
- Dava dışı konumda bulunan ustabaşının %60 oranında kusurlu olduğu,
- Kazazede çalışanın %40 oranında kusurlu olduğu,

yapılan değerlendirmeler ve araştırmalar sonucunda anlaşılmaktadır.

C) İŞ KAZASI 3

1) Konu

İş yerinde kalıp ustası olarak çalışan kazalı, plastik suntayı keser ile kırmak isterken darbenin etkisiyle suntanın havalanarak çivili kısmından sol gözüne çarpması sonucunda uzuv kaybı oluşacak şekilde yaralanmıştır.

2) Kazaya İlişkin Tespitler

Dosya üzerinde yapılan incelemeler sonucunda aşağıda belirtilen hususlar tespit edilmiştir;

- Kazalı çalışan olay tarihinde 30 yaşındadır.
- Kazalı işçi Sigortalı İşe Giriş Bildirgesine istinaden davalı şirkette 06.06.2012 tarihinde işe başlamıştır.
- Kazalı çalışanın vermiş olduğu ifadesinde; 15 yıldır kalıpcılık yaptığını, olay günü kaza mahallinde çalışırken plastik suntayı çivi ile sabitlemek istediği sırada, malzemedan çaktığı çiviyle beraber küçük bir parça fırladığını ve bu parçanın çivili kısmının sol gözüne battığını, plastik malzemeyi hızar ile çıkarabileceğini, ancak çalıştığı yerin köşede olması sebebiyle söz konusu parçayı hızarla çıkartmadığını, iş yaptığı sırada işveren tarafından iş kazasını önleyici gözlük, kemer, baret gibi malzemelerin verilmediğini ifade etmiştir.
- Kazalıyla beraber çalışan tanık vermiş olduğu ifadesinde aynen; “ Ben olay günü 15:00 sıralarında işverene ait inşaatta kazalı ile birlikte çalışıyordum. Kazalı hızar ile plastik suntayı kesiyordu. Kazalının bağırmasıyla arkamı döndüm ve yanına gittim. Gözüne plastik parçanın değdiğini gördüm. Arkadaşlar çağırdım, inşaatta kalfa olarak görev yapan başka bir çalışan kendi özel aracıyla kazalıyı hastaneye götürdü. Duyduğum kadarıyla kolluk kuvvetleri kazanın ertesi günü gelmiş inceleme yapmışlar. Kazalı bu işte tecrübeli biridir. İşveren tarafından iş kazalarını önleme maksadıyla iş güvenliği eğitimi verilmemiştir. İşveren tarafından iş kazasını önleyici gözlük, baret, kemer gibi malzemeler verilmemişti. ” şeklinde ifade vermiştir.
- İşveren tarafından verilen ifadesinde ; kazalının olay günü inşaatta çalışırken kendi dikkatsizliğinden dolayı gözünden yaralandığını, inşaat sahasında iş güvenliğiyle ilgili bütün güvenlik tedbirlerinin alındığını, kask, gözlükler, vb.

malzemeler kullanıma hazır şekilde herkesin görebileceği tere asılı olduğunu, defalarca bu malzemelerin kullanılması yönünde işçilere telkinde bulunulduğunu, bu malzemelerin olduğunun polis tarafından tutulan tutanakta da mevcut olduğunu, dilekçesinde plastik suntayı keser ile kırarken çivi sıçradığını, belirttiğini ancak bu şekilde bir işinin olmadığını, kazalının yapmaması gerek bir işi yaptığını belirtmiştir.

- Meydana gelen olay sonucunda kazalı işçinin %40 oranında maluliyeti olmuştur.
- 28.09.2016 tarihinde inceleme raporunda; olayın meydana gelmesinde işveren şirketin %60 oranında kusurlu olduğu, işveren hakkında 5510 sayılı kanununun 21'inci maddesinin birinci fıkrası ile 76'ncı maddesinin dördüncü fıkrası hükümleri uyarınca işlem yapılması gerektiği, olayın meydana gelmesinde üçüncü bir kişinin sorumluluğu yönünde bir tespit bulunulamamış olmakla birlikte olayda kazalının % 40 oranında ağır kusurlu sorumlu olduğunun tespit edildiği belirtilmiştir.

- Kars 2. Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2013/105 Esas sayılı dosyasında yapılan incelemede tespit edilen hususlar;

İşverenin savunmasında özetle aynen; “ Ben inşaat şirketinin sahibiyim. Müştekinin çalıştığı inşaatı şirketimiz yapmaktadır. İnşaatın belirli işlerini taşeronlar vasıtasıyla yaptırmaktayız, işyerinde pek çok işçi çalışmaktadır. Hepsini tek tek tanımam, uyarmam söz konusu olamaz. Ancak şirketimizce haftada bir toplantı yapılmakta, çalışan işçiler iş güvenliği konusunda uyarılmakta, buna ilişkin gereçlerde herkesin görebileceği bir yerde sergilenmektedir, inşaatta pek çok uyarı levhası da bulunmaktadır. Ben üzerime düşen her şeyi yaptığıma inanıyorum. Müşteki olay sonrasında odama gelip bir takım evraklar imzalatmıştı. Bende imzalamış kendisine geçmiş olsun demiştim. Bunun dışında benden herhangi bir talebi olmadı...” demiştir.

Kazalı çalışan beyanında özetle aynen; “ olay tarihinde ilgili inşaatta çalışırken suntaya çivi çakarken sunta kırıldı, çivi gözüme fırladı. Daha doğrusu çivi ile sunta ikisi birlikte gözüme fırladı, orada usta olan arkadaş geldi, beni hastaneye götürdü, oradan beni hastaneye sevk ettiler. Erzurum'a tek başıma gittim. Bundan sonra tedavimi kendi imkanlarımla yaptırdım. Çalışırken herhangi bir şekilde gözlük ve kask takmamıştım, çünkü inşaatta yoktu. Bana sormuş olduğunuz üzere

iki ay sonra polisler geldiğinde kask ve gözlükleri tespit ettiler, ancak olay tarihinde inşaatta yoktu. Ayrıca iki ay sonra şikayetçi olmamın sebebi sanık benimle hiç ilgilenmedi. Olay nedeniyle şikayetçiyim, bana sormuş olduğunuz üzere gözümde görme kaybım vardır, şuan itibariyle bir tanesi yalnızca ışığı fark ediyor sağ gözle idare ediyorum...” şeklinde beyanda bulunmuştur. Müştekinin lüzumu üzerine sorulduğunda; “ bana sormuş olduğunuz kazayı geçirdikten sonra Erzurum’a sevk edildim ve o tarihten itibaren bir ay boyunca Erzurum’da yattım, neden resmi evraklarda Erzurum’a girişimin 30 Temmuz olarak gösterildiğini bilemiyorum, işin açıkçası hastaneye ne zaman yattım, ne kadar yattım onları da hatırlamıyorum.” Şeklinde beyanda bulunmuştur.

Tanık olarak dinlenen bir diğer çalışan beyanında özetle aynen; “ olay tarihinde bende kazalı ile birlikte aynı inşaatta çalışıyordum. Kendisi bizim çalıştığımız yerin biraz uzağında çalışıyordu. Ben düştüğümü gördüm. Bir başka arkadaşım ile birlikte yanına gittiğimde gözüne sunta parçasının kaçtığını söyledi. Arabanın gelip kazalıyı hastaneye götürmesi için birkaç saat bekledik. Ayrıca bizim çalışmış inşaatta gözlük, kask gibi malzemeler bize verilmemişti, bu konuda uyarı yapılmamıştı.” demiştir. Tanığa karakol ifadesi okunup, çelişki nedeniyle sorulduğunda aynen; “ benim şu anki ifadem daha doğrudur. Karakolda ifade verdiğim tarihte kazalının şikayetçi olmayacağını, bu sebeple güvenlik önlemlerinin alınmış olduğu yönünde beyanda bulunmamız söylenmişti. Bu yüzden o şekilde ifade verdim.” şeklinde beyanda bulunmuştur.

