

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SORUNLARININ SAPTANMASI

FATİH ORKUN ÇEÇEN

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

ŞUBAT 2019


GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Gazi
1926

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SORUNLARININ SAPTANMASI

Fatih Orkun ÇEÇEN

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ŞUBAT 2019

Fatih Orkun ÇEÇEN tarafından hazırlanan "İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SORUNLARININ SAPTANMASI" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan/Danışman: Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN
Halk Sağlığı ABD, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ 05.02.2019

Üye : Prof. Dr. Seçil ÖZKAN
Halk Sağlığı ABD, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ 05.02.2019

Üye : Prof. Dr. Meral SAYGUN
Halk Sağlığı ABD, Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ 05.02.2019

Tez Savunma Tarihi: 05/02/2019

Jüri üyeleri tarafından YÜKSEK LİSANS tezi olarak uygun görülmüş olan bu tez Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa ASLAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- 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 çalışmasında 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.

Fatih Orkun ÇEÇEN
05.02.2019

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SORUNLARININ SAPTANMASI

(Yüksek Lisans Tezi)

Fatih Orkun ÇEÇEN

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Şubat 2019

ÖZET

Çalışma hayatının en önemli sorunlarından birisi olan iş kazası ve meslek hastalıkları ülke ekonomisi açısından önemli bir sorun haline gelmiştir. İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu oluşan maddi ve manevi kayıpların önüne geçilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenlere rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesi 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile önemini artırmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapan bu çalışanların işyerlerinde görevlendirilmesi neticesinde iş kazası ve meslek hastalıklarına bağlı iş günü kaybı, yaralanma ve ölümlerde azalma beklenmektedir. SGK istatistikleri incelendiğinde günümüzde iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölümlerin azalmadığı, işyerlerindeki iş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan iş günü kayıplarının arttığı görülmektedir. Bu durumlar birlikte değerlendirildiğinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda görevleri kapsamlı bir şekilde belirlenen iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının görevlendirildikleri işyerlerindeki etkinliklerine ilişkin soru işaretleri ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma ile iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların sorunları tespit edilecek ve çalışma hayatındaki etkilerini sınırlandırıcı faktörler belirlenecektir. Bu faktörleri belirlemek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerine sorunların analiz edileceği anket formları hazırlanmıştır. Anket soruları ÇSGB uhdesinde bulunan İSG-Kâtip sistemi aracılığı ile ilgili çalışanlara ulaştırılmıştır. Anket sonucunda elde edilen veriler SPSS programı vasıtasıyla analiz edilmiş ve ilgili veriler Tartışma bölümünde değerlendirilmiş Sonuçlar bölümünde çözüm önerileri belirtilmiştir.

Bilim Kodu	:	1029.2
Anahtar Kelimeler	:	İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi
Sayfa Adedi	:	166
Danışman	:	Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN

WORKING CONDITIONS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY STAFF AND DETECTION OF THEIR PROBLEMS

(M. Sc. Thesis)

Fatih Orkun ÇEÇEN

GAZI UNIVERSITY

INSTITUTE OF HEALTH SCIENCES

February 2019

ABSTRACT

Occupational diseases, one of the most important problems of working life has become a major problem in terms of the country's economy. In order to prevent material and moral losses resulting from occupational diseases, employment of a workplace physician to provide guidance and counseling to employers in the field of occupational health and safety has increased its significance with the Law No. 6331 on Occupational Health and Safety which went into effect on 01.01.2013. As a result of occupation of these employees working in the field of occupational health and safety, loss of working days due to occupational diseases and decrease in deaths are expected. When the SSI statistics are examined, it is seen that the deaths after the occupational diseases do not decrease today, and the loss of work days resulting from work accidents and occupational diseases at the work places is increased. Together, these issues raise questions about the activities at workplaces where occupational physicians are assigned to work in a comprehensive manner with regard to occupational health and safety. With this study, the problems of the workplace physicians will be identified and the factors limiting the effects on the working life will be determined. In order to determine these factors, a questionnaire was prepared to analyze the problems of the occupational health and safety practitioners. Questionnaires were sent to employees related to the İSG-Katip system in the MoLSS. The data obtained in the questionnaire were evaluated in the Discussion section and in the Results section, the solution recommendation is stated.

Science Code	:	1029.2
Key Words	:	Occupational Safety Specialist, Workplace Physician
Page Number	:	166
Advisor	:	Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN

TEŞEKKÜR

İş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası kabul görmüş kurallar bütünüyle mevzuatımıza yerleşmesi ve bunun neticesinde iş kazası ve meslek hastalıklarına bağlı iş günü kayıpları, yaralanmalar ve ölümlerin engellenmesi büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği çalışanları çalışma yaşamlarını kabul görmüş bu kurallar ve ortamlarda yürütmelidirler. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacına uygun bir şekilde uygulanması amacıyla iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının mevcut sorunlarının saptanması ve çözüm önerileri ile sorunların giderilmesinin mühim bir konu olduğunu söyleyebilirim. Bu sebeple bu mühim konunun bazı usullere göre araştırılması ve çözüm önerileri sunulması tarafımca elzem görülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının sorunlarını tespit etme ve çözüm geliştirme fikrini paylaştığımda o dönemde tez danışmanım olan ‘‘Prof. Dr. Sefer AYCAN'ın'' fikrimi beğenmesi ve beni bu konuda yüreklendirmesi çalışmaya başlamamdaki en önemli etkenlerdendir. Bu sebeple hem manevi hem teknik yardımları dolayısıyla sayın hocama şükranlarımı sunuyorum. Değerli hocamın milletvekili olmasından sonra danışmanım olan Gazi Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği ABD Başkanı ‘‘Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN'' hocama da bu dönemdeki desteklerinden ötürü teşekkür ederim.

Ayrıca bu konunun irdelenmesi için hazırlanan anket formlarının Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü uhdesinde bulunan İSG-Kâtip sistemine bütünleştirilmesini temin ettiklerinden dolayı "İSGGM Genel Müdür Yardımcısı Furkan YILDIZ" üstadıma ve "Risk Yönetim ve İstatistik Şubesi Şube Sorumlusu Mustafa TÜLÜ'ye" teşekkür ederim.

Bu çalışmanın tamamlanması ilgili anketlerin tamamlanması ile gerçekleştiğinden iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan ve bu ankete katılarak sonuca ulaşmamı sağlayan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi arkadaşlarıma minnettarım. Bu çalışma neticesinde farkındalık yaratılacağını düşünüyorum.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET v

ABSTRACT vi

TEŞEKKÜR vii

İÇİNDEKİLER viii

ÇİZELGELERİN LİSTESİ x

ŞEKİLLERİN LİSTESİ xiii

SİMGELER VE KISALTMALAR xiv

1. GİRİŞ 1

2. GENEL BİLGİLER 5

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku 5

2.1.1. İş Hukukunda İşçinin Korunması 6

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlamanın Önemi 7

2.2. İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Sorumluluğunun Hukuki Dayanağı 8

2.2.1. İşverenin 6331 Sayılı Kanuna Göre Yükümlülükleri 11

2.2.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirme ve organizasyon oluşturma yükümlülüğü 27

2.3. İş Güvenliği Uzmanları İle İşyeri Hekimlerinin Hukuki Durumları 32

2.3.1. İş güvenliği uzmanı 32

2.3.2. İşyeri Hekimliği 51

3. GEREÇ VE YÖNTEM 69

3.1. Araştırmanın Kapsamı 69

3.2. Araştırmanın Tipi 69

3.3. Araştırmanın Evreni, Örneklem Büyüklüğü ve Katılım Oranı 69

3.4. Araştırmanın bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri 70

3.4.1 Araştırmanın bağımlı değişkenleri 70

Sayfa

3.4.2 Araştırmanın bağımsız değişkenleri 71
3.5. Araştırmanın Veri Kaynağı Uygulama Şekli 72
3.6. Araştırmanın Uygulama Süresi 74
3.7.Araştırma Verisinin Düzenlenmesi Ve Analizi 74
3.8. Araştırmanın Kısıtlılıkları 74
4. BULGULAR 75
5. TARTIŞMA 121
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 137
KAYNAKLAR 141
EKLER 145
EK-1. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevlerine İlişkin Anket Formu 146
EK-2. İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu 154
EK-3. Etik Komisyon 164
ÖZGEÇMİŞ 164

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge **Sayfa**

Çizelge 1.1. İş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistiki veriler,2019 2

Çizelge 2.1. Dönemler itibariyle iş güvenliği uzmanlığı belge alımına ilişkin koşullar 36

Çizelge 4.1. İş güvenliği uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler,2019..... 75

Çizelge 4.2. İş güvenliği uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler,2019 76

Çizelge 4.3. İş güvenliği uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler,2019 77

Çizelge 4.4. İş güvenliği uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler,2019 78

Çizelge 4.5. İş güvenliği uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler,2019 79

Çizelge 4.6. İş güvenliği uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler,2019 80

Çizelge 4.7. İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yapabilme algıları, 2019 81

Çizelge 4.8. İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yapabilme algıları, 2019 82

Çizelge 4.9. Bireysel olarak kısmi zamanlı çalışan uzmanlar ile OSGB tarafından farklı işyerlerinde görevlendirilerek çalışan uzmanların görev algılarının değerlendirilmesi, 2019..... 83

Çizelge 4.10. Görev algısı hizmet sunulan işyeri ilişkisi,2019..... 84

Çizelge 4.11. Görev algısı-eğitim kalite algısı ilişkisi, 2019 85

Çizelge 4.12. Rehberlik görevlerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilebilme algısı, 2019..... 86

Çizelge 4.13. Rehberlik görevlerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilebilme algısı, 201.....9 86

Çizelge 4.14. Rehberlik görevlerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilebilme algısı, 2019..... 87

Çizelge 4.15. İş güvenliği uzmanlarının rehberlik görevinin etkin bir şekilde yerine getirememe nedenleri, 2019 88

Çizelge 4.16. İş güvenliği uzmanlarına göre risk değerlendirmesinin hazırlanma sürecine ekip üyeleri tarafından yapılan katkı, 2019..... 89

Çizelge 4.17. İş güvenliği uzmanlarına göre risk değerlendirmesinin hazırlanma sürecine ekip üyeleri tarafından yapılan katkı, 2019..... 90

Çizelge **Sayfa**

Çizelge 4.18. İş güvenliği uzmanlarına göre risk değerlendirmesi görevinin etkin şekilde yerine getirilememe nedenleri, 2019..... 91

Çizelge 4.19. İş güvenliği uzmanlarına göre çalışma ortamı gözetimi görevinin etkin şekilde yerine getirilememe nedenleri, 2019..... 92

Çizelge 4.20. İş güvenliği uzmanlarına göre eğitim ve bilgilendirme görevinin etkin şekilde yerine getirilememe nedenleri, 2019..... 93

Çizelge 4.21. İş güvenliği uzmanlarına göre İSG kurulunun bulunduğu işyerlerinde görevlerin daha etkin yerine getirilip getirilmediği, 2019..... 94

Çizelge 4.22. İş güvenliği uzmanlarına göre görev etkinliklerini artırmak için yapılması gerekenler, 2019 95

Çizelge 4.23. İş güvenliği uzmanlarına göre İSG sisteminin işlerliğine zarar veren unsurların neler olduğu, 2019..... 96

Çizelge 4.24. İşyeri hekimlerine ilişkin demografik bilgiler, 2019..... 97

Çizelge 4.25. İşyeri hekimlerine ilişkin demografik bilgiler, 2019..... 98

Çizelge 4.26. İşyeri hekimlerine ilişkin demografik bilgiler, 2019..... 99

Çizelge 4.27. İşyeri hekimlerine ilişkin demografik bilgiler, 2019..... 100

Çizelge 4.28. İşyeri hekimlerinin görevlerini yapabilme algıları, 2019..... 101

Çizelge 4.29. İşyeri hekimlerinin görevlerini yapılabilmesine ilişkin algının ilgili değişkenlere göre değişimi, 2019..... 102

Çizelge 4.30. İşyeri hekimlerinin görev etkinliği algısının eğitim kalitesiyle ilişkisi, 2019..... 103

Çizelge 4.31. İşyeri hekimlerinin rehberlik görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilme algıları, 2019 104

Çizelge 4.32. İşyeri hekimlerinin rehberlik görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilme algıları, 2019 105

Çizelge 4.33. İşyeri hekimlerinin rehberlik görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilme algıları, 2019 106

Çizelge 4.34. İşyeri hekimlerinin rehberlik görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilme algıları, 2019 107

Çizelge 4.35. İşyeri hekimlerinin rehberlik görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilme algıları, 2019 108

Çizelge 4.36. İşyeri hekimlerinin rehberlik görevini etkin bir şekilde yerine getirememe nedenleri, 2019 108

Çizelge **Sayfa**

Çizelge 4.37. İşyeri hekimlerine risk değerlendirmesi hazırlanma sürecinde ekip üyeleri tarafından yapılan katkıya ilişkin algı, 2019 109

Çizelge 4.38. İşyeri hekimlerine risk değerlendirmesi hazırlanma sürecinde ekip üyeleri tarafından yapılan katkıya ilişkin algı, 2019 110

Çizelge 4.39. İşyeri hekimlerinin risk değerlendirmesi görevini etkin bir şekilde yerine getirememe nedenleri, 2019 111

Çizelge 4.40. İşyeri hekimlerinin görevlerini nasıl tanımladıklarına ilişkin çizelge..... 112

Çizelge 4.41. İşyeri hekimlerinin sağlık gözetimi görevini etkin bir şekilde yerine getirememe nedenleri, 2019 112

Çizelge 4.42. İşyeri hekimlerinin eğitim ve bilgilendirme görevini etkin bir şekilde yerine getirememe nedenleri, 2019 113

Çizelge 4.43. İşyeri hekimlerine göre İSG kurulunun bulunduğu işyerlerinde görevlerin daha etkin yerine getirilip getirilmediği, 2019..... 114

Çizelge 4.44. İşyeri hekimlerine göre görevlerin etkin bir şekilde yapılabilmesi için yapılması gerekenlere ilişkin oranlar, 2019 115

Çizelge 4.45. İşyeri hekimlerine göre İSG sisteminin işlerliğine zarar veren birimlere ilişkin oranlar, 2019 116

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil **Sayfa**

Şekil 3.1. İSG uzmanı ve işyeri hekimi sertifikasına sahip kişi sayısı 69

SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DTB	Dünya Tabipler Birliği
ICOH	International Commission on Occupational Health (Uluslararası İş Sağlığı Komisyonu)
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSG-KATİP	İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TTB	Türk Tabipler Birliği

1. GİRİŞ

Çalışma hayatı; istihdamdan, çalışma şartlarına; sosyal güvenlikten, mesleki eğitime; iş sağlığı ve güvenliğinden, yurtdışında çalışan vatandaşlarımızın haklarının korunmasına kadar çok geniş bir alanı ve toplumun büyük bir kesimini kapsamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusu ise sadece işyeri ve çalışan düzeyinde değil toplumun genelini doğrudan ilgilendiren aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir önceliktir.

Bu önceliği temin etmek amacıyla çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyetinin iş hukuku alanındaki seksen yıllık birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, koruyucu ve önleyici hizmetlerden bütün çalışanların yararlanmasını sağlamak, uygulamaların kalite yönetim sistemi benzeri sürekli iyileştirme felsefesinin yerleştirilmesi ve Avrupa Birliği ile Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğundan dolayı, çalışanların tümünü kapsayan, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren ve gelişmiş ülke örneklerindeki mevzuat metinleriyle uyumlu müstakil bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturulması gerekmekteydi. Bunu temin etmek maksadıyla 30.06.2012 tarihinde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayımlandı.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hem kamu hem de özel sektör olmak üzere bütün faaliyet alanlarına (sanayi, tarım, ticaret, idari işler, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vb.) uygulanması gerekmektedir.

Diğer yandan Kanunda sayılan istisnalar dışında kalan ve "çalışan" olarak nitelendirilenlerle birlikte, bir mesleği öğrenmek için eğitim gören çıraklar ve stajyer olarak tanımlananlar ile tarımda ve orman işlerinde çalışanların tamamı da kapsama dâhil edilmiştir. Kanunun uygulama alanındaki çalışanlar; geçici veya daimi, kısmi veya tam zamanlı çalışan gibi bir ayrıma tabi tutulmamıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamındaki genişlik iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ülke genelinde ve istisnalar dışındaki tüm iş kollarında yaygınlaştırılması anlamına gelmektedir. İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının

istihdamıyla hedeflenen; iş sağlığı ve güvenliğinin işyerlerinde temin edilmesini sağlamak amacıyla profesyonel yardım ihtiyacının karşılanmasıdır. İSG profesyonelleri, özel eğitim görmekte ve mesleki yeterliliğini sınavla ispatlayan kişiler arasından Bakanlıkça yetkilendirilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevleri yönetmeliklerde kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır. Bu mevzuat ışığında iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinden istenen; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda işverene rehberlik ve danışmanlık yapmaktır. Bu görev tanımları neticesinde ve kanunun kapsamının genişlediği düşünüldüğünde ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği görüntüsünde olumlu yönde bir eğilim meydana gelmesini beklemek gerekmektedir. Yani yıl içinde meydana gelen iş kazası sayısında ve meslek hastalığı tanısı koyulan kişi sayısında azalma beklenmektedir.

SGK İş Kazası İstatistikleri yıl bazında incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan kapsamlı değişikliklere rağmen iş kazaları sonucu ölümlerin azalmadığı anlaşılmaktadır. İlgili istatistiklere göre iş kazası sonucu ölen kişi sayısı ve geçici iş göremezlik süreleri ile meslek hastalığı tanısı koyulan kişi sayısı çizelge 1.1.'de verilmiştir.

Çizelge 1.1. İş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistiki veriler, 2019

Yıl	**İş Kazası Sonucu Ölüm (Kişi)**	**İş Kazası Sonucu Geçici İş Göremezlik Süreleri(Gün)**	**Meslek Hastalığı Tanısı Koyulan Kişi Sayısı**
2010	1444	1 502 871	533
2011	1700	1 757 422	697
2012	744	1 599 618	395
2013	1360	2 357 505	351
2014	1626	2 065 962	494
2015	1252	2 992 070	510
2016	1405	3 453 702	597
2017	1633	3 996 873	691

İstatistiki veriler değerlendirildiğinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda görev, yetki ve yükümlülükleri kapsamlı bir şekilde açıklanan iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirildikleri işyerlerindeki etkinliklerine ilişkin soru işaretleri ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışma ile iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin çalışma koşullarını incelemek ve çalışma yaşamlarındaki etkinliklerini kısıtlayan faktörlerin neler olduğunu belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma neticesinde iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının etkilerini artırmaya yönelik önerilerde bulunulacaktır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku

Sosyal kurallar insan ve hayvan topluluklarını birbirinden ayırt etmek amacıyla oluşturulan olgulardır. İnsanın tek başına yaşamasının, toplumdan ayrı bir şekilde yaşamını sürdürmesinin, imkânsız olması onun toplumsal bir etkileşime girilecek ortak yaşam alanlarına sahip kişiler olmasına sebebiyet vermektedir. Aynı ortamda yaşayan bu insanlar aileleriyle, öğretmenleriyle, mesleğini yürüttüğü sırada çalışma arkadaşlarıyla ve eğer var ise işverenleriyle türlü ilişkiler içerisine girmekte ve bu ilişkiler toplumsal yaşamın birer objesi olmaktadırlar. Toplum düzeni, refahı, sosyal ilişkilerin düzenli olarak ilerleyebilmesi veya ilişkilerin barış ve güvenlik içerisinde devam edebilmesi için birtakım kurallara ve insanların da bu kurallara riayet etmesi gerekmektedir. Bu kurallara riayet etmeyenler manevi ve maddi yaptırımları maruz kalmaktadır. Bu yaptırımlardan bir kısmı çevrenin hoş görmemesi, kişinin ayıplanması şeklinde gerçekleşirken daha önem arz eden hususlarda devlet kişilerin talepleri üzerine veya kendi isteğiyle harekete geçerek kişiye bazı yaptırımlar uygulamaktadır. Maddi olarak uygulanan yaptırımlar hukuk kuralı olarak nitelendirilmektedir. Bu kurallara uymak zorunludur. Çünkü devlet tarafından bu kuralların uygulanıp uygulanmadığı denetlenmekte ve kişiler bu kurallara uymaya zorlanmaktadırlar. (Kalabalık ve Erdem, 2016:35-40)

Tabiat halinde iken sahip olunan yani yazılı hukuk kuralları ile tanımlanmadan öncede var olan doğal istekler insan hakları öğretisinin temelini oluşturmaktadır. İnsanlar devleti oluşturan bireyler oldukları için devletin varlığından önce de insanlar belli gruplar halinde yaşamlarını sürdürmekteydi. Daha sonra tarihi bir aşama olarak, kendi aralarında yaptıkları sözleşmeye istinaden devletleri meydana getirdiler. Fakat devletin meydana gelmesi insanların daha önce sahip oldukları hak ve özgürlüklere ilişkin yetkilerini de bu birime devrettiği anlamına gelmemektedir. Bu sebeple insanlar devletten bu haklarına saygılı olunmasını istemiş ve 18. yüzyılda bu hususlara ilişkin yazılı beyannameler oluşturulmuştur. Devletin insanların ortak yararları için var olan birimler olduklarını düşündüğümüzde bireylerin en önemli menfaatlerinden olan maddi ve manevi varlıklarının geliştirebilmesine ilişkin istekleri göz ardı edilemezdi. Tarihi süreçte bu hak ve özgürlükler her ülkenin kendi anayasasında yer alarak yazılı bir metin haline getirilmiş, ikinci dünya savaşı sonrasında ise insan hakları evrensel bir nitelik kazanmıştır. Bu sebeple denilebilir

ki ‘insan hakları belli bir toplumsal evrimin ürünüdür’. Modern toplumlarda anayasalarda yer alan kişi hakları, sosyal ve ekonomik haklar ve siyasal haklar bazı aşamalar kat ederek günümüzdeki yerlerini hukuk düzeni içerisinde almışlardır.(Yüksel, 2011:219-223)

Hukukun temel prensibinden hareketle araştırmanın ana konusu olan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının da toplumsal ilişkilerin bir parçası olduğunu ve bu ilişkilerin manevi ve maddi yaptırımlara tabi olması gerektiğini düşünmek kuşkusuz yanlış olmayacaktır. Çalışma yaşamının bir parçası olan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususu Anayasamızda özel bir şekilde açıklanmamış olup Anayasanın muhtelif maddelerinde dolaylı olarak ifade edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına dayanak teşkil eden bu maddeler genel itibariyle Anayasanın temel hak ve özgürlükler kısmında bulunmaktadır.

Bu hususların devlet tarafından düzenli bir şekilde yürütebilmesi ve maddi yaptırımlarını uygulayabilmesi amacıyla etkili bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile iş sağlığı ve güvenliği örgütünün kurulması ve bu kurallara uygun hareket edilip edilmediğini denetlenmesi gerekmektedir. (Süzek, 2017:893)

2.1.1. İş Hukukunda İşçinin Korunması

İş hukuku işverene karşı güçsüz durumda olan işçinin korunmasını sağlamak amacıyla var olmuş bir hukuk dalıdır. İşçinin işverene bağımlı olarak çalışması, genellikle ücreti dışında bir kazancı olmayan işçinin ekonomik olarak işverene karşı bağımlı olması, nedeniyle işçi işveren ilişkilerinde bir dengesizlik oluşmaktadır. Bu dengesizlikten dolayı işçinin korunması zorunludur. Ayrıca, işçinin işverene karşı bağımlılığı mevcuttur. Bu bağımlılık tamamıyla işçinin şahsıyla ilgili olup iş ilişkisi devam ettiği sürece işçi işveren tarafından emir almaya ve işverenin otoritesi altına girmeye mecbur kalmaktadır. Bu mecburiyetin ortaya çıkarabileceği olumsuz sonuçların azaltılması amacıyla işçinin kişiliğinin korunması gerekmektedir. Bunun dışında, işveren ile girilen iş ilişkisi nedeniyle işçi, çalışılan ortamdaki mevcut her türlü mesleki riske, bu risklerin ortaya çıkaracağı iş kazası ve meslek hastalığı gibi yaşamı ve beden bütünlüğünü olumsuz etkileyen tehlikelere açık hale gelmektedir. Bu açıklamalar ışığında iş hukukunun işçiyi koruma ve bu ihtiyaçları karşılama amacıyla doğduğu söylenebilir. Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olmayan ve Anayasa Mahkemesi tarafından da kabul edilen görüşe göre; devletin güçsüzleri güçlülere

karşı koruması eşitlik ilkesine aykırı değil bilakis gerçek eşitliği sağlayan bir unsurdur. (Süzek, 2017:15-16)

Geniş anlamda işçinin korunması borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturmaktadır. Karşılıklı bu ilişkide işçi işverenin işini ve işyerine ilişkin çıkarlarını korumalı, bu çıkarlara zarar verebilecek hareketlerden kaçınmalı, işveren ise işçiyi korumalı ve gözetmelidir. İş ilişkisinde işveren işçiye yardımcı olmalı, işçinin çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmalı, yapılan iş nedeniyle maruz kalacağı zararlara karşı önlemlerini almalıdır. İşverenin işçiyi koruma borcunun sınırlarını önceden belirlemek mümkün olmasa da korunması gereken öncelikle işçinin kişiliğidir diyebiliriz. İşçinin kişiliğinin korunması esasen işçinin yaşamı, sağlığı ve beden bütünlüğünü kapsayan geniş bir kavramdır. (Süzek, 2017:416)

Bu geniş tanımdan işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak önlemleri almasının işçiyi koruma borcu kapsamına girecek başlıca yükümlülüklerinden olduğu anlaşılmaktadır. (Süzek, 2017:429 ; Sümer,2017:164)

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlamanın Önemi

Bir toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ödevi sadece işverenlere ait olmayıp işverenlerin yanında devlet ve sendikalarında bu hususta ciddi sorumlulukları bulunmaktadır. Üniversitelerin, araştırma kurumlarının, medyanın, meslek kuruluşlarının, ilgili dernek ve vakıfların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine etkili bir biçimde katılması iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin toplumsal bir alt yapı oluşturması açısından büyük bir önemi haizdir. (Süzek, 1985:9 vd. , 12)

Sadece işçinin kendi yararına gibi görünen iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının ülke kaynaklarına ve toplumsal ilişkilerin dengesinin sağlanmasına da büyük katkılar sunduğu belirtilebilir. Sadece işçi açısından bile olaya bakarsak işçinin yaşamını iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlara riayet edilmemesi sonucu kaybetmesi zaten en büyük kayıptır. İşçinin yaşamını kaybetmesi dışında bakmakla yükümlü olduğu kişilerin de ciddi zararlara uğradığını söyleyebiliriz. İş kazası sonucu işçinin yaşamını kaybetmesi hem maddi hem manevi olarak geride kalanlara büyük acılar vermekte ve telafisi mümkün olmayan sarsıntılara yol açmaktadır. İşçinin yaralanması ve hatta uzuv kaybı yaşaması

artık işçinin eskisi gibi çalışamayacağı, eski yaşantısını sürdüremeyeceği anlamına gelmektedir. Yetişmiş iş gücü açısından bu husus ülke ekonomisine de ciddi zararlar vermektedir. Kişinin uzun eğitim süreçlerinden geçmesi sonucu veya tecrübe ile kazanılmış mesleki yeteneklerin sergilenmesi imkânsız hale gelebilmektedir. Olayı işyeri açısından düşündüğümüzde; iş kazasına uğrayan işçinin tedavi masrafları veya ailesine destekten yoksun kalınması sebebiyle yapılacak maddi harcamalar zaten işyeri için ciddi bir kayıptır. Bunun dışında işyerindeki diğer işçilerin isteklendirme kayıplarına uğramaları ve bazen yasal süreçlerin işletilebilmesi için veya moral bozukluklarını önlemek maksadıyla birkaç gün işyerinde işin ertelenmesi gibi durumlar işyerlerine ciddi maliyetler getirmektedir. Tüm bunların dışında daha geniş bir pencereden olaya baktığımızda toplumun iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucu ölen veya yaralanan insanlara şahit olması manevi olarak derin üzüntülere yol açmakta, uzun süren sosyal problemlere sebebiyet vermektedir. Buna 2014 yılında Manisa'nın Soma ilçesinde meydana gelen ve 301 vatandaşımızın hayatını kaybetmesine ve birçok işçinin de yaralanmasına sebebiyet veren maden faciasını örnek olarak gösterebiliriz. Bu anlatılanlar ışığında iş sağlığı ve güvenliğinin sembolik ifadelerinden olan 'önlemek ödemekten daha ucuzdur' sözü ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının önemine vurgu yapabiliriz.

2.2. İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Sorumluluğunun Hukuki Dayanağı

İşverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini önlemlerini alma yükümlülüğü Türk Borçlar Kanunu'nun 417. Maddenin 2. Fıkrasında belirtilmiştir. Ayrıca müstakil olarak tüm çalışanları kapsayan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır. 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan evvel iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanuni düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanununun 77-89. maddeleri arasında yapılmıştır. 4857 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenleri Türk Borçlar Kanunundakine benzer şekilde hukuki olarak sorumlu tutmuştur. 77. Maddede bu husus şu şekilde açıklanmıştır:

> ''*İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.*''

Çalışanların tümünü kapsayan, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren ve gelişmiş ülke örneklerindeki mevzuat metinleriyle uyumlu müstakil bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturulmasını temin etmek maksadıyla 30.06.2012 tarihinde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayımlandı. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımını ve risk değerlendirmesini esas alan, önleyici anlayışı benimseyen kültür oluşturulması hedeflenmiştir. 6331 Sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile 4857 sayılı Kanunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Kanunun 2. maddesinde kapsamı açıklanmıştır. Kanunun kapsamı 'kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır' şeklinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanunun ise kapsamı 'bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır' şeklinde düzenlenmiştir. Kapsamı dar olan 4857 sayılı Kanundan 6331 sayılı Kanuna geçiş aslında işçi kavramından çalışan kavramına doğru kapsamı genişleyen bir geçişi öngörmüştür. Bu öngörünün bir sonucu olarak tüm kamu çalışanları da kanun kapsamına alınmıştır. Kanun Avrupa Birliğinin 1989 yılında kabul ettiği ve sınırlı istisnası dışında bütün çalışanları kapsayan (işçi, memur, kamu görevlisi, gemi adamı, gazeteci, hakim, savcı gibi farklı statülere sahip kişileri "çalışan" olarak tanımlayan) 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi ile ulusal ihtiyaçlar esas alınarak hazırlanmıştır.

Bu doğrultuda 6331 sayılı Kanun ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemleri sadece iş sözleşmesi ile çalışan işçiye değil işyerindeki çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır. Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri ile afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ve hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri ise bu kanunun kapsamına alınmamış ve kanunun istisnası durumuna gelmiştir.

Anayasanın 49. Maddesi "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve çalışmayı*

desteklemek üzere gerekli tedbirleri alır. Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alır." hükmü ile aslında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sadece 4857 sayılı Kanunda tanımlı 'işçilere değil 'tüm çalışanlara uygun bir şekilde düzenlenmesi gerektiğini bize söylemektedir. Ayrıca Anayasanın 56 ncı maddesinde de "*Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlar; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak işbirliğini gerçekleştirir*." hükmü bulunmaktadır.

Diğer yandan iş sağlığı ve güvenliği hakkı, 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde şu şekilde vurgulanmıştır:

"*Herkesin, çalışma, mesleğini seçme ve adil ve uygun iş koşullarında çalışma hakkı bulunmaktadır.*"

1976 Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Antlaşması da, söz konusu meseleyi şu ifadelerle teyit etmektedir:

"*Söz konusu antlaşmaya taraf olan devletler, herkesin adil ve uygun çalışma koşullarına sahip olmasını ve bu koşulların özellikle sağlık ve güvenlik gereklerini karşılıyor olması hususunu tanımaktadır.*"

Uluslararası ve ulusal tüm bu düzenlemeler ışığında 6331 sayılı Kanunun varlığı büyük bir öneme sahiptir. Bu önem 6331 sayılı Kanunun genel gerekçesinde şu şekilde belirtilmiştir:

''Çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyetinin iş hukuku alanındaki seksen yıllık birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, koruyucu ve önleyici hizmetlerden bütün çalışanların yararlanmasını sağlamak, uygulamaların kalite yönetim sistemi benzeri sürekli iyileştirme felsefesinin yerleştirilmesi ve Avrupa Birliği ile Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğundan dolayı, mevcut İş Kanunundan bağımsız çalışanların tümünü kapsayan, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren ve gelişmiş ülke örneklerindeki mevzuat metinleriyle uyumlu düzenlemelerin hayata geçirilmesinde yarar görülmektedir.''

Bu düzenlemeler neticesinde işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Türk Borçlar

Kanunu'na göre, işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. "Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür."

2.2.1. İşverenin 6331 Sayılı Kanuna Göre Yükümlülükleri

6331 sayılı Kanun'da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri genel olarak açıklanmış , ilk kez bu Kanun ile somut bir nitelik kazanan risklerden korunma ilkeleri sistemleştirilmiş ve daha sonra önem arz eden ve Kanun'da bulunan bu maddelere dayanılarak yayımlanacak olan yönetmeliklere esas teşkil edecek ilgili maddelerin detayları açıklanmıştır.

<u>İşverenin genel yükümlülüğü</u>

6331 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde işverenin yükümlülükleri genel olarak sıralanmış olup bu yükümlülüklerin kapsamı Kanun'un diğer maddelerinde kısmen açıklanmış ve bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini temin etmek maksadıyla ilgili yönetmelikler hazırlanmıştır. 4 üncü maddeye göre işveren; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar, risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. (6331/4)

İşyerinde 6331 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca bilim, teknik ve aklın gerektirdiği tüm önlemleri alan işverenin bu çabasının çalışan tarafından da dikkate alınması ve gerekli tüm önlemlere uyulması gerekmektedir. Aksi takdirde alınan önlemlerin tamamı boşuna yapılmış gibi olacaktır. Bu sebeple işverenlerin denetim mekanizmasını sürekli işletmesi ve çalışanların bu önlemlere riayet etmelerini sağlaması gerekmektedir. (Sümer, 2017:167)

Denilebilir ki, kanun koyucu, işverene bir iş kazası olduktan sonra bu kazanın neden olduğunu araştırarak kazanın bir daha olmaması için önlem alma değil, bir iş kazasının ya da meslek hastalığının meydana gelmemesi için gerekli sistemi kurma yükümlülüğünü yüklemektedir. Dolayısıyla, Kanun, iş sağlığı ve güvenliği konusunda statik değil, sürekli gelişmeleri takip eden, mevcudu iyileştiren, geliştiren, denetleyen, dinamik bir anlayışı hedef almaktadır.(Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2016:293; Caniklioğlu,2012:29)

4. maddede bulunan işverenin işyerinde tüm önlemleri alması hususu, işçi ile arasındaki sözleşmenin bir neticesi olarak yükümlülük kapsamına girmekte böylece iş ilişkisinde işçinin işveren tarafından korunması ilkesi işçi açısından temel bir hak olarak görülmektedir.

