



Millî Kültür Araştırmaları Dergisi
(MİKAD) Cilt: 3- Sayı: 1- Haziran
2019 ISSN: 2587-1331

SÜRDÜRÜLEBİLİR İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINDA KOORDİNASYON VE KURUM KÜLTÜRÜ

Dilek Öztürk Taşdemir¹,
Dr. Bülent Öztürk²

Özet

İşletmelerin en değerli varlıkları; onları ayakta tutan, üretimini ve verimliliğini sağlayan çalışanlarıdır. Çalışanların hem bedensel hem ruhsal bütünlüklerine zararı dokunabilecek olası risklere ve tehlikelere karşı korunmalarını sağlayabilmek için; “İş Sağlığı Güvenliği ve Risk Yönetimi” anlayışının benimsenmesi, uygulanması ve devamlılığının sağlanması konusunda istekli olunması gerekmektedir. Çalışanlar tüm işletmeler için stratejik kaynaklardır. Tüm bu faaliyetlerin ana hedefi; insana değer vermek, verimli olmak ve üretmek hususunda sıkıntı yaşanmamasıdır. Ancak yürürlükte iken ertelenen İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ertelenen bu süreçte ne kadar yol kat etmeyi ya da ne kadar bir kazanım almayı planlamıştır. Bu süreçte meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları göz ardı edilecek midir? Bu araştırmada; hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği kanununun bazı işletmelerde ve kamuda neden uygulanmadığı, bu durumun işletmeleri ve kamuyu nasıl etkilediği, yönetimin iş güvenliğini kavrama ve devamı konusundaki tutumu, çalışanların bilinçlendirilmesi, işverene ve çalışana getirdiği hak ve yükümlülükler üzerinde durulmuştur. Akabinde İş Güvenliği Uzmanlarının görev tanımının yapılması, ilk etapta suçlanan değil, rehber ve yol gösterici olan meslek grubu olarak kabul edilmesi gerekliliğinin altını çizerek, bu işin kamuda çalışan İSG uzmanlarının kendi işi haricinde yapması gereken ikinci bir iş gibi verilmesinden ziyade, başlı başına bir istihdamının olmasının kurumsallaşma sorunu ile bağdaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği, Kurum Kültürü, İş Güvenliği Uzmanı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kurumsallaşma.

COORDINATION AND CORPORATE CULTURE IN SUSTAINABLE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES

Abstract

The most valuable assets of the businesses are the employees that support them and keep up their production and efficiency. We should be willing to adopt, carry out and sustain the understanding of “occupational health and safety and risk management” in order to ensure the protection of the employees against the potential risks and hazard that could have harmful effects on both physical and psychological integrity of the employees. Employees are strategic resources for all businesses. The main goals of all these activities are to care human beings, be productive and not to have any trouble in producing. However, Occupational Health and Safety and Risk Management Practices have been postponed while being in force so, what do these practices plan to gain or how they plan to go ahead?

Would the occupational accidents and diseases that occurred within this period be disregarded? This study aims to answer the questions of why isn't the prepared Occupational Health and Safety and

¹ORCID: 0000-0002-9069-504X South University IMBL Business Department, Institute of Social Sciences, PhD Student, Russian Federation, dtasdemir73@gmail.com.

²ORCID:0000-0001-5989-4721 Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı Doktoru,bulentozturk3@gmail.com

Risk Management Legislation be practiced in some businesses and public enterprises and how does this situation affect them and furthermore, the study emphasizes the attribution of the management on comprehension and continuity of the occupational safety, awareness raising of the employees and rights and obligations of both the management and the employees. Subsequently, the study underlines necessities of making job description of Occupational Safety Experts and of accepting this occupational group as the guiding and the leader instead of the accused at the first step and comes to the conclusion that employing the Occupational Health and Safety Experts charged in public sectors with this duty independently, instead of assigning them the task as a second task apart from their own duties, is associated with the issue of institutionalization.

Key Words: Occupational Safety, Corporate Culture, Occupational Safety Expert, Occupational Health and Safety Legislation, Institutionalization.