Kars Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından aldırılan bilirkişi raporunda; işverenin kişisel koruyucu donanım malzemelerini bulundurduğu, ancak çalışanların kişisel koruyucu donanımları kullanmak için gerekli eğitim, gözetim, ve denetimi yapmadığı, 4857 sayılı kanun 77. Maddesi gereğince belirlenen yükümlülüğüne aykırı davrandığı bu nedenle katılanın yaralanması sonucunu doğuran olay nedeniyle tali kusurlu olduğunun belirlendiği, katılan kazalı çalışan ise asli kusurlu olduğunun belirlendiği görülmüştür. Söz konusu raporda yer verilen ifadeler hazırlık aşamasında alınmış beyanlar olup, tanıklar ifadelerinde işyerinde kask ve koruyucu gözlüklerin mevcut olduğu ve bunların kullanımı yönünde uyarıların yapıldığını beyan etmişlerse de sayın mahkemece karar aşamasında bu beyanlara itibar edilmemiştir.

Kars Adli Tıp Şube Müdürlüğü'nün raporunda; olay nedeniyle katılanın basit tıbbi müdahale ile giderilemeyecek şekilde yaralandığı, yaşamını tehlikeye sokan bir durumun olmadığı ancak duyularından ve ya organlarından birinin işlevini yitirilmesinin söz konusu olduğunun belirlendiği görülmüştür.

3) Değerlendirme

- Davalı şirket işyerinde kullanılan makinelerin çalışanların rahatça hareket edebilmelerine olanak sağlayacak şekilde tesise yerleştirilmemesi, mümkün olması halinde kayış kasnak sistemlerinin çalışanların geçtiği alandan uzağa (makinenin üst kısımları gibi) monte edilmemesi ya da açıkta dönen hareketli aksamın koruyucu içine alınmaması veya hareketli kısımlara yaklaşılmaması için bu kısımların etrafının korkuluklarla/bariyerlerle çevrilmemesi, bandın çevresinde uyarı-ikaz levhalarının bulundurulmaması, kazalı işçiye karşı karşıya bulunduğu riskler ve alınması gerekli önlemler hakkında iş güvenliği eğitimi verilmemesi sebebiyle kusurludur.
- Kazada yaralanan çalışan olay tarihinde 30 yaşında olup karşı karşıya olduğu tehlikeleri öngörebilecek yaşta ve tecrübededir. Tecrübeli bir kalıp işçisi olmasına rağmen parça fırlaması ihtimalini dikkate alarak çalışırken şahsi güvenliğini korumada yeterli özeni göstermemesi, yetkililerden koruyucu gözlük talep etmemesi sebebiyle hata yaptığı ve kazanın yaşanmasında etkili olduğu anlaşılmaktadır.
- 18.01.2013 tarihli bilirkişi raporunda; işverenin kişisel koruyucu malzemelerini bulundurduğu, ancak çalışanların kişisel koruyucu donanımları kullanmak için gerekli eğitim, gözetim ve denetimi yapmadığı, 4857 sayılı kanun 77. Maddesi gereğince belirlenen yükümlülüğüne aykırı davrandığı bu nedenle katılanın yaralanması sonucu doğuran olay nedeniyle tali kusurlu olduğunun belirlendiği, katılan kazalı çalışanın ise asli kusurlu olduğunun belirlendiği görülmüştür. Söz konusu raporda yer verilen ifadeler hazırlık aşamasında alınmış beyanlar olup, tanıklar ifadelerinde kask ve koruyucu gözlüklerin mevcut olduğu ve bunların kullanımını yönünde uyarıların yapıldığını beyan etmişlerse de, Kars 2. Sulh Mahkemece yapılan yargılamada karar aşamasında bu beyanlara itibar edilmemiştir. Bununla birlikte dosyada kazalıya cisim fırlaması riskine karşı

koruyucu gözlük verildiğine dair belge (zimmet tutanakları) görülememiştir. Ceza Mahkemesince alınan kararda; 14.09.2012 tarihli tutanağa göre işyerinde gözlük, kask gibi koruyucu malzemelerin bulunduğu belirlenmişse de; katılanın aşamalarda beyanları, tanığın beyanı ve söz konusu kazanın üzerinden 2 aydan fazla süre geçtikten sonra işyerinde inceleme yapılmış ve tutanak düzenlenmiş olması sebebiyle donanım malzemelerinin bulundurulduğu tespitinin kazanın meydana geldiği tarihe ilişkin olmadığına değinilmiştir.

Öte yandan 28.09.2016 tarihli inceleme raporunda; olayın meydana gelmesinde işveren şirket %60 oranında kusurlu olduğu, kazalı çalışanın ise %40 oranında “ağır kusurlu” olarak sorumlu olduğunun tespit edildiği hususları belirtilmiştir.

Bilirkişi heyeti raporunda bilhassa Ceza Mahkemesince belirlenen maddi olgular ışığında, davalı işverenin kusurunun kazalı işçiye nazaran daha fazla olduğunu, kazalının yaşı, mesleki tecrübesi, işveren tarafından alınmayan önlemler nazara alındığında davalı işverenin kusurunun %60 oranından da fazla olduğunu değerlendirmektedir.

4) Sonuç

Dosyadaki mevcut bilgi ve belgelerin incelenmesi ve değerlendirilmesi sonucu hazırlanan heyet raporunda 3. Bölümde izah edilen gerekçelerle olayın meydana gelmesinde;

- Davalı konumunda bulunan şirketin; işyerinde kullanılan makinelerin çalışanların rahatça hareket edebilmelerine olanak sağlayacak şekilde tesise yerleştirilmemesi, mümkün olması halinde kayış kask sistemlerinin çalışanların geçtiği alandan uzağa (makinenin üst kısımları gibi) monte edilmemesi ya da açıkta dönen hareketli aksamın koruyucu içine alınmaması veya hareketli kısımlara yaklaşılmaması için bu kısımların etrafının korkuluklarla/bariyerlerle çevrilmemesi, bandın çevresinde uyarı-ikaz levhalarının bulundurulmaması, kazalı işçiye karşı karşıya bulunduğu riskler ve alınması gerekli önlemler hakkında iş güvenliği eğitimi verilmemesi sebebiyle %75 oranında kusurlu olduğu,

İşyerinde etkin kontrol-denetim sistemi oluşturulmaması, alınması gerekli önlemlerin belirlenerek alınmaması sebebiyle davalı şirkete atfedilen kusurun

%5'inin Ceza Mahkemesince cezalandırılmasına karar verilen dava dışı işverene ait olduğu, bu kusurun davalı şirketin kusuru içinde değerlendirildiği,

- Olayda yaralanan çalışanın; tecrübeli bir kalıp işçisi olmasına rağmen parça fırlaması ihtimalini dikkate alarak çalışırken şahsi güvenliğini korumada yeterli özeni göstermemesi, yetkililerden koruyucu gözlük talep etmemesi sebebiyle %25 oranında kusurlu olduğu,

yapılan değerlendirmeler ve araştırmalar sonucunda anlaşılmaktadır.

D) İŞ KAZASI 4

1) Konu

Bir elektrik dağıtım şirketi ile mühendislik hizmeti veren bir firma arasında hizmet alım sözleşmesi gereği alt işveren konumunda bulunan mühendislik firmasında çalışmakta olan kazalının bir başka çalışan arkadaşı ile olay günü Kars/Arpaçay ilçesi Aydıngün Köyü içinde demir örgü trafo direğinin olduğu yere gelmiş ve arıza bakım ve trafo değişim işi için çıktığı direkte elektrik akımına kapılarak yaralanması olayıdır.