Hem İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hem de Türk Borçlar Kanunu'na göre işverenlerin iş sağlığı ve güveliğinin sağlanmasına yönelik yapacakları sadece mevzuatın çizdiği sınırlar ile belirlenmemektedir. Bir işveren bilimsel gelişmeleri takip etmeli, teknik gelişmelere uyum sağlamalı ve bu gelişmeler ışığında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini uygun bir şekilde uygulamalıdır. İşverenin işyerini yeni açması, bilimsel düşünce yapısına sahip olmadığını düşünmesi, maddi anlamda bu gelişmelere uyum sağlayamayacağını düşünmesi işvereni sorumluluktan kurtarmaz. Yargıtay kararlarında işverenin sağlık ve güvenliği sağlamasının, bilim ve teknik gelişmelerin bu tedbirlerin alınabileceğini göstermesine bağlı olacağı hükme bağlanmıştır. (Süzek, 2017:430-431; Sümer, 2017:166)

Kanun'un 4 üncü maddesinden anlaşıldığı üzere işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinden sonra değil bu olumsuz olayların meydana gelmemesi için gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Bunu sağlamak için iş sağlığı ve güvenliğini de hesaba katan bir teşkilatlanma yapısı ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin ulusal ve uluslararası normlarda belirtilen şartlarda korunmasını sağlayacak ilgili iç düzenlemelerin mevcudiyeti şarttır. Ayrıca işverenin çalışanların işe alınması sürecinde ve işin devamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili asgari düzeyde eğitim almalarını sağlaması gerekmektedir. İşverenin genel yükümlülüğünün içinde denetim ve gözetim görevinin de bulunduğu bilinmelidir. Bu madde ile daha önce 4857 sayılı İş Kanununun 77 nci maddesinde olduğu gibi işverenlere denetim ve uygulamayı izleme görevleri de getirilmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığını işverenler sürekli denetlemelidir. Bu denetim görevini kendileri yapabileceği gibi vekil tayin ederek

de yerine getirebileceklerdir. Örneğin işveren gerekli araç ve gereçleri hazır bulundurmakla veya kişisel koruyucu donanımları çalışanlara dağıtmakla yetinmeyecek, denetim ve izleme yoluyla bunların kullanılmasını da sağlayacaktır. Bu konuda işyerinin iç düzenlemeleri ile ilgili talimatlar yayınlayabilecektir. İş sağlığı ve güvenliğinde modern yaklaşımın gereği, iş yerlerinde mevcut riskleri ortadan kaldırarak güvenliğin sağlanması en önemli prensip olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımla riski oluşturabilecek tehlike kaynağının ortadan kaldırılması ile bu konuda tam güvenlik sağlanmış olacaktır. İşin gereği bu tehlike kaynağının ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı durumlarda ise, tehlikenin oluşturduğu risk analiz edilerek gerekli düzeltici faaliyetlerle kaynağında mücadele edilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Bu gerekliliğin tüm işyerlerinde öngörülen şekilde uygulanmasının farklı alanlarda değişik sayılarda çalışanlar ile yerine getirileceği düşünüldüğünde risk değerlendirmesinin usul ve esasları ile ilgili kapsamlı bir yönetmeliğe ihtiyaç hâsıl olmuştur. 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği ile bu usul ve esaslar belirlenmiştir. Söz konusu bu düzenlemeden hareket edildiğinde, yönetmeliğin hazırlanmasında güdülen amacın isabetli olduğu söylenebilir. Zira risk değerlendirmesinin ne anlama geldiği hâlâ gereken düzeyde anlaşılabilmiş değildir. Çoğu işletme konuya kendi anladığı şekilde yaklaşmakta ve doğrunun bu olduğunu savunmaktadır. Konuya ciddiyetle yaklaşan işverenler bile, bu alanda somut kıstasların belirlenmemesi sebebiyle, risk değerlendirmesini kendi yöntemleriyle hayata geçirip, çalışmalarını o doğrultuda yapmaktadır. (Akın,2012)

İşyerinde yapılacak işlerin özellikleri esas alınarak bu işlerde çalışacaklara yönelik risklerin değerlendirilmesi, çalışana görev verilirken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu temel kıstas olarak gözetilmesi gerekmektedir. Hayati ve özel tehlike bulunma riski olan ve her ne kadar sağlık ve güvenlik önlemleri alınsa bile yeterli eğitim ve talimat verilmeyen çalışanların bu yerlere girmemesini sağlayacak gerekli tedbirlerin alınması işverene ait olacaktır. Buradaki esas amaç işyerinin herhangi bir bölümünde veya kısmında hayati ve özel tehlike bulunması halinde kastedilen yerlerdeki tehlike hakkında bilgisi olmayan çalışanların girmesini engelleyecek tedbirlerin de alınmasını sağlamaktır. Bu tür yerlere girecek kişilerin yeterli bir şekilde bilgilendirilerek özel olarak görevlendirilmesi (talimat verilmesi), zorunlu hale getirilmektedir.

Bu madde uyarınca yapılacak tüm iş ve işlemlerin bir maliyet unsuru olması işverenlerin bazı yanlış uygulamalarına sebebiyet verebilmektedir. Bu sebeple Kanun işverenlerin bu maliyeti işçilere yükleyemeyeceğini hükme bağlamıştır.

İşverenlerin bu husus ile ilgili sözleşmeye ekleyeceği 'maliyetlerin çalışanlardan karşılanacağı' metni geçersiz sayılacaktır. (Süzek, 2017:908)

Risklerden korunma ilkelerine ilişkin yükümlülükler

6331 sayılı Kanun'un 4. maddesinde işverenlerin yükümlülükleri 4857 sayılı kanunun 77. maddesine benzer şekilde gerekli olacak tüm önlemlerin alınması şeklinde tanımlanmıştır. Fakat önleme odaklı iş sağlığı ve güvenliği anlayışının benimsenmesi ile birlikte alınması gerekli tüm önlemlerin 'usul' anlamında detayına ilk kez 6331 sayılı kanun ile girilmiştir. Kanun'un 5. maddesine göre risklerden korunmak amacıyla işverenler öncelikle işyerindeki mevcut risklerden kaçınmalı, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmeli, risklerle kaynağında mücadele etmeli, işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermeli, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemeli, önlenemiyor ise en aza indirmeli, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmeli, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeli, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermeli ve çalışanlara uygun talimatlar vermelidir.

6331 sayılı kanunun yayımından önce iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin detaylı hususlar tüzükler aracılığı ile açıklanmıştır. İlgili tüzüklerdeki emredici kuralların çağın ve teknolojinin gereklerine cevap verememesi, önleme odaklı yaklaşıma uygun düşmemesi, işyerine uygun bir organizasyon yapısının varlığına izin vermemesi gibi hususlar neticesinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu yayımlanmıştır. Yeni kanun ile birlikte işverenin yükümlülüklerini belli bir sistem dâhilinde tüm hususların değerlendirilmesi neticesinde gidermesi anlayışı gelmiştir. Bu anlayış işyeri ile ilgili bir önleme politikasının oluşturulması, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına etkin katılımları ve amaca etkili bir şekilde ulaşmak amacıyla uzman kişilerden

yararlanılması anlayışının egemen olmasına sebebiyet vermiştir. İşveren iş süreçlerinde risklerden kaçınacak, bu hususu keyfilik olarak değil somut ve objektif koşullar neticesinde kendi takdirine bırakacaktır. İşyerlerinin düzenlenme aşamasında riski kaynağında engelleyici tedbirleri alarak olumsuz durumlarda bile önlenmiş olan riskin zararını görmeyecektir. Risklerle kaynağında mücadeleden kasıt sadece iş ekipmanı veya makine değil aynı zamanda çalışanların kazaya sebebiyet verebilecek risk etmenlerinin de kaynağında engellenmesidir. İşin kişilere uygun hale getirilmesi insan faktörünün hesaba alınması anlamına gelmektedir. Buradaki amaç hem maddi hem manevi anlamda insan yaşamına müdahale etmektir. Çalışanların fiziki, bilgisel ve becerisel özellikleri dikkate alınarak kişi için en uygun çalışma ortamının sağlanması gerekmektedir. Bilim ve teknolojideki gelişim doğal olarak üretim süreçlerinde kullanılan ekipmanların da daha güvenli ve ergonomik olanlarının üretimini hızlandırmıştır. Bu sayede riskleri azaltmak mümkün olmaktadır. İkame yöntemi ile birlikte kullanılabilecek daha az riskli ekipmanların kullanılması sağlanacak ve riskin azaltılması bu yolla da sağlanabilecektir. Var olan risklerin uygun yollarla kabul edilebilir seviyeye getirilmesi ve sürekli izlenmesi önleme politikasının bir gereğidir. Tüm süreçlerin kapsamlı hesaplanması ile birlikte daha disiplinli bir çalışma ortamına meydan verilmesi hedeflenmiştir. Tüm bu hususların bertaraf edilerek kişisel koruyucu donanım ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması anlayışı kabul edilebilir bir anlayış değildir. Bu sebeple her zaman toplu koruma tedbirlerine kişisel koruma tedbirlerine göre öncelik vermeliyiz. Ayrıca her insanın iş görme yeterliğinin bedeni, fikri ve mesleki yetkinliklerine göre değişmesinden ötürü tüm süreçlerde çalışanlara uygun talimatlar verilmelidir. (Kabakçı, 2013)

Kanun'un 5. maddesi işverenin her türlü önlemi alma yükümlülüğünü sağlama konusunda en önemli araçların etkin bir şekilde kullanımını sağlayan etkili bir hiyerarşik yapıyı barındırmaktadır.

Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma yapma yükümlülüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu esas olarak sürekli bir gelişimi takip eden, tespit edilen uygunsuzlukların belli sistemler içerisinde düzeltilmesini ve geliştirilmesini öngören bir anlayışa hâkimdir. (Çelik ve diğerleri, 2016:290-294)

Bu dinamik yaklaşım sayesinde sürekli bir hareket halinde olan işyeri karşısında işverene uyarı niteliğinde sürekli kendini yenileme ve geliştirme mecburiyeti getirilmiştir. Bu hususun Kanun'daki somut düzenlemesi işverenin risk değerlendirmesi yapması ile özdeşleştirilmiştir. Kanun'un 4. Maddesinde işverenlerin genel yükümlülüklerinden bahsedilmiş ve çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğundan bahsedilmiştir. Bunu sağlamak için de işverenin risk değerlendirmesi yapması veya yaptırması gerektiği hükme bağlanmıştır. Ayrıca Kanun'un 10. maddesi 'risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma' başlığı altında risk değerlendirmesinin genel esaslarını düzenlemiştir. Bu esasların detaylı olarak yürütülmesini sağlamak için ise 'İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği' yürürlüğe girmiştir.

Kanun'un 3. maddesinde ve yönetmelikte risk kavramının, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini ifade ettiği belirtilmiştir. Tehlike kavramı ise; 'işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini' ifade etmektedir. Risk değerlendirmesi kavramına bakacak olursak; 'işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları' şeklinde ifade edilmiştir. Tanımlardan hareketle düzenlemelerde önleyici anlayışın vurgulandığı şeklindeki yorumlamalar yanlış olmayacaktır. Nitekim 6331 sayılı Kanun iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinden sonra değil bu hususların meydana gelmesini önlemek maksadıyla var olduğunu düşündüğümüzde, risk değerlendirmesi yaklaşımının bu amaca hizmet edecek en önemli etkenlerden olduğu anlaşılmaktadır.

Risk değerlendirmesi sonucu yapılacak işlemler sonucunda tespit edilen tehlikeli durumların giderilmesi ise tek başına yeterli olmayacaktır. Dinamik bir şekilde işleyen işyerlerinde tehlikelerin ve buna bağlı olarak risklerin de değişkenlik gösterebileceği düşünüldüğünde işverenlerin sürekli bir denetleme, değişen şartlara kendisini hazırlaması gerekmektedir.(Süzek,2017:913-916)

Kanun'un 10. Maddesinde risk değerlendirmesinin yapılması aşamasında dikkate alınması gereken farklı etkenler açıklanmıştır. Maddeye göre risk değerlendirmesi yapılırken belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve

müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni ve genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınmalıdır. Değerlendirme neticesinde ise işveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirlemelidir. Ayrıca işyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır. Bu aşamaların bilimsel metotlar ile yürütülmesi ve işverenin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapması da önem arz etmektedir.

Meslek hastalıkları ve iş kazalarının yoğun bir şekilde meydana geldiği çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda ise işin durdurulmasına gidilmektedir.

Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konularına ilişkin yükümlülükler

6331 sayılı Kanun'un 11 nci maddesine göre ise işverenler çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemeli ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almalı, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapıp, acil durum planlarını hazırlamalı, acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda kişiyi görevlendirmeli, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırmalı ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlamalıdır. Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliğindeki temel yaklaşım önleme ve koruma politikaları oluşturmaktır. Bu politikaların amacına ulaşabilmesi için, ortaya çıkması muhtemel istenmeyen durumlara karşı işverenlere çeşitli yükümlülükler verilmesi gerektiği de açıktır. Bu maddenin düzenlenmesiyle kamuoyunda sıkça yer alan, işyerlerinde meydana gelen yangın, afet gibi istenmeyen olayların zararının en aza indirilmesi açısından işverene yapısal düzenleme zorunluluğu getirilerek bu gibi durumlara müdahale yeteneğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu sebeple daha detaylı esaslara ihtiyaç duyulan bu konuda 'İşyerinde Acil Durunlar Hakkında Yönetmelik' yürürlüğe girmiştir.

Tahliye yükümlülüğü

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri sadece olağan durumlar ile ilgili değil aynı zamanda olağanüstü durumların ülkeye, bölgeye, coğrafyaya vb. diğer hususlara göre değerlendirilerek gerekli önlemlerin alınması ile de ilgilidir.

6331 sayılı Kanun'un 12 nci maddesine göre işveren; ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda; çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapmalı ve çalışanlara gerekli talimatları vermelidir. Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez. İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlamalıdır. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.

İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimine ilişkin yükümlülükler

6331 sayılı Kanun'un 14 ncü maddesine göre işveren; bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmalı, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemelidir.

Raporlamalar sayesinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı vakalarının işyerindeki herhangi bir ihmalden mi, çalışanın ihmali hareketinden mi meydana geldiği saptanabilecek ve bunların düzeltilmesine uygun önlemler alınacaktır.

Ayrıca işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlemelidir.

İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmelidir.

İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk etmelidir. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmelidir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılacak bildirim sayesinde kayıt dışı çalışanlar tespit edilecek ve gerekli işlemler yapılacaktır.

Sağlık gözetimi yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun'un 15 nci maddesine göre işveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Çalışanların sağlık muayenelerinin işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde veya işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla yapılmasını sağlamak zorundadır.

Fakat bu durum İş Kanunu'nun 22 nci maddesi anlamında yapılan her değişiklikte söz konusu olmayabilir. Burada önemli olan çalışanın sağlığı ve güvenliği açısından çalışma alanında dikkate değer bir değişikliğe gidilip gidilmediğidir. Önemli bir değişiklik

olmayacak ise yeni bir sağlık muayenesi yapılmasına gerek kalmayacaktır. (Çelik ve diğerleri, 2016:293; Caniklioğlu:59; Süzek,2017:916-917)

Ayrıca sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde çalışanların talep etmesi durumunda sağlık raporu zorunluluğu, sürekli sağlık raporu alarak işveren açısından olumsuz yorumlanabilecek bir hususta işveren tarafından talep edilmemesi olumsuz bir durum olarak nitelendirilebilir. (Ertürk, 2012)

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar. 6331 sayılı Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir.

50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli işyerleri için aile hekimleri tarafından işe giriş raporu verilmesi ile ilgili olarak, TTB Aile Hekimliği Kolu/İşçi Sağlığı Ve İşyeri Hekimliği Kolu tarafından yayımlanan bir yazıda (2007); işin işçiye uygun hale getirilmesi gerektiği ve buna bağlı olarak da işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerinin uygun bir şekilde yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Bu yazıda, işe giriş raporu verecek olan hekiminin işyerine ilişkin tüm hususları bilmesi gerektiği, çalışanların çalışma türlerini ve ortam ölçümlerine ilişkin evrakları incelemesi gerektiği açıklanmıştır. Bu hususlara vakıf olmayan hekimin sadece durum raporu verebileceği , ''İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'' ekinde bulunan ve Sonuç Kanaat bölümünde ' …işinde çalışmaya uygundur' ibaresinin bulunduğu rapor formatının uygun olmadığı ve aile hekimi tarafından doldurulamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca ilgili mevzuatta bulunan aile hekimi tanımında aile hekimlerinin işe giriş raporu vermek gibi bir görevlerinin olmadığı belirtilmiştir.

Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir. Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz. Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur.

Çalışanların bilgilendirilmesi yükümlülüğü

'Bilgi verme ve danışma' terimi, çalışanların işyerinde alınan kararlar üzerinde temsilcileri vasıtasıyla etkili olabilmelerini sağlamak amacıyla öngörülen yönetime katılma mekanizmalarını ifade eder. (Eraltuğ, 2007)

Kamunun iş hayatındaki rolünü özel sektöre devreden anlayışın bir sonucu olarak müteşebbisler uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmek ve bu vesileyle de nitelikli insan kaynaklarına sahip olabilme konularında rekabet eder hale gelmişlerdir. Böylece çalışan ile işin uyumunu sağlamak için insan kaynakları politikalarını geliştirecek yatırımlara yönelmişlerdir. Bu yatırımların bir neticesi olarak da işgücü işyeri ile ilgili konularda bilgilendirilecek ve hedeflere ulaşma konusunda işyeri ile fikir birliğine varacaktır. (Ar, 2007: 198-200)

Avrupa Birliği ile yürütülen müzakereler sonucunda çalışanların bilgilendirilmesine ilişkin ilgili yönergelerin gereği olarak 6331 sayılı Kanun'da ayrı bir madde olarak düzenlenen bu husus iş sağlığı ve güvenliğinin verimli bir şekilde yürütülebilmesine katkı sağlayacak önemli bir hususdur. Kanun'un 16 ncı maddesine göre işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ve ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler ile ilgili bilgilendirmelidir. Ayrıca işveren ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir. Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlamalıdır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik alınan ve alınması gereken tedbirler ve görevlendirilen kişilerin kim oldukları hakkında bilgilendirilmeleri yukarıda açıklanan 'insan kaynakları' anlayışının bir gereği olduğu kuşkusuzdur.

Bilgi verme ve danışma küreselleşme sonucu ortaya çıkan rekabetçi anlayış sonucu, yeni koşullara uyum sağlama ve işin düzenlenmesi konularında başarılı olmanın önemli şartlarından biri olarak görülmektedir. (Eraltuğ, 2007)

Çalışanlar iş sözleşmesinin yapılması esnasında genellikle işyerinin iç yönetmeliklerinde belirtilen hususların bulunduğu metinlere imza atmakta ve okudum anladım ibaresini elle yazmaktadır. İlgili iç yönetmeliklerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilendirme yükümlülüğü kapsamında değerlendirilecek bilgiler de bulunmaktadır. İç yönetmelikler normal hiyerarşisinde yasaların ve toplu iş sözleşmelerinin altında bulunmakta olup işverence tek taraflı olarak hazırlanan bir metin niteliğinde de olabilmektedir. İş akdi ile iç yönetmeliğin arasındaki ilişki ise iç yönetmeliğin açıkça veya örtülü olarak kabul edildikten sonra sözleşmenin bir eki niteliği kazanmasıdır. Bu sebeple işverenin iç yönetmelik aracılığı ile çalışanı bilgilendirme yükümlülüğünü gerçekleştirebilmesi bu yönetmeliğin okunabilir olmasına ve sözleşme yapılmadan önce çalışanın bu hususları örtülü veya açıkça kabulüne bağlıdır. (Süzek, 1995)

Çalışanların eğitimi yükümlülüğü

Eğitim yoluyla insanlara kaliteli meslek, iş ve meslek ahlakı, üreticilik ve araştırıcılık ruhu, yeniliklere uyma ve kendini yenileme alışkanlığı gibi özellikler kazandırılmalıdır.

Hızlı ve sürekli gelişen dünyanın üretime ulaşma açısından küresel boyutlara ulaşması artık insan kaynakları açısından eğitimli personelle de rekabetin önemli bir hale gelmesine sebebiyet vermiştir (Kayadibi, 2001).

Mesleki anlamda çağın gereklerine uygun donanımsal bir yapıya kavuşmuş çalışanın üretici özellikleri gelişim gösterecek, mesleki etik kurallara uyacak davranışlar sergileyecek ve işyerinin kurumsal gelişimine katkı sağlayacaktır. İşyerlerinde meydana iş kazası ve meslek hastalıkları vakalarının azaltılmasında veya engellenmesinde işverenlerin ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik farkındalıklarının büyük bir rol oynadığı önemli bir gerçektir. Aynı zamanda farkındalık konusunda belli bir seviyeye gelinmesi çalışma huzuru açısından da işyerinde belli bir güven ortamı yaratacaktır. Çalışanların aidiyet duygularının artırılması hususunun özellikle modern dönemde insan kaynaklarının konusunu oluşturduğunu düşündüğümüzde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işyerine

olan katkısının önemli boyutlara geldiğini düşünmek yanlış olmayacaktır. Belli hedefleri olan işyerlerinde nitelikli personel, hedeflere ulaşma anlamında ya hedefe ulaşma süresinin azaltılmasında ya da hedefe ulaşırken kalitenin korunmasında ciddi faydalar getirecektir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri neticesinde belirli olgulara ulaşan çalışanlar, zaman, enerji ve işgücü kaybının oluşturduğu olumsuz ortamların meydana gelmesini engelleyerek hem ülke kaynaklarının etkili kullanılmasına katkı sağlayacak hem de işyerinin hedeflerine uygun olarak hareket etmiş olacaktır.

6331 sayılı Kanun ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin ayrı bir yasa şeklinde düzenlenmesi, hukuki anlamda da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin de Kanun temelinde daha sağlam esaslara dayanmasına sebebiyet vermiştir. Kanun'un 4 ncü maddesinde 'eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması' hususu işverenin genel yükümlülüklerinden sayılmıştır. Ayrıca Kanun'un 17 nci maddesinde işverenin eğitim yükümlülüğünün esasları detaylandırılmış, ''Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'' ile de bu soyut esaslar somut bir hale getirilerek detaylandırılmıştır.

6331 sayılı Kanun'un 17 nci maddesine göre işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamalıdır. Bu eğitimin özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenmeli, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanmalı, çalışan temsilcileri özel olarak eğitilmelidir. Ayrıca bu maddede; mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin işyerinde çalıştırılamayacağı belirtilmiştir. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verileceğine değinilmiştir. Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitiminin verileceği, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanların işe başlatılamayacağı açıklanmıştır. Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlaması gerektiği ayrı bir husus

olarak belirtilmiştir. Bu madde kapsamında verilecek eğitimlerin hiçbirinin maliyeti çalışanlara yansıtılmamalıdır. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılacak, eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.

Görüldüğü üzere birçok farklı durumda eğitimlerin verilmesi veya tekrarlanması gerektiği vurgulanmıştır. Bu eğitimlerin Kanun'un bu maddesindeki esaslara uygun yürütülebilmesi ancak disiplinli bir iş sağlığı ve güvenliği düşüncesiyle sağlanabilir. Rekabetçi piyasa ortamında çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ve mesleki eğitimlerini zaman kaybı olarak gören zihniyet yapısının çalışma yaşamına olan zararı ciddi boyutlardadır.

Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanlara belge üzerinde verilmiş gibi gösterilmesi fakat gerektiği gibi verilmemesi çalışma yaşamını denetleyen iş sağlığı ve güvenliği müfettişlerinin denetimlerinde dikkat etmesi gereken bir husustur.(Süzek,2017:910)

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanlara verilmesini sağlamak işverenin yükümlülüğündedir fakat eğitimde uzmanlık alanının öneminden hareketle işverenin eğitimi kendisinin vermesi her zaman mümkün olmamaktadır. Bu sebeple ilgili yönetmelikte iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından veya işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından verilebileceği belirtilmiştir. Eğiticilerin yönetmelik Ek-1'deki eğitim programında yer alan konulara göre uzmanlık alanları dikkate alınarak eğitimlerini vermesi gerekmektedir.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun'un 18 inci maddesine göre işveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu

konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması ve yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması imkânı tanımalıdır.

İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin, işyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi, risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi, çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanlara verilecek eğitimin planlanması konularında önceden görüşlerinin alınmasını sağlar.

Burada önemle bahsedilecek bir konu işverenin görüş alma ve katılımı sağlamadaki yükümlülükleri yerine getirip getirmediğini ispat etmesidir. Bunu sağlamak için işveren tüm bu işlemleri yazılı hale getirmeli ve görüşü alınan kişinin imza karşılığında görüşünü vermesini sağlayabilir.(Caniklioğlu, 2012)

Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

Hakların kısıtlanması ile ilgili hükmün ifadesi çok geniş bir içeriğe sahiptir. Bu sebeple çalışanın iş sözleşmesine ilişkin tüm haklarının, sosyal yardımların veya servis hakkının kısıtlanması bu hüküm ile ilişkilendirilebilir. (Caniklioğlu, 2012)

Çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü

Kanun’un 3 üncü maddesinde çalışan temsilcisi tanımı yapılmıştır. Tanıma göre çalışan temsilcisi; ‘İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı’ ifade etmektedir.

6331 sayılı Kanun’un 20 nci maddesine göre işveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek

kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla iki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir, elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki, yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç, beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört, bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş, iki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı çalışanı çalışan temsilcisi olarak görevlendirir. Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

Seçimle belirlenememe durumu Kanunda açık bir şekilde ifade edilmediğinden hangi durumda seçim hangi durumda atama yoluyla çalışan temsilcisinin belirleneceği uygulamada güçlükler oluşturacaktır. (Süzek,2017:943)

'Dengeli dağılıma özen göstermek' lafzından anlayacağımız; işyerinin farklı bölümleri (üretim, satış, ofis vb.) için çalışan temsilcilerinin görevlendirilmesinin daha uygun olacağı şeklindedir. Üretim bölümlerindeki çalışan sayısının fazlalığı veya bölümlerin konumlarının bir gereği olarak farklı çalışan temsilcileri ile bölümlerin temsil edilebileceği söylenebilir. Çalışan sayısının az olduğu üretim bölümlerinde ise tehlike kaynağının daha fazla olduğu bölümlerden temsilci seçilmesi daha uygun olacaktır. Burada amaçlanan işyerindeki tehlike kaynakları, riskler ve alınacak önlemlerin işyerinin geneli tarafından bilinmesini sağlayacak tedbirleri çalışanlara iletirken işyerindeki en uygun yöntemi belirlemektir. (Caniklioğlu, 2012)

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

Bu nedenle yaptıkları görev gereği çalışan temsilcilerinin mevcut duruma oranla daha etkili bir iş güvencesi kapsamına alınması gerekmektedir.(Süzek, 2016)

İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu sağlama yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun'un 23 üncü maddesine göre aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.

Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.

Bu maddede amaçlanan; ortak alanları kullanan birçok işverenin bulunduğu sanayi, iş merkezi veya alışveriş merkezi gibi yerlerde alınması gereken tedbirlerin her işveren tarafından ayrı ayrı sağlanmasının önleme odaklı olmayacağıdır. Bu sebeple ilgili yerlerin yönetimlerinin bu hususları organize edeceği belirtilmiştir.

2.2.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirme ve organizasyon oluşturma yükümlülüğü

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverenin işyerinde bu konularda teşkilatlı bir yapıya sahip olması gerekmektedir. Bu yapının tesis edilmesi için bazı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması zorunlu hale getirilmiştir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının disiplinler arası işbirliğine olan ihtiyacının bir sonucu olarak işveren ilgili sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması için uzman kişilerden destek almalıdır. Bu sebeple işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi istihdamı zorunluluğu getirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin gerek mevzuata gerek teknik ve bilimsel gelişmelere uygunluğunu sağlamak işverenin yükümlülüğüdür. Bu yükümlülüğe ilişkin 6331 sayılı

Kanun'un 4 üncü maddesinde işverenin genel yükümlülükleri sayılmış ve birinci fıkrada 'organizasyonun yapılması' işverenlerin yükümlülükleri arasında sayılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik yaklaşım mühendislik ve tıp gibi farklı uzmanlık alanlarından beslenen ayrıca işyerinde çalışanların organize edilmesi ile amacına ulaşabilecek bir olgudur. Bu sebeple çalışan sayısı ve çalışma süresi gibi parametrelerde dikkate alınarak bazı işyerlerinde işverene iş sağlığı ve güvenliğini sağlama konusunda yardımcı olacak bir kurulun kurulması fikri benimsenmiştir. 4857 sayılı Kanun döneminde iş sağlığı ve güvenliği kurulları sadece iş sözleşmesi iş ilişkilerinin kurulduğu 50 ve daha fazla işçi bulunan işyerlerinde, bu işyerinin sanayiden sayılması koşulu ile kurulmaktaydı. 6331 ile birlikte sanayiden sayılan işyeri kavramı kaldırılmış ve gerekli şartları taşıyan tüm işyerlerinde kurul kurulması gerektiği hükme bağlanmıştır. Burada kapsamı genişleten hususlar, işçi kavramından çalışan kavramına geçiş ve sanayiden sayılan işyeri yerine tüm işyerlerinin kapsama alınmasıdır.

İş sağlığı ve güvenliği denetimini yapan iş sağlığı ve güvenliği müfettişi sayısının eksikliği dolayısıyla oluşan denetim yetersizliği iç denetim yollarıyla dengelenecektir. (Süzek,2017:919-920)

Denetim yükümlülüğü işverenlerin yükümlülüğü olduğundan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kurulması işverenin bu yükümlülüğünü sağlamaya hizmet edecek önemli bir araç olacaktır. Bu sebeple işverenlerin kurul kurmamak için gerekli şartları sağlaması durumunda kurul kuracak işverenin muvazaalı işlemlere giderek kurul kurmamaya çalışması anlaşılır bir davranış değildir.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarında alınan kararlar işveren tarafından dikkate alınması gereken kararlardır. Çünkü kurullar danışma niteliğinde olmayan ve işvereni bağlayıcı kararlar almaktadır. Zaten kurul işveren veya vekilinin başkanlığında toplanmaktadır. Kurulun kurulma şartları aşağıda açıklanacaktır.

6331 sayılı Kanun'un 22 nci maddesine göre işveren elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

Kurul kararlarına uyulmaması durumunda iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinde bu hususun tespit edilmesi durumunda işverenliğe ilgili hüküm gereği idari para cezası uygulanacaktır. Ayrıca kurul kararlarına uyulmadığı için iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde işverenin kusurlu sayılacağı söylenebilir. (Süzek,2017:923)

Kanun'un gerekçesinde de belirtildiği üzere ülkemizde iş kazalarının büyük bir bölümü alt işverenlerce yapılan işlerde meydana gelmektedir. Bu sebeple Kanun koyucu altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; iş sağlığı ve güvenliği konularında eşgüdümü sağlamak amacıyla ortak kurullar kurulmasını gerekli görmüştür. Çalışan sayısının 50'den az olduğu durumlarda kurul yükümlülüğü olmayacak işverenlerin işlerini aynı ortamda yapmaları sonucu ortaya çıkacak olan olumsuz durumların kurul kurulması ile organize edileceğini bu hükümden anlayabilmekteyiz.

Asıl işveren alt işveren ilişkilerinin bulunduğu işyerlerinde iş kazalarındaki artışın fazlalığı işverenlerin birlikte hareket etme bilincine sahip olması gerektiğini göstermektedir. (Centel,2013)

Bu maddeye göre; asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

Centel'e göre (2013) asıl işveren zaten kurul kurmuştur ve bu kurul gerekli işlemleri yürütecektir. Bu sebeple alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna temsilci göndermesi anlaşılır değildir diyerek eşgüdümün kurullar arasında sağlanacağından bahsetmektedir.

Ayrıca Kanun'a göre işyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

Centel'e göre (2013); ortak kurulda, alt işveren çalışanlarının işyeri gerçek anlamdaki taşeron uygulamaları bakımından, hukuken asıl işverenin işyeri değildir.

Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

6331 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde genel hususları açıklanmış olan kurul yükümlülüğünün detayları 18.01.2013 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ''İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'' ile açıklanmıştır. Yönetmelik, işverenin kurul kurma yükümlülüğünden ve asıl işveren alt işveren ilişkilerinde kurulması gereken kurulların kurulma şartlarından, kurul üyelerinin kimler olacağı ve seçilme şartlarından, kurul üyelerinin eğitimlerinden, kurulun görev ve yetkilerinden, çalışma usullerinden, işverenin veya vekilinin kurula ilişkin genel yükümlülüklerinden, kurulun ve çalışanların yükümlülüklerinden bahsederek kurul hususunu detaylı bir şekilde açıklamıştır.

<u>İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti kapsamında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü</u>

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik alınması gereken tedbirler birer uzmanlık alanı içerisinde özellikle tıp ve mühendislik bilimleri ile değerlendirilmesi gereken hususlardır. (Süzek,2017:925)

Bu sebeple işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi istihdamı zorunlu hale getirilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte ''çalışan'' kavramını esas alan yaklaşımın bir sonucu olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanmak zorunda olan işyeri sayısı ciddi oranda artmış, iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi unvanlı çalışanlara olan talep artmıştır.(Süzek,2017:926-927; Caniklioğlu, 2012)

Bu sebeple yeterli sayıda uzman personel bulmak ciddi anlamda zorlaşmıştır. (Süzek,2017:926-927; Caniklioğlu, 2012; Çelik ve diğerleri, 2016:301)

6331 sayılı Kanun'un 6 ncı maddesine göre işverenin çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmesi gerekmektedir.

İşverenlerin kendi çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi istihdam etmek istemesi durumunda iş sözleşmesinde esaslı değişiklikler meydana geleceğinden işçinin onayı gerekmektedir. (Süzek,2017:927)

Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir.

Belirtmek gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması işverenin yükümlülüğü olsa da OSGB ile anlaşarak yapılan hizmet alımlarında işveren işçiyi gözetme borcunu sınırlayacaktır. (Caniklioğlu, 2012)

Ancak işveren belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.