GİRİŞ

İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı; yalnızca işletmeler ve çalışanları değil, her kesimin karşılaşılabileceği olası risk ve tehlikelerden korunması hususunu kapsadığı için öncelikle ele alınması gereken ulusal ve uluslararası bir konudur.

İSG kavramı; çalışma şartlarını iyileştirmenin yanında, sosyal güvenlik, meslek eğitime, çalışanların haklarına, nitelikli sağlıklı bir yaşama, kurumsallaşma ve kurum kültürüne kadar pek çok konuyu içine almaktadır.

Esasında her iş kolunda, siyaset ve güvenlikte de uygulanmasında büyük fayda görülen İSG uygulamalarında, bir iş kolunda risk analizi yaparken; tahmini gelinecek son noktadan, geriye doğru gidildiğinde daha temkinli ve daha iyi düşünülerek planlama yapılabileceği kabul edilmelidir. Ülkemizde 6331 sayılı İSG kanunu TSK, genel kolluk kuvvetleri ve Mit Müsteşarlığı dışındakileri kapsamaktadır.

Bilindiği üzere Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 49. Maddesinde “*Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemek üzere gerekli tedbirleri alır*” hükmü bulunmaktadır.

Buna göre her bireyi korumak kollamak konusunda bu gerekli tedbirlerin neler olduğu, bu tedbirlerde kişiyi hak kaybına uğratmadan zamanında uygulanıp uygulanmaması da sürdürülebilir bir mekanizmayla mümkündür.

Bu kavramın bilincine varmış iken Resmi Gazete’ de 30 Haziran 2012 tarihinde yayınlanan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; işçi ve memur ayırımı yapmadan tüm çalışanları kapsamıştır. Kamuda ise 1 Temmuz 2016 tarihinde ilk defa İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları görevlendirilmiş ancak kısa bir süre sonra görevlendirilmeleri durdurulmuş ve bu kanunun uygulanması Temmuz 2020 yılına kadar ertelenmiştir.

Kanun koyucunun ve idarelerin hedefi; olası risk ve tehlikeleri önlemek, iyileştirici çalışmalar yapmak/yaptırmak ve İSG bilincini artırmaktır. Crosby’nin bahsettiği gibi sıfır hata ile çalışma düşüncesiyle çalışma hayatına ve topluma bu kültürü yaymak varken, bu kanunun ötelenmesinin daha riskli bir durum ve sonuçlar oluşturacağı göz ardı edilmemelidir.

Kanunun ötelenme sürecinde toplumsal yarar ile kurumsal çıkar arasında denge kurmak için kurum ve hedef kitle arasında etkili bir iletişim sağlanmadığı, kamu yararının sağlanması amacıyla matuf halkla ilişkiler uygulamalarının ihmal edildiği gözlemlenmiştir. Bu sebeple yönetsel işleyişin duyarlılığının da tam anlamı ile oluşturulmadığı tespit edilmiştir. Her kurumda halkla ilişkiler, örgütle onun çevresi, çeşitli kitleleri (iç ve dış kamuları) arasında etkileşimi içerir ve bu etkileşimin özünü iletişim oluşturur. İletişim gerek kişiler arası, gerek kurumsal ve kitle iletişim bağlamında örgütle çevresi arasında köprü görevi görür (Uysal,1998:102).

“Hükümet sistemi dışında olan ve fikirleriyle hükümetin faaliyeti, bünyesi ve bunu teşkil eden şahıslar üzerinde tesir ve tayin edici bir rol oynama hakkına sahip olduklarını iddia eden insanların, milleti ilgilendiren meselelerde serbestçe ve açıkça ifade edilen kanaatleri” (Spier, 1957:8) olarak tanımlanan kamuoyu, ilgili yasanın gerekliliği konusunda yeterince aydınlatılmamıştır. Tıpkı İSG’ nin önemi ve devamının gerekliliği konusunda da aydınlatılmaması gibi.