2) Kazaya İlişkin Tespitler

Davaya konu yaralanma olayına yönelik olarak saptanan hususlar aşağıda maddeler halinde sunulmuştur.

- Müşteki konumunda bulunan kazalının ilk ifadesinden özetle; Kars merkezde bulunan elektrik dağıtım şirketinin taşeron firması olan mühendislik hizmetleri veren firmada elektrik teknikeri olarak çalıştığını, olay günü Kars ili Arpaçay ilçesi Aydıngün Köyünün elektrik trafosunun yandığı ihbarı üzerine iş arkadaşı olan bir başka çalışan ile birlikte yanlarına sağlam bir trafo alarak olay yerine geçtiklerini, olay yerine geçerken elektrik akımını kesmiş olduklarını, Vinç Operatörü olan diğer çalışan vinci kurarken kendisinin de gerekli tüm iş güvenliği giysilerini giyerek ve tüm önlemleri alarak yanmış olan trafoyu açmak için bulunduğu direğe çıktığını ve trafo buşingine dokunduğu an elektrik akımına kapıldığını, olay yerine geçerken elektrik akımını kesmiş olduklarını fakat ne zaman ve kim tarafından yapıldığını bilmediği bir şekilde olmaması gereken bir bağlantı şekli nedeni ile kesmiş oldukları hattın bir çıkışında elektrik mevcut olduğunu, kendisinden başka firmada 5 elektrik teknikeri bulunduğunu, bu yanlış bağlama şeklinin kim tarafından yapılmış olduğunu bilmediğini, aynı hatadan

dolayı daha önce kendi gibi bir elektrik teknikeri arkadaşlarını kaybetmiş olduklarını, kendisi ve kendisi gibi 5 elektrik teknikeri arkadaşı ile birlikte hazırlamış olduğu raporda, hali hazırda bulunan elektrik hatlarının çok eski olduğu, elektrik dağıtım şirketine raporları defalarca verdikleri halde bu yönde hiçbir çalışma yapılmadığını ve önlem alınmadığını, göz göre göre göreve çıkarıldıklarını, rapor ve dilekçeler halinde hatların eski, bakıma ve yenilenmesine ihtiyaç duyulduğu halde bu yönde hiçbir çalışma yapmayan ve çaba göstermeyen elektrik dağıtım şirketi ve yetkilileri hakkında davacı ve şikayetçi olduğunu belirtmiştir.

Kazalının bir yıl sonra vermiş olduğu ifadesinde özetle; tamire başlamaları için elektriği kesmeleri gerektiğini, bunun için seksiyoner denilen aleti açtıklarını, ancak buna rağmen hattın birinde hala elektrik akımının var olduğunu, daha sonra kendisinin kapalı olduğunu (elektrik akımının gelmediğini) zannettiğini, ancak bir anda elektrik akımına kapıldığını, olayın olduğu bölgenin genel adının Çıldır grubu olarak geçtiğini, bu bölgede daha önceden de elektrik akımı ile ilgili sorunlar olduğunu, bu sorunların giderilmesi için çalıştıkları mühendislik hizmetleri veren firmaya arızaların giderilmesi için bir defa dilekçe verdiklerini, bunun dışında sözlü olarak da defalarca dile getirdiklerini, şikayetçi olduğunu ifadesinde belirtmiştir.

- Tanık konumunda bulunan şahsın vermiş olduğu ifadesinden özetle; müşterinin elektrik direğine çıktığını, çıktığı anda elektrik çarptığını, önce eldivenlerinin ateş aldığını, elektrik çarptığı için trafonun yanında bulunan demirlere düşüp burada sıkışıp kaldığını, diğer arkadaşında kazalığı kurtarmak istediğini ancak elektrik direğinde elektrik olduğunu bu nedenle direğe çıkamadığını, kendilerinin de hemen elektrik merkezini aradıklarını, elektriği kapatın dediklerini, kendilerine elektriği kapattıklarını söylediklerini, kendilerinin de bunun üzerine bunun üzerine elektriği kapatmadıklarını ve arkadaşlarını elektrik çarptığını söylediklerini, tahminimce bu sırada elektriği kapattıklarını, daha sonra diğer arkadaşın sepetle vincin üzerine çıkararak kazalığı vincin sepetine alarak aşağıya indirdiğini, kazalının trafoya çıkarken üzerinde kendini korumaya yönelik teknik sayılabilecek bir şey olmadığını, sadece eldivenlerinin olduğunu, bunu net olarak gördüğünü ifade etmiştir.

- Elektrik dağıtım şirketinin il koordinatörlüğü tarafından Arpaçay Cumhuriyet Başsavcılığına sunulan yazıda; olay yerine 6 kişi değil müşteki ve vinç operatörünün gittiğini, tüm arıza bakım onarım personellerine EKAT (Elektrik Kuvvetli Akım Tesislerinde çalışma izin belgesi) eğitiminin verilip bu eğitimle ilgili belge aldıklarını, ayrıca tüm kişisel koruyucu malzemelerin tutanakla kendilerine teslim edildiğini, bunların neon lambalı ıstanka (orta gerilimde elektrik olup olmadığını kontrol etmek için kullanılır), topraklama aparatı (hattın topraklanması yapılarak, hatalı elektrik yapılsa dahi çalışanın elektriğe çarpılmasını önler), OG eldiveni, AG eldiveni ve paraşüt tipi emniyet kemeri olduğunu, çalışacak kişinin elektriğin kesilip kesilmediğini neon lambalı ıstanka ile kontrol edip, çalıştığı direktten bir direk önce topraklamasını yaptıktan sonra diğer bakım işlerini yapmak zorunda olduğu, ilgili kişi bu işleri yapmış olsa elektriğe çarpılmasının mümkün olmayacağı, müştekinin bakım ve onarım gerektiğini belirttiği ve hakkında rapor tutulduğunu iddia ettiği yer ile kazanın meydana geldiği yer arasında bir bağ olmadığını, kazanın Arpaçay Aydıngün Köyünde meydana geldiğini, raporun Arpaçay Dağköy için tutulduğunu, bu tarz arızaların giderilmesi Arıza Bakım Onarım ekibinin bizzat kendisine ait olduğunu, tutulan rapora istinaden de ilgili hat yenileme kapsamında yatırım planlarında yenileneceğini, rapor tutulan yer ile kazanın meydana geldiği yerin tamamen farklı yerler olduğunu, iddia edildiği gibi kazanın meydana geldiği yere ilişkin herhangi bir rapor bulunmadığını ifadesinde belirtmiştir.
- Olaydan sonra hazırlanan bilirkişi raporunda; kazalının olayda anılan taksirli eylemleri ile Tali Kusurlu olduğu, Yüksek Gerilim İşletme Mühendisi olay anında taksirli eylemleri ile Tali Kusurlu olduğu, fakat söz konusu dosyada yetkili Yüksek Gerilim Mühendisinin ilgili firmalar tarafından belirlenmediği, etkin ve gerekli iş güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlamadıkları, yeterli denetimleri yapmadıkları, yetkili ve sorumlu Yüksek Gerilim Mühendisi ve İş Güvenliği Uzmanını belirlemedikleri ve söz konusu iş kazasına ilişkin İş Güvenliği Kaza Raporu tutmadıkları, sözleşme şartname sorumlulukları vb. için mühendislik hizmetleri firmasının yetkilisi ve/veya yetkililerinin olayda anılan taksirli eylemleri ile Asli Kusurlu oldukları, aynı şekilde etkin ve gerekli iş güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlamadıkları, yeterli denetimleri yapmadıkları, yetkili

ve sorumlu Yüksek Gerilim İşletme Elektrik Mühendisi ve İş Güvenliği Uzmanını belirlemedikleri ve söz konusu iş kazasına ilişkin İş Güvenliği Kaza Raporu tutmadıkları, sözleşme şartname sorumlulukları vb. için elektrik dağıtım şirketi yetkilisinin ve/veya yetkililerinin olayda anılan taksirli eylemleri ile Asli Kusurlu oldukları belirtilmiştir.

