

İş güvenliği maliyet mi, fırsat mı?

Bütün uğraşlara rağmen, ülkemizdeki iş kazaları hız kesmeden artmaya devam ediyor. 2010'da 62.903 iş kazası meydana gelmişken, 2011 ve 2012'de sırasıyla 69.277 ve 74.871 iş kazası meydana gelmiş. Çok aramama rağmen, 2013'deki iş kazası sayısına ulaşamadım. TÜİK'in 2013 yılı iş kazası araştırmasında ise, 2007 ile kıyaslamalı bazı rakamlar mevcut olmasına rağmen "2013'de şu kadar iş kazası olmuştur" bilgisi yok. (Bu durum TÜİK'in son dönemlerdeki Yİ-ÜFE gibi yeni icatlarından olsa gerek. Geçmişle kıyaslama imkanını ortadan kaldıran, tarafsız olarak bakıldığında nereye gidildiğini göstermeyen bir yaklaşım.)

Peki iş kazaları niçin oluyor ve azalmıyor ?

Herhalde konunun özünde, insan hayatına çok az özen gösteriyor olmamız yatıyor. Konuya çeşitli açılardan bakmak gerekir:

- Devletimiz, kendi dışındaki kurumlara ve şirketlere güvenmiyor ve bazen saçma sapan iş güvenliği kuralları koyabiliyor. Her zaman gittiğim berber dükkanında, acil çıkış tabelası gördüğümde şok oldum. 20 metrekareyi geçmeyen ve yalnızca bir kapısı olan bir dükkan için acil çıkış levhası astıran anlayış; devletimizin daha doğrusu bürokrasinin yaklaşımını açıklıyor. "Kural koy, herkes uysun yine kaza olursa yeni kural koyalım."

Hemen her işletmeye, iş güvenliği uzmanı ile çalıştırma zorunluluğu getirme de aynı mantığın uzantısı. Halbuki bir paradigma değişimine ihtiyaç var. Kural olduğu için yaptırmak yerine, insanların sağlığı ve güvenliği için yaptırma anlayışı yerleşmeli. Bir kaza olduğunda en üst perdeden tepki gösterip (maden kazalarını hatırlayınız) sonra alınacak önlemleri, denetimleri özensiz yapmak, tekrar tekrar aynı hata kaynaklı kazaları görmeyecek bir anlayışa geçmek gerekiyor.

Devlet memurunun sorumsuzluğu, verdiği onay da, yaptığı işlemde hata olması neticesinde hesap sorulmaması ise konunun bir başka boyutu. Konunun özünü idrak etmemiş ama mevzuatı bilen, piyasa gerçeğinden bihaber denetçiler ile yapılan denetimler tam olmuyor.

Devletin yapması gerekenler, şu şekilde özetlenebilir:

- İş güvenliği ile ilgili çok sayıdaki gereksiz/benzer mevzuatı, birleştirip-ayıklamak şart. 1984'de rahmetli Özal'ın dış ticaret mevzuatına yaptırdığı gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuatı elden geçirip-kısaltmak şart.
 - Kuralları bürokrasinin koyması yerine, piyasa oyuncuları ile birlikte koymak lazım. İşler, Ankara'dan görüldüğü gibi kolay yürümüyor
 - Sürekli yeni denetim pozisyonları/konuları icat etmek yerine, mevcut deneticilerin kalifikasyonunu arttırmak gerek
 - Denetçi, hatalı karar vermiş ise hesabını vermeli. Veya kazaya bir devlet kurumunun hatası neden olmuş ise (ör: karayollarındaki işaretleme ve yapım hataları) bu kurum da hesap vermeli
 - Hepsinden önemlisi, hukuk sistemi, daha basit ve hızlı çalışmalı ki, adalet yerini bulsun. (Belki burada da kısaltma gerekir)
- Şirketlerimiz ise, iş güvenliğini bir maliyet unsuru görüyor ve mümkün olan en az masrafa katlanarak, durumu idare etmeye çalışıyor. Aynı devletin yaklaşımı ama ters istikamette olanı.

İş kazası nedeniyle oluşan kayıp gün sayıları uzun yıllar, önemli bir istatistikmiş gibi izlendi. Yıllar sonra anladım ki, bu istatistikler hiç önemli değil. Önemli olan, çalışanları tüm kurallara uyarak çalıştırmak. Bu durum, şirketlerimizin

yaklaşımında da paradigma değişikliğini şart koşuyor. "İş kazası olmaması için kurallara asgari uyum yerine, insanların evlerine sağlıklı dönmeleri için gereken önlemleri almak."

Kağıt ve ambalaj sektöründe olan ve borsaya açık yabancı şirketlerin yıllık raporlarında, şirkette o yıl kaç tane iş kazası olduğunu görürsünüz. Şirketlerin kaza sayısını azaltma hedefi vardır. Ülkemizde ise bu konuları, ortaklar bilmezler.

- Çalışanlarımız ise iş güvenliğini, trafik kuralları gibi bir angarya olarak görüyor. "Bana bir şey olmaz. Hızla şunu bitireyim..." gibi düşüncelerle riskli hareketlerde bulunuyor.

İnsanlarımızın bu yaklaşımı genel olarak; kurallara uymama anlayışı ile açıklanabilir. Emniyet şeridini işgal etme, kuyruğa kaynak yapma, gibi kural tanımaz davranış modelleri; halen çok cahil, saygısız ve bencil olduğumuzu açıklar. İnsanlarımızda ise şöyle bir paradigma değişimi olmalı. "Kurallara uyararak/saygı duyarak çalışırsam, eve sağlıklı dönerim."