Kurum kültürünü; kurumda görev yapanların nitelikleri, değerleri, tutumları, aldıkları eğitim oluşturmaktadır. Kurumda çalışanların davranışları da; uygulamaları, dolayısıyla da politikaları, amaçları, hedefleri, misyonu, vizyonu, uzun ve kısa vadedeki stratejik planları oluşturmaktadır. Kurumsallaşma burada kendini göstermektedir. Kurumun dışında olanlar ancak düzgün, sağlıklı, doğru bir iletişim ve koordinasyonla dışardan bu kültürü tanıyabilir. Esasında İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları Kurumların insana verdikleri değerlerin bir göstergesidir. İlgili kanunun uygulanmasının ertelenmesi, kurum kültürü gelişmiş örgütlerin hassasiyetini azaltmayacaktır ancak bu kültürden mahrum olan işletmelerde olumsuzluklara sebebiyet verecektir.

Bu çalışmanın amacı, tüm dünyanın benimsediği ve gelişmiş ülkelerin uyguladığı İSG uygulamalarının önemini tekrardan anlatmak değildir. Ülkemizde ilgili kanunların düzenlenmesi ve uygulamasındaki sorunlara çözüm bulmaktır. Çalışanlar korunsun, üretim aksamasın diye hizmeti veren bu kişilerin ister özel ister kamu eliyle görevini ifa ederken meslek adının ve görev tanımının öncelikle doğru bir şekilde yapılması gerekliliğidir. Biz kanunları ertelerken bunun önemini hala anlatmaya uğraşırken nice canlar ve emekler heba edilmeye devam edilmektedir. Doğru telaffuzla İş Güvenliği Uzmanı değil aynı zamanda sağlığında güvenlikle ilintili olmasından dolayı doğru şekliyle İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanının görevi; suçu yüklenen kişi değil, yol gösteren, eğiten, danışmanlık yapan kişi olduğunun kurumsallaşmayla ilgisi olduğunun önemini ortaya koymaktır.

İsg Uzmanı Varlığının Önemi

1971’den beri yanan Türkmenistan’daki cehennem çukuruna bilimsel araştırmalar için inmeyi başaran bilim adamının o çukura inişinde alınan güvenlik önlemleri bir İSG uzmanının planlayacağı türden bir görevdir. Gaz ölçümü, Isı ölçümü, Hava ölçümü, Yüksekte Çalışma Gerekliliği, Yanıcı patlayıcı her türlü riske karşı alınacak maksimum önlemler. Bu önlemler sıfır hatayla iyi alınırsa; bilim, yolunda akmaya devam edecek ve yeni keşifler yapılacaktır.

Tablo-1



Türkmenistan cehennem çukuru

Felsefenin kahramanı Sokrates; *Hayatta bir hata varsa bundan herkesin sorumlu olduğunu her bireyin kendisini düzeltirse hatanın düzeleceğini, hayatın ne olduğundan değil de ne olmadığından konuşur. Kendisi ölüme mahkûm edildiğinde karısı ağlamış ve demiş ki; Haksız yere öldürülüyorsunuz” O da “ ne yani bir de haklı yere mi öldürülseydim ” demiş. Ona; “neden af dileyip bir kenara çekilmiyorsun sana ne ceza verelim dediklerinde “ beni*

suçlayanların üzerinizde nasıl bir etki bıraktıklarını bilemem ama ömür boyu maaş bağlanması ve bedava akşam yemeği “ demiş. Tarih onu Atina siyasetine yem oldu diye yazar.

Çalışanlar da haksız yere yanlış politikalar yüzünden zarar görmemeli her birey can güvenliği sağlanmış şekilde kendini değerli hissetmelidir.

Kaizen doğu kültüründe hiç bitmeyen küçük küçükte olsa sürekli biri iyileştirmenin sistematik bir şekilde yapılmasıdır. Bunun iş hayatında benimsenip alışkanlık haline getirilmesi iyi olmakla birlikte, aslında büyük yatırımlarda gerektirmeyen yöntemlerdendir. Tedbiri önceden almakta aslında sonuçlarına göre daha az maliyet gerektirmektedir. Risk eğitimleri ve benzer eğitimlerle çalışanların bu kültürü benimsemeleri için gereken tüm tedbirler de alınmalıdır.