- İşletme şefinin yaşanan olaydan sonra alınan ifadesinden özetle; yaklaşık 13 yıldır Arpaçay'da elektrik dağıtım şirketinin işletme şefi olarak görev yaptığını, kazalının mühendislik hizmeti veren firmanın çalışanı olduğu, elektrik dağıtım şirketi ile mühendislik hizmetleri şirketinin aralarında yapmış oldukları anlaşma gereği Arpaçay sınırları içerisinde bulunan arıza bakım onarım işlerinden bu firmanın sorumlu olduğu, bu firma ile anlaşmalarının halen devam ettiği, her ne kadar bilirkişi raporunda etkin ve gerekli iş güvenliği tedbirlerinin alınmadığı belirtilmişse de bu hususu yapma görevinin söz konusu mühendislik firmasına ait olduğunu, yeterli denetim yapılmadığı hususunun da doğru olmadığı, Arpaçay'daki arıza bakım onarım işleyişinin vatandaşın ihbarı üzerine elektrik arıza ihbar hattına yapması, Kars elektrik dağıtım şirketinin mühendislik firmasını arayarak durumu bildirmesi ve bu çalışanlarında gerekli çalışmalar yapıp arızanın giderildiğine ilişkin bilgiyi Kars'a vermeleri, arıza bakım onarım yapıldıktan sonra kendilerinin bu arızanın giderilip giderilmediğinin kontrolünü yaptıklarını, yüksek gerilim işletme elektrik mühendisi ile iş güvenliği uzmanını Kars elektrik dağıtım şirketinin belirlediğini, bahse konu iş kazasına ilişkin kaza raporunu ise yine Kars'tan gelen elektrik dağıtım şirketinde görev yapan yetkililerin tuttuğunu, dolayısıyla kusurlu olduklarını düşünmediklerini, üzerine atılı suçlamayı kabul etmediğini belirtmiştir.
- Olay günü kazalının yanında bulunan diğer çalışan tanık olarak verdiği ifadesinden özetle; iş yerine ait iki vincin çalıştığını, diğer vincin başka bir yerde çalışmasından dolayı kendisini çağırdıklarını, Arpaçay işletme şefliğine geldiğinde kazalı ile birlikte 3 kişi nöbette olduklarını, kazalının arabaya bindiğini, birlikte arızanın olduğu Aydıngün Köyüne gittiklerini, köye gitmeden bir gün önce zaten Arpaçay'daki personelin arızayı tespit ettiğini, o gün arızayı kim tespit etmiş veya kimin kesmiş olduğunu bilmediğini, normalde bu tarz durumlarda konuyla ilgilenen personelin sürekli iletişim halinde olduklarını,

arızaya en az 3-4 kişi gidildiğini ve bir gün önce arızayı tespit eden ekibin de orada bulunması gerektiğini, ancak sadece kendisiyle kazalının geldiğini, kendisinin zaten vinç ile ilgilendiğini, görevlendirme ile gittiğini, bölgeyi ve hattı bilmediğini, elektrik işinden de anladığı için o gün arkadaşına müdahale ettiğini, yoksa arkadaşının hayatını kaybetmiş olacağını, oraya gittiklerinde trafonun yanmış olduğunu, kazalının söylediğine göre elektriğin kesilmiş olduğunu, kazalının iş güvenliği önlemini alıp (baret, emniyet kemeri, kask ve eldivenler) direğe çıkmak üzere olduğunu, ona “ senin tekrar aşağıya inmene gerek yok ” dediğini, çünkü normal şartlar altında bir kişinin de aşağıda olup yeni trafoyu bağlaması gerektiğini, olayın planlamasının; direğe çıkan kişinin yanmış trafoyu söküp vince bağlaması, vinci kontrol eden kişinin de eski trafoyu aşağıya indirmesi, bir üçüncü şahsın da aşağıda eskisini söküp yenisini montajlayıp geri vince yerleştirmesi, vinç operatörünün de tekrardan trafoyu yukarı kaldırıp direktteki şahsın da bunu montajlaması şeklinde olması gerektiği, ancak olay anında iki kişi oldukları, aşağıda işlem yapacak şahıs olmadığı, sonra kendisinin araca gittiği, araçtan tam inerken 5-6 saniyelik süre içerisinde direktten patlama sesinin geldiği, kazalının trafonun yanında asılı kaldığı, kendisinin direğe çıkarak yanan eldivenleri çıkardığını, “ Nasılsın” dediğini, bilincinin açık olduğunu, kendisiyle konuştuğunu, daha sonra vince geri gittiğini, vinç sepetini trafoya sıfır bir şekilde dayadığını, vince çıkıp emniyet kemerini çıkarıp kazalıyı sepetin içine aldığını ve daha sonra aşağıya indirdiğini, ambulansa ulaştıklarını, kazalıyı direktten aşağıya indirdiklerinde ayakkabılarını çıkardığında ayaklarının patlamış olduğunu, enerji nakil hatlarında 3 faz olduğunu, tahmin ettiği kadarıyla olayın oluş şeklinin trafo direğinden 2-3 direk önce seksiyoner direğinin olduğunu, bu direktten trafonun enerjisinin kesildiğini, orada trafoya elektrik gelmediğini ve trafoyla ilgili işlemlerin yapılabileceğini, olaydan bir gün önceki arıza tespitini yapan arkadaşların seksiyoner direğinden sigortaları aldıklarını ancak sigortalar bozuk olduğundan elektrik kablosunun bir tanesini direğe bağladıklarını, yani sigortasız bir şekilde elektriği verdiklerini, kazalıda da elektrik olmadığı bilgisi verilince o da direğe tırmanarak işlemini yapacak olduğunu ifadesinde belirtmiştir.

- Koordinatör mühendisinin vermiş olduğu ifadesinden özetle; mühendislik firmasında yaklaşık 2 yıl çalıştığını ve söz konusu firmada koordinatör mühendisi olarak görev yaptığını, Kars Arpaçay Aydıngün Köyünde trafonun yandığı ihbarı üzerine kazalının olay yerine gidip kendisini aradığını, trafonun yandığını ve buraya trafo gönder dediğini, kendisinin de dağıtım müdürü ile görüştüğünü ve tanık konumunda bulunan vinç operatörü aracılığı ile trafo gönderdiğini, trafoyu kazalı ve tanık dışında başka bir çalışanın değiştireceğini, bu arkadaşların elektrik kuvvetli hat akım tesisleri kursunu almış donanımlı personel olduklarını, bir süre sonra vinç operatörünün kendisini aradığını ve kazalının elektrik akımına kapıldığını söylediğini, kendisinin de dağıtım merkezisini arayıp elektrik akımını kestirdiğini, trafo arızasına giden personellerin gerekli eğitimi ve donanımı aldıklarını, iş güvenliği eğitimini aldıklarını, arızaya giden personelin yanında herhangi bir sorumlu olmadığını, kendi can güvenliklerinden kendilerinin sorumlu olduğunu, kendisinin şirkette tek sorumlu olarak çalıştığını ve Kars ilinin tüm geneline baktığını, her arızanın başında bulunmasının mümkün olmadığını, olayda kastının veya kusurunun olmadığını, üzerine atılan suçlamaları kabul etmediğini ifadesinde belirtmiştir.
- İş güvenliği uzmanının ifadesinden özetle; bir OSGB bünyesinde iş güvenliği uzmanı olarak görev yaptığını, bilirkişi raporunda kusurlu olduğunu kesinlikle kabul etmediğini, söz konusu şahsın iş güvenliği eğitimlerinin yapıldığı, gerekli sertifikaların düzenlendiği, kişisel koruyucu donanımları mühendislik firması tarafından sağlandığı, iş güvenliği talimatlarının imzalandığı, iş kazasına dair tutanakların elektrik dağıtım şirketine teslim edildiği, çalışanın başına gelen kaza ile ilgili durumların mühendislik firmasına verilen risk analizi ve değerlendirme formunda ayrıntılı olarak belirtildiği, tüm belgeleri sunduğu, eke sunduğu belgeler göz önüne alındığında gerek çalışan gerek mühendislik firması yetkililerine tüm tespit, uyarı ve önerilerini yapmış olduğu, üzerine anılan suçları kesinlikle kabul etmediğini belirtmiştir.
- Elektrik teknikeri (Elektrik Bilirkişisi) tarafından düzenlenen bilirkişi raporundan özetle; yaptığı inceleme sonucunda bahse konu olan köyün tek taraftan beslendiği yani elektriğin sadece bir direktten geldiği başka bir noktadan elektrik gelmediğinin tespit edildiği, köyün beslendiği direk incelendiğinde direktte ayırıcı