Kılkış ve Alper'e göre (2015) bu düzenleme mevcut işyerlerinde görevlendirilecek iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli sayısının eksikliği nedeniyle hazırlanmıştır. Bu sebeple mesleğin teknik bilgi ve birikim gerektirmesi nedeniyle düzenlemenin geçici olması gerekmektedir.

İş güvenliği uzmanı tanımı hem ‘‘6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda'' hem de ‘‘İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te'' açıklanmıştır. Yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanı; İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı ifade etmektedir. Teknik eleman ise; teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programı mezunlarını, ifade etmektedir. İşyeri hekimi

tanımı ise iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi ifade etmektedir. Belirlenen bu niteliklere sahip olan ve ilgili yönetmelikteki diğer koşullara sahip olan işverenler 6331 sayılı Kanun'un gereklerini yerine getirmek maksadıyla eğer isterlerse iş güvenliği uzmanı ve/veya işyeri hekimi istihdam etmek zorunda olmayacaktır.

Ayrıca işverenler görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamalı, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamalıdır. İşverenler görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmelidir. Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirmelidir.

Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme süresinin belirlenmesinde 5.6.1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4.11.1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmez.

2.3. İş Güvenliği Uzmanları İle İşyeri Hekimlerinin Hukuki Durumları

2.3.1. İş güvenliği uzmanı

İşverene rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen iş güvenliği uzmanları görevlerini ifa ederken herhangi bir baskı altında olmadan ve bilimsel gerçekler ile mevzuatın emredici kurallarına riayet ederek davranmak zorundadırlar. Görevlerini yerine getirirken işveren ile aralarında kurulan ilişkinin gereği olarak bu ilkelerin zedelenmesi sonucu sistemli yapının zarar görmesi sonucu ortaya çıkacaktır. Bu sebeple İSG Kanunu'nun 8 inci maddesinde iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkilerinin, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle

kısıtlanamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca bu kişilerin görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürüteceği de hükme bağlanmıştır.

Zaten bu profesyonellerin 6331 sayılı Kanun ile beklenen iyileşmelerin yapılmasında çok önemli bir pozisyonda olduklarını söylemek ve görevlerini layıkıyla yerine getirmeleri durumunda bu iyileşmelerin olabileceğini beklemek yanlış olmayacaktır. (Kılkış ve Alper, 2015:33)

Görevlendirilen iş güvenliği uzmanı işyerinde tespit ettiği hususlar ile tedbir ve tavsiyelerini işverene yazılı bir şekilde iletmekle yükümlüdür. Bu hususların giderilmesi hususunda herhangi bir denetleme veya yaptırım yetkisi bulunmayan iş güvenliği uzmanları yalnızca bildirilen eksiklik ve aksaklıklardan acil durdurmayı gerektirenler veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz eden, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmadığı hâllerde bu durumu Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirmelidir.

İşveren ile kamu görevlisi olmayan iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi arasında kurulan ilişki iş sözleşmesine dayanan işçi-işveren ilişkisidir. Bunun bir sonucu olarak ‘‘ücret ve çalışma koşulları’’ mevzuatın mutlak ve nispi hükümlerine riayet edilmesi şartı ile serbest bir biçimde belirlenebilmektedir. Ayrıca bu sözleşme, işin sürekli yapıldığı düşünüldüğünde belirsiz süreli iş sözleşmesi hükmünde olacaktır. (Süzek,2017:930)

Görüldüğü üzere işçi statüsündeki iş güvenliği uzmanı aynı zamanda çalıştığı işyerini yetkili makamlara bildirmekle de yükümlü kılınmıştır.

Bu sebeple denilebilir ki; iş güvenliği uzmanlarının görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri mesleki anlamda feshe karşı özel olarak korunmalarına bağlıdır. (Süzek,2017:932; Caniklioğlu, 2012; Çelik ve diğerleri, 2016:302)

6331 sayılı Kanun’da yapılan değişiklik neticesinde iş güvenliği uzmanlarına bazı güvenceler getirilmiştir. Bu maddeye göre işveren tarafından iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminin sözleşmeleri bakanlığa yapılan bildirim neticesinde sonlandırılırsa veya bu kişiler hak kaybına uğratılırsa işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir.

Çelik ve diğerleri (2016:303)'e göre bu hükmün yerinde olduğundan söz edilemez. Çünkü sadece bakanlığa yapılan bildirim nedeniyle tazminata hükmedilmesi uygun olmayacak, işini yaptığı için de sözleşmesi fesih edilebilecektir. Bu sebeple uzman ve hekimlere özel bir güvence gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin onaylı deftere yazılan ve makul sürede giderilmeyen hayati tehlike barındıran hususların bildirimine ilişkin Anglosakson hukuk terminolojisinde Whistleblowing olarak ifade edilen ve geniş bir yelpazeyi tanımlayan kavram kullanılmaktadır. (Alp, 2013)

"Whistleblowing, tehlikeler, yolsuzluklar veya işveren ya da işçinin iş arkadaşlarının gerçekleştirdiği diğer hukuka veya etik kurallara aykırı davranışlar hakkındaki gizli bilgilerin bir işçi tarafından ortaya çıkarılmasıdır." (Alp, 2013)

Bakanlığa bildirim yapan kişi ise ''whistleblower'' olarak adlandırılmaktadır. Bu kişi hem organizasyon yapısı içerisinde bulunmalı hem de yaptığı bildirim nedeniyle risk altında olmalıdır. (Alp, 2013)

İhbarın asıl amacı ise mevzuata, genel ahlaka veya etik kurallara aykırılık sonucu oluşabilecek zararları engellemektir ve bu sebepten dolayı ihbarcının korunması gerekmektedir. (Alp, 2013)

İfşa eden çalışan için sadakat borcuna aykırılık teşkil etmemesi açısından ifşa sırasında bazı kurallar getirilmiştir. Bu kurallar ifşanın iyi niyetli bir şekilde yapılması ve ölçülü olması gerektiğidir. (Alp, 2013)

Profesyonellerin görevlerini ifa etmesi nedeniyle sözleşmeleri fesih edilirse bu kişilerin iş güvencesi kapsamında olup olmadığına bakılır. İş güvencesi kapsamında ise işe iade davası açabilir, iş güvencesi kapsamında değilse kötü niyet tazminatı alabilir. Mevzuatta bildirim sebebiyle yapılan işten çıkarmalarda bir yıllık ücreti tutarında tazminat dışında herhangi bir koruyucu hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeplerden ötürü bu çalışanların güvence altında olduğu söylenemez. (Çelik ve diğerleri, 2016:303)

6331 sayılı Kanun'un getirdiği sistemli bir iş sağlığı ve güvenliği anlayışı iş güvenliği uzmanlarının da sistemli bir şekilde yetiştirilip görevlendirilmelerini gerektirmektedir. Uzmanların niteliklerinin, görevlerinin ve mesleki ilkelerinin belirlenmesi de bu sistemin doğal

bir gereğidir. Aşağıda iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri ve görevlendirilmesi, görevleri, yetkileri, yükümlülükleri, çalışma süreleri, eğitimleri ve mesleki etik ilkelerinden bahsedilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının nitelikleri ve görevlendirilmesi

İş güvenli uzmanlığının mevzuatımıza bir terim olarak girmesinden bu yana uzmanların nitelikleri ve görevlendirilmeleri ile ilgili birçok değişiklikler yapılmıştır.

İş Güvenliği Uzmanı olarak görevlendirilecek uzmanlara yönelik hazırlanan 20.01.2004 tarihli yönetmelik ile 11.10.2013 tarihli yönetmeliğe kadar geçen süre zarfında 7 defa değişikliğe gidilmiştir. Bu değişiklikler kimi zaman Danıştay'ın verdiği kararlar neticesinde kimi zaman da rayına oturamayan sistemi düzeltmeye yönelik çalışmalar neticesinde yapılmıştır. Belirlenen bu tarih aralıklarında iş güvenliği uzmanı olabilmenin belirlenmiş olan fakültelerden mezun olmak yoluyla mı bazı unvanlara sahip olma yoluyla mı sağlanacağı hususunda ciddi belirsizlikler meydana gelmiştir. (Kılkış ve Alper, 2015)

Mevzuat değişiklikleri neticesinde uzmanların nitelikleri konusunda esas itibariyle değişiklikler yapılmamıştır fakat uzmanların belirli fakültelerin mezunu olanlardan mı bazı meslekleri icra edenler mi seçileceği konusunda mevzuatı hazırlayanların kafa karışıklığı yaşadığı görülmektedir (Kılkış ve Alper, 2015).

Çizelge 2.1.'de dönemler itibariyle iş güvenliği uzmanı olmak için gerekli olan şartların neler olduğunu görülmektedir.

Çizelge 2.1. Dönemler itibariyle iş güvenliği uzmanlığı belge alımına ilişkin koşullar (Kılkış ve Alper, 2015)

TARİHLER İTİBARİYLE YAPILMIŞ OLAN DEĞİŞİKLİKLER	**A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı**	**B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı**	**C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı**
20.01.2004 Tarihli Yönetmelik	İSG alanında en az 3 yıl teftiş yapmış iş müfettişleri, Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğünde İSG alanında en az 10 yıl çalışmış mühendis veya teknik elemanlar. EĞİTİMSİZ - SINAVSIZ Kamu kurum ve kuruluşlarında veya özel sektörde İSG ile ilgili olarak en az 8 yıl görev yaptığını belgeleyen mühendis veya teknik elemanlar. EĞİTİMSİZ -SINAVLI B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası ile en az üç yıl görev yaptıklarını belgeleyen mühendis veya teknik elemanlar. EĞİTİMLİ – SINAVLI	Kamu kurum ve kuruluşlarında veya özel sektörde İSG ile ilgili olarak en az 3 yıl görev yaptığını belgeleyen mühendis veya teknik elemanlar, C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası ile en az 3 yıl görev yaptıklarını belgeleyen mühendis veya teknik elemanlar. EĞİTİMLİ – SINAVLI	Mühendis veya teknik elemanlar. EĞİTİMLİ– SINAVLI

Çizelge 2.1. (devam): Dönemler itibariyle iş güvenliği uzmanlığı belge alımına ilişkin koşullar (Kılkış ve Alper, 2015)

TARİHLER İTİBARİYLE YAPILMIŞ OLAN DEĞİŞİKLİKLER	A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı	B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı	C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı
15.08.2009 Tarihli Yönetmelik	İSG alanında en az 3 yıl teftiş yapmış iş müfettişleri Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde İSG alanında en az 8 yıl görev yapmış İSG uzmanları. EĞİTİMSİZ – SINAVSIZ B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 5 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen mühendis veya teknik elemanlar. EĞİTİMLİ – SINAVLI	Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde İSG alanında en az 3 yıl görev yapmış İSG uzmanları EĞİTİMSİZ - SINAVSIZ İş sağlığı ve güvenliği alanında doktora yapmış olan mühendis veya teknik elemanlar (sadece pratik eğitimle) EĞİTİMLİ – SINAVSIZ Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde İSG alanında en az 5 yıl görev yapmış mühendis veya teknik elemanlar EĞİTİMSİZ – SINAVLI C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 2 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen mühendis veya teknik elemanlar EĞİTİMLİ – SINAVLI	İş sağlığı ve güvenliği alanında yüksek lisans yapmış olan mühendis veya teknik elemanlar (sadece pratik eğitimle) EĞİTİMLİ - SINAVSIZ Mühendis veya teknik Elemanlar EĞİTİMLİ – SINAVLI

Çizelge 2.1. (devam): Dönemler itibariyle iş güvenliği uzmanlığı belge alımına ilişkin koşullar (Kılkış ve Alper, 2015)

TARİHLER İTİBARİYLE YAPILMIŞ OLAN DEĞİŞİKLİKLER	A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı	B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı	C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı
27.11.2010 Tarihli Yönetmelik	İSG alanında en az 5 yıl teftiş yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri, En az 5 yıl uzman olarak çalışmış Bakanlık İSG uzmanları, İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği doktorası yapmış olan mühendis, mimar veya teknik elemanlar, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde mühendis, mimar veya teknik eleman olarak en az 10 yıl görev yapmış olanlar. EĞİTİMSİZ – SINAVLI B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 4 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen mühendis veya teknik elemanlar EĞİTİMLİ-SINAVLI	İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği yüksek lisansı yapmış olan mühendis, mimar veya teknik elemanlar EĞİTİMSİZ – SINAVLI C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 3 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen mühendis, mimar veya teknik elemanlar EĞİTİMLİ – SINAVLI	Mühendis, mimar veya teknik elemanlar EĞİTİMLİ – SINAVLI

Çizelge 2.1. (devam): Dönemler itibariyle iş güvenliği uzmanlığı belge alımına ilişkin koşullar (Kılkış ve Alper, 2015)

TARİHLER İTİBARİYLE YAPILMIŞ OLAN DEĞİŞİKLİKLER	A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı	B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı	C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı
29.12.2012 Tarihli Yönetmelik	İSG alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az 8 yıl teftiş yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde İSG alanında uzman yardımcılığı süresi dâhil en az 8 yıl fiilen görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan Bakanlık İSG uzmanları İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olan mühendis, mimar veya teknik elemanlar EĞİTİMSİZ – SINAVSIZ Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde mühendis, mimar veya teknik eleman olarak en az 10 yıl görev yapmış olanlar EĞİTİMSİZ – SINAVLI B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 4 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen mühendis, mimar veya teknik elemanlar EĞİTİMLİ – SINAVLI	İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği alanında yüksek lisans yapmış olan mühendis, mimar veya teknik elemanlar EĞİTİMSİZ – SINAVLI C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 3 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen mühendis, mimar veya teknik elemanlar EĞİTİMLİ – SINAVLI	Mühendis, mimar veya teknik elemanlar EĞİTİMLİ – SINAVLI

Çizelge 2.1. (devam): Dönemler itibariyle iş güvenliği uzmanlığı belge alımına ilişkin koşullar (Kılkış ve Alper, 2015)

TARİHLER İTİBARİYLE YAPILMIŞ OLAN DEĞİŞİKLİKLER	A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı	B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı	C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı
11.10.2013 Tarihli Yönetmelik	B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 4 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen mühendis, mimar veya teknik elemanlar EĞİTİMLİ – SINAVLI İSG alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az 10 yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dâhil en az 10 yıl fiilen görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik eleman olan İSG uzmanları Genel Müdürlük veya bağlı birimlerinde en az 10 yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlar Mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan; iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olanlar EĞİTİMSİZ –SINAVSIZ	İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlar EĞİTİMSİZ – SINAVLI C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 3 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlar İSG alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az 10 yıl görev yapan müfettişler EĞİTİMLİ – SINAVLI	İSG alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az 10 yıl görev yapan müfettişler EĞİTİMLİ – SINAVSIZ Mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlar EĞİTİMLİ – SINAVLI

Belge alım süreçlerine ve değişikliklere ilişkin Yönetmeliklerin değişmesi esnasında herhangi bir açıklama yapılmaması bu süreçlere ilişkin hususları anlamlandırmada sorun yaratmaktadır. (Kılkış ve Alper, 2015)

İş sağlığı ve güvenliğinin bilim ve fennin gereklerine uygun olarak işyerlerinde tesis edilmesine yönelik görevlendirilecek olan iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri, yetiştirilmeleri ve tecrübeleri büyük bir öneme sahiptir. Bu önem 6331 sayılı Kanun ile birlikte daha fazla öneme haiz olmuştur. Fakat bu kadar önemli olduğu bilinen uzman kişilerin niteliklerine ilişkin mevzuatlarda yapılan değişiklikler konunun ciddi bir şekilde ele alınmadığını ve mevcut duruma uyarlanmaya çalışıldığını göstermektedir. Kanaatimce eğer uluslararası normlarda kabul görmüş iş güvenliği uzmanı yetiştirebilmek için uzun yıllar gerekecekse Kanun ile bu uzman kişilerin istihdam edilmelerinin de bu niteliklerin kazanılması sonrasında mevzuat yoluyla zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir. Olayı sadece matematik hesabı yaparak ülkemizde bu kadar işyeri var ve şu kadar uzman gerekiyor diyerek sayıyı artırmak amacıyla niteliği uygun olmayan kişilerin uzman olarak istihdam edilmeleri ileriye yönelik daha büyük problemlere sebebiyet verecektir.

Belgelendirme süreçlerine ilişkin yapılan sınavlardaki başarı oranlarındaki ciddi oransal değişiklik aslında uzman açığının kapatılmasında her yolun denendiğini gösteriyor.

21 Aralık 2013 tarihinde yapılan ilk yükselme sınavında A sınıfında %81,99 B sınıfında %84,18 ve C sınıfında %70,37 oranında başarı sağlanması daha önceki sınav başarılarının %10-20 bandında seyrettiği düşünüldüğünde manidardır. (Kılkış ve Alper, 2015)

İş güvenliği uzmanlığı yapabilmek için Yönetmeliğe göre belirlenen iş güvenliği uzmanlık belgesine sahip olunması gerekmektedir. C sınıfı iş güvenliği uzmanı olarak Bakanlıkça belgelendirilen uzman kişiler az tehlikeli işyerlerinde, B sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde, A sınıfı belgeye sahip olan uzmanlar ise tüm tehlike sınıflarında görev yapabilecek durumdadırlar. Fakat mevcut durumda iş güvenliği uzmanı olarak görev yapan kişi sayısının az olması nedeniyle A sınıfı belgeye sahip uzmanların görev yapabileceği çok tehlikeli işyerlerinde 01.01.2020 tarihine kadar B sınıfı uzmanlar, B sınıfı belgeye sahip uzmanların görev yapabileceği tehlikeli işyerlerinde ise 01.01.2019 tarihine kadar C sınıfı belgeye sahip uzmanlar görevlerini yerine getireceklerdir.

Burada anlamlandırılamayan husus; bir uzman tehlike sınıfına uygun olmayan işyerlerine hizmet verebilecek nitelikte değerlendirilip belli bir tarihe kadar hizmet sunabilecekken o tarihten sonra o kişi hangi vasfını kaybedecek ki o tehlike sınıfına sahip işyerine hizmet veremeyecek. Örneğin B sınıfı belgeye sahip bir uzman çok tehlikeli bir işyerinde niteliğinin ve bilgi birikiminin eksikliği nedeniyle çok tehlikeli işyerinde görevlendirildiği dönemde kusurlu davranışları nedeniyle suçlanabilecekse bunun sorumlusu iş güvenliği uzmanı mı olacak yoksa bu mevzuatın düzenleyicisi mi olacak?

İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan uzman kişilerin çalışma şartları ve belgelendirilme süreçlerinde yaşanan sorunlar devam ettiği müddetçe belgelendirilmiş olan uzman kişiler mesleklerini icra etmeyecekler ve istenen sayıya bir türlü ulaşılamayacaktır. Böylece yeni ertelemeler gündeme gelmek zorunda olacaktır. (Kılkış ve Alper, 2015)

Görevlendirme yapılırken çalışma süreleri parçalanarak birden fazla uzmana görevlendirme yapmak mümkün değildir. Sadece vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren bu duruma uygun görevlendirme yapabilir. Genellikle gündüz vardiyasında görev yapan iş güvenliği uzmanlarının diğer vardiyalara özellikle gece vardiyasına özgü koşullara yönelik tespitlerin yapılmasını sağlamak maksadıyla bu husus esnetilmiştir.

İşveren, bu Yönetmelikte belirtilen zorunlu çalışma sürelerine bağlı kalmak şartıyla işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak görevlendirilmesi zorunlu olan en az bir iş güvenliği uzmanının yanında, Kanunda ve Yönetmelikte belirtilen esas sorumluluklar saklı kalmak kaydıyla iş güvenliği uzmanına yardımcı olmak üzere, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip ve işyerinin tam süreli sigortalı çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yapabilir.

Mevzuatın son durumuna bakıldığında iş güvenliği uzmanlığı belgesinin sınıfları ve bu belge sınıfında hangi şartları sağlayanların belgelendirilebileceği belirtilmiştir:

A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine hak kazanmak için;

- B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı

eğitimine katılarak yapılacak A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara,

- Mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan; iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olanlara,

- Genel Müdürlük veya bağlı birimlerinde en az on yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlara,

- İş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişlerine,

- Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl fiilen görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanı olan iş güvenliği uzmanlarına Genel Müdürlükçe verilir.

Doktora unvanı alanların alanlarında teorik anlamda derin bir bilgiye sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır fakat iş güvenliği uzmanlığı gibi sahada aktif ve yoğun bir şekilde çalışılarak pratik edinilen ve tecrübe gerektiren bir mesleğin en üst seviyede bulunan belgesinin bu kişilere eğitimsiz ve sınavsız bir şekilde verilmesi açıklanabilir husus değildir. (Kılkış ve Alper, 2015)

B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine hak kazanmak için;

- C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az üç yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara,

- İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardan B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara,

- İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil

en az on yıl görev yapan müfettişlerden B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara Genel Müdürlükçe verilir.

C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine hak kazanmak için;

- C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara,

- İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapan müfettişlerden C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılanlara,

- Üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans programını tamamlayanlardan yapılacak C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara Genel Müdürlükçe verilir.

Çizelge 1'de detaylı olarak hangi şartlarda kimlerin uzman olabilecekleri açıklanmıştır.

Şunu söyleyebiliriz ki sahada deneyim kazanarak nitelikli hale gelebilen iş güvenliği uzmanlığına mesleki anlamda hiçbir tecrübesi olmayan kişilerin eğitim almadan ve sınavsız olarak A veya B sınıfı uzmanlık belgeleri ile hak kazanmaları Kanun'un getirmek istediği felsefe ile örtüşmemektedir. (Kılkış ve Alper, 2015:51)

Sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi mesleki unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.

Uzmanlık niteliği kazanma şartlarına ek olarak üst sınıflara yükselme koşullarında farklı dönemlerde farklı uygulamalar yapılması mesleğe olan güveni azaltmış, çalışan uzman kişilerin moral ve isteklendirmelerini etkilemiştir. Sayısal olarak yaşanan eksikliği sadece belirli alanda lisans eğitimi alınmasına ve sigorta prim gün sayısına bağlı olarak belge

yükseltilmesi şeklinde aşmaya çalışmak sektöre girmek isteyen nitelikli kişilerin de sektörden uzaklaşmasına sebebiyet vermiştir. (Kılkış ve Alper, 2015:52)

Nitelikli kişilerin uzman olmasına yönelik politikalar sayısal olarak uzman sayısının artmasına yönelik girişimlerden daha önemli olacaktır çünkü iş sağlığı ve güvenliği kişilerin önceliklerine bırakılacak bir alan değildir. (Ocak, 2013:35)

İş güvenliği uzmanlarının görevleri

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri işveren vekillerinden farklı olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmasını sağlama gibi bir yükümlülüğe sahip değildir. Bunların görevi mevzuatla belirlenmiş olup rehberlik ve danışmanlık maiyetindedir. Bu sebeple görevlerini yaptıkları takdirde herhangi bir yaptırıma maruz kalmayacaklardır. İşverenlerin kendi çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi istihdam etmek istemesi durumunda iş sözleşmesinde esaslı değişiklikler meydana geleceğinden işçinin onayı gerekmektedir. (Süzek,2017:931-934)

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Md 9'a göre iş güvenliği uzmanlarının, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında görevleri; rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt ve ilgili birimlerle işbirliği şeklinde açıklanmıştır.

Rehberlik görevi;

Rehberlik görevinin esası iş güvenliği uzmanının fennin ve tekniğin gereklerine uygun olarak işverene önerilerde bulunmasına dayanmaktadır. İş güvenliği uzmanının öneride bulunduğu hususların yerine getirilip getirilmemesi konusunda zorlayıcı olmasını gerektirecek bir yetkisi bulunmamaktadır. İş güvenliği uzmanının yetkileri bölümünde önerilerin önemine istinaden yapılması gerekenler açıklanmıştır.

- İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı

ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak,

- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek,

- İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak,

- İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

Risk değerlendirmesi görevi;

İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak iş güvenliği uzmanının risk değerlendirmesine ilişkin görevidir.

Bu görevin yerine etkin bir şekilde getirilebilmesi sadece iş güvenliği uzmanının çalışmalarına bağlı değildir. Bu çalışma bir ekip işidir ve ekibin her üyesi kendi yetkinliğine uygun katkıları değerlendirme aşamasında sunmak zorundadır. Dolayısıyla risk değerlendirmesinin etkinliği başta işveren veya vekilinin yaklaşımı ile amacına ulaşabilecek ve 6331 sayılı Kanun'un gereklerine cevap verebilecek bir niteliğe kavuşacaktır.

Çalışma ortamı gözetimi görevi;

İş sağlığı ve güvenliği uzmanının en önemli görevlerinden biri muhakkak çalışma ortamında yapılan denetimdir. Denetim sonucunda tespit edilen hususların risk değerlendirmesi aşamasında da zaten değerlendirilmiş olması gerekmekte ve ortam gözetimi ile hem yeni tehlike ve risklerin tespiti yapılmış olacak hem de risk değerlendirmesinde tespit edilen uygunsuzlukların kontrolü yapılmış olacaktır.

- Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek.

- İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek.

Eğitim, bilgilendirme ve kayıt görevi;

- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

- Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde EK-2'deki örneğine uygun olarak hazırlamak.

- Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

- Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

- Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmek.

İlgili birimlerle işbirliği görevi;

- İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak.

- Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak.

- Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak,

- Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.

İş güvenliği uzmanlarının yetkileri

- İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak.

- Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.

- Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

İş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri

- İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

- İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

- İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

- İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9 uncu maddede belirtilen hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri

İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika.

- Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika.

- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 40 dakika.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde

bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 250 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

İş güvenliği uzmanları tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz.

İş güvenliği uzmanlarının eğitimi

İş güvenliği uzmanlarının eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur ve programın içeriği ile programda görevli eğiticilerin nitelikleri Komisyon tarafından belirlenir.

Mühendis veya teknik elemanların fakültelerinde aldıkları eğitimin kalitesi ne olursa olsun iş güvenliği uzmanı olarak sayılmamaları gerektiği ve aldıkları bu formasyona ek olarak iş güvenliği konusunda pratik ve teorik eğitimler alarak bu niteliği kazanacağı öğretide belirtilmektedir. (Süzek, 2005:686; Kılkış ve Alper, 2015:46)

Eğitim programının süresi, teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olamaz ve bu kısımlar ancak tek bir program dâhilinde uygulanabilir. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir. Uygulamalı

eğitimler, iş güvenliği uzmanları için en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde yapılır.

İş güvenliği uzmanlarının yaptıkları işin sosyal ve teknik yönünün ağır basması, alınması gereken tedbirlerin büyük önem arz etmesi ve tedbir alınmaması durumunda telafisi mümkün olmayacak durumların meydana gelmesi söz konusu olduğu için eğitimlerin 'yüz yüze olması gerektiği' (Cam, 2012:142**)** uzaktan eğitim uygulamasının ve 40 saatlik uygulama eğitiminin 'gerçeklerle örtüşmediği' (Ocak, 2012:30) ve yanlış olduğu söylenebilir. (Kılkış ve Alper, 2015:47)

Mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler

İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının yukarıda açıklanan görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri mesleki anlamda feshe karşı özel olarak korunmalarına bağlıdır. (Süzek,2017:932; Caniklioğlu:2012; Çelik ve diğerleri, 2016:302)

İş sağlığı ve güvenliği uzmanları sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmazlar. Hizmet sundukları kişilerle aralarındaki ilişki güven ve gizliliğe dayanır ve ayrım gözetmeksizin tümünü eşit olarak değerlendirirler. Ayrıca çalışma yaptıkları alanda bulunan yöneticiler, işveren vekilleri ve çalışanlarla uyumlu bir şekilde çalışırlar. Mesleki bağımsızlığın sonuçları hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılamaz ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamaz.

Bu kişiler, görevlerini ve uzmanlık bilgilerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde sürdürür.

2.3.2. İşyeri Hekimliği

Hekimlik mesleği ahlaksal ve mesleki değerlerini ilk uygulamalarından günümüze kadar birçok etken ile etkileşime girerek oluşturmuştur. Bu etkenler hekimlik yeminlerinde de vücut bulmuştur. En eski hekimlik andı olan Hipokrat yemini ile günümüzde DTB Cenevre Bildirgesi Mesleki Bağlılık Yemini ile oluşturulan yeminlerin ortak noktaları 'hekimin kendisini hastaya adaması', 'hekimin hastalarında her türlü ayrımcılığı reddederek, onu her

şeyden önce bir insan olarak görmesi' ve 'hasta ile hekim arasında geçenlerin meslek sırrı olarak saklanmasıdır'. (Başçıl, 2003)

Antik çağdan modern çağa kadar geçen süreçte hekimlik mesleği ile ilgili bu etik ve ahlaki değerlerin daha da güçlendirilerek hukuksal zemin kazanması için ciddi çabalar harcanmıştır. Bu değerler hekimlik mesleğinden bahsedeceğimiz tüm zamanlar içerisinde meydana gelen olumsuzlukların giderilmesi ve geliştirilmesi amacıyla oluşturulmuştur. (Başçıl, 2003)

Hekimlik mesleğinin gereği gibi yapılabilmesi amacıyla en uygun ortamı ve erdemlerini koruyabilecekleri koşulların sağlanması gerektiği ve bu koşullar sağlanmadan hekimlik mesleğinin tüm gereklerini kişilerin kendi vicdanlarına bırakmanın yanlış olacağı büyük bir gerçektir. (Başçıl, 2003)

İşte bu açıklamalar ışığında işyerlerinde koruyucu sağlık hizmeti sunmak amacıyla görev yapacak olan işyeri hekimlerinin hukuki, mesleki etiğe bağlılık ve ahlaki yaklaşım durumları ile ilgili açıklama yapmaya ve mevcut durumu irdelemeye ihtiyaç vardır.

6331 sayılı Kanun ve İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te işyeri hekimi '*İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi*' ifade eder anlamında tanımlanmıştır.

İşyeri Hekimliği, disiplinler arası bir uzmanlık alanı olmakla birlikte işyerlerinde mevcut bulunan tehlike ve buna bağlı risklere maruz kalacak çalışanların beden ve ruh bütünlüklerinin korunmasını sağlamak maksadıyla varlık bulduğundan halk sağlığından ayrılmaktadır. (Başbuğ, 2003)

İşyeri Hekimliği müessesesi 1930 yılında yayımlanan Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile gündeme gelmiş ve günümüze kadar ilgili birçok kanunda nitelik ve kapsam değişimlerine uğrayarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile günümüz şartlarına göre uyarlanmıştır. Kanuni anlamda yasa yapıcı tarafından işverenin sözleşme özgürlüğünün kısıtlandığı ve Kanun kapsamındaki işyerlerinde çalışan sayısı ve tehlike sınıfları da göz

önünde bulundurularak en az bir işyeri hekiminin yasal çalışma sürelerine uygun olarak görevlendirilmesinin zorunlu olduğu belirtilebilir.

Özellikle 6331 sayılı Kanun ile birlikte çalışan kavramının önem kazanması ve işyerinde çırak, stajyer, geçici işçi vb. ayrımların ortadan kaldığı kamu veya özel sektör gibi ayrımların yapılmadığını düşündüğümüzde koruyucu sağlık hizmetlerinin sunulmasında işyeri hekimlerinin sistem içerisindeki rolünün ne denli büyük olduğunu anlayabiliriz. Bu sebeple işyeri hekimlerinin yetiştirilmesi, istihdamı, görevleri, yetkileri, yükümlülükleri, çalışma süreleri ve mesleki anlamda sahip olunan etik ilkeler önem arz etmektedir. Aşağıda bu hususların detayları verilecektir.

İşyeri hekimlerinin nitelikleri ve görevlendirilmesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğine dayanılarak çıkarılan ‘‘İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’’ ile hangi niteliklere sahip kişilerin işyeri hekimi olabileceği detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Md 7’ye göre; işverence işyeri hekimi olarak görevlendirilecekler, bu Yönetmeliğe göre geçerli işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadır. İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde, bu Yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla işyeri hekimine verilemez. Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır.

İlgili yönetmeliğin 8 inci maddesine göre işyeri hekimliği belgesi aşağıdaki niteliklere sahip olan kişilere verilmektedir;

- İşyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere,

- İş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere,

- Hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimlere istekleri halinde,

- İş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere istekleri halinde, yönetmeliğin EK-1'deki örneğine uygun olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce verilir.

Güzel'e göre (2003) işyeri hekimliğinin ayrı bir uzmanlık alanı olarak değerlendirilmeyip yan dal uzmanlığı olarak düzenlenmesi yerinde bir karar değildir. Gelişmiş Avrupa ülkelerinde işyeri hekimliği ayrı bir uzmanlık alanı olarak değerlendirilmiştir.

İşyeri Hekimliği müessesesinin nitelikli bir hale gelmesi için kapsamlı çalışma yapmadan sadece işyeri hekimi sayısının artırılmasına yönelik politika belirlemek bu müessesenin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında derinleşme oluşturmadan varlığını devam ettirmesine sebebiyet verecektir. (Esen ,2014)

<u>İşyeri hekimlerinin görevleri</u>

İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Md 9'a göre işyeri hekimlerinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında görevleri; rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt ve ilgili birimlerle işbirliği başlıkları altında toplanmıştır.

Kapsamlı olarak açıklanmış olan bu görevlerin yerine etkin bir şekilde getirilmesi işyeri hekimlerinin sosyal, ekonomik ve sosyal ortamdan ciddi anlamda etkilenmeleri nedeniyle çok zordur. Bu sebeple etik kural ihlallerinin sık yaşandığı bir alandır. (Başçıl, 2003)

İşyeri hekimlerinin görevlerine ilişkin detaylar aşağıdadır:

<u>Rehberlik görevi,</u>

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yapmak,

- İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.

- İşyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak.

- İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak, ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmak ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate almak.

- Kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dahil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetleyerek, çalışanlara yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve uygun içme suyunun sağlanması konularında tavsiyelerde bulunmak.

- İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.

- İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.