Konunun alışkanlıklar boyutu

İş güvenliğinin bir alışkanlık sorunu olduğunu, tesadüfen bir kitap özetinden öğrendim.

<http://www.summary.com/> adresine üye olduğunuzda, "The Power of Habit" adlı kitabın özetini indirmenize izin veriyor. Özetteki, Alcoa hikayesini çok kısaca şöyle:

Alcoa, bazı yanlış yatırımlardan sonra zarara uğrar ve 1987'de Paul O'Neill yeni CEO olarak atanır. Eski bir devlet memuru olan CEO'yu iş çevreleri tanımamaktadır ve bir tanışma toplantısı düzenlenir. Toplantıda O'Neill, "Alcoa'nın ne yaptığını merak ediyorsanız, işletme alanlarına bakmak gerekir. Eğer iş kazalarını azaltabilirsek, çalışanlar iyi alışkanlıklarını geliştirmiş demektir. İş güvenliği, bizim için en önemli göstergedir ve alışkanlıklarımızın bireyden-şirkete nasıl iyileştiğini tarif edecektir." Toplantıda bulunan yatırım danışmanlarından biri, hemen dışarı çıkıp-müşterilerine "Alcoa hisselerini hemen satın. İşin başına bir hippie getirmişler. Bu şirketi batırır." Şeklinde tavsiyede bulunur.

Konuşmadan bir yıl sonra, Alcoa'nın karı rekor seviyede artmıştır. O'Neill, 2000 yılında emekli olduğunda şirket cirosu 5 kat artmış ve 27 milyar USD'ye ulaşmıştır. O'Neill'in başladığı günlerde 1 milyon \$'lık hisse senedi alan bir yatırımcı, 2000 yılına kadar 1 milyon \$'lık temettü aldığı gibi, elindeki hisse senetlerinin değeri 5 milyon \$'a yükselmiş. O'Neill, bazı temel alışkanlıkların, diğerlerinden daha önemli olduğuna inanıyordu. Eğer bunlar değişmeye başlar ise, başlatacakları bir zincir reaksiyon ile diğer alışkanlıklar kendiliğinden değişecek idi. Temel alışkanlıklar, insanların nasıl çalıştığını, nasıl oyun oynadığını, nasıl yaşadığını, nasıl para harcadığını ve nasıl iletişim kurduğunu etkiliyordu. O'Neill temel alışkanlıkları oldukça tehlikeli buluyordu.

Kendinden önceki CEO'nun gayretlerine rağmen, ürün kalitesizliği ve verimsizlik had safhaya yükselmişti. Çalışanları daha çok ve daha kaliteli üretme fazına bir anda geçiremeyeceğini düşünen O'Neill, birinci önceliği iş güvenliğine vermişti. Bu öncelik, hem yöneticilerin hem de sendikanın desteğini almasını sağladı. Önce insanları ortak bir şeye odaklanmasını sağlamalı, daha sonra onların çalışma ve iletişimlerini geliştirebilirdi. "Temellere indim. Herkes, işe geldiği gibi geri dönmek ister? Değil mi? Ailenizi beslerken, ölüm riski almak istemezsiniz. Bu nedenle, herkesin iş güvenliği alışkanlıklarını değiştirmeye odaklandım."

İş güvenliği için, ilgili dönemde sıfır iş kazası hedefi koyan O'Neill, iş kazasını önlemenin bedeli kaç olursa olsun önleyin talimatını verir. O zamana dek, yöneticiler, iş kazasının yarattığı verimlilik kaybı ve moral bozukluğuna rağmen konuyu konuşmak istemiyordu. Buna karşılık sendika, daha yüksek iş güvenliği arzuluyordu. Başlangıçta, hiç kimse

O'Neill'in planının bu denli bir değişim getireceğini hissetmedi. Plan bir alışkanlık döngüsü yaratmıştı. Her hangi bir iş kazası meydana geldiğinde, o lokasyonun başı, 24 saat içinde O'Neill'e kazayı ve bir daha aynı kazanın olmaması için yapacağı işlerin planını bildirmek zorunda idi. Bu döngüyü sağlıklı uygulayanlar, terfi edebilecek idi.

Bir süre sonra, iş güvenliği önceliği, şirketi hızla değiştirmeye başladı. Sendika, önceden bireysel verimlilik analizlerini kabul etmez iken; bu ölçüm ve analizleri kabul etti. Yöneticilerin bütün ısrarlarına rağmen, işçilere, "iş kazası riski var ise" makineyi kapatabilme yetkisi tanındı.

O'Neill, yola çıkarken karlılık artışı için bir hedef veya garanti vermemişti. İş güvenliği anlayışı, çalışanların ve şirketin diğer alışkanlıklarını değiştirmişti. Örneęin, metal eriyik dökülürken, sıçrayıp-yaralanmalara yol açıyorsa, eriyiği dökme sistemi yeniden dizayn edilebilir diye yola çıkıldığında; eriyik firesinin de azaldığı gözlenmişti.

Alcoa örneğine bakınca, iş güvenliği maliyetten ziyade bir fırsat olarak algılanmış gibi. O'Neill sorunu iyi görmüş ve Alcoa'yı değiştirmiş.

Sonuc

- Devlet, şirket ve birey olarak, insan hayatına özen gösteren bir anlayışa geçmemiz gerekiyor.
- İnsanlarımızın alışkanlıklarını değiştirmeliyiz. Bu ise eğitimle olur. Ancak, "eğitim" tahsilden öte bir anlam ifade ediyor. Herkesin üniversite mezunu olmasını değil, herkesin karşısındaki saygılı davranmayı öğrenebildiği bir eğitim olmalı.