mekanizmasının (seksiyoner) mevcut olduğunun gözlemlendiği, seksiyoner çıkışından itibaren 5 direk sonra trafo direği ile bağlantısının sağlandığı, trafo direğinde yapılan çalışmada meydana gelen kazada çalışan ekibin öncelikle arıza meydana geldiğinde çalışmanın yapılabilmesi için kurallar gereği öncelikle köy girişindeki seksiyoner direğinin üstündeki mekanizmayı çalıştıracak ayırıcının yani seksiyonerin mekanik olarak kol ile önce açılması, gözlemsel olarak fazların açıldığından yani mekanik birleşmenin ayrıldığından gözlemledikten sonra arızalı trafo direğine çıkılır, mevcut hattımızı toprakladıktan sonra güvenlik önlemlerinin alındığına emin olduktan sonra arızaya müdahale yapılır denildiği, gözlemleri sonucu köydeki beslemenin tek taraflı olduğu, ayırıcı ile ayrılıp, topraklamanın da yapılmasından sonra herhangi bir enerjinin olmayacağı, eğer elektrik varsa ayırıcının mekanizmasının tam açılmadığı topraklamanın yapılmadığı sonucunda enerji olabileceği kanaatinde olduğunu belirtmiştir.

- 23.02.2017 tarihli bilirkişi raporundan özetle; müşterinin elektrik kesintisini kontrol sıralamasını yapmadan işe başladığı, işe başlamadan önce gerekli elektrik kesintisinin doğru yapıldığının kontrolü, gerilim kontrolü için neon lambalı ıstanka ve hat tüfeği ile yapılmış olsa, söz konusu iş sırasında iş kazasının olmayacağı bu sebeple kazalının TALİ Kusurlu olduğu, teslim edilen kişisel koruyucu donanımların kullanım ömürlerinin devam edip etmediği ile alakalı herhangi bir bakım kartının ve kullanılabilir durumda olduklarıyla alakalı bir muayene ve raporunun bulunmadığı, işveren tarafından hazırlanması ve onaylanması gereken risk analizi raporunun işveren tarafından onaylı olmadığı, OSGB hizmetlerinin işveren tarafından denetlenmediği ve söz konusu kazada karşılıklı şirketlerin sözleşme ve şartnameye uymadıkları görüldüğü bu sebeple etkin bir iş güvenliği uygulamasının olmadığı, bu sebeple elektrik dağıtım şirketi ve mühendislik firmasının ASLİ kusurlu olduğu belirtilmiştir.

Dosya mevcut olan bilgi ve belgelerden, aşağıda belirtilmiş olan hususlar da tespit edilebilmektedir;

- İş kaza bildiriminde kaza sebebi açıklamasında; “ Kullanılamaz durumda olan trafoyu söküp yerine yenisini takmak için sigortalı elektrik direğine tırmanarak emniyet kemerini ve eldivenlerini taktı, direğe gelen elektriğin kesik olduğunu zanneden sigortalı trafoya gelen kabloları sökmek için müdahale ettiği sırada elektrik

akımına kapılmış, ellerinden ve vücudunun çeşitli yerlerinden yanmıştır ” denilmektedir.

- Kazalığa ait 28.11.2011 tarihli elektrik kuvvetli akım tesislerinde yüksek gerilim alanında çalışma izin belgesi bulunmaktadır.
- Kazalının kazadan önce 16 saatlik iş sağlığı ve güvenliği eğitim katılım belgesi bulunmaktadır.
- Koordinatör mühendisi ve kazalı arasında imzalı kişisel koruyucu donanım zimmet tutanağında; baret, baret lambası, işçi elbisesi, işçi ayakkabısı, tişört, çizme, yağmurluk, iş eldiveni, koruma gözlüğü, paraşüt tipi emniyet kemeri, 12-13 açık ağız anahtar, 2.5 KV AG Eldiven, pense, kontrol kalemi, düz tornavida süngüsü izo, yıldız tornavida süngüsü izo, 12-13 yıldız anahtar. 12-13 ağız anahtar, dijital kontrol kaleminin verildiği belirtilmiştir.
- Risk değerlendirmesinde herhangi bir imza ve onay bulunmamaktadır.
- Olay yeri görgü tespit tutanağında; trafonun patlaması sonucunda trafonun içerisinde bulunan yağın dışarıya saçılmış olduğunun görüldüğü, olay yerinde 1 adet sarı renkli yarısı yanmış bir eldiven olduğu belirtilmiştir.
- Kazazedenin olaydan sonra elektrik çarpması şikayeti ile Kars Devlet Hastanesinde yapılan muayenesinde genel durumunun iyi, bilincinin açık, sağ kol ve ön kolda giriş, sol ön kolda giriş, sol ayak topuğu çıkış deliği olan 2. ve 3. derece yanık, 1. derece yanık lezyonu, gövdesinde 1. derece lezyon, ortalama %25 yanık yüzdesi, hayati tehlikesinin var olduğu belirtilmiştir.

3) Değerlendirme

Davaya konu yaralanma olayına yönelik olarak saptanmış olan hususların değerlendirilmesi aşağıda sunulmuştur;

- Olay, elektrik dağıtım şirketi ile mühendislik hizmeti veren firma arasında hizmet alım sözleşmesi gereği söz konusu mühendislik firmasında çalışan kazalının, arıza bakım ve trafo değişimi sırasında şebekenin elektriğinin kesilmemiş olması, kazalının kontrol etmeden trafoya müdahale ettiği anda elektrik akımına yakalanıp yaralanması şeklinde meydana geldiği anlaşılmaktadır.
- Tanık beyanlarının yanı sıra, olayın meydana gelişinden de açığa çıktığı üzere bahse konu trafo değişimi sırasında şebekenin elektriğinin kesilmemesi, enerjinin

kesilip kesilmediğinin kontrol edilmemesi, yeterli iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun yapılmamış olması, işyerindeki iş güvenliği eğitimlerinin bilinç oluşturacak düzeyde olup olmadığının takip edilmemesi, denetim konularındaki yetersizlikler davaya konu olayın meydana gelmesinde belirleyici olmuştur.