İşyerinde çalışan kişilerin işlerini sağlıklı bir ortamda yürütebilmelerini sağlamak amacıyla görevlendirilen işyeri hekimleri tespit ettiği olumsuz durumları işverene ileterek rehberlik görevini mesleğin gereklerine uygun şekilde yerine getirmelidir. İşyeri hekimlerinin

mevzuatta belirtilen rehberlik görevlerinin muhtevası incelendiğinde sadece fiziksel veya kimyasal etkenler ile ilgili hususlar değil kişilerin psikolojik ve ergonomik durumlarının da inceleme konusu olduğu ve bu konularda da işverene rehberlik yapacak araştırmaların yürütülmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Risk değerlendirmesi görevi

İşyerinin maruz kalacağı tehlikeleri ve bu tehlikelerin oluşturacağı risklerin tespit edilmesi amacıyla disiplinler arası yaklaşımın bir gereği olarak işyeri hekimleri de kendi çalışma alanlarıyla ilgili tespit ettikleri hususların belli kurallar çerçevesinde giderilmesini risk değerlendirmesi yapılması ile isteyebilecektir. Bu şekilde gerekli önlemlerin belirlenmesi, gerekli önlemleri gidermedeki hareket hızı ve yöntemi gibi konular daha net bir şekilde risk değerlendirmesi ekibiyle paylaşılmak suretiyle belirlenebilir.

İşyeri hekimlerinin risk değerlendirmesine ilişkin ilgili yönetmelikte belirtilen görevleri aşağıda belirtilmiştir:

- İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

- Gebe veya emziren kadınlar, 18 yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özel politika gerektiren grupları yakın takip ve koruma altına almak, bilgilendirmek ve yapılacak risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate almak.

Özel politika gerektiren kişilerin sağlık durumları ve iş ile uyumları risk değerlendirmesi yöntemi ile işyeri hekimleri varlığı ile kontrol edilebilcektir.

İşyeri hekimleri koruyucu sağlık hizmetlerinin ilgisinde bulunan hususları risk değerlendirmesi sayesinde izleyerek işverene denetlenmesi konusunda önerilerde bulunacaktır.

Sağlık gözetimi görevi

Yapılan iş ile çalışanların sağlık durumları arasında her an değişebilen bir ilişki vardır. Kişi çalıştığı zaman fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklı kalmaktadır. Bu açıklamaya rağmen kişilerin çalışma şekillerinde her türlü zorlamalar sağlıklı kalma konusunda düşünceleri tam tersine çevirerek sağlıksız bir ortam meydana getirmektedir. Bu etkenler *'çalışma biçimine bağlı olarak fiziki ve ruhsal zorlanma, çalışma araç ve gereçleri, çalışma ortamının özellikleri ve işin gerçekleştirilme süresi'* olarak sıralanabilir. (Başçıl, 2003)

İşyeri hekimlerinin ilgili yönetmelik kapsamında sağlık gözetimine ilişkin görevleri aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır:

- Sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak.

- Gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmak.

- Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

- Çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını EK-2'de verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek.

- Özel politika gerektiren gruplar, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı alanlar, kronik hastalığı, madde bağımlılığı, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemek, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı almış çalışanın olması durumunda kişinin çalıştığı ortamdaki diğer çalışanların sağlık muayenelerini tekrarlamak.

- Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak ve alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak.

- Çalışanların sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde işe dönüş muayenesi yaparak eski görevinde çalışması sakıncalı bulunanlara mevcut sağlık durumlarına uygun bir görev verilmesini tavsiye ederek işverenin onayına sunmak.

- Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak.

- İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmek, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını hazırlayarak işverenin onayına sunmak, uygulamaların takibini yapmak ve EK-3'te belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak.

- Bir başka işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etmek.

Bu görevlerin kapsamı ve 6331 sayılı Kanun ile getirilmek istenen önleyici yaklaşım birbiriyle uyum içerisinde olmakla birlikte görevin etkinliği sağlayıcı uygun politikaların da geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Gelişmiş Avrupa ülkelerinde ayrı bir uzmanlık alanı olarak belirlenmiş olan işyeri hekimliğinin ülkemizde herhangi bir hekimin gireceği birkaç aylık kısa eğitimler ile sınav neticesinde verilmesi tezat yaratan bir durumdur düşüncesindeyim.

Eğitim, bilgilendirme ve kayıt görevi

İşyeri hekimlerinin işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortam temin edilmesi amacıyla işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini etkileyecek en önemli aktör olan çalışanlar ile etkileşimi ve çalışanlara verdiği eğitimler ciddi bir öneme sahiptir. İlgili eğitimlerin planlanması, uygulanması ve eğitimlerin içeriğine uygun olarak çalışanların davranış değişikliğine uğrayıp uğramadıklarının takip edilmesi işyeri hekimi tarafından yapılmalı ve işverene gerekli tavsiyelerde bulunulmalıdır.

İşyeri hekiminin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim verme, bilgilendirme ve bu hususları kayıt altına almaya ilişkin görevleri aşağıda açıklanmıştır:

- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.
- İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek.
- Yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermek, eğitimin sürekliliğini sağlamak.
- Çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirmek.
- İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde EK-3'teki örneğine uygun olarak hazırlamak.
- Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSG KATİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bildirmek.

İlgili birimlerle işbirliği görevi

- Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek.
- Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak.
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak.
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi, iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programlar ile yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak.
- Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliğine göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle işbirliği yapmak.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak.
- Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı vermek.
- Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlamak.
- İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.

İşyeri hekimlerinin yetkileri

İşyeri hekimleri yukarıda kapsamlı olarak açıklanan görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri amacıyla bazı yetkilere sahip kılınmıştır. Bu yetkilerin mevzuat ile düzenlenmesi işyeri hekimleri açısından koruyucu olması ve etkinliklerinin artırılması açısından olumlu olmuştur.

İşyeri hekimleri işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak durumundadır.(İYHYÖN Md. 10/1/b)

İşverene işin durdurulması için başvurulması doğru bir düzenlemedir. İcrai nitelikte olan, hayati tehlike bulunan işyerinde işin durdurulması faaliyetinin danışman niteliğine sahip olan iş sağlığı ve güvenli çalışanlarına bir yetki olarak verilmemesi doğru bir karardır. (Özdemir, 2014:214)

Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek yetkisi vardır. (İYHYÖN Md. 10/1/c)

Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapabilir. (İYHYÖN Md. 10/1/ç)

Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz. .(İYHYÖN Md. 10/2)

<u>İşyeri hekimlerinin yükümlülükleri</u>

İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

Özdemir'e göre (2014) 6331 sayılı Kanunda sağlık dosyasında bulunan bilgilerin gizli tutulacağı belirtilmiş olmasına rağmen konu geçiştirilmiştir. Hatta bu düzenleme Kanun'da ayrı bir madde de değil, işverenin meslek sırları bölümünde yapılmıştır. Yazara göre işveren ve hekim arasındaki ilişkinin ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Sağlık bilgilerine ilişkin yapılan bu düzenlemeyi eleştiren yazar düzenlemenin değiştirilmesi gerektiğini belirtmekte ve *'bize göre çalışanın sağlık dosyasına işverenin erişim yetkisi kısıtlanmalı, işyeri hekiminin görevinin sona ermesinde sağlık bilgilerinin aynı Fransız hukukunda olduğu gibi çalışanın bilgisi dâhilinde işverene değil, yeni hekime geçişi sağlanmalı, çalışanın sağlık bilgilerine erişim hakkı güvence altına alınmalı ve bu hususlar kanun ile düzenlenmelidir'* açıklaması yapmaktadır.

İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

İşyeri hekimleri, işverene yazılı olarak bildirdikleri iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

Bakanlığa bildirim yapılması durumunda işveren ile bildirimi yapan iş sağlığı ve güvenliği çalışanı arasındaki bağ kopmuş olacaktır. Bu bağın kopmasını engellemek için iş güvencesi sağlamak yerine uzman ve hekimlerin mesleki saygınlıklarını artırıcı etkisi olacak politikalar belirlemek doğru olacaktır. (Özdemir, 2014:211)

İşyeri Hekimi veya İş Güvenliği uzmanı tarafından bildirilen hususların giderilip giderilmediği hususu bu kişilerin kişisel sorunları olmuştur. Halbuki doğru olan iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının bildirdiği noksanlara katılmayan işverenlerin katılmadıkları hususlarla ilgili itiraz hakkının olmasıdır. (Özdemir, 2014:213)

İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile görevlerine ilişkin çalışmalarını, iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.

Mevcut iş sağlığı ve güvenliği sisteminde iş sağlığı ve güvenli çalışanlarının işyerine ilişkin tespit ettikleri olumsuz durumların tamamının onaylı deftere yazılabilmesi olanaklı değildir. Bu sebeple cezai anlamda sorumluluk tespiti yapıldığında onaylı defterin tek belirleyici unsur olarak kabul edilmesi doğru olmayacaktır. Fotoğraf, video, mail, iç yazışmalar gibi benzeri hususlar bildirim yapıldığına dair kanıt teşkil etmelidirler.(Özdemir, 2014:205)

İşyeri hekimi, meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri

İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 5 dakika.
- Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika.
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde

bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

İşyeri hekiminin görevlendirilmesinde sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimleri hariç diğer işyerlerinde çalışan işyeri hekimleri tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz.

İşyeri hekimlerinin eğitimi

Geleneksel tedavi edici tıp anlayışından farklı olarak koruyucu sağlık hizmetlerinin varlığı ile birlikte işyeri hekimliğinin de önemi giderek artmıştır. Özellikle 6331 sayılı Kanun ile birlikte gelen çalışan kavramının bir neticesi olarak işyeri hekimleri artık ülke genelinde hemen hemen tüm işyerlerinde koruyucu sağlık hizmeti sunacak pozisyona kavuşmuşlardır. Hekimler ile çalışanların etkileşiminin bu yolla artırılması olumlu bir durumdur olarak değerlendirilmektedir.

Bu yeni tıp disiplini klinik eğitimin ötesinde fiziksel tehlikeler, endüstriyel toksikoloji, ergonomi, epidemiyoloji, sosyal psikoloji vb. alanları da kapsayan ek eğitimi gerektirmektedir. Çünkü işyeri hekimi, işyerlerinde kişilerin, yani çalışanların en temel hakkı olan yaşam ve sağlıklı olma hakkının korunması ile görevlendirilmişlerdir. Bu nedenle iş kazaları, meslek hastalıklarının genel dağılımı, çalışanların sağlıklarının korunmasıyla ilgili yasal düzenlemeleri de bilmelidir. Bu durum özel bir eğitimi, özel bir çalışma anlayışını ve özel bir çalışma ortamının oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır. (Başçıl, 2003)

İşyeri hekimlerinin eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur ve programın içeriği ile programda görevli eğiticilerin nitelikleri Genel Müdürlükçe belirlenir. Eğitim programının süresi, teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olamaz ve bu kısımlar ancak tek bir program dâhilinde uygulanabilir. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir. Uygulamalı

eğitimler, işyeri hekimleri için en az bir işyeri hekiminin görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde yapılır. (İYHYÖN Md. 32)

Yaşamsal öneme sahip olan ve işyerlerinde işverene mesleklerinin gereği olarak danışmanlık yapan işyeri hekimlerinin bu unvana sahip olabilmelerine ilişkin Avrupa ülkelerindeki yasal düzenlemeleri göz önünde bulundurduğumuzda ülkemizde işyeri hekimi olabilme koşullarının ve verilen eğitimlerin yetersiz olduğunu söyleyebiliriz. (Güzel, 2003)

Mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenli Kanunu'na göre işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür. (6331/8)

Mesleki bağımsızlığa ilişkin bu metin lafzi anlamda isabetli görünmektedir fakat uygulamada bu hususun uygulanmasını emin edecek herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Bu konuda İstanbul Tabip Odası ILO'nun 161 sayılı sözleşmesi ve 112 sayılı tavsiye kararına uygun olarak işyeri hekiminin işe alınma ve işten çıkarılmasının özel bir düzenleme ile uyumlaştırılması gerektiğini savunmaktadır. (Özdemir, 2014:206)

ILO'nun 112 sayılı Tavsiyesinin 15. Paragrafına göre işyeri hekimi işçi ve işverenlere karşı tam bir bağımsızlık içerisinde hareket etmelidir. Bunu sağlayabilmek amacıyla yasal düzenlemeler ile işyeri hekiminin işe alınmasını ve işten çıkartılmasını özel bir statüye kavuşturmak gerekmektedir. (Güzel, 2003)

İşyeri hekimi olarak görev yapacak hekimler 'sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmazlar', 'hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar ve ayrım gözetmeksizin tümünü eşit olarak değerlendirirler' ve 'çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve çalışanlarla iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket ederler'. (İYHYÖN Md. 42)

Bunları sağlamak için işyeri hekimleri her şeyden önce tıbbı deontoloji kurallarına göre mesleklerini icra etmek durumundadır. (Güzel, 2003)

Ayrıca işyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlıklarına gölge düşürecek hükümler sözleşme serbestisi kapsamında değerlendirilemez. Bu sebeple sözleşmeye eklenen bu maddeler yok hükmünde olacaktır.

İşyeri hekiminin işçi, işveren ve ilişki içerisinde olduğu diğer kişilerin çıkar çatışmalarından etkilenmemesi gerekmektedir. Mesleğini bilimsel bilgilere ve teknik yeterliliklere uygun olarak uzman kişilerin fikirlerini de alarak yürütmelidir. Bu sebeple hekimlerin çalışma koşulları ve işe alınma ve işten çıkarılmalarına ilişkin düzenlemeler mevzuat yoluyla ve işyeri hekiminin iş güvencesine kavuşturulmasını dikkate alarak yapılmalıdır. (Başçıl, 2003)

Özdemir'e göre (2014:208-209) iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının mesleki anlamda bağımsızlıklarını bir iş güvencesi modeli ile güçlendirmek ideal bir çözüm olmayacaktır. Yazara göre iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının tespit ettikleri ve giderilmesini önerdiği hususların işveren tarafından kabul görmemesi durumunda ciddi fikir çatışmaları yaşanacaktır. Fikir çatışması yaşanan işyerlerinde ise sağlık bir çalışma barışını temin etmek mümkün olmayacaktır. Bu sebeple işten çıkarılması zorlaştırılan iş sağlığı ve güvenliği çalışanının işyerinde huzursuz bir şekilde çalışmasına sebebiyet verilecektir. Bu da fiilen o çalışanların işyerinde görevlerini icra edemeyecekleri anlamına gelecektir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının işe iade edilmelerine ilişkin hususların güçlü bir hale getirilmesi işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini OSGB'ler aracılığı ile gördürmeye itecektir. İşyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamı azalacaktır. Bu sebeple aslında olması gereken iş sağlığı ve güvenliği çalışanları ile işveren arasındaki ilişkiyi güçlü bir hale getirmek değil bunların aralarında bağımsızlığı sağlayan bir yapı oluşturmaktır. (Özdemir, 2014:209)

İşyeri hekimi görevlerini tıbbi gereklere göre yerine getirdiği için görevinden alınmamalı ve bu konuda özel denetim ve yargı kararları neticesinde işe iade mekanizması öngörülmelidir. (Güzel, 2003)

Özerklik, başka deyişle kişinin kendi kaderini belirlemesi, tıbbın yıllar içinde en çok değişen temel değerlerindendir. Hekimler geleneksel olarak, hastalarını nasıl tedavi edeceklerine karar vermek anlamında bireysel bir özerkliğe sahiptirler. Kollektif olarak hekimler ve hekimlik mesleği ise, tıp eğitimi ve tıp uygulamasının standartlarını belirleme özgürlüğüne sahip olma anlamında özerktir. (DTB, 2015:21)

Ulusal tabip birliklerinin meslek ahlakı düzenlemeleri genel bir yapıya sahiptir; hekimin tıp uygulaması sırasında karşılaşabileceği her duruma ilişkin bir düzenleme içeremezler. Birçok durumda hekimler doğru eylemin ne olduğuna kendileri karar vermek zorundadır; ancak karar verme sürecinde diğer hekimlerin benzer durumlarda nasıl davrandıklarını bilmek yardımcı olur. Meslek ahlakı kuralları ve diğer düzenlemeler hekimlerin ne yönde davranmaları gerektiği üzerine genel bir uzlaşıyı yansıtırlar; aksi yönde davranmak için çok iyi bir neden bulunmuyorsa bu düzenlemelere saygı gösterilmelidir. (DTB 2015:25)

Yaşama hakkı, ayrım görmeme hakkı, işkence ve zalimane, insanlık dışı ya da aşağılayıcı davranışa uğramama, düşünme ve düşündüğünü açıklama özgürlüğü ve bir ülkedeki kamu ve sağlık hizmetlerine eşit erişim gibi insan hakları tıp etiği için özellikle önemlidir. (DTB, 2015:24)

İşveren ile arasındaki iş ilişkisi nedeniyle işyeri hekiminin çeşitli baskılara maruz kalması ve görevini baskı altında yürütmesi olası bir durumdur. Hekimin aldığı kararlar bazı durumlarda işçi veya işverenin menfaatleri ile çatışmakta ve bu durum görevin gereği gibi yerine getirilmesine engel teşkil etmektedir. (Başbuğ, 2003)

Başbuğ'a göre (2003) hekimlerin mesleki bağımsızlığının ve hekimlik ilkelerinin korunması Tabip Odaları aracılığı ile sağlanmalı ve etkinlikleri artırılmalıdır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Kapsamı

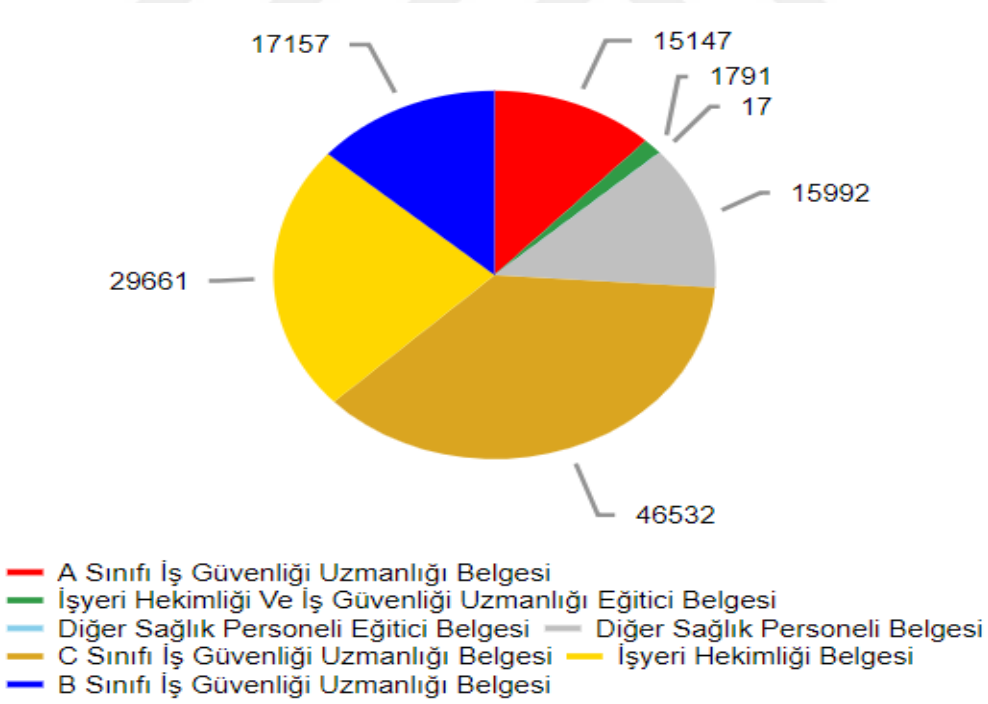
Araştırma iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapan ve İSG-Katip sisteminde kayıtlı bulunan tüm iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerini kapsamaktadır.

3.2. Araştırmanın Tipi

Araştırma kesitsel tipte bir araştırmadır.

3.3. Araştırmanın Evreni, Örneklem Büyüklüğü ve Katılım Oranı

Mevcut iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi sayısına ilişkin veriler İSG-Katip sisteminden temin edilen şekil 3.1'de bulunmaktadır.



Şekil 3.1. İSG uzmanı ve işyeri hekimi sertifikasına sahip kişi sayısı

Şekil 3.1. incelendiğinde ülkemizde A sınıfı iş güvenliği uzmanı sertifikasına sahip kişi sayısının 15 147, B sınıfı iş güvenliği uzmanı sertifikasına sahip kişi sayısının 17 157, C sınıfı iş güvenliği uzmanı sertifikasına sahip kişi sayısının 46 532 ve işyeri hekimi sertifikasına sahip kişi sayısının 29 661 olduğu anlaşılmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nden elde edilen bilgiye göre ise mevcut iş güvenliği uzmanlarının %30'unun ve işyeri hekimlerinin ise %40'ının aktif olarak çalışmaktadırlar.

Çalışmada İSG-Katip sistemine entegre edilen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri için ayrı olarak hazırlanan anket formlarının tüm uzman ve hekimler tarafından doldurulması hedeflenmiştir.

Anket çalışmasına 635 A sınıfı İSG Uzmanı, 1153 B sınıfı İSG Uzmanı ve 1205 C sınıfı İSG Uzmanı olarak toplam 3018 İSG Uzmanı katılım sağlamıştır. İşyeri Hekimi anket formuna yanıt veren hekim sayısı ise 389'dur.

3.4. Araştırmanın bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri

3.4.1 Araştırmanın bağımlı değişkenleri

Araştırmanın bağımlı değişkenleri iş güvenliği uzmanları için;

- Mevzuatta belirtilen görevlerin ne derecede yapılabildiğine ilişkin algı,
- Rehberlik görevinin yapılabilme algısı,
- Risk Değerlendirmesi hazırlanma sürecinde ekip tarafından alınan destek algısı,
- İlgili birimlerle işbirliği görevinin yapılabilme algısı.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri işyeri hekimleri için;

- Mevzuatta belirtilen görevlerin ne derecede yapılabildiğine ilişkin algı,
- Rehberlik görevinin yapılabilme algısı,
- Risk Değerlendirmesi hazırlanma sürecinde ekip tarafından alınan destek algısı,
- İlgili birimlerle işbirliği görevinin yapılabilme algısı.

3.4.2 Araştırmanın bağımsız değişkenleri

Araştırmanın bağımsız değişkenleri iş güvenliği uzmanları için;

- Cinsiyet
- Yaş
- Uzmanlık Sınıfı
- Meslek
- Mesleki Tecrübe Süresi
- İSG Uzmanlığı Tecrübe Süresi
- İSG Uzmanlık Hizmetinin Sunulma Şekli
- İSG Uzmanlığı belgesinin hangi koşulların gerçekleştirerek alındığı,
- İSG Uzmanlığı eğitiminin hangi birimden alındığı,
- İSG Uzmanlık eğitimine ilişkin kalite algısı,
- İSG Uzmanı olarak alınan aylık ücret
- Bir ayda hizmet verilen işyeri sayısı.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri işyeri hekimleri için;

- Cinsiyet
- Yaş
- Mesleki Tecrübe Süresi
- İşyeri Hekimliği Tecrübe Süresi
- İşyeri Hekimliği Hizmetinin Sunulma Şekli
- İşyeri Hekimliği belgesinin hangi koşulların gerçekleştirerek alındığı,

- İşyeri Hekimliği eğitiminin hangi birimden alındığı,
- İşyeri Hekimliği eğitimine ilişkin kalite algısı,
- İşyeri Hekimi olarak alınan aylık ücret
- Bir ayda hizmet verilen işyeri sayısı.

3.5. Araştırmanın Veri Kaynağı Uygulama Şekli

Bu araştırmada iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin mevzuatta belirlenmiş olan görevlerinin yapılmasına engel teşkil eden hususların neler olduğunu tespit etmek amaçlanmıştır. İş Güvenliği Uzmanlarının görevleri ‘‘İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’’ Md. 9’da a) rehberlik, b) risk değerlendirmesi, c) çalışma ortamı gözetimi, ç) eğitim, bilgilendirme ve kayıt d) ilgili birimlerle işbirliği olarak beş başlık altında detaylandırılmıştır. Aynı şekilde işyeri hekimlerinin görevleri ‘‘İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’’ Md. 9’da a) rehberlik, b) risk değerlendirmesi, c) sağlık gözetimi, ç) eğitim, bilgilendirme ve kayıt d) ilgili birimlerle işbirliği olarak beş başlık altında detaylandırılmıştır.

Görevleri kapsamlı olarak açıklanan iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin bu görevlerini gerçekleştirirken karşılaştıkları sorunların tespiti amacıyla iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin yanıtlamaları için iki ayrı anket formu oluşturulmuştur. İş güvenliği uzmanları için hazırlanan formda 26 (yirmialtı), işyeri hekimleri için hazırlanan formda 30 (otuz) adet soru bulunmaktadır. Formlardaki sorular farklı kategorilere ayrılarak kişilerin soruları yanıtlamaları için kolaylık ve konu bütünlüğü sağlanmaya çalışılmıştır.

İş Güvenliği Uzmanları için hazırlanan formda bu bölümler aşağıda belirtilen şekildedir:

- Demografik Bilgiler,
- Rehberlik,
- Risk Değerlendirmesi,
- Çalışma Ortamı Gözetimi,

- Eğitim ve Bilgilendirme,
- İlgili Birimlerle İşbirliği
- Genel

İşyeri Hekimleri için hazırlanan formda bu bölümler aşağıda belirtilen şekildedir:

- Demografik Bilgiler,
- Rehberlik,
- Risk Değerlendirmesi,
- Sağlık Gözetimi,
- Eğitim ve Bilgilendirme,
- İlgili Birimlerle İşbirliği
- Genel

Anket formlarının hazırlanma aşamasında iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği görevini yürüten çalışanlardan uzman desteği alınmıştır. Bu çalışanlara yukarıda başlıklar halinde bölümlendirilen hususlara ilişkin karşılaştıkları sorunları iletebilecekleri formlar e-mail yoluyla gönderilmiştir. Bu formlar ilgili kişilerce doldurulup e-mail yoluyla iletilmiştir. Formlarda verilen cevaplar ile bir madde havuzu oluşturulmuş ve anket formlarının tasarımında katkı sağlamıştır.

Çalışmanın evrenini oluşturan İSG-Kâtip sisteminde kayıtlı bulunan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin yanıtlaması için hazırlanan anket formlarının ilgililere ulaştırılabilmesi amacıyla İSG-Kâtip sisteminin kullanılması düşünülmüştür. Bunu temin etmek maksadıyla Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü arasında yazışmalar yapılmış ve yapılan yazışmalar neticesinde bu anket formlarının ilgili sisteme koyulmasına izin verilmiştir.

3.6. Araştırmanın Uygulama Süresi

Araştırma 10.03.2018-30.10.2018 tarihleri arasında uygulanan anket formlarının 05.11.2018-02.01.2019 tarihleri arasında raporlanması ile tamamlanmıştır.

Ankete 3018 iş güvenliği uzmanı katılım sağlamış 2390 iş güvenliği uzmanı ankette bulunan tüm soruları atlamadan yanıtlamıştır. Ankette toplam 26 soru sorulmuştur. Anketin tüm sorular yanıtlanarak tamamlanma oranı %79 olarak belirlenmiştir. Ankette harcanan ortalama süre 11 dakika olarak belirlenmiştir.

Ankete 389 işyeri hekimi katılım sağlamış 321 işyeri hekimi ankette bulunan tüm soruları atlamadan yanıtlamıştır. Ankette toplam 30 tane soru sorulmuştur. Anketin tüm sorular yanıtlanarak tamamlanma oranı %83 olarak belirlenmiştir. Ankette harcanan ortalama süre 14 dakika olarak belirlenmiştir.

3.7.Araştırma Verisinin Düzenlenmesi Ve Analizi

Araştırma verisi SPSS 15.0 istatistik paket programı aracılığıyla değerlendirilmiştir.

Tanımlayıcı istatistikler ortalama(±)standart sapma, ortanca (min;maks), frekans dağılımı ve yüzde olarak sunulmuştur. İstatistiksel yöntem olarak Mann-Whitney U testi ile Spearman ve Kruskal Wallis analizleri kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık değeri $p<0.05$ olarak kabul edilmiştir.

3.8. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Anket uygulamasının çevrimiçi ortamda yapılması ve tüm çalışanlara yüz yüze ulaşmanın imkansız olması araştırmanın kısıtlılığı olarak belirtilebilir.

4. BULGULAR

İSG-Katip sistemi ile bütünleştirilen anket sorularına verilen yanıtlar iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri için ayrı şekilde toplanmıştır. İlgili anketlere ilişkin istatistiki veriler aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Çizelge 4.1. İş güvenliği uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler,2019

A.DEMOGRAFİK BİLGİLER		
CİNSİYET (n=2982)	**Sayı**	**(%)***
Kadın	816	27,4
Erkek	2166	72,6
YAŞ (n=2989)	**Sayı**	**(%)***
20 yaş altı	1	,0
20-25	247	8,3
26-30	732	24,5
31-35	815	27,3
36-40	531	17,8
41-45	330	11,0
46-50	142	4,8
51-55	106	3,5
56-60	39	1,3
60 yaş üstü	46	1,5

%: Sütun yüzdesidir

%72,64'ü erkek (2166) %27,36 (816) ise kadındır. %24,49'u (732 kişi) 26-30 yaş aralığında, %27,27'si (815 kişi) 31-35 yaş aralığında, %17,77'sı (531 kişi) 36-40 yaş aralığında bulunmaktadır.

Çizelge 4.2. İş güvenliği uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler,2019

A.DEMOGRAFİK BİLGİLER	**Sayı**	**(%)***
UZMANLIK SINIFI (n=2993)		
A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı	635	21,2
B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı	1153	38,5
C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı	1205	40,3
MESLEK (n=3001)	**Sayı**	**(%)***
Fizikçi/Kimyager/Biyolog	655	21,8
Mühendis/Mimar	1561	52,0
Teknik Öğretmen	260	8,7
İş Güvenliği Teknikeri	459	15,3
Diğer	66	2,2

%: Sütun yüzdesidir

%21,22'si (635 kişi) A sınıfı iş güvenliği uzmanı, %38,52'si (1153 kişi) B sınıfı iş güvenliği uzmanı ve %40,26'sI (1205 kişi) C sınıfı iş güvenliği uzmanı olarak görev yapıyor. %21,83'ü (655 kişi) Fizikçi/Kimyager/Biyolog, %52,02'si (1561 kişi) Mühendis/Mimar,%8,66'sı (260 kişi) Teknik Öğretmen, %15,29'u (459 kişi) İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri ve %2,20'si (66 kişi) burada sınıflandırılmamış diğer meslek gruplarına tabidir.

Çizelge 4.3. İş güvenliği uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler,2019

MESLEKİ TECRÜBE SÜRESİ (n=2999)	**Sayı**	**(%)***
0-1	286	9,5
1-5	1396	46,5
6-10	620	20,7
11-15	290	9,7
16-20	182	6,1
21 ve fazlası	225	7,5
UZMANLIK SÜRESİ (n=2995)	**Sayı**	**(%)***
0-1	401	13,4
1-5	2042	68,2
6-10	476	15,9
11-15	53	1,8
16-20	15	,5
21 ve fazlası	8	,3
HİZMETİN SUNULMA ŞEKLİ (n=3003)	**Sayı**	**(%)***
Bireysel olarak tam zamanlı	648	21,6
Bireysel olarak kısmi zamanlı	293	9,8
OSGB tarafından farklı işyerlerinde görevlendirilerek	1280	42,6
OSGB tarafından bir işyerinde tam zamanlı görevlendirilerek	377	12,6
Kendi işyerimde İş Güvenliği Uzmanı olarak	182	6,1
Diğer	223	7,4

%: Sütun yüzdesidir

%46,55'i (1396 kişi) 1-5 yıl arasında mesleki tecrübeye, %20,67'si (620 kişi) 6-10 yıl arasında mesleki tecrübeye sahip. %68,18'i (2042 kişi) 1-5 yıl arasında iş güvenliği uzmanlığı tecrübesine, %15,89'u (476 kişi) 6-10 yıl arasında iş güvenliği uzmanlığı tecrübesine sahiptir. %21,58'i iş sağlığı ve güvenliği hizmetini bireysel olarak tam zamanlı, %42,62'si OSGB tarafından bir işyerinde kısmi zamanlı görevlendirilerek, %12,55'i OSGB tarafından bir işyerinde tam zamanlı görevlendirilerek sunmaktadır.

Çizelge 4.4. İş güvenliği uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler,2019

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI BELGESİNİN NASIL ALINDIĞI (n=2994)	**Sayı**	**(%)***
İş Müfettişi olarak hak kazandım.	5	,2
Yüksek Lisans yaparak hak kazandım.	261	8,7
Doktora yaparak hak kazandım.	2	,1
Mühendis/Mimar unvanım ile sınava girdim.	1440	48,1
Fen Fakültesi mezunu olarak sınava girdim.	576	19,2
Teknik Öğretmen olarak sınava girdim.	260	8,7
İş Güvenliği Teknikeri olarak sınava girdim.	450	15,0
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIK EĞİTİMİNİN ALINDIĞI BİRİM(n=2913)	**Sayı**	**(%)***
Kamu Kurumu	121	4,2
Üniversite	604	20,7
Özel Eğitim Kurumu	2188	75,1
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIK EĞİTİMİ KALİTE ALGISI (n=2969)	**Sayı**	**(%)***
Zayıf	460	15,5
Orta	816	27,5
İyi	1129	38,0
Çok İyi	451	15,2
Mükemmel	113	3,8

%: Sütun yüzdesidir

%48,10'u (1440 kişi) Mühendis/Mimar unvanına sahip olduğu için sınava girerek elde etmiş,%19,24'ü (576 kişi) Fen Fakültesi mezunu olduğu için sınava girerek elde etmiş, %8,68'i (260 kişi) Teknik Öğretmen unvanına sahip olduğu için sınava girerek elde etmiş ve %15,03'ü (450 kişi) İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri unvanına sahip olduğu için sınava girerek elde etmiştir. %4,15'i (121 kişi) iş güvenliği uzmanlığı eğitimini Kamu Kurumundan, %20,73'ü (604 kişi)Üniversiteden ve %75,11'i (2188 kişi) Özel Eğitim Kurumlarından almıştır. Bu soruyu 2913 kişi yanıtlamış, 105 kişi ise bu soruyu atlamıştır. %15,49'u (460 kişi) iş güveliği uzmanlık eğitimlerini zayıf/1 yıldız, %27,48'i (816 kişi) orta/2 yıldız, %38,03'ü (1129 kişi) iyi/3 yıldız, %15,19'u (451 kişi) çok iyi/4 yıldız ve %3,18'i (113 kişi) mükemmel/5 yıldız olarak nitelendirmektedir. İş güvenliği uzmanlarının eğitimlerine yönelik kalite algıları ortalama 2,64 yıldız değerine sahiptir. Yani orta-iyi değerleri arasında bir niteliğe sahiptir. Bu soruyu 2969 kişi yanıtlamış, 49 kişi ise bu soruyu atlamıştır.