Kurumsallaşma ve Kurumsal İletişim:

İSG uzmanlarının bir meslek odası yoktur. Ancak meslek odası olan işyeri hekimlerinin bağlı olduğu tabipler odası işyeri hekimlerinin asgari maaşlarını belirleme hakkı vardır. İSG uzmanlarının maaşları ise yapılan işin tehlikesiyle hiç de orantılı olmayacak şekilde düşük ve hak ettiği yerde değildir. İşverenler kendilerine göre bir fiyat belirlemektedir. Aynı şantiyede risk analizi yapan, maaşı netlik oluşturmayan, en ufak kazada şüpheli şahıs sıfatıyla itham edilen İSG uzmanlarının, artık başına gelecek riskli durumlardan öncelikle kendilerini koruma zamanı gelmiştir. Aksi takdirde bu işi kimse gönüllü olarak yapmak istemeyecektir.

Kısacası kurumsallaşmanın zamanı gelmiştir. Böylece İSG uzmanları amaçlarına ulaşabilecekler, ileriye görüp zamanında yeterli önlemleri alabilecekler, etkili ve insan odaklı politikaların planlanıp uygulanabileceği iletişim kanallarının açık olduğu bir sisteme sahip olabileceklerdir. İletişim sözcüğü hem yeni bir şeyler aktarmayı hem de ortak olan şeyleri paylaşmayı içerirler (Lundby ve Ronning'den aktaran İrvan, 2014:13). İç ve dış kamularıyla etkili iletişim tesis eden İSG uzmanları hem haklarını koruyabilecekler hem de mesleki gelişim, bilgilenme ve bilgilendirme hususlarında mesafe kat edebileceklerdir.

Tablo2:işyeri hekimi maaşları



Türk Tabipleri Birliği

Turkish Medical Association

2018 YILI İŞYERİ HEKİMLİĞİ ASGARI SÖZLEŞME ÜCRETLERİ

İşçi Sayısı	Birim	2018 Aylık Net Ücret (TL)		
		Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli
		7,9001	8,1412	8,3772
50-74	350	2.765,02	2.849,43	2.932,01
75-99	400	3.160,03	3.256,49	3.350,87
100-124	450	3.555,03	3.663,55	3.769,73
125-149	500	3.950,03	4.070,61	4.188,59
150-174	550	4.345,04	4.477,67	4.607,45
175-199	600	4.740,04	4.884,73	5.026,31
200-224	650	5.135,04	5.291,79	5.445,17
225-249	700	5.530,05	5.698,85	5.445,17
250-274	750	5.925,05	6.105,91	6.282,89
275-299	800	6.320,05	6.512,98	6.701,74
300-324	850	6.715,05	6.920,04	7.120,60
325-349	900	7.110,06	7.327,10	7.539,46
350-374	950	7.505,06	7.734,16	7.958,32
375-399	1000	7.900,06	8.141,22	8.377,18
400-424	1050	8.295,07	8.548,28	8.796,04
425-449	1100	8.690,07	8.955,34	9.214,90
450-474	1150	9.085,07	9.362,40	9.633,76
475-499	1200	9.480,08	9.769,46	10.052,62
500-524	1250	9.875,08	10.176,52	10.471,48
525-549	1300	10.270,08	10.583,58	10.890,33
550-574	1350	10.665,09	10.990,65	11.309,19
575-599	1400	11.060,09	11.397,71	11.728,05
600-624	1450	11.455,09	11.804,77	12.146,91
625-649	1500	11.850,10	12.211,83	12.565,77
650-674	1550	12.245,10	12.618,89	12.984,63
675-699	1600	12.640,10	13.025,95	13.403,49
700-724	1650	13.035,11	13.433,01	13.822,35
725-749	1700	13.430,11	13.840,07	14.241,21
750-780	1750	13.825,11	14.247,13	14.660,07
Tam Gün	1750	14.660,07	14.660,07	14.660,07

İŞÇİ BAŞI AYRILMASI GEREKEN SÜRELER 15 DAKİKA OLARAK DÜZENLENMİŞTİR

50'den az işçi çalıştıran işyerleri için: İşçi başına birim 7'dir.