- Elektrik dağıtım şirketi ile mühendislik firması arasında imzalan hizmet alım sözleşmesi ile arıza bakım ve onarım şartnamesi birlikte değerlendirildiğinde elektrik dağıtım şirketinin OSGB faaliyetlerini sağlamak, çalışmalarını denetlemek ve gerektiğinde sözleşmeyi feshetmek yetkisi olmasına rağmen anılan bakım onarım işleri, iş güvenliği ile ilgili yaklaşımlar ve çalışanların niteliklerinin sözleşme ve şartnamede belirtilen hususlara uygun olması için iş disiplini oluşturacak düzeyde denetim yapılmasıyla ilgili yeterli organizasyonu sağlamayan ve işyerini temsile yetkili olan elektrik dağıtım şirketi yetkilisinin TALİ(ikinci dereceden) kusurlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Davaya konu olayın meydana gelmesinde, kazalı işçinin de katkısı olmuştur. Olay tarihinde 31 yaşında ve akli selim sahibi bir kişi olduğu anlaşılan kazalı işçinin, söz konusu trafonun gerilim altında olup olmadığını kontrol etmemesi, gerekli kontrolleri yapmadan müdahale etmesi durumunda kendisine zarar verebileceğini bilecek ve kavrayabilecek vasıfta olduğu, talimatlara uymayarak kendi sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürüp özen yükümlülüğünün bütün gerekleri yerine getirmemiş ve bu haliyle de dava konusu olayın meydana gelmesinde kazalının TALİ (ikinci dereceden) kusurlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- İş güvenliği uzmanının dosya içerisine sunulan ve herhangi bir itirazın bulunmadığı risk değerlendirmesinde direk tipi trafoda alınması gerekli tedbirleri belirlediği, iş güvenliği eğitimlerini verdiği anlaşılmakta olup iş sağlığı ve güvenliği kanununa göre; işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belirlediği eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işverenin sorumlu olduğu belirtilmektedir. Yine aynı kanuna göre; çıkarılan yönetmeliklere ve raporun önceki bölümlerinde açıklanmış olan hususlara göre tespiti yapılmış risklere karşı belirtilen tedbirlerin yeterince alınmaması, yeterli denetim ve organizasyonun yapılmamasından

işyerinde otorite sahibi olan işverenin sorumlu olduğu, bu nedenle iş güvenliği uzmanının kusur atfının uygun olmadığı kanaatine ulaşılmaktadır.

4) Sonuç

Dosyada bulunan bilgi ve belgelerin incelenmesinden sonra dava konusu olan yaralanma olayının yaşanmasında;

- Mühendislik hizmeti veren firma adına (temsile yetkili olması durumuna göre) sanık konumunda bulunan koordinatör mühendisinin ASLİ (birinci dereceden) kusurlu olduğu,
- Yüklenici çalışanlarının ve çalışmalarının sözleşmeye ve iş güvenliğine uygunluğu ile ilgili denetim yapılması için yeterli organizasyonda bulunmayan ve işyerini temsile yetkili olan elektrik dağıtım şirketi yetkilisinin TALİ (ikinci dereceden) kusurlu olduğu,
- Kazalı işçinin ise TALİ (ikinci dereceden) kusurlu olduğu,

yapılan değerlendirmeler ve araştırmalar sonucunda anlaşılmaktadır.

E) İŞ KAZASI 5

1) Konu

Davacı vekili mahkemeye verdiği dilekçesinde; müvekkilinin davalı şirketin işçisi olduğunu, davalı firmanın kalker taşının ihalesini aldığını, temin ettiği kalker taşlarının davalıdan çimento fabrikasına teslim ettiğini, asıl işverenin çimento fabrikası alt işverenin ise inşaat şirketi olduğunu, müvekkilinin ise kalker taşıyı çimento fabrikasına taşıdığını, olay günü kalker ocağına gittiğini, kamyonun bakımını yaptığı sırada yere düşen kaya parçalarının patlaması sonucu yaralandığını, kaçarken bir başka kaya parçasının kendisine isabet etmesi sonucu yaralanarak yere düştüğünü, daha sonra müvekkilinin hastaneye götürüldüğünü, müdahale sonucunda sağ böbreğinin alındığını, sağ bacağına platin takıldığını, dalağına operasyon yapıldığını belirtmiştir.

Davalının vermiş olduğu savunmasında; davacının, kaza anında iş için kamyonu kullanmadığını, kamyonu kullanırken kazanın meydana gelmediğini, ocak sahasında keyfi dolaşması sonucunda kazaya uğradığını beyanla haksız açılan davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

2) Kazaya İlişkin Tespitler

- Çimento fabrikası ile yüklenici inşaat firması arasında yapılan, kalker ocağının kullanımına ilişkin sözleşmenin 3.23. maddesinde İSG ile ilgili her türlü tedbirleri almak, meydana gelecek kazalardan dolayı ihtiyari mali mesuliyet sigortası yapmak, çimento fabrikasının bu bağlamda ödemek zorunda kalacağı ve üçüncü şahıslara ödediği bedelleri aynen çimento fabrikası ödemek zorunda olduğu kararlaştırılmıştır.
- Yine aynı sözleşmenin 3.26. maddesinde, İSG anlamında her türlü tedbiri almak, işçileri bu tedbirlere uymaya zorlamak, bu konularda meydana gelecek her türlü sorumlulukların yükleniciye ait olduğu kararlaştırılmıştır.
- Olay sonrasında kazazedeye Atatürk Üniversitesi Ortopedi Servisinden ayrı ayrı 60 ve 30 gün istirahat raporu verildiği anlaşılmıştır.
- Adalet Bakanlığı Adli Tıp Kurumunun raporunda davacının olay nedeniyle %33.2 oranında meslekte kazanma gücünü kaybettiği anlaşılmıştır.
- Çimento fabrikası tarafından dava dosyasına sunulan Eğitim Katılım Formlarında diğer çalışanların isimlerine rastlanıldığı fakat kazalının ismine rastlanmamıştır. Bu durumda kazalının verilen eğitimlere katılmadığı anlaşılmaktadır.
- Keşif esnasında dinlenen davalının tanığı beyanında; şantiye şefi olarak çalıştığını, makinaların olay yerine girmemesi için bizzat kendisinin beklediğini, davacıyı da uymasına rağmen olay yerine girdiğini, olay yerinde iş makinalarının çalıştığını, bir gün öncesinde yağmur yağdığı için taşların kendiliğinden yuvarlandığını, şoförlerin kamyonlardan inmeden yüklerini taşımalarının gerektiğini, uyarıcı levhaların bulunmadığını, eğitimlerini fabrikadan aldıklarını beyan etmiştir.
- Davalı tanığının jandarmadaki beyanında; olay günü kontrol amacıyla olayın meydana geldiği ocağa gittiğini, aradan 10-15 dakika geçtikten sonra kazalının ocağının yamaçlarına doğru tırmandığını görmesi üzerine seslenerek geri dönmesini sağladığını, geri döndükten sonra üstten kaya yuvarlanarak parçalara ayrıldığını, bunlardan birisinin kazalıya isabet ettiğini, bunun sonucunda çeşitli yerlerinden yaralandığını, bunun üzerine düştüğü yerden kaldırılıp Kars Devlet Hastanesine götürdüğünü beyan etmiştir.

- Tanık konumunda bulunan bir başka çalışan beyanında; ocakta yıkılma olup olmadığını görmek için şantiye şefi ve iki çalışanla beraber olay yerine gittiklerini, şantiye şefi kendilerine tehlikeli bir durumun olmadığını söylemesi üzerine kendisinin de aşağı doğru indiğini ve yol yapımına devam ettiğini, bu esnada ocağın yıkılıp davacının yıkıntı altında kaldığını, görgü ve bilgisinin bundan ibaret olduğunu beyan etmiştir.
- Tanık konumunda bulunan bir diğer çalışan ise beyanında; yaralanan işçinin abisi olduğunu, gürültüyü duyması üzerine olay yerine gittiklerini, abisinin taşın altında kaldığını gördüğünü, taşı güçlükle kaldırdıklarını, şantiye şefinin kendilerine herhangi bir uyarı yapmadığını, kendisinin de şoför olarak çalıştığını beyan etmiştir.
- Olayla ilgili bir başka tanık ise kendisinin de söz konusu şirkette şoför olarak çalıştığını, olay günü aracın içerisinde taşıma için beklediğini, kendilerine tehlikeli durumla ilgili olarak şantiye şefi tarafından bir uyarı yapılmadığını, arabaların içerisinde durun diye bir uyarıda da bulunmadığını beyan etmiştir.