Çizelge 4.5. İş güvenliği uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler,2019

AYLIK KAZANILAN ÜCRET (n=2932)	**Sayı**	**(%)***
1000 TL altı	101	3,4
1001-2000 TL arası	397	13,5
2001-3000 TL arası	851	29,0
3001-4000 TL arası	754	25,7
4001-5000 TL arası	484	16,5
5001-6000 TL arası	176	6,0
6001-7000 TL arası	70	2,4
7001-8000 TL arası	32	1,1
8001-9000 TL arası	15	,5
9001-10000 TL arası	16	,5
10000 TL üstü	36	1,2
BİR AYDA HİZMET VERİLEN İŞYERİ SAYISI(n=2928)	**Sayı**	**(%)***
1	1098	37,5
2	123	4,2
3	90	3,1
4 ve fazlası	1617	55,2

%: Sütun yüzdesidir

Ankete katılanların %13,54'ü (397 kişi) 1001-2000 TL arasında, %29,02'si (851 kişi) 2001-3000 TL arasında, %25,72'si (754 kişi) 3001-4000 TL arasında, %16,51'i (484 kişi) 4001-5000 TL arasında bir ücret kazanmaktadır. %37,50'si (1098 kişi) bir ayda bir işyerine, %4,20'si (123 kişi) iki işyerine, %3,1'i (90 kişi) üç işyerine ve %55,2'si 4 ve fazlası işyerine hizmet vermektedir.

Çizelge 4.6. İş güvenliği uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler,2019

NEDEN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI OLARAK ÇALIŞILDIĞI(n=2983)#	**Sayı**	**%**	**Durumlar %**
Maddi getirisi yüksek bir meslek	174	4,9	5,8%
Deneyim kazandırma açısından yüksek potansiyele sahip bir meslek	800	22,5	26,8%
Manevi açıdan tatmin edici bir meslek	449	12,6	15,1%
Rahat bir şekilde iş bulabileceğim bir meslek	525	14,8	17,6%
Kendi mesleğimi yapmak istemediğim için alternatif bir meslek olarak görüyorum.	773	21,7	25,9%
Diğer	835	23,5	28,0%
Toplam	3556	100,0	119,2
#:Birden fazla seçenek işaretlenebilen sorudur 2983 kişi toplam 3556 yanıt işaretlemiştir. Yüzdeler yanıt sayısı esas alınarak hesaplanmıştır.			

Ankete katılanların %5,83'ü maddi getirisi yüksek bir meslek olduğu için, %28,82'si deneyim kazandırma açısından yüksek potansiyele sahip bir meslek olduğu için, %15,05'i manevi açıdan tatmin edici bir meslek olduğu için, %17,60'ı rahat bir şekilde iş bulunabilen bir meslek olduğu için, %25,91'i kendi mesleğini yapmak istemediği için alternatif bir meslek olarak gördüğünden iş güvenliği uzmanlığı yapmaktadır.

Mevzuatta belirlenmiş olan tüm görevlerin iş güvenliği uzmanları tarafından etkin bir şekilde yerine getirilebilme algılarına ilişkin veriler Çizelge 4.2.'de bulunmaktadır.

Çizelge 4.7. İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yapabilme algıları, 2019

Rehberlik Görevinin Yapılabilme Algısı (n=2861)	Sayı	(%)*
Hiç(1 puan)	59	2,1
Az(2 puan)	407	14,2
Orta(3 puan)	1046	36,6
Çok(4 puan)	901	31,5
Tam(5 puan)	448	15,7
Puan ortalaması±ss	**3,44**±0,984	
Risk Değerlendirmesi Görevinin Yapılabilme Algısı (n=2885)	Sayı	(%)*
Hiç(1 puan)	55	1,9
Az(2 puan)	244	8,5
Orta(3 puan)	907	31,4
Çok(4 puan)	948	32,9
Tam(5 puan)	731	25,3
Puan ortalaması±ss	**3,71**±0,998	
Çalışma Ortamı Gözetimi Görevinin Yapılabilme Algısı (n=2892)	Sayı	(%)*
Hiç(1 puan)	33	1,1
Az(2 puan)	191	6,6
Orta(3 puan)	750	25,9
Çok(4 puan)	1145	39,6
Tam(5 puan)	773	26,7
Puan ortalaması±ss	**3,84**±0,932	

%: Sütun yüzdesidir

Çizelge 4.2a.'da ankete katılanların Rehberlik, Risk Değerlendirmesi, Çalışma Ortamı Gözetimi görevlerini ne derecede yapabildikleri, toplam kaç kişinin bu bölümlere yanıt verdiği ve ağırlıklı ortalama gibi değerler bulunmaktadır. İş Güvenliği Uzmanları ortalama olarak Rehberlik Görevini 3,44 (Orta-Çok) , Risk Değerlendirmesi Görevini 3,71 (Orta-Çok), Çalışma Ortamı Gözetimi Görevini 3,84 (Orta-Çok) değerlerinde yerine getirebildiğini düşünmektedir.

Çizelge 4.8. İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yapabilme algıları, 2019

Eğitim ve Bilgilendirme Görevi Yapabilme Algısı (n=2892)	**Sayı**	**(%)***
Hiç(1 puan)	34	1,2
Az(2 puan)	463	16,0
Orta(3 puan)	889	30,7
Çok(4 puan)	862	29,8
Tam(5 puan)	644	22,3
Puan ortalaması±ss	**3,56**±1,041	
İlgili Birimlerle İşbirliği Görevi Yapabilme Algısı (n=2898)	**Sayı**	**(%)***
Hiç(1 puan)	197	6,8
Az(2 puan)	696	24,0
Orta(3 puan)	1037	35,8
Çok(4 puan)	594	20,5
Tam(5 puan)	374	12,9
Puan ortalaması±ss	**3,09**±1,107	

%: Sütun yüzdesidir

Çizelge 4.2b.'de ankete katılanların Eğitim ve Bilgilendirme ile İlgili Birimlerle İşbirliği görevlerini ne derecede yapabildikleri, toplam kaç kişinin bu bölümlere yanıt verdiği ve ağırlıklı ortalama gibi değerler bulunmaktadır. İş Güvenliği Uzmanları ortalama olarak Eğitim ve Bilgilendirme Görevini 3,56 (Orta-Çok) ve İlgili Birimlerle İşbirliği Görevini 3,09 (Orta-Çok) değerlerinde yerine getirebildiğini düşünmektedir.

Çizelge 4.3'te ise bireysel olarak kısmi zamanlı çalışan iş güvenliği uzmanları ile OSGB tarafından istihdam edilip kısmi süreli farklı işyerlerinde görevlendirilen uzmanların görevlerini yapabilme algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını ölçmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testinin sonuçlarını içermektedir.

Çizelge 4.9. Bireysel olarak kısmi zamanlı çalışan uzmanlar ile OSGB tarafından farklı işyerlerinde görevlendirilerek çalışan uzmanların görev algılarının değerlendirilmesi, 2019

Rehberlik Görevi Algısı(n=1504)	Sayı	Ortanca	Min-maks	p*
Bireysel Olarak Kısmi Zamanlı	274	4,0	1,0-5,0	**0,006**
OSGB tarafından farklı işyerlerinde görevlendirilerek	1230	3,0	1,0-5,0	
Risk Değerlendirmesi Görevi Algısı(n=1523)	Sayı	Ortanca	Min-maks	p*
Bireysel Olarak Kısmi Zamanlı	276	4,0	1,0-5,0	**0,003**
OSGB tarafından farklı işyerlerinde görevlendirilerek	1247	4,0	1,0-5,0	
Çalışma Ortamı Gözetimi Görevi Algısı(n=1527)	Sayı	Ortanca	Min-maks	P
Bireysel Olarak Kısmi Zamanlı	278	4,0	1,0-5,0	**0,002**
OSGB tarafından farklı işyerlerinde görevlendirilerek	1249	4,0	1,0-5,0	
Eğitim ve Bilgilendirme Görevi Algısı(n=1525)	Sayı	Ortanca	Min-maks	p*
Bireysel Olarak Kısmi Zamanlı	277	4,0	1,0-5,0	**0,001**
OSGB tarafından farklı işyerlerinde görevlendirilerek	1248	3,0	1,0-5,0	
İlgili Birimlerle İşbirliği Görevi Algısı(n=1529)	Sayı	Ortanca	Min-maks	p*
Bireysel Olarak Kısmi Zamanlı	278	3,0	1,0-5,0	**0,001**
OSGB tarafından farklı işyerlerinde görevlendirilerek	1251	3,0	1,0-5,0	
*Mann-Whitney U testi				

Çizelge 4.3. incelendiğinde bireysel olarak kısmi süreli çalışan iş güvenliği uzmanları ile OSGB tarafından farklı işyerlerinde görevlendirilerek kısmi süreli hizmet sunan iş güvenliği uzmanlarının görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilme algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Bireysel olarak kısmi süreli çalışanlar ile OSGB bünyesinde farklı işyerlerinde görevlendirilenlerin rehberlik görevlerinin etkinliğine ilişkin algıları (p=0,006), risk değerlendirmesi görevlerinin etkinliğine ilişkin algıları (p=0,003), çalışma ortamı gözetimi görevlerinin etkinliğine ilişkin algıları (p=0,002), eğitim ve bilgilendirme görevlerinin etkinliğine ilişkin algıları (p=0,001) ile ilgili birimlerle işbirliği görevlerinin etkinliğine ilişkin algıları (p=0,001), istatistiksel olarak anlamlıdır

Hizmet verilen işyeri sayısı ile mevzuatta belirlenmiş olan bu görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesi arasında istatistiksel bir fark olup olmadığın incelemek için yapılan Kruskall Wallis analiz sonuçları ise Çizelge 4.4.'te bulunmaktadır.

Çizelge 4.10. Görev algısı hizmet sunulan işyeri ilişkisi,2019

	Kaç İşyerine Hizmet Veriyorsunuz	**Sayı**	**Ortanca(min-maks)**	**p***
Rehberlik Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz (n=2808)	1	1052	4,0(1,0-5,0)	**0,029**
	2	118	3,0(1,0-5,0)	
	3	85	4,0(1,0-5,0)	
	4 ve fazlası	1553	3,0(1,0-5,0)	
Risk Değerlendirmesi Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz (n=2833)	1	1053	4,0(1,0-5,0)	0,506
	2	120	4,0(2,0-5,0)	
	3	85	4,0(2,0-5,0)	
	4 ve fazlası	1575	4,0(1,0-5,0)	
Çalışma Ortamı Gözetimi Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz (n=2839)	1	1058	4,0(1,0-5,0)	**0,001**
	2	120	4,0(1,0-5,0)	
	3	86	4,0(1,0-5,0)	
	4 ve fazlası	1575	4,0(1,0-5,0)	
Eğitim ve Bilgilendirme Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz (n=2839)	1	1057	4,0(1,0-5,0)	**0,001**
	2	121	4,0(1,0-5,0)	
	3	86	4,0(2,0-5,0)	
	4 ve fazlası	1575	3,0(1,0-5,0)	
İlgili Birimlerle İşbirliği Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz (n=2845)	1	1059	3,0(1,0-5,0)	**0,001**
	2	121	3,0(1,0-5,0)	
	3	86	3,0(1,0-5,0)	
	4 ve fazlası	1579	3,0(1,0-5,0)	
*Kruskal Wallis Testi				

Çizelge 4.4.'ten anlaşıldığı üzere hizmet sunulan işyeri sayısı ile ''Risk Değerlendirmesi'' görevi dışındaki (p=0,506) görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilme algıları arasında istatistiksel bir fark vardır. Hizmet sunulan işyeri sayısı ile risk değerlendirmesinin etkinliğine ilişkin algı arasında istatistiksel olarak fark yoktur şeklinde oluşturulan yokluk hipotezi kabul edilmiştir. Hizmet verilen işyeri sayısı arttıkça görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilebilme algıları azalmaktadır. Eğitim kalite algısı ile bu görevlerin etkinliğine ilişkin algıya yönelik analiz sonuçlarına bakıldığında ise Çizelge 4.5.'te bulunan verilerin oluştuğunu görmekteyiz.

Çizelge 4.11. Görev algısı-eğitim kalite algısı ilişkisi, 2019

	Eğitim Kalite Algısı	Sayı	**Ortanca(min-maks)**	**p***
Rehberlik Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz (n=2826)	Zayıf	443	3,0(1,0-5,0)	0,001
	Orta	779	3,0(1,0-5,0)	
	İyi	1071	3,0(1,0-5,0)	
	Çok İyi	423	4,0(1,0-5,0)	
	Mükemmel	110	4,0(1,0-5,0)	
Risk Değerlendirmesi Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz (n=2850)	Zayıf	445	3,0(1,0-5,0)	0,001
	Orta	784	4,0(1,0-5,0)	
	İyi	1081	4,0(1,0-5,0)	
	Çok İyi	430	4,0(1,0-5,0)	
	Mükemmel	110	4,0(1,0-5,0)	
Çalışma Ortamı Gözetimi Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz (n=2857)	Zayıf	447	4,0(1,0-5,0)	0,001
	Orta	786	4,0(1,0-5,0)	
	İyi	1085	4,0(1,0-5,0)	
	Çok İyi	429	4,0(1,0-5,0)	
	Mükemmel	110	4,0(2,0-5,0)	
Eğitim ve Bilgilendirme Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz (n=2857)	Zayıf	447	3,0(1,0-5,0)	0,001
	Orta	784	3,0(1,0-5,0)	
	İyi	1085	4,0(1,0-5,0)	
	Çok İyi	431	4,0(1,0-5,0)	
	Mükemmel	110	4,0(2,0-5,0)	
İlgili Birimlerle İşbirliği Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz (n=2863)	Zayıf	447	3,0(1,0-5,0)	0,001
	Orta	786	3,0(1,0-5,0)	
	İyi	1088	3,0(1,0-5,0)	
	Çok İyi	432	4,0(1,0-5,0)	
	Mükemmel	110	4,0(1,0-5,0)	
*Kruskal Wallis Testi				

İş güvenliği uzmanlarının görevlerini etkin bir şekilde yerine getirme algıları, aldıkları eğitimin kalitesinin artması ile istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde artmaktadır.(p=0,001).

Rehberlik Görevine ilişkin;

1. İşin planlanması, organizasyonu ve uygulanması konularında işverene önerilerde bulunulduğunda işverenler tarafından bu önerilerin dikkate alınıp alınmadığı,
2. Kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularında işverene önerilerde bulunulduğunda işverenler tarafından bu önerilerin dikkate alınıp alınmadığı,

3. İSG ile ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirip bildiremediklerine ilişkin sorulara İSG Uzmanları tarafından verilen yanıtlar aşağıdaki Çizelge 4.6.'da bulunmaktadır.

Çizelge 4.12. Rehberlik görevlerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilebilme algısı, 2019

İşin Planlanması ve Organizasyonuna İlişkin Rehberlik Algısı(n=2691)	**Sayı**	**(%)***
Kesinlikle Katılmıyorum (1 puan)	315	11,7
Katılmıyorum (2 puan)	823	30,6
Kararsızım (3 puan)	640	23,8
Katılıyorum (4 puan)	799	29,7
Kesinlikle Katılıyorum (5 puan)	114	4,2
Puan ortalaması±ss	**2,84**±1,103	

%: Sütun yüzdesidir

İSG Uzmanları ''**İşin Planlanması ve Organizasyonuna İlişkin**'' konularda rehberlik yapabildiklerine %29,7 oranında katılıyorum %4,2 oranında ise kesinlikle katılıyorum yanıtı vermiştir. Yani bu görev % 33,9 oranında yapılabilmektedir.

Çizelge 4.13.Rehberlik görevlerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilebilme algısı, 2019

KKD Seçimi, Temini ve Bakımına İlişkin Rehberlik Algısı (n=2689)	**Sayı**	**(%)***
Kesinlikle Katılmıyorum (1 puan)	283	10,5
Katılmıyorum (2 puan)	761	28,3
Kararsızım (3 puan)	583	21,7
Katılıyorum (4 puan)	854	31,8
Kesinlikle Katılıyorum (5 puan)	208	7,7
Puan ortalaması±ss	**2,98**±1,154	

%: Sütun yüzdesidir

‘‘KKD Seçimi, Temini ve Bakımına İlişkin’’ konularda rehberlik yapabildiklerine %31,8 oranında katılıyorum %7,7 oranında ise kesinlikle katılıyorum yanıtı vermiştir. Yani bu görev % 39,5 oranında yapılabilmektedir.

Çizelge 4.14. Rehberlik görevlerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilebilme algısı, 2019

İşin Planlanması ve Organizasyonuna İlişkin Rehberlik Algısı(n=2691)	**Sayı**	**(%)***
Kesinlikle Katılmıyorum (1 puan)	282	10,5
Katılmıyorum (2 puan)	558	20,8
Kararsızım (3 puan)	463	17,2
Katılıyorum (4 puan)	1058	39,4
Kesinlikle Katılıyorum (5 puan)	324	12,1
Puan ortalaması±ss	**3,22**±1,207	

%: Sütun yüzdesidir

‘‘İSG Tedbirlerinin Yazılı Olarak Bildirilmesine İlişkin’’ konularda rehberlik yapabildiklerine %39,4 oranında katılıyorum %12,1 oranında ise kesinlikle katılıyorum yanıtı vermiştir. Yani bu görev % 51,5 oranında yapılabilmektedir.

Çizelge 4.15. İş güvenliği uzmanlarının rehberlik görevinin etkin bir şekilde yerine getirememe nedenleri, 2019

Rehberlik Görevinin Etkin Bir Şekilde Yerine Getirilememe Sebepleri Nelerdir? (n=2983)#	Yanıtlar		Durumlar %
	Sayı	%	%
Mesleki bağımsızlığın olmaması	1870	15,1%	69,4%
Maaşımın işveren tarafından verilmesi	2167	17,5%	80,4%
İşverenlerin alınması gereken tedbirleri maliyetli bulmaları	1983	16,0%	73,6%
İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşüklüğü	1987	16,1%	73,7%
Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşüklüğü	1701	13,8%	63,1%
İşyerindeki yasal çalışma süremin azlığı	603	4,9%	22,4%
Mesleki yetersizliğim	112	,9%	4,2%
OSGB'lerin ticari kaygılar nedeniyle işveren yanlısı tutumları	1589	12,9%	58,9%
Diğer	351	2,8%	13,0%
Toplam	12363	100,0%	458,6%
#:Birden fazla seçenek işaretlenebilen sorudur. Toplam 12363 yanıt işaretlenmiştir. Yüzdeler yanıt sayısı esas alınarak hesaplanmıştır.			

Rehberlik görevinin etkin bir şekilde yerine getirilememe sebepleri İSG Uzmanlarına göre %80,4 oranında maaşlarının işverenler tarafından verilmesi, %73,7 oranında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşük olması , %73,6 oranında işverenlerin alınması gerekli tedbirleri maliyetli bulmaları,%69,4 oranında mesleki bağımsızlığın olmaması ile ilgilidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Madde 6'da risk değerlendirmesinin işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirileceği ve bu ekibin işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları ve işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar ile oluşturulacağı belirtilmiştir. İş Güvenliği Uzmanlarının risk

değerlendirmesinin hazırlanma aşamasında ekip üyelerinden aldıkları desteğe ilişkin algılarını ölçmek amacıyla sorulan sorunun yanıtları Çizelge 4.8'de bulunmaktadır.

Çizelge 4.16. İş güvenliği uzmanlarına göre risk değerlendirmesinin hazırlanma sürecine ekip üyeleri tarafından yapılan katkı, 2019

İşveren/İşveren Vekili (n=2591)	**Sayı**	**(%)***
Hiç	1128	43,5
Az	714	27,6
Orta	522	20,1
Çok	162	6,3
Tam	65	2,5
İşyerindeki Diğer İSG Uzmanları (n=2416)	**Sayı**	**(%)***
Hiç	635	26,3
Az	393	16,3
Orta	619	25,6
Çok	483	20,0
Tam	286	11,8
İşyeri Hekimleri (n=2574)	**Sayı**	**(%)***
Hiç	1330	51,7
Az	644	25,0
Orta	367	14,3
Çok	143	5,6
Tam	90	3,5

%: Sütun yüzdesidir

İş Güvenliği Uzmanlarının %43,5'ine göre İşveren veya İşveren Vekili risk değerlendirmesinin hazırlanma aşamasında hiç destek vermiyorlar. %27,6 oranında ise az destek veriyorlar. Uzmanların %51,7'si işyeri hekimlerinin hiç destek vermediğini, %25'i ise işyeri hekimlerinden az destek aldıklarını belirtmiştir.

Çizelge 4.17. İş güvenliği uzmanlarına göre risk değerlendirmesinin hazırlanma sürecine ekip üyeleri tarafından yapılan katkı, 2019

Çalışan Temsilcileri (n=2575)	**Sayı**	**(%)***
Hiç	875	34,0
Az	787	30,6
Orta	611	23,7
Çok	220	8,5
Tam	82	3,2
Destek Elemanları (n=2562)	**Sayı**	**(%)***
Hiç	1033	40,3
Az	706	27,6
Orta	548	21,4
Çok	197	7,7
Tam	78	3,0
Riskler Konusunda Bilgi Sahibi Çalışanlar (n=2580)	**Sayı**	**(%)***
Hiç	643	21,3
Az	793	26,3
Orta	711	23,6
Çok	337	11,2
Tam	96	3,2

%: Sütun yüzdesidir

Çalışan Temsilcilerinden alınan desteğe ilişkin verilen yanıtlara bakıldığında ise Uzmanların %34'ü hiç %30,6'sı az destek aldıklarını belirtmiştir. Uzmanların Destek Elemanlarından bu aşamada aldıkları destek algıları ise %40,3 oranında hiç destek almadıkları, %27,6 oranında ise az destek aldıkları şeklindedir. Riskler Konusunda Bilgi Sahibi Çalışanlardan bu aşamada alınan desteğin derecesi ise %24,9 oranında hiç , %30,7 oranında ise az şeklindedir.

Çizelge 4.9.'da ise risk değerlendirmesinin hazırlanması görevinin etkin bir şekilde yerine getirilememe sebeplerinin neler olduğunu irdelemek için sorulan soruya verilen yanıtları ve bu yanıtlara verilen yüzdeleri vermektedir.

Çizelge 4.18. İş güvenliği uzmanlarına göre risk değerlendirmesi görevinin etkin şekilde yerine getirilememe nedenleri, 2019

Risk Değerlendirmesi Görevinin Etkin Bir Şekilde Yerine Getirilememe Sebepleri Nelerdir?	Yanıtlayanlar		Durumlar %
	Sayı	%	%
İşverenlerin risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeler hakkında gerekli hassasiyette olmamaları	2215	37,1%	86,2%
Çalışanların risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeler hakkında gerekli hassasiyette olmamaları	1898	31,8%	73,9%
Risk değerlendirmesi hazırlama surecinde etkili hizmet sunabilmek için yeterli zamana sahip olmamam	1089	18,2%	42,4%
İSG Uzmanı olarak yeterli desteği vermemem	134	2,2%	5,2%
Çalışma ortamına ilişkin bilgimin yetersiz olması	288	4,8%	11,2%
Diğer	351	5,9%	13,7%
Toplam	5975	100,0%	232,5%
#:Birden fazla seçenek işaretlenebilen sorudur. Toplam 5975 yanıt işaretlenmiştir. Yüzdeler yanıt sayısı esas alınarak hesaplanmıştır.			

İş Güvenliği Uzmanlarının %86,2'si işverenlerin risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeler hakkında gerekli hassasiyette olmadıkları için risk değerlendirmesinin etkin bir şekilde hazırlanamadığını düşünmektedir. Uzmanların %73,9'u ise çalışanların risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeler hakkında gerekli hassasiyette olmadıkları için risk değerlendirmesinin etkin bir şekilde hazırlanamadığını düşünüyor.

Çizelge 4.19. İş güvenliği uzmanlarına göre çalışma ortamı gözetimi görevinin etkin şekilde yerine getirilememe nedenleri, 2019

Çalışma Ortamı Gözetimi Görevinin Etkin Bir Şekilde Yerine Getirilememe Sebepleri Nelerdir?	Yanıtlayanlar		Durumlar %
	Sayı	%	%
OSGB tarafından onayımın alınmadığı atamamın yapılması	611	6,8%	24,8%
Yasal çalışma süremin çalışma ortamı gözetimi yapabilmem için yeterli olmaması	897	9,9%	36,4%
IŞG Uzmanı olarak aldığım eğitimin yetersizliğinden dolayı saha gözetimi yaparken zorlanıyor olmam	258	2,9%	10,5%
İş güvencesinden dolayı etkin şaha gözetimi yapamamam	913	10,1%	37,0%
İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konularındaki uyarılarımı önemsememesi	1718	19,0%	69,7%
Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularındaki uyarılarımı önemsememesi	1492	16,5%	60,5%
İşverenlerden yeterli desteği görememem	1752	19,4%	71,0%
Çalışanlardan yeterli desteği görememem	1156	12,8%	46,9%
Diğer	239	2,6%	9,7%
Toplam	9036	100,0%	366,4%
#:Birden fazla seçenek işaretlenebilen sorudur. Toplam 9036 yanıt işaretlenmiştir. Yüzdeler yanıt sayısı esas alınarak hesaplanmıştır.			

İş Güvenliği Uzmanlarının %71'i çalışma ortamı gözetimi sırasında işverenlerden yeterli desteği görmediklerini, %69,7'si işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konularındaki uyarılarını önemsemediğini, %60,5'i çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularındaki uyarılarını önemsemediğini düşünmektedir.

Çizelge 4.20. İş güvenliği uzmanlarına göre eğitim ve bilgilendirme görevinin etkin şekilde yerine getirilememe nedenleri, 2019

İSG Eğitimi Verme Görevinin Etkin Bir Şekilde Yerine Getirilememe Sebepleri Nelerdir?	Yanıtlayanlar		Durumlar %
	Sayı	%	%
İSG eğitimleri işverenler tarafından çalışanın işten uzaklaşmasına sebebiyet veren bir durum olarak değerlendiriliyor.	1923	18,0%	78,9%
İSG eğitimleri için işverence uygun ortam tahsis edilmiyor.	1257	11,8%	51,6%
Çalışan sirkülasyonu nedeniyle eğitim almayan çalışanlar işyerinde çalışabiliyor.	1472	13,8%	60,4%
ISG eğitimlerini ilgili yönetmelikte belirtilen sürelere uygun olarak veremiyorum.	1524	14,3%	62,5%
Çalışanlar isg eğitimlerinde anlatılan ve öğrendikleri hususları sahada etkin bir şekilde uygulamıyor.	1531	14,3%	62,8%
İSG eğitimlerini işverenin isteği üzerine öğle arasında veya mesai bitimimden sonra verebiliyorum.	1254	11,8%	51,4%
İşyeri Hekimleri gerekli eğitimleri vermiyorlar.	1481	13,9%	60,7%
Diğer	229	2,1%	9,4%
Toplam	10671	100,0%	437,7%
#:Birden fazla seçenek işaretlenebilen sorudur. Toplam 10671 yanıt işaretlenmiştir. Yüzdeler yanıt sayısı esas alınarak hesaplanmıştır.			

İş Güvenliği Uzmanlarının %78,9'u İSG eğitimlerinin işverenler tarafından çalışanın işten uzaklaşmasına sebebiyet veren bir durum olarak değerlendirildiğini düşünüyor. Uzmanların %62,8'i çalışanların İSG eğitimlerinde anlatılan ve öğrendikleri hususları

sahada etkin bir şekilde uygulamadığını düşünüyor, %62,5'i İSG eğitimlerini ilgili yönetmelikte belirtilen sürelere uygun olarak verememektedir. İşyeri Hekimlerinin gerekli eğitimleri vermediğini düşünen uzman oranı ise %60,7'dir. İşyerlerindeki çalışan sirkülasyonu nedeniyle eğitim almayan çalışanların işyerinde çalışabildiğini düşünen uzman oranı %60,4'tür. Ayrıca Uzmanların %51,4'ü İSG eğitimlerini işverenin isteği üzerine öğle arasında veya mesai bitimimden sonra verebilmektedir.

Çizelge 4.21. İş güvenliği uzmanlarına göre İSG kurulunun bulunduğu işyerlerinde görevlerin daha etkin yerine getirilip getirilmediği, 2019

İSG Kurulunun Bulunduğu İşyerinde Görevlerin Daha Etkin Yerine Getirilip Getirilmediği(n=2423)	**Sayı**	**(%)***
Kesinlikle Katılmıyorum	222	9,2
Katılmıyorum	553	22,8
Kararsızım	605	25,0
Katılıyorum	832	34,3
Kesinlikle Katılıyorum	211	8,7

%: Sütun yüzdesidir

İş Güvenliği Uzmanlarının %34,3'ü iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunduğu işyerlerinde görevlerimi daha etkin bir şekilde yerine getirebiliyorum cümlesine ''Katılıyorum'', %8,7'si ''Kesinlikle Katılıyorum'' demiştir. %57'si ''Kesinlikle Katılmıyorum'' seçeneği ile ''Kararsızım'' seçeneği arasındaki seçenekleri işaretlemiştir.

Bu görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi için yapılması gerekenleri önem sırasına göre sıralayınız şeklinde sorulan soruya verilen yanıtlar yüzde ve ortalama olarak verilmiştir. Ortalama değerler hesaplanırken 1 değeri en önemli yanıt, 4 değeri ise daha az önemli olarak hesaplanmıştır. Bu sebeple ortalama değerlerinde en küçük olan değer en önem verilen yanıt seçeneği olarak değerlendirilecektir.

Çizelge 4.22. İş güvenliği uzmanlarına göre görev etkinliklerini artırmak için yapılması gerekenler, 2019

İş güvencemizin sağlanması gerekiyor. (n=1985)	**Sayı**	**(%)***
1	475	23,9
2	901	45,4
3	420	21,2
4	189	9,5
Yasal çalışma sürelerimizin artırılması gerekiyor. (n=2134)	**Sayı**	**(%)***
1	179	8,4
2	309	14,5
3	512	24,0
4	1134	53,1
Mevzuatın uygulanabilir hale getirilmesi gerekiyor. (n=2057)	**Sayı**	**(%)***
1	295	14,3
2	458	22,3
3	881	42,8
4	423	20,6
Maaşımızın devlet tarafından oluşturulan bir fondan ödenmesi gerekiyor. (n=2298)	**Sayı**	**(%)***
1	1338	58,2
2	423	18,4
3	209	9,1
4	328	14,3

%: Sütun yüzdesidir

İş Güvenliği Uzmanları mevzuatta belirlenmiş olan görevlerinin etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi amacıyla öncelikle maaşlarının devlet tarafından oluşturulan bir fondan ödenmesi gerektiğini daha sonra sırasıyla iş güvencelerinin sağlanması gerektiğini, mevzuatın uygulanabilir hale getirilmesi gerektiğini ve yasal çalışma sürelerinin artırılması gerektiğini düşünüyorlar.

İş Güvenliği Uzmanlarına iş sağlığı ve güvenliği sisteminin işlerliğine en çok hangisinin zarar verdiğini sorulduğunda verilen yanıtla ise Çizelge 4.14'de bulunmaktadır.

Çizelge 4.23. İş güvenliği uzmanlarına göre İSG sisteminin işlerliğine zarar veren unsurların neler olduğu, 2019

İSG Sisteminin İşlerliğine En Çok Hangisi Zarar Veriyor? (n=2371)	**Sayı**	**(%)***
İşverenler	922	38,9
İşçiler	137	5,8
İş Güvenliği Uzmanları	42	1,8
İşyeri Hekimleri	56	2,4
Mevzuat	243	10,2
OSGB'ler	776	32,7
İş Müfettişleri	38	1,6
Diğer	157	6,6

%: Sütun yüzdesidir

İş Güvenliği Uzmanlarına göre İSG sisteminin işlerliğine %38,9 işverenler, %32,7 OSGB'ler ve % 10,2 mevzuat zarar vermektedir.

Anketin son sorusunda tüm anket içerisinde değerlendirilmediği düşünülen hususların ankete katılanlarca belirtmeleri gerektiği ve bu açıklamaların çalışmanın sonucu açısından büyük öneme sahip olduğu vurgulanmıştır. Bu seçeneğe yanıt veren iş güvenliği uzmanları genel olarak OSGB sisteminin sisteme büyük zararlar verdiğini, işverenlerin iş güvenliğine yönelik algılarının düşük olması nedeniyle hizmet etkinliklerinin kısıtlandığını, işyerlerinde geçirilen sürelerin çok az olduğunu ve bu sürenin de eğitim ve evrak işleri ile geçirildiğini, iş güvencelerinin olmaması nedeniyle gerekli bildirimleri yapamadıklarını, denetimlerin yeterli olmaması veya etkin bir şekilde yapılmaması gibi hususlara değinmişlerdir.

İşyeri Hekimlerine İlişkin İstatistiki Veriler

Çizelge 4.24. İşyeri hekimlerine ilişkin demografik bilgiler, 2019

A.DEMOGRAFİK BİLGİLER		
CİNSİYET(n=382)	**Sayı**	**(%)***
Kadın	71	18,6
Erkek	311	81,4
YAŞ(n=382)	**Sayı**	**(%)***
20 yaş altı	1	,3
20-25	1	,3
26-30	20	5,2
31-35	45	11,8
36-40	39	10,2
41-45	51	13,4
46-50	84	22,0
51-55	73	19,1
56-60	37	9,7
60 yaş üstü	31	8,1
MESLEKİ TECRÜBE SÜRESİ(n=384)	**Sayı**	**(%)***
0-1	7	1,8
1-5	30	7,8
6-10	45	11,7
11-15	53	13,8
16-20	53	13,8
21 ve fazlası	196	51,0

%: Sütun yüzdesidir

Ankete katılanların %81,41'i erkek (311 kişi) %18,59'u (71 kişi) ise kadındır. %13,35'i (51 kişi) 41-45 yaş aralığında, %21,99'u (84 kişi) 46-50 yaş aralığında, %19,11'i (73 kişi) 51-55 yaş aralığında, %9,69'u (37 kişi) 56-60 yaş aralığındadır. %51,04'ü (196 kişi) 21 yıl ve fazlası mesleki tecrübeye sahiptir.