Az tehlikeli işyerleri için işçi başına net ücret : 55,30-TL.

Tehlikeli işyerleri için işçi başına net ücret: 56,99- TL.

Çok tehlikeli işyerleri için işçi başına net ücret: 58,64-TL'dir.

Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi

GMK Bulvarı Şehit Daniş Tunalıgil Sok. No: 2 / 17 - 23, 06570 Maltepe - Ankara / Türkiye
Tel: (+90 312) 231 31 79 | Faks: (+90 312) 231 19 52 - 53 | e-posta: ttb@ttb.org.tr | http://www.ttb.org.tr

MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın Konusu

İş kazası veya meslek hastalığı geçirmiş bir çalışan; yaralanma, ölüm veya uzuv kaybıyla ilk önce doğal olarak hastaneye başvurduğunda kişiye ait veriler öncelikle sisteme işlenmektedir. Hekim veya varsa hastane polisi, vakanın iş kazası mı, adli vaka mı veya meslek hastalığı mı olduğuna kanaat getirdikten sonra hastaya ait bu bilgiler kaydedilmektedir. Özel hastanelerde maalesef hastane polisi bulundurulmamaktadır. Bu konuda gözden kaçan vakalarda olabilmektedir. Hastane faturalarında, teftişlerde vb. bunlar tesadüfen ortaya çıkabilmektedir.

Ancak işvereni zor durumda bırakan iş kazası olmayan durumlarda hastaneye çalışan giderse işveren cezadan nasıl kurtulacak tüm bu ve benzeri sorunlar ancak sağlıklı bir kurum kültürüyle etkili iletişimde alınan çözümlerle bir sonuca ulaşabilecektir. Uygulanmayan bir yasa üzerinde çalışmak, geliştirmek zor olacaktır. İsg uzmanlığı meslek olarak benimsenip hakları devlet eliyle güvence altına alınmırsa çalışmalar daha sağlıklı olacaktır.

Araştırmanın Amacı

Sisteme işlenen verilerde ne kadar iş kazası, adli vaka veya ne kadar meslek hastalığı olduğu tespit edilirken önerilen sistemde;

Her işverenin bir internet bağlantısı kurup SGK'nın bağlı olduğu işyerleri için her ilde kurabileceği bir İş Sağlığı Güvenlik Biriminin web sayfasına olası her kazada bildirim yapmasıdır.

Bu bildirim işveren ve sağlık kuruluşları yanında tespitleri yapan; sendikalar, iş müfettişleri, polis ve çalışanlar, sosyal sigortayı yüklenenler kendileri de yapabilecektir. Esas sorumluluk işverende bulunmakla beraber bu tespitler sisteme işverence on-lein ulaştırılacaktır. Böylelikle anında kaza tespitlerinin bildirilmesi daha kolay kayıt altına alınacak ve bu işyerlerinin gerekçeli denetlenmesiyle kaza nedenleri üzerine gidilecektir. Ayrıca bu kazanın ya da meslek hastalığının düzeltilmesi ve önleyici tedbirlerin alınması hususunda, belli bir süre öngörülen altı ay gibi bir sürede işverenin eksikliklerinin tamamlanması sağlanacaktır.

Çıkan sonuçlardan elde edilen veriler net işleri ortaya koyacaktır.

Kurulan bu sistemde yalnızca ülkedeki verilerin kaydedilip sorunlara çözüm bulunması değil birimin bu konuda uluslararası gelişmelerden haberdar edilmeleri için kongre, konferans ve eğitimler de dahil her tür gelişimden haberdar edilmeleri için desteklenmeleri sağlanmalıdır. Bunun için her şeyden önce bu birimlerin güçlendirilerek her ilde kurulması iyi olacaktır. Sağlık ve güvenliği ilgilendiren herhangi bir konuda yerinde ve etkili bir müdahaleyle bu birim daha da işlevsellik kazanacaktır.