3) Değerlendirme

Dosyada yer alan bilgi ve belgeler göz önüne alındığında aşağıda verilen durumlara rastlanmaktadır.

- Davacıya İSG alanında herhangi bir eğitim verildiğine dair beyan ve belgeye rastlanmamıştır. Bazı işçilere eğitim verilmişse de davacıya böyle bir eğitim verilmemiştir.
- İşbaşı eğitimlerinin verildiği de görülmemiştir. İşe başlamadan önce işyerinin incelenmesinin yapıldığı şantiye şefi tarafından belirtilmişse de bu konuda şantiye şefinin beyanıyla tanıkların beyanları arasında ve hatta şefin jandarmada verdiği beyanla mahkemede verdiği beyan arasında da tutarsızlıklar bulunmaktadır. Mahkemedeki beyanında “ ocağa davacının çıkmasını engellemeye çalıştığını, ancak başarılı olmadığını ” söylerken jandarmada verdiği beyanda bunun tam aksini belirttiği görülmekte ve işçilerin çalışmaya başlamalarını, herhangi bir tehlikeli durumun bulunmadığını söylediği görülmektedir.
- Yapılan işle ilgili risk analizleri yapılmamış, uygun kişisel koruyucular sağlanmamış, yapacakları işle ilgili bilgilendirme yapılmamış, İSG denetimleri yapılmamış, şahsi sicil dosyası hazırlanmamış, kanunun öngördüğü zorunluluklar

yerine getirilmemiş ve ikaz, işaret ve levhaları hazırlanıp yerleştirilmemiş, ocağın bulunduğu yer güvenli hale getirilmemiştir.

4) Sonuç

Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı yaşanan kaza olayının yaşanmasında;

- İşyerinde gerekli önlemleri almayan, risk analizlerini yaptırmayan, zorunlu kayıtların yer alacağı şahsi sicil dosyasını tanzim etmeyen, İSG eğitimlerini vermeyen, bu konuda gerekli hassasiyeti göstermeyen, işçiyi koruma yükümlülüğüne riayet etmeyen, denetimleri yapmayan, gözetim borcunu yerine getirmekte gerekli hassasiyeti göstermeyen alt işveren konumunda bulunan inşaat şirketi yöneticisi ve şantiye şefinin ASLİ kusurlu olduğu
- Asıl işveren olarak hareket eden çimento fabrikasının sorumlusunun ve İSG den sorumlu genel müdür yardımcısının ASLİ kusurlu oldukları
- Asıl işveren ve alt işveren arasında yapılan sözleşmede, her türlü sorumluluğun alt işveren verilmesinin asıl işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı göz önünde bulundurarak her iki işvereninde olayın meydana gelmesinden sorumlu olacakları kabul edilmelidir.
- Gerekli önlemlerin alınmadığını, yaptığı işle ilgili risklerin belirlenmediği bir işe gözünü kırpmadan giderek olayın meydana gelmesine sebep olan kazazede TALİ kusurlu olduğu

yapılan değerlendirmeler ve araştırmalar sonucunda anlaşılmaktadır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Yaşama ve çalışma hakkı insanların temel hayati haklarından biridir. Bu bağlamda günümüzde iş sağlığı ve güvenliği alanında bir çok çalışma yapılsa da iş kazalarındaki artış gün geçtikçe devam etmektedir. Yürürlüğe giren hukuki tedbirlerin yanı sıra yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine olan bağlılığı, çalışanların bu konuda bilinçlendirilmesi yaşanan iş kazalarını azaltmak açısından oldukça önemlidir.[31]

İşletmelerde iş kazalarının çoğunlukla çalışanların güvensiz davranışları sonucunda yaşandığı göz önüne alındığında daha güvenli bir çalışma ortamının sağlanması açısından güvenlik kültürü büyük önem arz etmektedir.[32] Sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının sağlanması açısından güvenlik kültürüne ihtiyaç duyulmaktadır. İşletmelerin kârlılık ve verimi ikinci planda tutarak önceliğini insan hayatının önemine vermesi gerekmektedir. İşletmelerde yaşanacak bir iş kazası ölüm ve yaralanma dışında diğer çalışanlarda motivasyon düşüklüğü, üretimin aksamaması gibi büyük mali yükler de getirmektedir.

Bu çalışmada yaşanan iş kazalarının güvenlik kültürü yönünden eksikliği belirlenmeye çalışılarak iş kazalarını önlemede güvenlik kültürünün önemi anlatılarak Kars ve Ardahan illerinde yaşanmış iş kazaları ele alınmıştır.

Elde edilen bulgulara bakıldığında iş kazalarının sadece yaralanma ile değil ölüm ile sonuçlanması da kuvvetli bir ihtimaldir. Meydana gelen iş kazalarında kazazedelerin eğitim seviyesinin düşük olduğunu görmekteyiz. Literatür de yapılan çalışmalar da göz önüne alındığında eğitim seviyesi düşük çalışanların iş kazası geçirme ihtimali, eğitim seviyesi yüksek çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.[33] Elde edilen bulgulara göre yaşanan 2 kaza ölümle sonuçlanmış ve kazaya uğrayan çalışanların yaptıkları işte mesleki tecrübeye sahip çalışanlar olması dikkat çekmektedir. Mesleki tecrübenin var olduğu göz önüne alındığında yaşanması muhtemel kazayı önlemek açısından mesleki tecrübenin yeterli olmadığını söyleyebiliriz. Söz konusu kazaların yaşanmasında bir anlık dikkatsizlik, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almama, gerekli denetimlerin sağlanmaması gibi durumlardan kaynaklandığı açıkça görülmektedir.

Çalışmada kullanılan yaralanma ile sonuçlanmış diğer 3 iş kazasına bakıldığında yine dikkatsizlik, gerekli tedbirleri almama gibi durumlar etkili olmuştur. Her ne kadar yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları olarak görülse de detaylı incelemede ölümle sonuçlanması da oldukça kuvvetli kazalar olduğunu söyleyebiliriz. Elde edilen bilirkişi

raporlarına bakıldığında çalışanların işe başlamadan önce gerekli eğitimleri almadıkları ya da işveren tarafından gerekli kişisel koruyucu ekipmanın verilmediği açıktır. Bu bağlamda güvenlik kültürü sadece çalışanlarda değil işverenlerde de olması gereken bir olgudur.

Ölümlle sonuçlanan iş kazalarının dışında yaralanma ile sonuçlanan iş kazalarında çalışanlar geçici veya sürekli olarak iş göremez duruma gelebilmektedir. Araştırmanın üçüncü bölümünde yer alan yaralanma ile sonuçlanan iş kazalarına bakıldığında çalışanların ciddi şekilde yaralandıkları ve meslekte kazanma güçlerini belli oranda kaybettikleri görülmektedir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine olan bağlılığının yeterli olmadığını, çalışanların da gerekli özeni göstermediği dikkate alındığında yaşanan kazalara zemin hazırladıkları görülen bir gerçektir. Olay yeri inceleme raporları, bilirkişi raporları, alınan ifadeler gibi bulgulara bakıldığında hepsinde çalışma ortamının yeteri kadar güvenliği olmadığı, işverenlerin bu duruma göz yumdukları, çalışanların yaptıkları işler hakkında eğitim almadıkları belli olmaktadır.