Çizelge 4.25. İşyeri hekimlerine ilişkin demografik bilgiler, 2019

HEKİMLİK SÜRESİ(n=382)	**Sayı**	**(%)***
0-1	30	7,9
1-5	148	38,7
6-10	77	20,2
11-15	36	9,4
16-20	34	8,9
21 ve fazlası	57	14,9
HİZMETİN SUNULMA ŞEKLİ (n=384)	**Sayı**	**(%)***
Bireysel olarak tam zamanlı	61	15,9
Bireysel olarak kısmi zamanlı	66	17,2
OSGB tarafından farklı işyerlerinde görevlendirilerek	186	48,4
OSGB tarafından bir işyerinde tam zamanlı görevlendirilerek	53	13,8
Kendi işyerimde İşyeri Hekimi olarak	6	1,6
Diğer	12	3,1
İŞYERİ HEKİMLİK BELGESİNİN NASIL ALINDIĞI (n=382)	**Sayı**	**(%)***
Hekim İş Müfettişi olarak	2	,5
İşyeri Hekimliği eğitimi sonucunda yapılan sınav neticesinde	370	96,9
İş Sağlığı/İş Sağlığı ve Güvenliği bilim uzmanlığı unvanına sahip olarak girdiğim sınav neticesinde	7	1,8
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında hekim olarak çalışmam dolayısıyla	3	,8
İş ve Meslek Hastalıkları yan dal uzmanı olmam dolayısıyla	0	0,0

%: Sütun yüzdesidir

Ankete katılanların; %38,74'ü (148 kişi) 1-5 yıl arasında işyeri hekimliği tecrübesine, %20,16'sı (77 kişi) 6-10 yıl arasında işyeri hekimliği tecrübesine sahiptir. %48,44'ü OSGB tarafından bir işyerinde kısmi zamanlı ve %13,80'i OSGB tarafından bir işyerinde tam zamanlı görevlendirilerek çalışmaktadır. %96.86'sı (370 kişi) işyeri hekimliği eğitimi sonucunda yapılan sınav neticesinde sınava girerek sınav neticesinde işyeri hekimliği sertifikasını elde etmiştir.

Çizelge 4.26. İşyeri hekimlerine ilişkin demografik bilgiler, 2019

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIK EĞİTİMİNİN ALINDIĞI BİRİM (n=368)	**Sayı**	**(%)***
Kamu Kurumu	111	30,2
Üniversite	27	7,3
Özel Eğitim Kurumu	230	62,5
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIK EĞİTİMİ KALİTE ALGISI (n=381)	**Sayı**	**(%)***
Zayıf	34	8,9
Orta	77	20,2
İyi	137	36,0
Çok İyi	105	27,6
Mükemmel	28	7,3
AYLIK KAZANILAN ÜCRET(n=367)	**Sayı**	**(%)***
1000 TL altı	12	3,3
1001-2000 TL arası	17	4,6
2001-3000 TL arası	17	4,6
3001-4000 TL arası	15	4,1
4001-5000 TL arası	24	6,5
5001-6000 TL arası	41	11,2
6001-7000 TL arası	45	12,3
7001-8000 TL arası	39	10,6
8001-9000 TL arası	49	13,4
9001-10000 TL arası	42	11,4
10000 TL üstü	66	18,0
BİR AYDA HİZMET VERİLEN İŞYERİ SAYISI (n=377)	**Sayı**	**(%)***
1	87	23,1
2	31	8,2
3	10	2,7
4 ve fazlası	249	66,0

%: Sütun yüzdesidir

Ankete katılanların %30,16'sı (111 kişi) işyeri hekimliği eğitimini Kamu Kurumundan, %7,34'ü (27 kişi)Üniversiteden ve %62,50'i (230 kişi) Özel Eğitim Kurumlarından almıştır. %8,92'si (34 kişi) işyeri hekimliği eğitimlerini zayıf/1 yıldız, %20,21'i (77 kişi) orta/2 yıldız, %35,96'sı (137 kişi) iyi/3 yıldız, %27,56'sı (105 kişi) çok iyi/4 yıldız ve %7,35'i (28 kişi) mükemmel/5 yıldız olarak nitelendirmektedir. Ankete katılanların %13,35'i (49 kişi) 8001-9000 TL arasında, %11,44'ü (42 kişi) 9001-10000 TL arasında,

%17,98'i (66 kişi) 10000 TL üzerinde bir ücret karşılığında çalışmaktadır. %23,1'i (87 kişi) bir ayda bir işyerine ve %66,0'sı (249 kişi) 4 ve fazlası işyerine hizmet vermektedir.

Çizelge 4.27. İşyeri hekimlerine ilişkin demografik bilgiler, 2019

NEDEN İŞYERİ HEKİMİ OLARAK ÇALIŞILDIĞI (n=378)*	Sayı	%	Durumlar %
Maddi getirisi yüksek bir meslek	30	6,0%	7,9%
Deneyim kazandırma açısından yüksek potansiyele sahip bir meslek	66	13,3%	17,5%
Manevi açıdan tatmin edici bir meslek	69	13,9%	18,3%
Rahat bir şekilde iş bulabileceğim bir meslek	66	13,3%	17,5%
Hekimlik mesleğini en rahat işyeri hekimi olarak icra edebileceğimi düşünüyorum	139	28,0%	36,8%
Diğer	127	25,6%	33,6%
Toplam	497	100%	131,5%
#:Birden fazla seçenek işaretlenebilen sorudur 378 kişi toplam 497 yanıt işaretlemiştir. Yüzdeler yanıt sayısı esas alınarak hesaplanmıştır.			

%7,9'u maddi getirisi yüksek bir meslek olduğu için, %17,5'i deneyim kazandırma açısından yüksek potansiyele sahip bir meslek olduğu için, %18,3'ü manevi açıdan tatmin edici bir meslek olduğu için, %17,5'i rahat bir şekilde iş bulunabilen bir meslek olduğu için, %36,8'i hekimlik mesleğini en rahat işyeri hekimi olarak icra edebileceğimi düşündüğü için iş güvenliği uzmanlığı yapmaktadır. Bu sorunun ankette belirtilen yanıtlarla sınırlı kalmaması için diğer seçeneği eklenmiştir. Bu seçeneği ankete katılanların %33,6'sı işaretlemiştir.

Çizelge 4.28. İşyeri hekimlerinin görevlerini yapabilme algıları, 2019

Rehberlik Görevinin Yapılabilme Algısı (n=377)	**Sayı**	**(%)***
Hiç(1 puan)	6	1,6
Az(2 puan)	30	8,0
Orta(3 puan)	117	31,3
Çok(4 puan)	139	37,2
Tam(5 puan)	82	21,9
Puan ortalaması±ss	**3,70**±0,953	
Risk Değerlendirmesi Görevinin Yapılabilme Algısı (n=377)	**Sayı**	**(%)***
Hiç(1 puan)	13	3,4
Az(2 puan)	63	16,7
Orta(3 puan)	149	39,5
Çok(4 puan)	106	28,1
Tam(5 puan)	46	12,2
Puan ortalaması±ss	**3,29**±0,997	
Sağlık Gözetimi Görevinin Yapılabilme Algısı(n=375)	**Sayı**	**(%)***
Hiç(1 puan)	3	0,8
Az(2 puan)	15	4,0
Orta(3 puan)	69	18,4
Çok(4 puan)	167	44,5
Tam(5 puan)	121	32,3
Puan ortalaması±ss	**4,03**±0,860	
Eğitim ve Bilgilendirme Görevi Yapabilme Algısı (n=377)	**Sayı**	**(%)***
Hiç(1 puan)	8	2,1
Az(2 puan)	41	10,9
Orta(3 puan)	133	35,3
Çok(4 puan)	118	31,3
Tam(5 puan)	77	20,4
Puan ortalaması±ss	**3,57**±1,001	
İlgili Birimlerle İşbirliği Görevi Yapabilme Algısı(n=379)	**Sayı**	**(%)***
Hiç(1 puan)	13	3,4
Az(2 puan)	54	14,2
Orta(3 puan)	127	33,5
Çok(4 puan)	123	32,5
Tam(5 puan)	62	16,4
Puan ortalaması±ss	**3,44**±1,033	

%: Sütun yüzdesidir

Çizelge 4.16.'da ankete katılanların Rehberlik, Risk Değerlendirmesi, Çalışma Ortamı Gözetimi, Eğitim Bilgilendirme ve Kayıt, İlgili Birimlerle İşbirliği görevlerini ne derecede

yapabildikleri, toplam kaç kişinin bu bölümlere yanıt verdiği ve ağırlıklı ortalama gibi değerler bulunmaktadır. İşyeri Hekimleri ortalama olarak Rehberlik Görevini 3,70 (Orta-Çok) , Risk Değerlendirmesi Görevini 3,29 (Orta-Çok), Sağlık Gözetimi Görevini 4,03 (Çok-Tam), Eğitim ve Bilgilendirme Görevini 3,57 (Orta-Çok) ve İlgili Birimlerle İşbirliği Görevini 3,44 (Orta-Çok) değerlerinde yerine getirebildiğini düşünmektedir. Bu görevlerin yerine getirilebilmesinin yaş, mesleki tecrübe süresi, işyeri hekimliği tecrübe süresi, işyeri hekimliği eğitim kalitesi, işyeri hekimi olarak aylık kazanılan ücret ve bir ayda hizmet verilen işyeri sayısı gibi değişkenler ile ilişkili olup olmadığı Spearman Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Çizelge 4.17.'de bu analize ilişkin detaylar bulunmaktadır.

Çizelge 4.29. İşyeri hekimlerinin görevlerini yapılabilmesine ilişkin algının ilgili değişkenlere göre değişimi, 2019

Sperman Korelasyon Analizi		**Rehberlik**	**Risk Değerlendirmesi**	**Sağlık Gözetimi**	**Eğitim ve Bilgilendirme**	**İlgili Birimlerle İşbirliği**
Yaş	Korelasyon Katsayısı(r)	,102	,155	,089	,107	,023
	p	,051	,003	,086	,038	,662
	Sayı	370	373	371	373	375
Mesleki Tecrübe Süresi	Korelasyon Katsayısı(r)	,152	,174	,148	,138	,070
	p	,003	,001	,004	,007	,176
	Sayı	372	375	373	375	377
İşyeri Hekimlik Suresi	Korelasyon Katsayısı(r)	,187	,220	,150	,148	,136
	p	,001	,001	,004	,004	,008
	Sayı	371	374	372	374	376
Eğitim Kalitesi	Korelasyon Katsayısı(r)	**,375**	**,332**	,253	,256	,262
	p	,001	,001	,001	,001	,001
	Sayı	370	373	371	373	375
Aylık Kazanılan Ücret	Korelasyon Katsayısı(r)	,075	,073	,190	,087	,160
	p	,157	,170	,001	,102	,002
	Sayı	357	359	357	359	361
Bir Ayda Hizmet Verilen İşyeri Sayısı	Korelasyon Katsayısı(r)	-,137	-,217	-,189	-,252	-,296
	p	,009	,001	,001	,001	,001
	Sayı	367	369	367	369	371

İşyeri hekimlerinin aldıkları eğitimin kalitesi ile rehberlik görevinin etkinliği arasında orta derecede (0,375) ve risk değerlendirmesi görevinin etkinliği arasında orta derecede (0,332) ilişki bulunmaktadır.

Eğitim kalite algısı ile bu görevlerin etkinliğine ilişkin algıya yönelik analiz sonuçlarına baktığımızda ise Çizelge 4.18.'de bulunan verilerin oluştuğunu görmekteyiz.

Çizelge 4.30. İşyeri hekimlerinin görev etkinliği algısının eğitim kalitesiyle ilişkisi, 2019

KRUSKAL WALLİS ANALİZ SONUÇLARI	Eğitim Kalite Algısı	Sayı	Ortanca(min-maks)	p*
Rehberlik Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz(n=370)	Zayıf	33	3,0(1,0-5,0)	**0,001**
	Orta	75	3,0(1,0-5,0)	
	İyi	134	4,0(1,0-5,0)	
	Çok İyi	101	4,0(2,0-5,0)	
	Mükemmel	27	5,0(2,0-5,0)	
Risk Değerlendirmesi Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz(n=373)	Zayıf	33	2,0(1,0-5,0)	**0,001**
	Orta	74	3,0(1,0-5,0)	
	İyi	134	3,0(1,0-5,0)	
	Çok İyi	104	3,0(2,0-5,0)	
	Mükemmel	28	4,0(2,0-5,0)	
Sağlık Gözetimi Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz(n=371)	Zayıf	33	3,0(1,0-5,0)	**0,001**
	Orta	75	4,0(2,0-5,0)	
	İyi	133	4,0(1,0-5,0)	
	Çok İyi	103	4,0(2,0-5,0)	
	Mükemmel	27	5,0(2,0-5,0)	
Eğitim ve Bilgilendirme Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz(n=373)	Zayıf	33	3,0(1,0-5,0)	**0,001**
	Orta	74	4,0(1,0-5,0)	
	İyi	134	3,0(1,0-5,0)	
	Çok İyi	104	4,0(1,0-5,0)	
	Mükemmel	28	4,0(2,0-5,0)	
İlgili Birimlerle İşbirliği Görevinizi Ne Derecede Yapabiliyorsunuz(n=375)	Zayıf	33	3,0(1,0-5,0)	**0,001**
	Orta	75	3,0(1,0-5,0)	
	İyi	135	3,0(1,0-5,0)	
	Çok İyi	104	4,0(1,0-5,0)	
	Mükemmel	28	4,0(1,0-5,0)	

*Kruskal Wallis Testi

İşyeri hekimlerinin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirme algıları, aldıkları eğitimin kalitesinin artması ile istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde artmaktadır.(p=0,001)

Rehberlik Görevine ilişkin;

1. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi konusunda işverenlere rehberlik yapılabilme durumu,
2. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışma ortamı gözetimi konusunda işverenlere rehberlik yapabilme durumu,
3. İşin planlanması, organizasyonu ve uygulanması konularında işverene önerilerde bulunulduğunda işverenler tarafından bu önerilerin dikkate alınma durumu,
4. KKD seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularında işverene önerilerde bulunulduğunda işverenler tarafından bu önerilerin dikkate alınma durumu,
5. İş ile çalışanın uyumunun sağlanması konusunda işverenlere rehberlik yapabilme durumu,
6. Çalışanların çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları konusunda işverenlere rehberlik yapabilme durumu
7. İşyeri bina ve eklentilerinde genel hijyen şartlarının sağlanması konusunda işverenlere rehberlik yapabilme durumu,
8. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirebilme durumuna ilişkin sorulara işyeri hekimleri tarafından verilen yanıtlar Çizelge 4.19.'da bulunmaktadır.

Çizelge 4.31. İşyeri hekimlerinin rehberlik görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilme algıları, 2019

Sağlık Gözetimine İlişkin Rehberlik Algısı (n=354)	**Sayı**	**(%)***
Kesinlikle Katılmıyorum (1 puan)	6	1,7
Katılmıyorum (2 puan)	25	7,1
Kararsızım (3 puan)	46	13,0
Katılıyorum (4 puan)	194	54,8
Kesinlikle Katılıyorum (5 puan)	83	23,4
Puan ortalaması±ss	**3,91**±0,891	

%: Sütun yüzdesidir

İşyeri Hekimleri ‘‘Sağlık Gözetimine İlişkin’’ konularda rehberlik yapabildiklerine %54,8 oranında katılıyorum %23,4 oranında ise kesinlikle katılıyorum yanıtı vermiştir. Yani bu görev % 78,2 oranında yapılabilmektedir.

Çizelge 4.32. İşyeri hekimlerinin rehberlik görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilme algıları, 2019

Çalışma Ortamı Gözetimine İlişkin Rehberlik Algısı (n=353)	**Sayı**	**(%)***
Kesinlikle Katılmıyorum (1 puan)	8	2,3
Katılmıyorum (2 puan)	31	8,8
Kararsızım (3 puan)	43	12,2
Katılıyorum (4 puan)	211	59,8
Kesinlikle Katılıyorum (5 puan)	60	17,0
Puan ortalaması±ss	**3,80**±0,901	
İşin Planlanması ve Organizasyonu Konularına İlişkin Rehberlik Algısı (n=350)	**Sayı**	**(%)***
Kesinlikle Katılmıyorum (1 puan)	19	5,4
Katılmıyorum (2 puan)	64	18,3
Kararsızım (3 puan)	107	30,6
Katılıyorum (4 puan)	130	37,1
Kesinlikle Katılıyorum (5 puan)	30	8,6
Puan ortalaması±ss	**3,25**±1,027	

%: Sütun yüzdesidir

‘‘Çalışma Ortamı Gözetimine İlişkin’’ konularda rehberlik yapabildiklerine %59,8 oranında katılıyorum %17,0 oranında ise kesinlikle katılıyorum yanıtı vermiştir. Yani bu görev % 76,8 oranında yapılabilmektedir. ‘‘İşin Planlanması ve Organizasyonu Konularına İlişkin’’ konularda rehberlik yapabildiklerine %37,1 oranında katılıyorum %8,6 oranında ise kesinlikle katılıyorum yanıtı vermiştir. Yani bu görev % 45,7 oranında yapılabilmektedir.

Çizelge 4.33. İşyeri hekimlerinin rehberlik görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilme algıları, 2019

KKD Seçimi, Temini ve Bakımına İlişkin Rehberlik Algısı (n=351)	**Sayı**	**(%)***
Kesinlikle Katılmıyorum (1 puan)	21	6,0
Katılmıyorum (2 puan)	49	14,0
Kararsızım (3 puan)	106	30,2
Katılıyorum (4 puan)	135	38,5
Kesinlikle Katılıyorum (5 puan)	40	11,4
Puan ortalaması±ss	**3,35**±1,048	
İş ile Çalışanın Uyumuna İlişkin Rehberlik Algısı (n=352)	**Sayı**	**(%)***
Kesinlikle Katılmıyorum (1 puan)	11	3,1
Katılmıyorum (2 puan)	41	11,6
Kararsızım (3 puan)	70	19,9
Katılıyorum (4 puan)	184	52,3
Kesinlikle Katılıyorum (5 puan)	46	11,4
Puan ortalaması±ss	**3,61**±0,961	

%: Sütun yüzdesidir

‘‘KKD Seçimi, Temini ve Bakımına İlişkin’’ konularda rehberlik yapabildiklerine %38,5 oranında katılıyorum %11,4 oranında ise kesinlikle katılıyorum yanıtı vermiştir. Yani bu görev % 49,9 oranında yapılabilmektedir. ‘‘**İş ile Çalışanın Uyumuna İlişkin**’’ konularda rehberlik yapabildiklerine %52,3 oranında katılıyorum %13,1 oranında ise kesinlikle katılıyorum yanıtı vermiştir. Yani bu görev % 65,4 oranında yapılabilmektedir.

Çizelge 4.34. İşyeri hekimlerinin rehberlik görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilme algıları, 2019

Çalışma Ortamındaki Stres Faktörlerinde Korunmaya İlişkin Rehberlik Algısı (n=350)	**Sayı**	**(%)***
Kesinlikle Katılmıyorum (1 puan)	19	5,4
Katılmıyorum (2 puan)	74	21,1
Kararsızım (3 puan)	120	34,3
Katılıyorum (4 puan)	116	33,1
Kesinlikle Katılıyorum (5 puan)	21	6,0
Puan ortalaması±ss	**3,13**±0,993	
Hijyen Şartlarının Sağlanmasına İlişkin Rehberlik Algısı (n=350)	**Sayı**	**(%)***
Kesinlikle Katılmıyorum (1 puan)	7	2,0
Katılmıyorum (2 puan)	37	10,6
Kararsızım (3 puan)	69	19,7
Katılıyorum (4 puan)	190	54,3
Kesinlikle Katılıyorum (5 puan)	47	13,4
Puan ortalaması±ss	**3,67**±0,908	

%: Sütun yüzdesidir

‘‘Çalışma Ortamındaki Stres Faktörlerinde Korunmaya İlişkin’’ konularda rehberlik yapabildiklerine %33,1 oranında katılıyorum %6,0 oranında ise kesinlikle katılıyorum yanıtı vermiştir. Yani bu görev % 39,1 oranında yapılabilmektedir. ‘‘Hijyen Şartlarının Sağlanmasına İlişkin’’ konularda rehberlik yapabildiklerine %54,3 oranında katılıyorum %13,4 oranında ise kesinlikle katılıyorum yanıtı vermiştir. Yani bu görev % 67,7 oranında yapılabilmektedir.

Çizelge 4.35. İşyeri hekimlerinin rehberlik görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilme algıları, 2019

İSG Tedbirlerinin Yazılı Olarak Bildirilebilme Algısı (n=352)	**Sayı**	**(%)***
Kesinlikle Katılmıyorum (1 puan)	17	4,8
Katılmıyorum (2 puan)	44	12,5
Kararsızım (3 puan)	59	16,8
Katılıyorum (4 puan)	177	50,3
Kesinlikle Katılıyorum (5 puan)	55	15,6
Puan ortalaması±ss	**3,59**±1,047	

%: Sütun yüzdesidir

‘‘İSG Tedbirlerinin Yazılı Olarak Bildirilebilmesine İlişkin’’ konularda rehberlik yapabildiklerine %50,3 oranında katılıyorum %15,6 oranında ise kesinlikle katılıyorum yanıtı vermiştir. Yani bu görev % 65,9 oranında yapılabilmektedir.

Çizelge 4.36. İşyeri hekimlerinin rehberlik görevini etkin bir şekilde yerine getirememe nedenleri, 2019

Rehberlik Görevinin Etkin Bir Şekilde Yerine Getirilememe Sebepleri Nelerdir?	Yanıtlar		Durumlar %
	Sayı	%	%
Mesleki bağımsızlığın olmaması	202	13,4%	57,5%
Maaşımın işveren tarafından verilmesi	234	15,5%	66,7%
İşverenlerin alınması gereken tedbirleri maliyetli bulmaları	265	17,5%	75,5%
İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşüklüğü	238	15,7%	67,8%
Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşüklüğü	218	14,4%	62,1%
İşyerindeki yasal çalışma süremin azlığı	100	6,6%	28,5%
Mesleki yetersizliğim	10	,7%	2,8%
OSGB'lerin ticari kaygılar nedeniyle işveren yanlısı tutumları	202	13,4%	57,5%
Diğer	44	2,9%	12,5%
Toplam	1513	100,0%	431,1%
#:Birden fazla seçenek işaretlenebilen sorudur. Toplam 497 yanıt işaretlenmiştir. Yüzdeler yanıt sayısı esas alınarak hesaplanmıştır.			

Rehberlik görevinin etkin bir şekilde yerine getirilememe sebepleri işyeri hekimlerine göre %75,5 oranında işverenlerin alınması gerekli tedbirleri maliyetli bulmaları, %67,8 oranında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşük olması, %66,7 oranında maaşlarının işverenler tarafından verilmesi, %62,1 oranında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşük olması, %57,5 oranında mesleki bağımsızlığın olmaması ile ve %57,5 oranında ise OSGB'lerin ticari kaygılar nedeniyle işveren yanlısı tutumları ile ilgilidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Madde 6'da risk değerlendirmesinin işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirileceği ve bu ekibin işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları ve işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar ile oluşturulacağı belirtilmiştir. İşyeri Hekimlerinin risk değerlendirmesinin hazırlanma aşamasında ekip üyelerinden aldıkları desteğe ilişkin algılarını ölçmek amacıyla sorulan sorunun yanıtları Çizelge 4.21.'de bulunmaktadır.

Çizelge 4.37. İşyeri hekimlerine risk değerlendirmesi hazırlanma sürecinde ekip üyeleri tarafından yapılan katkıya ilişkin algı, 2019

İşveren/İşveren Vekili (n=342)	**Sayı**	**(%)***
Hiç	55	16,1
Az	85	24,9
Orta	125	36,5
Çok	53	15,5
Tam	24	7,0
İSG Uzmanları (n=341)	**Sayı**	**(%)***
Hiç	6	1,8
Az	14	4,1
Orta	42	12,3
Çok	130	38,1
Tam	149	43,7

%: Sütun yüzdesidir

İşyeri Hekimlerinin %16,1'ine göre İşveren veya İşveren Vekili risk değerlendirmesinin hazırlanma aşamasında hiç destek vermiyorlar. %24,9 oranında ise az destek veriyorlar. İşyeri Hekimlerinin %1,8'i iş güvenliği uzmanlarının hiç destek vermediğini, %4,1'i ise iş güvenliği uzmanlarından az destek aldıklarını belirtmiştir.

Çizelge 4.38. İşyeri hekimlerine risk değerlendirmesi hazırlanma sürecinde ekip üyeleri tarafından yapılan katkıya ilişkin algı, 2019

Çalışan Temsilcileri (n=338)	**Sayı**	**(%)***
Hiç	35	10,4
Az	84	24,9
Orta	126	37,3
Çok	65	19,2
Tam	28	8,3
Destek Elemanları (n=340)	**Sayı**	**(%)***
Hiç	52	10,5
Az	87	25,7
Orta	112	34,5
Çok	66	23,1
Tam	23	6,1
Riskler Konusunda Bilgi Sahibi Çalışanlar (n=342)	**Sayı**	**(%)***
Hiç	36	10,5
Az	88	25,7
Orta	118	34,5
Çok	79	23,1
Tam	21	6,1

%: Sütun yüzdesidir

Çalışan Temsilcilerinden alınan desteğe ilişkin verilen yanıtlara bakıldığında ise işyeri hekimlerinin %10,4'ü hiç %24,9'u ise az destek aldıklarını belirtmiştir. İşyeri Hekimlerinin Destek Elemanlarından bu aşamada aldıkları destek algıları ise %15,3 oranında hiç destek almadıkları, %25,6 oranında ise az destek aldıkları şeklindedir. Riskler Konusunda Bilgi Sahibi Çalışanlardan bu aşamada alınan desteğin derecesi ise %10,5 oranında hiç , %25,7 oranında ise az şeklindedir.

Çizelge 4.22.'de ise risk değerlendirmesinin hazırlanması görevinin etkin bir şekilde yerine getirilememe sebeplerinin neler olduğunu irdelemek için sorulan soruya verilen yanıtları ve bu yanıtlara verilen yüzdeleri vermektedir.

Çizelge 4.39. İşyeri hekimlerinin risk değerlendirmesi görevini etkin bir şekilde yerine getirememe nedenleri, 2019

Risk Değerlendirmesi Görevinin Etkin Bir Şekilde Yerine Getirilememe Sebepleri Nelerdir?	Yanıtlayanlar		Durumlar %
	Sayı	%	%
İşverenlerin risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeler hakkında gerekli hassasiyette olmamaları	263	35,2%	77,8%
Çalışanların risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeler hakkında gerekli hassasiyette olmamaları	253	33,8%	74,9%
Risk değerlendirmesi hazırlama surecinde etkili hizmet sunabilmek için yeterli zamana sahip olmamam	116	15,5%	34,3%
İşyeri Hekimi olarak yeterli desteği vermemem	37	4,9%	10,9%
Çalışma ortamına ilişkin bilgimin yetersiz olması	49	6,6%	14,5%
Diğer	30	4,0%	8,9%
Toplam	748	100,0%	221,3%
#:Birden fazla seçenek işaretlenebilen sorudur. Toplam 748 yanıt işaretlenmiştir. Yüzdeler yanıt sayısı esas alınarak hesaplanmıştır.			

İş Güvenliği Uzmanlarının %77,8'i işverenlerin risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeler hakkında gerekli hassasiyette olmadıkları için risk değerlendirmesinin etkin bir şekilde hazırlanamadığını düşünmektedir. Uzmanların %74,9'u ise çalışanların risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeler hakkında gerekli hassasiyette olmadıkları için risk değerlendirmesinin etkin bir şekilde hazırlanamadığını düşünüyor. %34,3'ü ise risk

değerlendirmesi hazırlama sürecinde etkili hizmet sunabilmek için yeterli zamana sahip olmadığını düşünüyor.

İşyeri Hekimlerine sorulan işyerindeki görevinizi nasıl tanımlarsınız sorusuna verilen yanıtlar Çizelge 4.23.'te bulunmaktadır.

Çizelge 4.40. İşyeri hekimlerinin görevlerini nasıl tanımladıklarına ilişkin çizelge

İşyerindeki Görevinizi Nasıl Tanımlarsınız? (n=336)	**Sayı**	**(%)***
Koruyucu hekimlik yapmak	65	19,3
Poliklinik hizmeti vermek	37	11,0
Hem koruyucu hekimlik yapmak hem poliklinik hizmeti vermek	234	69,6

%: Sütun yüzdesidir

İşyeri Hekimlerinin %19,3'ü görevinin koruyucu hekimlik yapmak olduğunu, %11'i poliklinik hizmeti vermek olduğunu ve %69,6'sı hem koruyucu hekimlik yapmak hem de poliklinik hizmeti vermek olduğunu düşünmektedir.

Çizelge 4.41. İşyeri hekimlerinin sağlık gözetimi görevini etkin bir şekilde yerine getirememe nedenleri, 2019

Sağlık Gözetimi Görevinin Etkin Bir Şekilde Yerine Getirilememe Sebepleri Nelerdir?	Yanıtlayanlar		Durumlar %
	Sayı	%	%
Hangi tetkikin hangi bölümde görevlendirilmiş çalışanlara yapılacağı konusunda bilgi sahibi değilim.	24	3,5%	7,5%
Çalışan sirkülasyonundan dolayı işe giriş muayenelerini yapmadığım çalışanlar işyerinde çalışabiliyor.	154	22,2%	48,3%
Periyodik sağlık muayenelerinin suresini takip edemediğim için muayenelerini yapılmadan çalışılabiliyor.	52	7,5%	16,3%
İşverenlere sağlık gözetimine ilişkin tespit ettiğimiz hususlar bildirildiğinde gerekli hassasiyeti göstermiyorlar.	196	28,2%	61,4%
Çalışanlar sağlıklı bir çalışma ortamının temin edilmesine ilişkin önerilerimizi dikkate almıyorlar.	180	25,9%	56,4%
Özel politika gerektiren grupların sağlık muayenelerine özel bir önem vermiyorum.	16	2,3%	5,0%
Diğer	73	10,5%	22,9%
Toplam	695	100,0%	217,9%
#:Birden fazla seçenek işaretlenebilen sorudur. Toplam 695 yanıt işaretlenmiştir. Yüzdeler yanıt sayısı esas alınarak hesaplanmıştır.			

İşyeri Hekimlerinin %61,4'ü işverenlere sağlık gözetimine ilişkin tespit ettiği hususları bildirdiğinde işverenlerin gerekli hassasiyeti göstermediklerini, %56,4'ü çalışanların sağlıklı bir çalışma ortamının temin edilmesine ilişkin önerilerini dikkate almadıklarını ve %48,3'ü çalışan sirkülasyonundan dolayı işe giriş muayenelerini yapmadığım çalışanlar işyerinde çalışabildiğini belirtmiştir.

Çizelge 4.42. İşyeri hekimlerinin eğitim ve bilgilendirme görevini etkin bir şekilde yerine getirememe nedenleri, 2019

İSG Eğitimi Verme Görevinin Etkin Bir Şekilde Yerine Getirilememe Sebepleri Nelerdir?	Yanıtlayanlar		Durumlar %
	Sayı	%	%
İSG eğitimleri işverenler tarafından çalışanın işten uzaklaşmasına sebebiyet veren bir durum olarak değerlendiriliyor.	248	23,0%	76,3%
İSG eğitimleri için işverence uygun ortam tahsis edilmiyor.	137	12,7%	42,2%
Çalışan sirkülasyonu nedeniyle eğitim almayan çalışanlar işyerinde çalışabiliyor.	155	14,4%	47,7%
ISG eğitimlerini ilgili yönetmelikte belirtilen sürelere uygun olarak veremiyorum.	172	15,9%	52,9%
Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde anlatılan ve öğrendikleri hususları sahada etkin bir şekilde uygulamıyor.	188	17,4%	57,8%
İSG eğitimlerini işverenin isteği üzerine öğle arasında veya mesai bitimimden sonra verebiliyorum.	117	10,8%	36,0%
İş Güvenliği Uzmanları gerekli eğitimleri vermiyorlar.	19	1,8%	5,8%
Diğer	44	4,1%	13,5%
Toplam	1080	100,0%	332,3%
#:Birden fazla seçenek işaretlenebilen sorudur. Toplam 1080 yanıt işaretlenmiştir. Yüzdeler yanıt sayısı esas alınarak hesaplanmıştır.			

İşyeri Hekimlerinin %76,3'ü İSG eğitimlerinin işverenler tarafından çalışanın işten uzaklaşmasına sebebiyet veren bir durum olarak değerlendirildiğini düşünüyor. Uzmanların %57,8'i çalışanların İSG eğitimlerinde anlatılan ve öğrendikleri hususları sahada etkin bir şekilde uygulamadığını düşünüyor, %52,9'u İSG eğitimlerini ilgili yönetmelikte belirtilen sürelere uygun olarak verememektedir. İş Güvenliği Uzmanlarının gerekli eğitimleri vermediğini düşünen işyeri hekimi oranı ise %5,8'dir. İşyerlerindeki çalışan sirkülasyonu nedeniyle eğitim almayan çalışanların işyerinde çalışabildiğini düşünen uzman oranı %47,7'tür. İSG eğitimleri için işverence uygun ortam tahsis edilmediğini düşünen işyeri hekimi oranı ise % 42,2'dir. Ayrıca Uzmanların %36,0'sı İSG eğitimlerini işverenin isteği üzerine öğle arasında veya mesai bitimimden sonra verebilmektedir.

Çizelge 4.43. İşyeri hekimlerine göre İSG kurulunun bulunduğu işyerlerinde görevlerin daha etkin yerine getirilip getirilmediği, 2019

İSG Kurulunun Bulunduğu İşyerinde Görevlerin Daha Etkin Yerine Getirilip Getirilmediği (n=330)	**Sayı**	**(%)***
Kesinlikle Katılmıyorum	12	3,6
Katılmıyorum	37	11,2
Kararsızım	60	18,2
Katılıyorum	154	46,7
Kesinlikle Katılıyorum	67	20,3

%:Sütun yüzdesidir

İşyeri Hekimlerinin %46,7'si iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunduğu işyerlerinde görevlerimi daha etkin bir şekilde yerine getirebiliyorum cümlesine ''Katılıyorum'', %20,3'ü ''Kesinlikle Katılıyorum'' demiştir. %33'ü ''Kesinlikle Katılmıyorum'' seçeneği ile ''Kararsızım'' seçeneği arasındaki seçenekleri işaretlemiştir.

Bu görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi için yapılması gerekenleri önem sırasına göre sıralayınız şeklinde sorulan soruya verilen yanıtlar yüzde ve ortalama olarak verilmiştir. Ortalama değerler hesaplanırken 1 değeri en önemli yanıt, 4 değeri ise daha az önemli olarak hesaplanmıştır. Bu sebeple ortalama değerlerinde en küçük olan değer en önem verilen yanıt seçeneği olarak değerlendirilecektir.