Kapsamı, Kısıtlılıkları

Ola ki işveren bildirmede ya da hastaneden iş kazası yada meslek hastalığı olduğu gözden kaçtı, o işyerlerindeki çalışanlarında aynı İSG birimlerine isimleri gizli kalmak şartıyla şikayet hakkının olduğu bilgisi çalışana İSG eğitimlerinde anlatılmalıdır. Burada birimin doğal olarak iş yükü artacaktır.

Hakkını alamayan her çalışan işvereni şikayet etme yoluna da gidebilir. Çalışanı koruyalım derken işverende burada zor durumda bırakılmamalı kurulan bu birimlerde sorunlar çözülebilmelidir. Tüm veriler diğer verilerle karşılaştırılarak doğruluğu ispatlanmalıdır. En azından işyerinde mobinge maruz kalıp psikolojik risk altında olan çalışan, öncelikle işyeri hekimlerinin yönlendireceği sağlık çalışanlarıyla sorunu çözme yoluna giderken, işyerinin şartlarını iyileştirmeyi önerme hususunda iş sağlığı ve güvenliği ekibine büyük bir iş düşecektir.

Ancak dünyada; işyerlerinin şartlarını iyileştir, psikolojik risk ortadan kalksın diye bir sistem henüz yoktur. Çok işe az maaşla baskı altında çalışıyorsa, haksız yere işten çıkarılıyor ve kendini savunamıyorsa bir de işveren maddi manevi sıkıntıdaysa iş güvenliğinin de tehlikede olduğu muhakkaktır. Buna rağmen İSG uzmanınınca işvereni şikayet verisi bakanlığa hiç yoktur, neden? Çünkü; İşvereni şikayet eden İSG uzmanı işinden atılıp yerine işvereni hem de daha düşük maaşlı yeni bir İSG uzmanı alabilir. O yüzden işverenin İSG uzmanını işten çıkarma gerekçesi de kurulan birimde denetlenmelidir.

İşveren İSG uzmanı bulundurma zorunluluğu taşırken işverenin talebi halinde uygun şartlar sağlanıyorsa ücretsiz İSG hizmetleri, danışma desteği de verilebilir.

Bu verilere toplum sağlığını ilgilendirdiği için diğer kurumlarla iletişim halinde olan Sağlık Bakanlığı ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı yanında Emniyetin ilgili

birimleri de erişebilmelidir. Bireyi dolayısıyla toplumu ilgilendiren bu gibi konularda Kurum Kültürü ve etkili bir iletişimin önemi ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki;

Çalışma kalitemiz yaptığımız işle alakalı olarak işyerimizde alınan İş Sağlığı ve Güvenliği önlemleriyle ilintilidir. Örneğin; Çalışanlarımız yapacağı işin tüm riskleri hakkında bilgilendirildi mi? İşbaşı ve hizmet içi eğitimleri verildi mi? İletişimde rol oynayan, alınan önlemlerin gerekli talimat ve yazıların işyeri mahiyetine göre paylaşılabilmesi çalışan bilgilendirme panoları mevcut mu? Çalışanların karşılaştıkları sorunlarda İSG Kurullarından haberleri var mı? Çalışanların görüş alabileceği, sorunlarını çözebileceği İSG birimleri oluşturuldu mu ya da oluşturulduktan sonra neden terkedildi? Bütün bunların cevapları ortada olmayan bir kanunla cevaplanamaz. Kurumlarda bu kültür yayılmalı ki daha da gelişme kaydedilebilsin.

KKD'ı (Kişisel Koruyucu Donanım) iş güvenliğinde çok önemlidir. Ancak işyerinde kullanım için alınırken kalite standartlarına uygun olanı değil de, kalitesiz ancak ucuz diye işverenin aldığı kullandırmak zorunda kalan İSG uzmanı ne yapabilir? Üstelik maaşını veren işveren olunca, İSG uzmanını rahatça işten çıkarma hakkı varken, nasıl işvereni kusurundan dolayı şikayet edebilir? Hal böyleyken özel sektörde işveren altında çalışan İSG uzmanının sağlıklı bir hizmet yürütemeyeceği aşikardır.