Çalışmada yer alan veriler göz önüne alındığında güvenlik kültürünün hem çalışanlarda hem de işverenler de ciddi bir biçimde eksik olduğu, kaza geçiren işçilerin tedbirsiz davranışlar gösterdiği gibi işverenlerinde gerekli önlemleri alma konusunda zayıf kaldığı görülmüştür. Yaşanan kazaların güvenlik kültürü eksikliğinden kaynaklandığı ve bu durumun da hala devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yaşanan bu kazalarını minimum seviyeye indirmek için işletmelerde pozitif bir güvenlik kültürü oluşturmak gerekmektedir. İşletmelerde pozitif bir güvenlik kültürü oluşturmak için öncelikle bu konunun bir vazgeçilmez olduğunu anlamak ve bunun sadece çalışma ortamında değil hayatın her evresinde güvenliğin önemli olduğunu kabul etmek gerekmektedir. İşletmelerde; iş güvenliği hakkında yapılacak olan çalışmalara yönetimin bağlılığı, çalışanların eğitimlere düzenli bir şekilde katılımının sağlanması, işletmede gelişmiş bir raporlama sisteminin varlığı, çalışanlar arasında etkili bir iletişim ağının oluşturulması güvenlik kültürü açısından oldukça önemli unsurlardır.[34]

Ülkemizde yasal mevzuatlar yapılmasına rağmen iş kazalarındaki artış gün geçtikçe artmaktadır. Bununla beraber işletmelerde oluşturulacak pozitif güvenlik kültürünü sadece çalışma ortamını güvenli hale getirmek için oluşturmak yaşanan iş kazalarını önlemede yeterli olmayacaktır. Bireylerin belli davranış kalıplarının olduğunu ve bu

kalıpların dışına çıkmalarının oldukça güç olduğu göz önüne alındığında güvenlikle ilgili sorunlar bireylerde var olan davranış kalıplarından geçmektedir. Bu bağlamda bireylerin güvenlik kültürünü bir davranış kalıbı olarak benimsemelerini sağlamak gerekmektedir. Bunun neticesinde güvenlik kültürü ile ilgili eğitimlerin çok erken yaşlarda verilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda güvenlikle ilgili okul müfredatına gerekli dersler eklenebilir, bireylerde erken yaşlarda güvenlik bilincinin oluşmasına katkı sağlanabilir. Böylece bireyler küçük yaşta güvenlik bilincine erişerek ileri ki yıllarda bunu hayatın her evresinde olduğu gibi çalışma hayatlarında da sürdürecektir.



KAYNAKLAR

- [1] Çiftçi, B.,(2016). Türkiye’de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. Çalışma İlişkileri Dergisi, 7(2), 13-40.
- [2] Şerifoğlu, K.U. ve Sungur, E.,(2007). İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı. İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 58, 1-17.
- [3] Kılıkış, İ., ve Demir, S.,(2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme. Çalışma İlişkileri Dergisi, 3(1), 23-47.
- [4] Dursun, S.,(2011). Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzeri Etkisine Yönelik Bir Uygulama. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- [5] Uslu, V.,(2014). İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki (Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma). Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- [6] Bütüner, O.,(2011). İşletmelerde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Değerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- [7] Menteşe, G., İnce, E. ve Özcan, B.,(2017). Gemi İnşa Sanayinde İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İncelenmesi. Mühendis ve Makine Dergisi, 58(688), 53-78.
- [8] Erginbaş, E.,(2010). Avrupa Birliği’nin Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [9] Antmen, B.,(2013). İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Şantiye Şeflerinin Görev ve Sorumlulukları. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- [10] Erdoğan, İ. ve Alemdar, K.,(2005). Popüler Kültür ve İletişim. Erk Yayınları, Ankara, 367.
- [11] Gümüştekin, N.,(2011). Kültür Kavramı ve Osmanlı’dan Günümüze Kültürel Yapının İncelenmesi. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, 38, 317-326.

- [12] Güven, B.,(2014). İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- [13] Durğun, S.,(2006). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(2), 113-132.
- [14] Çögenli, M. ve Özer, M.,(2017). Politik Araştırmalar. Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Çalışmalar Kongresi, 19-22 Mayıs 2017, Bosna Hersek, 58-70.
- [15] Yalçınsoy, A.,(2019). Örgüt Kültürü ve Örgüt İkliminin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinin Analizi. Amenon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 69-79.
- [16] Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A.,(2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14(2), 123-144.
- [17] Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C.,(2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 7(1), 219-242.
- [18] Karcıoğlu, F.,(2001). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1-2), 265-283.
- [19] Doğan, H. ve Üngören, E.,(2012). Örgüt İklimi ve İş Tatmini İlişkisi. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 4(8), 27-45.
- [20] Işık, A.,(2006). Örgüt Kültürünün Bazı Değişkenlere Göre Analizi (Eğitim Fakültesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- [21] Dursun, S.,(2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. Sosyal Güvenlik Dergisi, 3(2), 61-75.
- [22] Atan, M., Cam, E., Çelik, E., Arslan, B. Ve Eravcı, D.,(2017). Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı.ÇASGEM 58’nolu Raporu, Ankara.
- [23] Yıldız, S. ve Yılmaz, M.,(2017). Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik Kültürü Düzeyinin ve Güvenlik Performansı İle İlişkisinin İncelenmesi. Politeknik Dergisi, 20(1), 137-149.
- [24] Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N.,(2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. Sosyal Güvenlik Dergisi, 3(2), 96-109.

- [25] Kol, İ.,(2016). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Operasyonel Disiplin. Yüksek Lisans Tezi, Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [26] Can, M. ve Hüseyinli, N.,(2017). Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Otel Çalışanlarının Güvenli Davranışlarının İncelenmesi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(4), 1397-1420.
- [27] Nişancı, Z.N. ve Demirören Kaymak, J.,(2020). Davranış Odaklı İş Güvenliği Uygulamalarının İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. Yaşar Üniversitesi Dergisi, 21-39.
- [28] Tutar, H., Nam, S. ve Nam, D.,(2019). İş Kazalarının Önlenmesinde Güvenlik Kültürünün Belirleyicileri: Gemi İnşa Sanayi Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası Avrupa Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(4), 99-118.
- [29] Dursun, S.,(2012). İş Güvenliği Kültürü. Beta Yayınevi, İstanbul, 172.
- [30] Ören, K. ve Er, M.,(2016). Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Etkisi. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 13(5), 48-66.
- [31] Çavuş, H.Ö. ve Keskin, R.,(2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Sağlık Sektöründe Güvenlik Kültürü Üzerindeki Etkilerinin Analizi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 27(3), 627-644.
- [32] Gürbüz, H. ve İbrakovic, H.,(2017). İşletmelerde İş Güvenliği, Güvenlik Performansı ve İş Güvenliği Kültürü. Sosyal Bilimler Dergisi, 4(11), 442-469.
- [33] Karadağ, T. ve Kepekli, A.T.,(2018). İnşaat Sektöründe Yaşanan İş Kazaları ve Kaza Nedenleri. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(2), 314-322.
- [34] Çevik Taşdemir, D. ve Yıldırım, İ.,(2020). İş Sağlığı ve Güvenliği; İş Sağlığı, İş Güvenliği, Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi, 7(49), 82-89.

EKLER

Ek Şekil 1: Tez Çalışması Kapsamında Alınan İzinler



T.C.
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Sayı : 52819928-806.01.03-E.291

06/01/2021

Konu : Tez Çalışması(Serhat TUNÇ)

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİMDALI BAŞKANLIĞI'NA

Anabilimdalınız 201804040539 no.lu yüksek lisans öğrencisi Serhat TUNÇ'un tez çalışması kapsamında Av.Halil SUNCA ve Av. Aziz KOÇAK'tan veri talebine ilişkin olarak ilgili avukatlardan gelen çalışma iznine ilişkin dilekçeler ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Fikret AKDENİZ
Müdür

Ekler :

- 1- Halil SUNCA'nın Dilekçesi (1 Sayfa)
- 2- Aziz KOÇAK'ın Dilekçesi (1 Sayfa)

Bu belge 5070 sayılı e-İmza Kanununa göre Prof. Dr. Fikret AKDENİZ tarafından 06.01.2021 tarihinde e-imzalanmıştır. Evrağınızı belgesorgu.kafkas.edu.tr linkinden 5399DAD5XA kodu ile doğrulayabilirsiniz