Çizelge 4.44. İşyeri hekimlerine göre görevlerin etkin bir şekilde yapılabilmesi için yapılması gerekenlere ilişkin oranlar, 2019

İş güvencemizin sağlanması gerekiyor. (n=264)	**Sayı**	**(%)***
1	86	32,6
2	95	36,0
3	60	22,7
4	23	8,7
Yasal çalışma sürelerimizin artırılması gerekiyor. (n=280)	**Sayı**	**(%)***
1	33	11,8
2	49	17,5
3	70	25,0
4	128	45,7
Mevzuatın uygulanabilir hale getirilmesi gerekiyor. (n=279)	**Sayı**	**(%)***
1	51	18,3
2	63	22,6
3	103	36,9
4	62	22,2
Maaşımızın devlet tarafından oluşturulan bir fondan ödenmesi gerekiyor. (n=305)	**Sayı**	**(%)***
1	133	43,6
2	68	22,3
3	37	12,1
4	67	22,0

%:Sütun yüzdesidir

İşyeri hekimleri mevzuatta belirlenmiş olan görevlerinin etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi amacıyla öncelikle iş güvencelerinin sağlanması gerektiğini daha sonra sırasıyla maaşlarının devlet tarafından oluşturulan bir fondan ödenmesi gerektiğini, mevzuatın uygulanabilir hale getirilmesi gerektiğini ve yasal çalışma sürelerinin artırılması gerektiğini düşünüyorlar.

İşyeri hekimlerine iş sağlığı ve güvenliği sisteminin işlerliğine en çok hangisinin zarar verdiğini sorulduğunda verilen yanıtlar ise Çizelge 4.28.'de bulunmaktadır.

Çizelge 4.45. İşyeri hekimlerine göre İSG sisteminin işlerliğine zarar veren birimlere ilişkin oranlar, 2019

İSG Sisteminin İşlerliğine En Çok Hangisi Zarar Veriyor? (n=319)	Sayı	(%)*
İşverenler	109	34,2
İşçiler	19	6,0
İş Güvenliği Uzmanları	0	0,0
İşyeri Hekimleri	1	,3
Mevzuat	39	12,2
OSGB'ler	119	37,3
İş Müfettişleri	4	1,3
Diğer	28	8,8

%:Sütun yüzdesidir

İşyeri Hekimlerine göre İSG sisteminin işlerliğine %37,3 OSGB'ler, %34,2 işverenler ve % 12,2 mevzuat zarar vermektedir.

Anketin son sorusunda tüm anket içerisinde değerlendirilmediği düşünülen hususların ankete katılanlarca belirtmeleri gerektiği ve bu açıklamaların çalışmanın sonucu açısından büyük öneme sahip olduğu vurgulanmıştır.

166 kişi bu bölümü işaretlemiş ve açıklamalarda bulunmuştur. Yapılan açıklamalardaki her bir husus sınıflandırılarak ilgisine göre bölümlere ayrılmıştır. Bu bölümler ve kapsamlı açıklamaları aşağıda bulunmaktadır:

1. 27 katılımcı işyeri hekimlerinin maaşları ile ilgili sorunlara değinmiştir. Bu sorunlar; işyeri hekimlerinin ücret politikasında asgari bir tarifenin belirlenmemiş olması, TTB'nin belirlediği asgari ücret politikasının esas alınmadığı, OSGB'lerin ticari kurumlar olması dolayısıyla işyeri hekimlerinin ücretlerini çok düşük tuttukları gibi çeşitli şekillerde dile getirilmiştir. Ayrıca OSGB'lerde görev yapan ve bireysel çalışan iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının hizmetlerinde tarifler oluşturulması gerektiği gibi yanıtlarda bulunmaktadır.

2. 6 katılımcı uygulama esnasında bilgi sahibi olunmayan veya destek ihtiyacının hissedildiği konularda danışmak üzere bir birim oluşturulması gerektiğini ve ÇSGB'nin ilgili birimleri olan İSGÜM, İSGGM ve İTKB ile iletişim kanallarının etkinleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

3. 22 katılımcı İSG kültürü ile ilgili sorunlara değinmiştir ve çözüm önerileri getirmiştir. Katılımcılar toplum olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda duyarlı olunması gerektiğini, İSG kültürünün yaygınlaştırılması için çalışmalar yapılması gerektiğini, özellikle ilkokul çağından itibaren eğitimler yoluyla iş sağlığı ve güvenliği algısının yükseltilmesi gerektiğini, işverenlerin eğitilerek daha hassas olmaları gerektiğini ve her ilde üniversitelerin de katılımıyla çalıştaylar yapılarak farkındalık oluşturulması gerektiğini belirtmiştir.

4. 33 katılımcı yasal yaptırımlar ve denetimler konusunda açıklamalarda bulunmuştur. Katılımcılar yasal yaptırımların ve denetimlerin sayısal anlamda artırılması gerektiğini, OSGB denetimlerinin ciddi anlamda artırılması gerektiğini, denetimin bazı alanlarda çok başlı olduğunu (maden, inşaat vb.), 4857 sayılı Kanun gereğince yapılması gereken denetimlerin de artırılması gerektiğini, denetimlerin belli ölçülere göre yapılması gerektiğini, teftişlerde teftiş makamlarınca iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hedef alınmaması gerektiğini ve bazı iş müfettişlerinin teknik anlamda yetersiz olduğunu düşünmektedirler.

5. 24 katılımcı iş güvencesi ve mesleki bağımsızlık olgusuna değinmiştir. Katılımcılar ücretin işveren tarafından verilmesinin yanlış olduğunu, işyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının işe alınma ve işten çıkarılma hususlarının düzenlenmesi gerektiğini ve maaşların kesinti yapılarak bir fon aracılığı ile kendilerine ödenebileceğini düşünmektedirler.

6. 1 katılımcı çalışılabilecek işyeri sayısında bir üst sınır kesinlikle olmalıdır demiştir.

7. 8 katılımcı, çalışanların İSG kültürüne sahip olmadıklarını ve eğitilmeleri gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca bazı çalışanların sağlık bilgilerini gizlediği de belirtilmiştir.

8. 2 katılımcı tam zamanlı çalışan bir hekimin ayrıca işyeri hekimliği yapmasının engellenmesi gerektiğini belirtmiştir.

9. 4 katılımcı, işyerlerine ulaşımın büyük bir engel teşkil ettiğini ve araç sorunlarının bulunduğunu ve yolda geçen sürenin çalışma süresinden sayılmamasının sorun teşkil ettiğini belirtmiştir.

10. 9 katılımcı tahliller ile ilgili sıkıntıları dile getirmiştir. Katılımcılar; çalışanlara yapılacak olan tahlil ve tetkiklerin belirli prosedürlere ve standartlara göre yapılması

gerektiğini, uygun olmayan mobil araçlarla düşük kaliteli tahlil ve tetkiklerin kaynak israfına yol açtığı, iş değişikliği durumunda tekrar aynı tetkik ve tahlillere maruz kalmaması için çalışan eski tetkiklerinin ilgililerce görülmesi gerektiği (özellikle tetanoz aşısını tekrar vurulan çalışan olduğu ve akciğer radyografisinin çekilmesi esnasında radyasyona sürekli maruz kalma ihtimali olduğu vurgulanmıştır), sağlık gözetimi ile ilgili konuların her sektör için ayrı ayrı oluşturulması gerektiği belirtilmiştir.

11. 12 katılımcı mesleki etik ihlalinden bahsetmiştir. Katılımcılar mesleki etik kurallarına uyulmamasının hekimlik mesleğini itibarsızlaştırdığını, tetkik yapmadan işe giriş/periyodik kontrol formlarının doldurularak çalışmaya uygunluk raporu hazırlandığını (Ek-2), sahaya gitmeyen işyeri hekimlerinin olduğunu, özellikle sertifikasını kiralayan işyeri hekimlerinin sayıca fazla olduğunu ve aile hekimlerinin yasal çalışma sürelerini aştığını ve mesleki yeterlilik, ilk yardım sertifikası gibi belgelerin hak etmeyen kişilere de verildiğini belirtmiştir.

12. 15 katılımcı mevzuat değişikliklerinin çok sık yapıldığını, ertelemelerin isteklendirme bozucu olduğunu, mevzuat uygulamalarında standartların olmadığını, mevzuatın çalışanları düşünerek hazırlanmadığını ve mevzuatın herkesçe anlaşılmadığını belirtmiştir.

13. 9 katılımcı işyeri hekimlerinin yasal çalışma sürelerinin düşük olduğunu belirtmiştir.

14. 9 katılımcı iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının özel eğitimler ile bilgilerinin artırılması gerektiğini, eğitim yoluyla mesleki saygınlığın artırılması gerektiğini ve hizmet içi eğitimin önemli olduğunu düşünmektedir.

15. 4 katılımcı tüm tarafların katılımı ile etkin bir İSG sistemi kurulması gerektiğini belirtmiştir.

16. 3 katılımcı işbaşı eğitimi dışında zorunlu iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin sahada çalışan İSG çalışanları tarafından değil bu konuda eğiticilerin eğitimi belgesine sahip kişiler tarafından ofis ortamında veya eğitim birimlerinde verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

17. 1 katılımcı işe giriş/periyodik muayenelerinin işyeri ortamında değil, işyerini tanıyan ve işyerine atanmış olan işyeri hekimi tarafından uygun, insani ve hijyenik bir ortamda yapılması gerektiğini belirtmiştir.

18. 2 katılımcı işyeri hekimince istenen biyolojik ve fizyolojik testlerin SGK kapsamında ödenmesi ve SGK ile anlaşmalı sağlık kurum ve kuruluşlarınca yapılmasının sağlanması gerektiğini belirtmiştir.

19. 6 katılımcı işyeri hekimlerince yapılan tüm faaliyetlerin hizmetin ve takibin sürekliliğini sağlamak adına dijital ortamda kayıt altına alınması gerektiğini, gerektiğinde bu kayıtların görülmesi gerektiğini, tespit ve öneri defterine yazılan hususların da bu sisteme yüklenmesi gerektiğini, İSG bilgi yönetim sistemlerinin etkin bir şekilde kullanılması gerektiğini belirtmiştir.

20. 5 katılımcı şiddete/mobbinge maruz kalınmaması için gerekli tedbirlerin alınması gerektiğini belirtmiştir.

21. 1 katılımcı kamu görevlisi olup mesai haricinde işyeri hekimliği yapan doktorlara verilen yasal sürenin artırılması gerektiğini düşünmektedir.

22. 10 katılımcı işyeri hekimlerinin özlük haklarının(maaş, yıllık izin, vb.) korunması ve iyileştirilmesi gerektiğini düşünmektedir.

23. 3 katılımcı İSG Katip sistemi ile SGK sisteminin koordineli çalışmadığını ve işyerindeki çalışan sayısındaki değişimin İSG Katip sistemine anlık olarak yansıtılmaması dolayısıyla yasal çalışma sürelerinin uygun olmayan şekillerde kullanıldığını belirtmiştir.

24. 27 katılımcı OSGB'lerin iş sağlığı ve güvenliği sistemine zarar verdiğini, OSGB'lerin emeklerini sömüren ve ucuza eleman çalıştıran birimler olduğunu, OSGB'lerin baskıları dolayısıyla mesleğin yapılamaz hale getirildiğini, OSGB'lerin işyeri ziyaretlerinin kısa tutularak daha çok işyerine ziyaret gerçekleştirilmesi konusunda baskı uyguladıkları ve OSGB'lerin maaşlarını asgari ücretten göstererek emek sömürüsü yaptıklarını belirtilmiştir.

25. 1 katılımcı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının aynı anda işyerinde bulunması gerektiğini belirtmiştir.

26. 1 katılımcı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş müfettişi yetkisine sahip olması gerektiğini belirtmiştir.

27. 1 katılımcı her işyerinde iş güvenliği uzmanı istihdam edilmesi gerektiğini fakat iş yeri hekimi istihdamının her işyeri için gereksiz olduğunu ve bu konuda sayısal bazı sınırlamalar getirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

28. 2 katılımcı meslek hastalığı ve iş kazası bildirimlerinin kolaylaştırılması gerektiğini ve meslek hastalığı bildirimini yapmaya zorlayacak sistemlerin oluşturulması gerektiğini belirtmiştir.

29. 3 katılımcı meslek hastalığı tanı sisteminin yetersiz olduğunu, meslek hastalıkları hastanelerinin aldıkları kararların işyerlerini ciddi anlamda etkilediklerini ve meslek hastalığı tanısı ile ilgili işbirliği ve koordinasyonun artırılması gerektiğini belirtmiştir.

30. 1 katılımcı bireysel çalışma usullerinin önündeki engellerin kaldırılması gerektiğini belirtmiştir.

31. 1 katılımcı işyeri hemşirelerinin (DSP) tüm işyerlerinde istihdam edilerek işyeri hekimlerine yardımcı olmaları gerektiğini belirtmiştir.

32. 1 katılımcı işyerlerinde uygun çalışma ortamı bulunmadığını belirtmiştir.

33. 1 katılımcı işyeri tehlike sınıflarının hassas bir denge ile oluşturulmadığını ve tehlike sınıflarının belirlenme aşamasındaki sorunların ve yanlışlıkların önem arz ettiğini belirtmiştir.

34. 1 katılımcı risk değerlendirmesinin ekip işi olmaktan çıkarılması gerektiğini ve hangi durumunda kimin analiz yapması gerektiğinin yasal olarak düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir.

35. 1 katılımcı OSGB'lerin uzman veya hekimler tarafından kurulması gerektiğini düşünmektedir.

5. TARTIŞMA

İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin mevzuatta belirlenen görevlerini yerine getirebilme algıları ve bu görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilebilmesine engel teşkil eden hususların tespit edilebilmesi amacıyla iş güvenliği uzmanlarına ve işyeri hekimlerine bu hususlara ilişkin soruların bulunduğu anket çalışması uygulanmıştır. İlgili anket çalışmalarına ilişkin veriler raporun 4.Bulgular bölümünde detaylı bir şekilde verilmiştir. Bu bölümde ilgili veriler ışığında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin görevlerini yerine getirebilme etkinliklerini kısıtlayan faktörlerin yasal mevzuatsal durum ve ilgili yazın taraması ışığında tartışması yapılacak ve 6.Sonuçlar ve Öneriler bölümünde tartışma sonrası öneriler getirilecektir.

İş Güvenliği Uzmanlarının mevzuatta belirlenmiş olan Rehberlik, Risk Değerlendirmesi, Çalışma Ortamı Gözetimi, Eğitim ve Bilgilendirme ve İlgili Birimlerle İşbirliği görevlerini yerine getirebilme algıları tüm görevler için Orta düzeyin üzerinde Çok düzeyinin altında ortalama değere sahiptir. Görevlerin yapılabilme algılarının ortalaması hiçbir görevde ‘Tam’ düzeyinde değildir. İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerini yapabilme algılarının en yüksek olduğu görev çalışma ortamı gözetimine ilişindir.

İşyeri Hekimlerinin mevzuatta belirlenmiş olan Rehberlik, Risk Değerlendirmesi, Sağlık Gözetimi, Eğitim ve Bilgilendirme ve İlgili Birimlerle İşbirliği görevlerini yerine getirebilme algıları ise sadece Sağlık Gözetimi görevi için ‘Çok’ düzeyi ile ‘Tam’ düzeyi arasındadır. Diğer görevlerin yapılabilme algıları iş güvenliği uzmanlarının algısı ile benzer düzeydedir.

Aşağıda bu görevler ve görevlerin etkinliğini kısıtlayan faktörler başlıklar halinde uzman ve hekimler için birlikte değerlendirilecek ve tartışma bu birliktelik sağlanarak yapılacaktır.

Rehberlik Görevi

Bu görevlerin her biri için ayrı ayrı sorulan sorular incelendiğinde rehberlik görevi kapsamında işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması konularında işverene önerilerde bulunduğunda iş güvenliği uzmanlarının %33,9’u dikkate alındığını

belirtmiştir. Kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularında ise %39,5'i dikkate alındığını belirtmiştir. Bu oranlar iş güvenliği uzmanlarının rehberlik görevi kapsamında işverenlere önerilerde bulunması durumunda büyük oranda dikkate alınmadığını göstermektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirebilen iş güvenliği uzmanı oranı %51,5'tir. Bu da iş güvenliği uzmanlarının yarısına yakınının onaylı deftere herhangi bir hususu yazamadığı anlamına geliyor. Bu durum ILO (2017:14) tarafından yapılan çalışma neticesinde de belirtilmiş ve işverenlerin onaylı defter tutulma süreçlerine müdahale ettikleri açıklanmıştır. İş Güvenliği Uzmanlarının rehberlik görevini yapabilme algısı ortalama 3,44 olarak belirlenmiştir.

İşyeri hekimleri ise rehberlik görevini yerine getirebilmek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi konusunda işverenlere %78,2 oranında rehberlik yapabildiğini, çalışma ortamı gözetimi konusunda %76,8 oranında rehberlik yapabildiğini düşünüyor. Ayrıca işyeri hekimlerinin %45,7'si işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması konularında işverene önerilerde bulunduğunda dikkate alındığını, % 49,9'u KKD seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularında önerilerde bulunduğunda dikkate alındığını, %65,4'ü iş ile çalışanın uyumu konusunda rehberlik yapabildiğini, % 39,1'i çalışanların çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları konusunda rehberlik yapabildiğini, % 67,7'si işyerinde gerekli hijyen şartlarının sağlanması konusunda işverenlere rehberlik yapabildiklerini belirtmiştir. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirebilen işyeri hekimi oranı %65,9'dur.

Rehberlik görevinin yerine getirilmesine engel teşkil eden hususların neler olduğuna ilişkin birden fazla yanıtın işaretlenebileceği soruya ilişkin veriler incelendiğinde iş güvenliği uzmanlarının %80,4'ü işyeri hekimlerinin ise % 66,7'si işverenlerin maaşlarını vermesinin bu görevin etkinliğini kısıtladığını belirtmiştir. Uzmanların %69,4'ü ve hekimlerin % 57,5'i ise mesleki bağımsızlığın olmadığını belirtmiştir. Aynı zamanda uzmanların %73,7'si hekimlerin ise % 67,8'i işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşük olmasının ve uzmanların %73,6'sı hekimlerin ise 75,5'i işverenlerin alınması gerekli tedbirleri maliyetli bulduklarını ve bunun rehberlik etkinliğini kısıtladığını düşünüyor.

ILO (2017) tarafından yapılan bir araştırma neticesinde iş güvenliği uzmanlarına sorulan mesleğin olumsuz yönlerinin neler olduğu sorusuna sırayla ‘‘konuyla ilgili tarafların ilgisizliği’’, ‘‘mevzuatın uygulanmasında yaşanan zorluklar’’, ‘‘mesleki bağımsızlığın zayıf olması ya da olmaması’’, ‘‘ücretlerin yetersizliği’’, ‘‘yargı sürecinde yaşanan zorluklar’’, ‘‘iş güvencesinin olmaması’’ ve ‘‘stresli çalışma ortamı’’ yanıtları verilmiştir. İş güvenliği uzmanları bu çalışmada da mesleki bağımsızlık algısına sahip olmadıklarını ve iş güvensine sahip olmadan çalıştıklarını belirtmişlerdir.

İlhan ve Çakır’da (2018) işyeri hekimlerinin işverenle aralarındaki maaş verme bağımlılığının işyeri hekimlik hizmetlerinin kalitesini düşürdüğünü çalışmaları ile göstermişlerdir. İlgili çalışmalarında işyeri hekimlerinin %82,6’sının bu kaygıyı yaşadıkları belirtilmiştir. Bu kaygının nedeni olarak da işyeri hekimlerinin %86,3’ü işverenlerin patronları olması dolayısıyla etkinlik kaybı yaşamalarını, %69,4’ü işverenler ile çatışmak istememelerini ve %59,1’i ise iş güvencesine sahip olmamasını gerekçe olarak göstermişlerdir.

ILO (2017) çalışmasında katılımcıların %59’u mesleki bağımsızlık için maaşların işveren dışındaki bir kaynaktan ödenmesi gerektiği yanıtı verilmiştir.

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin kendilerini istihdam eden işverenler ile aralarındaki ilişkinin sağlam bir zemine oturmadığı ve görev etkinliğinin bu çatışma nedeniyle kısıtlandığı anlaşılmaktadır. Tespit ettikleri uygunsuzlukları işverene ileten ve işverene rehberlik yapması için görevlendirilen bu çalışanların rehberlik görevini yapamama nedenini yüksek oranlarda işverenlerle arasındaki ilişkiye bağlaması dikkate değer bir husustur. İşverenin sözleşme özgürlüğünün kısıtlandığı ve istihdamın zorunlu tutulduğu iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının istihdam şekillerinin 6331 sayılı Kanun’un önleyici mantık güden ruhuna aykırıdır.

ILO ile aramızdaki sözleşme ilişişi gereği, Türkiye Cumhuriyeti resmi makamlarınca imzalanan ve kabul edilen ILO sözleşmelerine uyum sağlanması zorunludur. 161 No’lu ‘‘Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme’nin’’ 10. maddesi ne göre ‘*İş sağlığı hizmetlerini sunan personel, 5 inci maddede sıralanan görevlere ilişkin olarak, işveren, işçi ve bulunmaları durumunda bunların temsilcilerinden mesleki anlamda tam bir bağımsızlığa sahip olarak çalışacaklardır*.’ şeklinde düzenlenmiştir. 161 sayılı ILO sözleşmesinin

onaylanmasının uygun bulunduğuna dair karar 13.01.2004 tarih ve 25345 sayılı Resmi Gazete'de bulunmaktadır. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının tam bir bağımsızlığa sahip olmadıklarını dair bu algının ilgili ILO sözleşmesine göre kabul edilemez olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Güzel'e (2003:27) göre 112 sayılı ILO tavsiye kararında ise işyeri hekimlerinin tıbbi deontolojik açıdan işçi ve işverenlere karşı bağımsızlıklarının korunması gerektiği belirtilmiş ve bunun da iç hukuk yollarıyla sağlanması gerektiğine değinilmiştir.

Mesleki anlamda işyeri hekimlerinin bağımsızlığına yönelik algının ne olması gerektiği ICOH (2014:16,23) bünyesinde hazırlanan uluslararası etik kurallar bildirisinde açıklanmıştır. İlgili bildiride işyeri hekimlerinin mesleki anlamda bağımsız olmaları, görevleri için gerekli olan yetkinliği edinmeleri ve sürdürmeleri gerektiğinden bahsedilmiştir. Ayrıca görevleri sırasında işverenlere ve çalışanlara önerilerde bulunduğunda herhangi bir baskı altında bulunmamaları gerektiği belirtilmiştir.

Güzey'e (2014) göre ise iş güvenliği uzmanları mesleki bağımsızlıklarını mevcut sistem dolayısıyla yitirmiştir. Kanun'da bulunan ''işverene bildirilen hayati tehlikenin giderilmemesi durumunda Bakanlığın yetkili birimine bildirilmesi'' hususu ile de sorumlu tutulmaktadırlar.

İş güvenliği uzmanlarının %63,1'i, işyeri hekimlerinin ise %62,1'i çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşüklüğünün rehberlik görevinin etkinliğini azalttığını düşünmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algılarının geliştirilmesi mevzuata uygun bir şekilde eğitilmeleri ve bu eğitimlerin çalışanda davranış değişikliği sağlayıp sağlamadığının işverence denetlenmesi ile sağlanabilir. 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 17. Maddesine göre işveren, çalışanların ilgili eğitimleri almasını ve değişen şartlara göre bu eğitimlerin verilmesini sağlamalıdır. Ayrıca ''Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'' Madde 12/5'e göre bu eğitimler çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliğine sebebiyet vermelidir. Anket içerisinde sorulan ''Eğitim ve Bilgilendirme görevinin verilmesi sırasında yaşadığınız sorunlar nelerdir?'' sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanlarının %78,9'u, işyeri hekimlerinin ise %76,3'ü iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işverenler tarafından çalışanın işten uzaklaşmasına sebebiyet veren bir

durum olarak değerlendirildiğini, uzmanların %62,5'i ve hekimlerin 52,9'u ilgili eğitimlerin mevzuatta belirlenen sürelere uygun olarak verilemediğini belirtmiştir. Uzmanların %60,7'si İşyeri Hekimlerinin gerekli eğitimleri vermedikleri düşünüyor. İşyeri hekimlerinin ise sadece %1,8'i iş güvenliği uzmanlarının gerekli eğitimleri vermediğini düşünüyor. Bu oranlardan ilgili eğitimlerin sadece iş güvenliği uzmanları tarafından verildiği anlaşılıyor. Bu sebeple diyebiliriz ki çalışanların eğitimleri mevzuatın gereklerini karşılayamayacak düzeyde verilmektedir. Eğitilmeyen veya nitelikli şekilde eğitilmeyen çalışanlardan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği beklemek gerçekçi bir durum değildir.

Uzmanların %51,6'sı hekimlerin ise %42,2'si işverence eğitim için uygun ortam temin edilmediğini, uzmanların %51,4'ü hekimlerin ise %36'sı ilgili eğitimlerin işverenin isteği üzerine öğle arasında veya mesai bitiminden sonra verilebildiğini belirtmiştir. Bu veriler çalışanların gerekli eğitimleri almadıklarını ve davranış değişikliğine uğrayıp uğramadığının işverence denetlenmediğini göstermektedir. Eğitimlerin uygun olmayan ortamlarda uygunsuz saat dilimlerinde verilmesi eğitimlerin mevzuatın emredici hükmünü yerine getirmiş gibi yapmaktan başka bir anlama gelmemektedir. Bu sebeple etkin bir eğitim almayan çalışanların iş güvenliği uzmanlarının rehberlik yapabilme algısını etkilediği söylenebilir.

Rehberlik görevinin etkinliğine ilişkin iş güvenliği uzmanlarının %58,9'u işyeri hekimlerinin ise %57,5'i OSGB'lerin ticari kaygılar nedeniyle işveren yanlısı tutuma sahip olduklarını belirtmiştir. Yukarıda belirttiğimiz işveren ve iş güvenliği uzmanı ilişkisi düşünüldüğünde ticari kaygılar taşıyan OSGB tarafından yapılan görevlendirmede ilgili çalışanın mesleki etik kurallarına riayet etmesi OSGB tarafından engellenmektedir düşüncesine sahip olmak çok da yanlış olmayacaktır. İki anket içerisinde de sorulan ''Tek bir hakkınız olsa iş sağlığı ve güvenliği sisteminin işlerliğine en çok hangisinin zarar verdiğini söylerdiniz?'' sorusuna iş güvenliği uzmanları %38,9 oranında işverenler, %32,7 oranında OSGB'ler ve %10,2 oranında mevzuat cevabını vermiştir. Aynı soruya işyeri hekimleri %37,3 oranında OSGB'ler, %34,2 oranında işverenler ve %12,2 oranında ise mevzuat yanıtını vermiştir. Verilen bu yanıtlardan OSGB ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarını istihdam eden iki farklı birim gibi algılandığı ve mesleki bağımsızlık ilkelerinin bu istihdam şekillerinden dolayı zarar gördüğü anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.3.'te bulunan ve kısmi süreli çalışanların bireysel çalışması veya OSGB aracılığıyla çalışması ile tüm görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilebilme algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığının hesaplandığı Mann-Whitney U testinin sonuçları incelendiğinde; OSGB tarafından istihdam edilip farklı işyerlerinde kısmi süreli çalışan iş güvenliği uzmanlarının bireysel olarak kısmi süreli çalışan iş güvenliği uzmanlarına göre görevlerini daha az etkin bir şekilde gerçekleştirdiği algısına sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Gelişmiş Avrupa ülkelerinde (Almanya, Fransa, Hollanda ve Belçika) işyerlerinde işyeri hekimliği hizmetinin sunulması için oluşturulan işletmeler arası ortak sağlık birimleri genel itibariyle kar amacı gütmeyen dernekler şeklinde oluşturulmuştur. İşyeri hekimleri bu dernekler aracılığı ile sözleşme imzalayarak işyerlerine hizmet vermektedir. Ülkemizde ise Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri adı altında kurulan ve işyeri hekimlerini ve iş güvenliği uzmanlarını istihdam ederek işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunan ticari amaç ile çalışan işletmeler kurulmuştur. Anket çalışmamızdaki verileri incelediğimizde iş güvenliği uzmanlarının %42,6'sı OSGB tarafından istihdam edilmiş ve kısmi süreli olarak farklı işyerlerinde çalıştırılmaktadır. İş güvenliği uzmanlarının %12,6'sı ise yine OSGB tarafından istihdam edilmiş ve tam süreli olarak bir işyerinde hizmet sunmaktadır. İşyeri hekimleri için bu verileri incelediğimizde %48,4'ünün OSGB tarafından istihdam edildiğini ve kısmi süreli olarak farklı işyerlerinde çalıştırıldığını ve %13,8'inin ise yine OSGB tarafından istihdam edildiğini ve tam süreli olarak bir işyerinde hizmet sunduğu görmekteyiz. Çalışanların yarıdan fazlasının OSGB aracılığı ile işyerlerine hizmet sunduğunu ve bu çalışanların OSGB çalışma sisteminden memnuniyetsizlik duyduklarını görmekteyiz ve bu detay sistemin işlerliğine ilişkin sorgulanması gereken önemli bir durumdur diyebiliriz.

Güzey'e (2014) göre OSGB sistemi iş güvenliği uzmanlarının emek yoğun çalıştırılmasına sebebiyet vermekte ve bu sistem ile gerekli hizmet sunulamamaktadır.

Bu sebeple denilebilir ki; iş güvenliği uzmanlarının görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri mesleki anlamda feshe karşı özel olarak korunmalarına bağlıdır. (Süzek,2017:932; Caniklioğlu, 2012; Çelik ve diğerleri, 2016:302 , Demircioğlu ve Kaplan, 2015)

Baycık'a göre (2013) tazminat yaptırımı olmadan işe iade sonucu oluşturan yada tazminat ile işe iade yaptırımı arasındaki seçim hakkının bu çalışanlara bırakılması gerekmektedir.

Engin (2008) ise otuzdan az işçi çalıştırılan işyerlerinde görev yapan iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının sendika temsilcilerine özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiğini düşünmektedir. Fakat Demircioğlu ve Kaplan (2015) bunu eleştirmekte ve bu durumun aynı pozisyonda çalışan kişiler arasında 'ikircikli' bir durum yaratacağını belirtmektedirler.

Özdemir'e göre ise (2014:208-209) iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının mesleki anlamda bağımsızlıklarını bir iş güvencesi modeli ile güçlendirmek ideal bir çözüm olmayacaktır. Yazara göre iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının tespit ettikleri ve giderilmesini önerdiği hususların işveren tarafından kabul görmemesi durumunda ciddi fikir çatışmaları yaşanacaktır. Fikir çatışması yaşanan işyerlerinde ise sağlık bir çalışma barışını temin etmek mümkün olmayacaktır. Bu sebeple işten çıkarılması zorlaştırılan iş sağlığı ve güvenliği çalışanının işyerinde huzursuz bir şekilde çalışmasına sebebiyet verilecektir. Bu da fiilen o çalışanların işyerinde görevlerini icra edemeyecekleri anlamına gelecektir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının işe iade edilmelerine ilişkin hususların güçlü bir hale getirilmesi işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini OSGB'ler aracılığı ile gördürmeye itecektir. İşyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamı azalacaktır. Bu sebeple aslında olması gereken iş sağlığı ve güvenliği çalışanları ile işveren arasındaki ilişkiyi güçlü bir hale getirmek değil bunların aralarında bağımsızlığı sağlayan bir yapı oluşturmaktır. (Özdemir, 2014:209)

Risk Değerlendirmesi Görevi

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği madde 6'ya göre risk değerlendirmesi bir ekip tarafından gerçekleştirilmelidir. İş Güvenliği Uzmanlarına bu ekipten aldıkları desteğin derecesini sorduğumuzda uzmanların %91,2'si işverenlerden,%68,2'si işyerindeki diğer uzmanlardan, %90,9'u işyeri hekimlerinden, %88,3'ü çalışan temsilcilerinden, %89,3'ü destek elemanlarından ve %83,2'si riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan gerekli desteği almadıklarını (hiç, az ve orta seviyede destek alanların toplam oranı) belirtmiştir.

İşyeri Hekimlerine bu ekipten aldıkları desteğin derecesini sorduğumuzda hekimlerin %77,5'i işverenlerden, %18,2'si iş güvenliği uzmanlarından, %72,5'i çalışan temsilcilerinden, %73,8'i destek elemanlarından ve %70,8'i riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan gerekli desteği almadıklarını (hiç, az, orta seviyede destek) belirtmiştir. Bu verilerden risk değerlendirmesinin bir ekip işi olmaktan öte iş güvenliği uzmanı tarafından hazırlandığı anlaşılmaktadır. İş Güvenliği Uzmanlarının risk değerlendirmesi görevini yapabilme algısı 3,71 işyeri hekimlerinin ise 3,29 olarak belirlenmiştir.

İş Güvenliği Uzmanlarına ve işyeri hekimlerine sorulan ''Risk değerlendirmesi görevinin etkin bir şekilde yerine getirilememe sebepleri nelerdir?'' sorusuna uzman ve hekimler sırasıyla %86,2 ve %77,8 oranlarında işverenlerin risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeler hakkında gerekli hassasiyete sahip olmamaları, %73,9 ve %74,9 oranlarında ise çalışanların risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeler hakkında gerekli hassasiyete sahip olmamaları cevabını vermiştir. Aynı zamanda uzmanların %42,4'ü işyeri hekimlerinin ise % 34,3'ü risk değerlendirmesi hazırlama sürecinde etkili hizmet sunabilmek için yeterli zamana sahip olmadığını düşünmektedir.

İş güvenliği uzmanları ise risk değerlendirmesini hiç kimseden destek almadan ve yeterli süreye sahip olmadan hazırladığını düşünmektedir. 6331 Sayılı Kanun'un 4. Maddesinin gerekçesinde '*modern yaklaşımın gereği, iş yerlerinde mevcut riskleri ortadan kaldırarak güvenliğin sağlanması en önemli prensip olarak değerlendirilmektedir'* ifadesiyle risk değerlendirmesini önemi vurgulanmıştır. İş güvenliği uzmanlarının herhangi bir destek almadan risk değerlendirmesini hazırlaması bu ruha aykırı ve uygun görülmeyen bir yaklaşımdır.

İlhan ve Çakır (2018) tarafından yürütülmüş çalışmada işyeri hekimleri işyerlerindeki zamanlarının büyük bir bölümünü hasta tedavisi ve reçete yazımı işlemlerine harcadığını belirtmişlerdir. Yukarıdaki istatistik ile birlikte düşünüldüğünde işyeri hekimlerinin zamanlarının büyük bölümünü çalışma ortamı dışında poliklinik hizmeti vermek şeklinde gerçekleştirdiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla risk değerlendirmesine ilişkin hususların dinamik bir şekilde işleyen işyerlerinde takibinin işyeri hekimleri tarafından etkin bir şekilde yapılamadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu hususa Uçan'da (2015:11) katılmakta ve işyeri hekimlerinin yeterli hizmeti veremediğini ve tüm yükün iş güvenliği uzmanlarında olduğunu belirtmektedir.