Küçük yaşta çalıştırılan çocuk işçilerin başına gelen iş kazalarının hazırlanan bu veri tabanına işlenmesi sonucunda; Sağlık Bakanlığı, İçişleri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Gençlik Spor Bakanlığı ve Diyanetinde yapacakları çalışmalara ışık tutacağı aşikardır. Kurumsal iletişimle birçok işler çözülebilir. Sorunların üzerine gitmek için eğitim, planlama dahil tüm çalışmalar yapılabilir. Küçük yaşta aileye destek olmak için çalışırken başına gelen iş kazasından ya da ilerde meslek hastalığına yakalanma olasılığı yüksek işi yapan bireyin başına gelenler kurum kültürünün iletişime ne kadar açık olduğunun göstergesidir. Çünkü doğru ölçemediğimiz bir şeyi doğru değerlendiremeyiz.

Verilerin doğru ellerde doğru kullanımı önemlidir. İş kazaları işverenle işçi ve ailesi arasında kalmamalıdır. Bireyin dolayısıyla toplumun sağlığını ilgilendiren her konu ve bilgi önemlidir. Mesleki hastalıkların ortaya çıktığı süreçlerde bu şekilde takip edilebilir. Kurumsal iletişimde bu anlamda sağlam veri tabanları önemlidir.

Örneğin iş kazası ya da acil başka hallerde hastane yollarında acil yol şeridi olmayan yolda kırmızı ışıkta beklerken akmayan trafikte kaybedilen hasta için ulaşım yolu risk analizi yapılmış mıdır? Hedefi hastayı aldığı noktadan en kısa sürede acile ulaştırması gereken yolu bilmesi gereken ambulans şoförü acaba bu eğitimi aldı mı? Donanımlı diğer sağlık personeli, sağlam araçlarla donanımlı bir hastaneye giderken, acil hal için yeşil butonun basılacağı bir yola sahip mi? Bazı büyük şehirlerde yaya yollarının olduğu yerlerde yaya geçmesi için yeşil butonu olsa da acil hasta ambulansları için neden yeşil butonu yapılmıyorsa? Risk bir düğmeye dokunmakla kalkacaksa bu kanunda her şey hazır düğmeye basılmayı beklemektedir.

Biz bu kanunları ertelersek işverende önlem almaktan kaçır ilk etapta suçlanan İSG uzmanı da dahil herkes kaçır. Olan çalışana olur. İşte bunun için öncelikle yapılması gereken her ilde yada bölgede iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin kurulması, kadrolu, devlet eliyle yapılacak İSG uzmanlarının istihdam edilebilmesidir. Kadrolu diyoruz çünkü İş Güvenliği Uzmanlığı özel sektör eliyle yürütüldüğü müddetçe; işveren kusurlarını açığa çıkaran, maliyetli iş yapabilen, aynı zamanda çalışmanı olan ve maaşını verdiği İSG uzmanını işten atma riski yüksek olacaktır.

İSG uzmanı olmanın zorluğu

İş yeri ramak kala olayları ve kazaların resmini çekerek sonraki olası kazaların oluşumunu engellemek için çözümler arayan İSG uzmanının, işvereni tarafından işine son verilmesi basında yer alan haberlerdendir. Ya da İSG Uzmanının önerdiği kaliteli KKD değil de, daha az maliyetli diye ucuz malzeme alan işyeri muhasebecisinden kimin ne kadar etkili

söz sahibi olduğu tartışılmalıdır. İşte insan hayatının yaşama maliyetinin bu kadar ucuz olmaması hususu ancak kurumsallaşmayla yani Kurum Kültürüyle çözülebilir.

Sağlık Yönetimi aynı zamanda güvenlik de yönetimidir. Bu birimler İSG uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin Aile,Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezi çatısı altında kurulabilir. Bu birimler; verilerin işlendiği, çözüm yollarının bulunduğu ve risk analizlerinin yapıldığı birimler olarak tasarlanmalı ve görev yapanlar maaşını bizzat devletten almalıdırlar. İSG uzmanlığı sertifikası uluslararası geçerliliği olan bir sertifika olmalıdır ki değer kazansın.

BULGULAR

Bu mesleğin devlet eliyle anlaşılabilir olarak güvence altına alınması; görev tanımının yapılırken eğiten, yol gösteren, rehber niteliğinde olarak tanımlanması, meslek odası olması gereken bir meslek grubu olması yönünde gereken adımların atılması gerekmektedir.

Uzman sayısını belirlerken işkolları ve İSG uzman ihtiyacının oranı önemlidir. Bu veriler ışığında meslekte on yıl gibi tecrübesi olanlar uzmanlık eğitimine ve sınavına tabi tutularak da seçilebilir. Bu oran içinde yine sağlam veri tabanlarına ihtiyaç duyulmalı, kurulacak web tabanlarıyla da işkolları da uzman ihtiyacı da netleşmiş olacaktır.

Özetle her işyerinin aynı zamanda kuramazsa bile başka yerden kullanabileceği bir internet ağıyla web tabanına sahip olması istenilecektir. Ertelenen İSG kanunu sürecinde bu web tabanının eklenmesinde hem devlet hem birey açısından fayda görülecektir. Sonuçta İşverenler çalışanlarına artık daha güvenli çalışma ortamları sağlamak konusunda çaba sarf edeceklerdir.

Bu nedenle İSG uzmanının görevini hakkıyla yapabilmesi için öncelikle kendisini olası risklerden korumalı ve mesleki sorumluluk sigortasının devlet eliyle sağlanmasının önem arz etmesidir. Her iş koluna uygun meslek erbabı İSG uzmanları kendine uygun işlerde güvenceyle çalışabilmelidir. İş kazalarını önlemek için fedakarlık yapmak gerekir, ertelemek gibi bir lüks olmamalıdır. Bu büyük bir sorumluluktur. Yapılan her işte devlet politikaları da dahil yapılan işte sıfır hatayla iş yapma fikri benimsenmenin de ötesinde artık daha fazla nasıl geliştirilebilir ve geliştirmeyi sağlamak için ne gibi kanunlarla desteklenir üzerinde durulmalıdır. Ertelenmek kendi kusurumuzdan kaynaklı risk almak demektir. Bunun için de insanları aydınlatacak , öğrenmeyi pekiştirecek en önemlisi de bu işi yapacak olanlara yol açıp çalışma şartlarını ve haklarını iyileştirip daha ne kadar çok ilerleyebilecekleri ortamı yaratarak çalışma heves ve azimlerini yılmamak gerekmektedir.

Bu sistem kurulursa yakın ve hayati risk taşıyan bir durum olduğunda; işyerinin durdurulmasındaki prosedürler de daha kısa sürede çözüme ulaşabilmeyi öngördüğü gibi destek olarak; gezici sağlık ve güvenlik hizmetleriyle daha etkili çözümlere ulaşılabilir. İşin nasıl yapıldığından ziyade öncelikle neden ve kim tarafından yapıldığının, hem işveren hem çalışan farkında olur.

Kanunlar ertelenirse eksiklerimizi göremeyiz, görmediğimiz bir şeyi tamamlayamayız.

KAYNAKÇA

İrvan, Süleyman, 2014. Medya Kültür Siyaset, Pharmakon Yayınevi İletişim Dizisi, Ankara

Spier, Hans, 1957, Halk Efkarının Tarihi Gelişimi, Halk Efkarı Seçme Yazılar, Der. Herbert Hyman, Çev. Necat Erder, çoğaltma Ankara Üniversitesi SBF , Ankara.

Uysal, Birkan, 1998, Siyaset Yönetim Halkla İlişkiler, TODAİE Yayını No:287, Ankara.