ILO (2017:15) tarafından yürütülen çalışmada işverenlerin risk değerlendirmesinin etkinliğine önem vermediğini ve yasal yükümlülüklerini yerine getirmek için risk değerlendirmesi yaptırdığı anlaşılmaktadır.

Risk değerlendirmesi sonucu yapılacak işlemler sonucunda tespit edilen tehlikeli durumların giderilmesi tek başına yeterli olmayacaktır. Dinamik bir şekilde işleyen işyerlerinde tehlikelerin ve buna bağlı olarak risklerin de değişkenlik gösterebileceği düşünüldüğünde işverenlerin sürekli bir denetleme, değişen şartlara kendisini hazırlaması gerekmektedir.(Süzek,2017:913-916)

Kılkış'a (2013) göre kuralcı yaklaşımın terk edilerek önleyici yaklaşımın kabul edilmesi dolayısıyla risk değerlendirmesi uygulaması 6331 Sayılı İSGK'nin en önem verilen unsurlarından biri olduğunu düşünmemiz gerekmektedir. Bu yaklaşıma göre ise risk değerlendirmesinin etkin bir şekilde hazırlanması gerektiği muhakkaktır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. Maddesine göre işverenin genel yükümlülüklerinden bir tanesi risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmaktır. İşverenin risk değerlendirmesine ilişkin çalışmalara katılmalı ve risk değerlendirmesi ekibinin uyum içerisinde çalışmasını temin etmelidir. Aksi takdirde risk değerlendirmesi yapılmış gibi olmaktan öteye gitmeyen yararsız bir belge niteliğinde olacaktır.

Özkılıç'a (2007) göre AB 80'li yıllardan sonra risk değerlendirmesini iş sağlığı ve güvenliğinin geleneksel yaklaşımının dışında proaktif düşünce sistemine yaklaşımın anahtarı olarak görmektedir.

Bu veriler ve açıklamalar ışığında söyleyebiliriz ki risk değerlendirmesi 6331 sayılı Kanun'un getirdiği en önemli yeniliklerden olmakla birlikte mevcut sistemde birçok işyerinde etkin bir şekilde hazırlanmamaktadır.

Çalışma Ortamı Gözetimi Görevi (İş Güvenliği Uzmanları)

Bu görevin etkinliği de iş güvenliği uzmanlarına göre diğer görevlere benzer şekilde işveren ve çalışanların yaklaşımları nedeniyle kısıtlanmaktadır. Uzmanların %71,0'i işverenlerden yeterli desteği göremediklerini, %69,7'si işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konularındaki uyarıları önemsemediğini, %60,5'i ise çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularındaki uyarılarını önemsemediğini düşünmektedir. Yasal çalışma süresinin düşüklüğü ve iş güvencesi dolayısıyla etkinliğin azalmasına ilişkin oranlarda sırasıyla %36,4 ve %37,0 şeklindedir. Uzmanların işverenlerle olan istihdam ilişkileri nedeniyle çalışma ortamı gözetimi de diğer görevlere benzer şekilde kısıtlanmaktadır. İş Güvenliği Uzmanlarının çalışma ortamı gözetimi görevini yapabilme algısı 3,84 olarak belirlenmiştir.

ILO (2017) tarafından yapılan çalışmada iş güvenliği uzmanlarının %11'i çalışma sürelerini uzun, %40'ı kısa ve %49'u ne uzun ne kısa olarak görmektedir. Uzmanların yaklaşık yarısı çalışma sürelerinin kısa olduğunu düşünmektedir. Bu çalışmada yürütülen anket çalışmasında ise benzer şekilde %36,4 oranında yasal çalışma süresinin düşük olduğuna yönelik algı mevcuttur.

İş güvenliği uzmanlarının 24,8%'i OSGB tarafından onayları alınmadan işyerlerinde görevlendirildikleri için 'Çalışma Ortamı Gözetimi' görevini etkin bir şekilde yerine getiremediğini belirtmiştir. Bu soruna ilişkin TMMOB Maden Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi bir çalıştay düzenlemiş (19 Nisan 2014) ve bu çalıştayın sonuç raporunda 'OSGB'ler tarafından iç görevlendirme yapılan uzmanların daha sonraki süreçte dış görevlendirme yapılırken haberleri olmadan, bilgileri dışında yapılan atamaların önüne geçilmesi için İSG-Katip bünyesinde uzmanın da onay verebileceği şekilde düzenleme yapılmalıdır.' şeklinde öneri getirilmiştir.

Sağlık Gözetimi Görevi (İşyeri Hekimleri)

İşyeri Hekimlerinin %19,3'ü görevinin koruyucu hekimlik yapmak olduğunu, %11'i poliklinik hizmeti vermek olduğunu ve %69,6'sı hem koruyucu hekimlik yapmak hem de poliklinik hizmeti vermek olduğunu düşünmektedir.

İşyeri Hekimlerinin %61,4'ü işverenlere sağlık gözetimine ilişkin tespit edilen hususlar bildirildiğinde işverenlerin hassas davranmadığını belirtmiştir. %56,4'ü ise çalışanlara

sağlık gözetimine ilişkin tespit edilen hususlar bildirildiğinde hassas davranmadığını belirtmiştir. Ayrıca işyeri hekimlerinin %48,3'ü çalışan sirkülasyonundan dolayı işe giriş muayenelerini yapmadığı çalışanların işyerinde çalışabildiğini belirtmiştir.

İşyeri hekimlerinin çalışma ortamındaki stres faktörlerinden çalışanları korumaya yönelik rehberlik yapma algılarına ilişkin verilen soruya %5,4 oranında kesinlikle rehberlik yapamadıkları, %21,1 oranında yapamadıkları ve %34,3 oranında ise kararsız oldukları yönünde cevap vermiştir. Yani işyeri hekimlerinin %60,9'u çalışanları stres faktörlerinden korumaya yönelik rehberlik yapabildiğine yönelik olumlu algıya sahip değildir.

Güzel'e (2003:12) göre işyeri hekimi işçinin sadece fiziksel sorunlarına ilişkin değil ruhsal sağlığına yönelik önlemlerin alınmasına yönelik öneriler getirmelidir.

''İş ve Yaşam Koşullarının İyileştirmesi Avrupa Vakfı'' tarafından yapılan ve kötü çalışma koşulları ile sağlık sorunları ilişkisinin incelendiği çalışmada 15.800 işçiye anket uygulanmış ve stres faktörleri bel ve sırt ağrılarından sonra (%30) ikinci sırada (%28) yer almıştır.

Stres konusunda rehberlik yapılmasına yönelik %60,9'luk olumsuz algı kabul edilebilir bir durum değildir.

Hekimlik mesleğinin gereği gibi yapılabilmesi amacıyla en uygun ortamı ve erdemlerini koruyabilecekleri koşulların sağlanması gerektiği ve bu koşullar sağlanmadan hekimlik mesleğinin tüm gereklerini kişilerin kendi vicdanlarına bırakmanın yanlış olacağı büyük bir gerçektir. (Başçıl, 2003)

Eğitim ve Bilgilendirme Görevi

Eğitim ve Bilgilendirme görevinin etkinliğini uzmanların ve hekimlerin sırasıyla %78,9 ve %76,3'üne göre İSG eğitimlerinin işverenler tarafından çalışanın işten uzaklaşmasına sebebiyet veren bir durum olarak değerlendirilmesi, %62,8 ve %57,8'ine göre çalışanların eğitimlerde anlatılan ve öğrendikleri hususları sahada etkin bir şekilde uygulamaması, %62,5 ve %52,9'una göre eğitimleri ilgili yönetmelikte belirtilen sürelere uygun olarak verememesi, %60,4'üne göre çalışan sirkülasyonu nedeniyle eğitim almayan çalışanların işyerinde çalışabilmesi, %51,6 ve %42,2'sine göre eğitimler için işverence uygun ortam

tahsis edilmemesi ve %51,4 ve %36,0'sına göre eğitimlerin işverenin isteği üzerine öğle arasında veya mesai bitimimden sonra verebilmesi kısıtlamaktadır. Diğer görevlerle benzer şekilde işverenler ile iş güvenliği uzmanının ve işyeri hekimlerinin istihdam ilişkisinin etkinliklerini kısıtladığı, yasal çalışma sürelerinden dolayı ilgili eğitimlerin yeterli sürelerde verilmediği ve büyük oranda da verilen eğitimlerin uygun olmayan ortamlarda verildiği anlaşılmaktadır. Hatta çalışan sirkülasyonu nedeniyle eğitim almayan birçok çalışanın çalışma alanında bulunduğu iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri tarafından belirtilmiştir.

Tülü (2014) tarafınca yapılan çalışmada; yasal çalışma süresine ilişkin yetersizlik tespit edilmiştir. Çalışmaya göre iş sağlığı ve güvenliği çalışanları sürelerin yetersiz olduğunu ve özellikle OSGB çalışanları süreyi yetersiz bulduğunu belirtmişlerdir.

ILO (2017:14) tarafından yürütülen çalışmada iş güvenliği uzmanlarına 'mesleğin işveren müdahalesine en açık olduğu alanlar nelerdir?' sorusuna uzmanlarca verilen yanıtlar ''çalışanların İSG eğitim süreci'', ''onaylı defterin tutulma süreci'', ''uygun KKD'nin kullanılması '' şeklinde sıralanmaktadır. İş güvenliği uzmanları bu çalışma neticesinde de işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilme süreçlerine müdahale ettiğini belirtmektedir.

Mevcut iş sağlığı ve güvenliği sisteminde iş sağlığı ve güvenli çalışanlarının işyerine ilişkin tespit ettikleri olumsuz durumların tamamının onaylı deftere yazılabilmesi olanaklı değildir. Bu sebeple cezai anlamda sorumluluk tespiti yapıldığında onaylı defterin tek belirleyici unsur olarak kabul edilmesi doğru olmayacaktır. Fotoğraf, video, mail, iç yazışmalar gibi benzeri hususlar bildirim yapıldığına dair kanıt teşkil etmelidirler. (Özdemir, 2014:205)

Uzmanların %60,7'si işyeri hekimlerinin gerekli eğitimleri vermediğini düşünüyor fakat işyeri hekimlerinin %1,8'i iş güvenliği uzmanlarının gerekliği eğitimleri vermediğini düşünüyor. İşyeri Hekimlerinin gerekli eğitimleri büyük oranda vermedikleri bu verilerden anlaşılmaktadır.

Ayberk'e (2015:4-5) göre istatistiksel olarak olumsuz bir görüntü çizen iş kazası ve meslek hastalığı gibi vakaların önüne geçilebilmesi için çalışanları ve işverenleri 'özenli' bir eğitimden geçirmek büyük bir önem arz etmektedir.

Eğitim konusunda uluslararası mesleki etik kuralların belirlendiği ICOH (2014:19) bildirisinde işyeri hekimleri tarafından çalışanlara ve işverenlere verilmesi gereken eğitimlerin öneminden bahsedilmiş ve bu kişiler ile işbirliği içerisinde hareket edilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir.

Yılmaz (2010) ise iş kazalarının yüksek oranda olma nedenlerinden birinin eğitim eksikliği olduğunu belirtmiş ve eğitimin ilgili iyileştirmeler için önemini vurgulamıştır.

ILO'nun 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesinin 5 nci maddesine göre '*yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitim*' konusu dikkate alınması gereken bir konudur.

Araştırmamızda ise ileri düzeyde eğitimi bir kenara bırakalım, iş güvenliği uzmanlarının çok büyük bir bölümü işyeri hekimlerinin eğitim vermediğini düşünmektedir. Eğitim veren iş güvenliği uzmanlarının büyük bir bölümü ise yer, mekan ve zaman yoksunluğunda işveren baskısı altında ilgili eğitimleri vermek için çaba sarf ettiğini belirtmişlerdir.

Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanlara belge üzerinde verilmiş gibi gösterilmesi fakat gerektiği gibi verilmemesi çalışma yaşamını denetleyen iş sağlığı ve güvenliği müfettişlerinin denetimlerinde dikkat etmesi gereken bir husustur.(Süzek,2017:910)

Eğitim ve egzersiz güvenli çalışma ortamının temin edilmesi için hayati unsurlardır. İşverenler ve çalışanlar güvenli çalışma prosedürlerinin oluşturulmasının ve kurallara nasıl uyacaklarının farkında olmak zorundadır. Bu sebeple farklı alanlarda çalışan personel farklı konularda eğitilmeleri gerekmektedir. (Alli,2008:19)

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri tüm çalışanların ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte olmalı ve ulusal şartlara uygun bir şekilde verilmelidir. (Alli,2008:35) Bu sebeple ulusal

şartların tespiti ve bu tespite istinaden gerekli eğitim planlamasının yapılması büyük bir öneme sahiptir.

Centel (2014) ise iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemine ilişkin, işverenlerin eğitim verme ve bilgilendirmeye yönelik yükümlülüklerinin bulunduğunu çalışanların ise bu eğitimlere katılma ve eğitimlerde öğrendiklerine uygun işveren talimatlarına göre iş görme edimini gerçekleştirmesi gerektiğinden bahsetmiştir. Çünkü Centel'e göre çalışanlar eğitilmezler ise iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınsa bile amaca ulaşmak zor olacaktır.

Tam zamanlı olarak çalışmayan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri görevlendirildikleri işyerlerinde çalışan istihdam edildiğinde bilgisi olmadığı için ilgili eğitimlerin planlamasını yapamamaktadır. İş güvenliği uzmanlarının eğitim ve bilgilendirme görevini yapabilme algısı ortalama 3,56, işyeri hekimlerinin ise 3,57'dir.

<u>İlgili Birimlerle İşbirliği Görevi</u>

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik Madde 4'e göre elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. Kurul kurumsal bir yapıya ulaşmak ve farklı tecrübe ve uzmanlık alanlarından yararlanma amacını taşımaktadır. Anket içerisinde ''iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunduğu işyerlerinde görevlerimi etkin bir şekilde yapabiliyorum.'' önermesine uzmanların ve hekimlerin sırayla %57,0'si ve %33,0'ü olumlu bir cevap vermemiştir. Uzmanların büyük bir çoğunluğuna göre kurulun varlığı herhangi bir önem taşımıyor. İş Güvenliği Uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği görevini yapabilme algısı ortalama 3,09 işyeri hekimlerinin ise 3,44 olarak belirlenmiştir.

Süzek'e (2005) göre iş sağlığı ve güvenliği kurullarında görev yapan ve işçi niteliği taşıyan çalışanların belirli bir iş güvencesine sahip olmamaları kuruldaki etkinliklerini kısıtlamaktadır.

Bu görevlerin tümünün etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi için yapılması gerekenleri önem sırasına göre belirtildiği anket sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında iş güvenliği uzmanları mevzuatta belirlenmiş olan görevlerinin etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi

amacıyla öncelikle maaşlarının devlet tarafından oluşturulan bir fondan ödenmesi gerektiğini daha sonra sırasıyla iş güvencelerinin sağlanması gerektiğini, mevzuatın uygulanabilir hale getirilmesi gerektiğini ve yasal çalışma sürelerinin artırılması gerektiğini düşünüyorlar. İşyeri hekimleri mevzuatta belirlenmiş olan görevlerinin etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi amacıyla öncelikle iş güvencelerinin sağlanması gerektiğini daha sonra sırasıyla maaşlarının devlet tarafından oluşturulan bir fondan ödenmesi gerektiğini, mevzuatın uygulanabilir hale getirilmesi gerektiğini ve yasal çalışma sürelerinin artırılması gerektiğini düşünüyorlar. İki çalışan grubunun yanıtlarından anlaşıldığı üzere iş sağlığı ve güvenliği çalışanları mesleki anlamda bağımsız değiller ve mesleklerinin gereği olan kararları alabilecek istihdam ilişkisine sahip değiller.

İlhan ve Çakır (2018) tarafından yürütülen çalışmada da işyeri hekimleri maaşlarının ortak bir havuz aracılığı ile ödenmesi durumunda iş güvencesi probleminin ortadan kalkacağını belirtmişlerdir.

21 Aralık 2013 tarihinde yapılan ilk yükselme sınavında A sınıfında %81,99 B sınıfında %84,18 ve C sınıfında %70,37 oranında başarı sağlanması daha önceki sınav başarılarının %10-20 bandında seyrettiği düşünüldüğünde manidardır. (Kılkış ve Alper, 2015)

Çizelge 4.17.'de işyeri hekimlerinin görevlerini etkin bir şekilde yapılabilme algılarına ilişkin hesaplanan korelasyon analizi incelendiğinde işyeri hekimliği eğitim kalitesi ile tüm görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilebilme algısı ilişkili bulunmuştur. Eğitim algısı yüksek olan işyeri hekimlerinin görevlerinin etkinliğine ilişkin algılarının yüksek oluşu eğitimin önemini vurgulamaktadır.

İlhan ve Çakır (2018) tarafından yapılan çalışmada işyeri hekimlerinin %27,1'i işyeri hekimliği eğitimlerinin tatmin edici olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada ise işyeri hekimlerinin işyeri hekimliği eğitimlerine ilişkin kalite algısı incelendiğinde işyeri hekimlerinin %15,5'i eğitimleri zayıf ve 27,5'i orta seviyede bulmaktadır.

Emiroğlu ve Koşar (2010) ÇSGB'den beklenenin eğitimlerin piyasalaştırılmasının ve iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarına verilecek eğitimlerin rant alanına dönüşmesinin engellenmesi olduğunu belirtmişlerdir.

Ayrıca işyeri hekimlerinin bir ayda hizmet verdiği işyeri sayısının değişmesi hekimlerin görevlerine ilişkin etkinlik algılarında istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmaktadır. İş güvenliği uzmanları ise risk değerlendirmesi dışındaki tüm görevlerini bir ayda hizmet verilen işyeri sayısı arttıkça etkinliği azalarak yerine getirildiği algısına sahiptirler.

Çizelge 4.4.'te bulunan ve bir ayda hizmet verilen işyeri sayısı ile tüm görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilebilme algıları arasındaki anlamlı bir fark olup olmadığının hesaplandığı Kruskal Wallis testinin sonuçları incelendiğinde; hizmet verilen işyeri sayısının artması görevlerin etkinliğini azaltmaktadır. Sadece Risk Değerlendirmesi görevinin etkinlik algısı bir ayda hizmet verilen işyeri sayısının değişmesi ile anlamlı bir fark oluşturacak etkinliğe sahip değildir. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin ticari kar amacı güden birimler tarafından istihdam edilmeleri bir ayda hizmet verdiği işyeri sayısının da artmasına sebebiyet vermektedir. Bu sebeple ücretlerde ve kaliteli iş yapma algısında ciddi anlamda düşüşler gerçekleşmektedir.

Uçan'a (2015:10) göre iş güvenliği uzmanları büyük bir özveriyle çalışmalarına rağmen çok düşük ücretle çalıştırılmaktadırlar.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma yaşamı ekonomik, siyasi ve sosyal koşulların etkisi altında insan ilişkilerinin varlığından beri sürekli gelişim içerisinde olmuş ve günümüze gelene kadar birçok olguda ciddi birikimler elde etmiştir. Bu birikimlerden çalışma yaşamını çağın gereklerine ayak uyduracak seviyeye getirecek koşulların belirlenmesinde de yararlanılmış ve her dönemde bir önceki dönem yaşanan olumsuz durumlar giderilmeye çalışmıştır. Sanayi Devrimi sonrasında liberal ekonominin hakim olduğu çalışma yaşamında ve işçi işveren ilişkilerindeki olumsuzluklar ciddi seviyelere ulaşmış ve devletin bu alana müdahale etme gereksinimi oluşmuştur. Çalışma sürelerinin çok uzun olması, dinlenme hakkının olmaması, çocuk işçilerin ağır şartlar altında çalışması, ücretler seviyesinin düşük seyretmesi vb. birçok sorun devlet müdahalesinin gerekçesini teşkil etmiştir. Devletin bu müdahalesi çalışanların sosyal baskıları sonucunda belirli biçimlere kavuşmuş ve günümüze gelene kadar çağdaş düşünce sisteminin gereklerini karşılayacak seviyeye ulaşmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gelişmeler de iş hukuku bünyesinde düşünülen ve çalışanların sosyal hakları ile bütünleşen kurallar biçimini önemini artırarak almıştır. Anayasal metinlerde bile kendine yer bulan iş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışma şartları artık önemi tartışılmayacak seviyede ciddi bir konu haline gelmiştir. Nitekim Anayasanın 49 uncu maddesinde "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemek üzere gerekli tedbirleri alır. Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alır*." hükmü, yine Anayasanın 56 ncı maddesinde de "*Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlar; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak işbirliğini gerçekleştirir*." hükmü bulunmaktadır. Anayasamızda bu maddelerin yer alması çalışma hayatına atılan insanımızın sağlığı ve güvenliğine verilen değeri göstermektedir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin iş hukuku alanındaki birikimleri, çağdaş yaklaşımın gerekleri ve Avrupa Birliği'nin ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin normlarına uyum sağlamak amacıyla 'çalışan' kavramını esas alan, genişletilmiş müstakil bir iş sağlığı ve güvenliği yasasına ihtiyaç hasıl olmuş ve nitekim 30.06.2012 tarihinde bu yasa Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Çağdaş anlayışa göre iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin sonradan alınmasına yönelik bir anlayışı benimsememekte bilakis 'proaktif' bir düşünce sistemine yani bilimsel yaklaşım ile olumsuz olaylar olmadan onların kestirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması ilkesi benimsenmiştir. Bu ilkenin etkinliğini sağlamak için de işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun bilimsel temeller ışığında kurulması büyük bir öneme sahiptir. Bu husus 6331 sayılı Kanun'un gerekçesinde şu şekilde ifade edilmiştir:

> *''İş sağlığı ve güvenliğinin, çok disiplinli ve kapsamlı bir alan olması ve bilgi birikimi, uzmanlaşma ve ekip çalışmasını gerektirmesi nedeniyle, işverenlere profesyonel yardım ihtiyacı doğuruyor olması kaçınılmazdır. İşyerlerinde karşılaşılan sorunların başında iş sağlığı ve güvenliği alanında yetişmiş insan gücünün yetersizliği gelmektedir. Çalışanların sağlık ve güvenliği açısından çalışma ortamlarının iyileştirilmesi amacıyla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personeli gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinden yararlanılması son derece doğal olup; bu maddede profesyonel yardım alınması hususuna ve bu hizmetin temini için çeşitli modellere yer verilmiştir.''*

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri disiplinler arası yaklaşımları ile 6331 sayılı Kanun'un amacına ulaşabilmesini temin edecek önemli aktörlerdir. Bu sebeple bu aktörlerin görevlerini yerine etkin bir şekilde getirmeleri ve ilgili mevzuatın bu etkinliği sağlayacak formda oluşturulması gerekmektedir. İlgili çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının çalışma yaşamlarından bahsedilmiş, etkinliklerini kısıtlayan hususlar bilimsel metotlarla bulgu haline getirilmiş ve yazın taraması ile ilgili mevzuat ışığında ise bu bulgulara ilişkin veriler tartışılmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki iş güvenliği uzmanlığını hangi şartları taşıyanların yapacağı konusunda kamu otoriteleri tutarlı bir davranış sergilememektedirler. Çalışan sayısına göre iş güvenliği uzmanı sayısını denkleştirmek amacıyla farklı birçok alandan kişinin iş güvenliği uzmanı olmasının yolu açılmıştır. Hatta sertifikalandırma sürecinde sınav sorularının basitleştirilerek sınava girenlerin çok büyük bir bölümünün sınavı kazanması sağlanarak iş güvenliği uzmanı sayısının artırılması amaçlanmıştır. Daha sonra ise prim gün sayısına bağlı olarak sınıflar arası geçiş sağlanarak sınıflar arasındaki usta çırak ilişkisi yok edilmiş ve mesleğin saygınlığı zedelenmiştir. İşyeri hekimliğinin ise birçok gelişmiş ülkede uzmanlık alanı olduğunu, ülkemizde ise birkaç aylık eğitim sonucunda alınan bir belge ile yerine getirildiğini düşünüldüğünde konuya olan yaklaşımın niteliksiz bir seviyede olduğu anlaşılmaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin istihdam biçimleri incelendiğinde ise konunun tamamen ticari olgulara dayanan ve 6331'in ruhunu taşımayan davranış biçimlerine dönüştüğünü söylemek yanlış olmayacaktır. Asgari ne kadar ücret alacağı belirlenmemiş olan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin büyük oranda ticari kaygılar güden OSGB'lerin bünyesinde çalıştıklarını düşündüğünüldüğünde ciddi sorunların oluştuğunu anlaşılmaktadır. Ticari rekabet olgusundan dolayı düşük ücretlerle bir ayda birçok işyerine hizmet vermesi için görevlendirilen iş güvenliği uzmanları iş güvencelerinin olmaması dolayısıyla bu tarz çalışma şekillerine katlanmak zorunda kalmaktadır. Özellikle görülmektedir ki işyeri hekimlerinin ücret seviyesi iş güvenliği uzmanlarının çok üzerindedir. Fakat iş güvenliği uzmanlarına göre işyeri hekimleri risk değerlendirmesinin hazırlanma ve çalışanlara eğitim verme aşamalarına herhangi bir katkı vermemektedirler. Hatta iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadan ve işe giriş muayenesi yapılmadan çalışanlar işyerlerinde görevlendirilebilmektedir. Bu durumun iş güvenliği uzmanlarının motivasyonlarını bozduğunu düşünmek yanlış olmayacaktır.

İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamı gözetimini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için yeterli zamana sahip olmadıklarını düşünmek yanlış olmayacaktır. Çünkü yasal çalışma süreleri içerisinde çalışan sirkülasyonunun fazla olması dolayısıyla işe giren çalışanlara eğitim verme görevlerini yerine getirirken sürelerini tamamlamaktadırlar. Bu süre içerisinde hem ilgili eğitimleri uygun olmayan ortamda uygunsuz zamanlarda ve yasal olmayan sürelerde vermek zorunda kalmakta hem de çalışma ortamı gözetimi görevinin gereklerini yerine getirememektedirler. Ayrıca onaylı deftere herhangi bir hususun yazılması da işverenlerce engellenmektedir.

İşyeri hekimleri ise zamanlarının büyük bölümünü poliklinik hizmetleri vermek ile geçirmektedirler. İşyeri hekimliğinin saygınlık gerektiren bir uzmanlık olduğu düşünüldüğünde, bu tarz bir istihdam modelinde mesleki etik kurallara uymalarının mümkün olmayacağını ve saygınlıklarının azalacağını belirtmek yerinde olacaktır.

Mesleki etik ilkeleri belirlenmiş olan meslek mensuplarının tam bağımsız hareket etmeleri gerektiği ILO sözleşmelerinde dikte edilmesine rağmen bu tamamen engellenmiştir. İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin işverenlerle olan danışmanlık ilişkilerinden dolayı saygınlıklarının korunması gerektiği söylenebilir. Halbuki bu kişilerin mesleğe giriş ve istihdam şekilleri saygınlıklarına zarar vermektedir. Bu sebeple diyebiliriz ki iş sağlığı

ve güvenliğine ilişkin istihdam ilişkilerinin ticari amacı olmayan birimler tarafından yürütülmesi daha sağlıklı olacaktır. İlgili meslek örgütlerinden bu konuda yardım almak ve birikimlerinden yararlanmak da kuşkusuz faydalı olacaktır.

Yani sonuç olarak diyebiliriz ki iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının mesleki bağımsızlıklarına ilişkin algılarının düşük olması silsile yoluyla tüm görevlerin etkinliğini farklı şekillerde etkilemektedir. Bu sebeple mesleki bağımsızlık algısının en uygun seviyeye çekilmesi ile ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği karnesindeki olumsuz durumun önüne geçebilir ve 6331 sayılı Kanun'un gereklerini yerine getirebiliriz.

KAYNAKLAR

1. Levent, A. (2012). Risk değerlendirmesi yönetmeliğinin iş sağlığı ve güvenliğine katkısı (taslak üzerine bir değerlendirme). *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 25, 33-44

2. Alp, M.(2013). Avrupa insan hakları mahkemesi'nin henısch/almanya kararı ışığında whistleblowing (işçinin ifşa ve ihbarı) ve iş ilişkisinde ifade özgürlüğü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 385-396.

3. Ar, K. N. (2007). *Küreselleşme sürecinde Türkiye'de ücretlerin gelişimi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 198-200

4. Ayberk, S. (2015). *Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri sempozyumu.* İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi ve Okan Üniversitesi, 4-5

5. Başbuğ, A. (2003). *İşyeri hekiminin iş güvenliği organizasyonundaki yeri ve işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerçekleştirilmesindeki rolü*. Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları, 65-99

6. Başçıl, H. (2003). *İşyeri hekimliğinde mesleki bağımsızlık*. Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları, 105-123.

7. Baycık, G. (2013). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklarında yeni düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*, 1, 128-129.

8. Cam E. (2012). İş güvenliği uzmanlığı eğitimlerindeki hukuki dönüşüm (2004-2011). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 125-154.

9. Caniklioğlu, N. (2012). *6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda öngörülen işveren yükümlülükleri*. Antalya: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 72.

10. Centel T. (Ed). (2014). *İş hukukunda genç yaklaşımlar*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 102-105.

11. Centel, T. (2017). İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kuruluş ve işleyişi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 29, 13-24.

12. Çelik, N., Caniklioğlu, N., ve Canbolat, T. (2016). *İş hukuku dersleri.* İstanbul: Beta Yayınevi, 290-303.

13. Dünya Tabipler Birliği (2015). (M. M. Civaner çev.), *Tıp etiği el kitabı*, 21-25

14. Emiroğlu C., Koşar L. (2010). Toplumsallık ve bireysellik diyalektiğinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitimleri. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 10(35), 2-13.

15. Engin, M. (2008). *İş sağlığı ve güvenliği yasa tasarısı taslağına göre istihdamında zorunluluk bulunan personelin hukuki durumu.* İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 87-98.

16. Eraltuğ, A. (2007). Avrupa Birliği hukukunda işverenin işçilere bilgi verme ve danışma yükümlülüğü. *TİSK Akademi,* 2(2), 111

17. Ertürk, Ş. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverene Getirilen Yükümlülükler, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 27, 13-25

18. Esen, B. (2014). 6514 sayılı kanun sonrasında Türkiye mevzuatında işyeri hekimliği uygulamalarının uluslararası hukukla karşılaştırmalı bir analizi. *Mali Cozum Dergisi/Financial Analysis,* 24(121). 133-134

19. Güzel, A. (2003). *Dünya'da ve ülkemizde işyeri hekimliğine yaklaşım, sorunlar ve çözüm önerileri*. Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları, 9-65

20. Güzey, Z. (2014). 6331 sayılı yasa çerçevesinde iş güvenliği uzmanlarının sorunları. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 55, 655, 23

21. International Commision on Occupational Health (2014). *International Code of Ethics for Occupational Health Professionals*. K.Kogi, G.Costa, B.Rogers, S. Iaviocoli, N. Kawakami, S.Lehtinen, C. Nogueira, J.Rantanen, E. Santino and P. Westerholm (Eds.), Third Edition, 16-23

22. İlhan, M. N., Çakır, M. (2018). Occupational Physicians and Job Satisfaction in Ankara. *Nobel Medicus*, 14(1), 14-21

23. Kabakcı, M. (2013). 6331 sayılı kanun'un iş sağlığı ve güvenliği anlayışı ve risklerden korunma ilkelerinin işlevi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 29,61-95

24. Kalabalık, H., Erdem, M.(2016). *Temel hukuk bilgisi*. Ankara: Seçkin Yayınları, 35-40

25. Kayadibi, F. (2001). Eğitim kalitesine etki eden faktörler ve kaliteli eğitimin üretime katkısı. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3, 71-94

26. Kılkış, İ., Alper, Y.(2015). 6331 sayılı kanun'da iş güvenliği uzmanlığı: nitelikleri, görevlendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(1), 32-67

27. Allı, O. B. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety.* Geneva: International Labour Organization (3. Edition), 19-35

28. Ocak, S. (2013). İş güvenliği uzmanlığı yönetmeliği'nde yapılan değişikliklerin değerlendirilmesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10(40), 21-36

29. Özdemir, E. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 205-214

30. Özkılıç, Ö. (2007). *İş sağlığı, güvenliği ve çevresel etki risk değerlendirmesi*. İstanbul: MESS, v.

31. Sümer, H.H. (2017), *İş hukuku.* İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 164-167

32. Süzek, S. (1985), *İş güvenliği.* Ankara: Savaş Yayınları, 9 vd-12

33. Süzek, S. (1995). İş hukukunda iç yönetmelikler. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 44(1), 189.

34. Süzek, S. (2005). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda somut çözüm önerileri*. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu ile Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, 686

35. Süzek, S. (2016). *İş kazaları konusunda devletin, işverenlerin ve sendikaların yükümlülükleri*. Y. Bozkurt Gümrükçüoğlu ve E. Demir (Editörler), Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 172

36. Süzek, S. (2018). *İş hukuku.* Ankara: Beta Basım Yayın, 15-16,164,416-431,893,908-943

37. Tülü, M. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde isg profesyonellerinin algı ve beklentileri.* ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İSG Uzmanlık Tezi, Ankara.

38. Türk Tabipler Birliği İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kolu (2017). *İşe giriş raporlarında aile hekimlerinin sorumlulukları.*Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları, 12.

39. Uçan, R. (2015). *Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri sempozyumu*. Yıldız Teknik Üniversitesi ve Okan Üniversitesi, İstanbul, 10-11

40. Uluslararası Çalışma Örgütü (2017). *İş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumluluklarının yürütülmesi ile ilgili araştırma*. Ankara:

41. Yılmaz, F. (2010). Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve örgütlenmesi: Sağlık ve güvenlik birimleri hakkında yönetmeliğin eleştirel bir değerlendirmesi. *Kamu-İş,*11(2), 93.

42. Yüksel, M. (2011), *Hukuk Sosyolojisi Yazıları, 219-223* Ankara: Siyasal Kitabevi, 23.

EKLER

EK-1. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevlerine İlişkin Anket Formu

Demografik Bilgiler

1. Cinsiyetinizi işaretleyiniz?

( ) Erkek

( ) Kadın

2. Kaç yaşındasınız?

3. Uzmanlık sınıfınız?

( ) A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanıyım

( ) B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanıyım

( ) C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanıyım

4. Mesleğiniz?

( ) Fizikçi/Kimyager/Biyolog

( ) Mühendis/Mimar

( ) Teknik Öğretmen

( ) İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri

( ) Diğer

5. Mesleki tecrübe süreniz kaç yıldır?

6. İş Güvenliği Uzmanlığını kaç yıldır yapmaktasınız?

7. İş Güvenliği Uzmanlığı hizmetini nasıl sunuyorsunuz?

( ) Bireysel olarak tam zamanlı

( ) Bireysel olarak kısmi zamanlı

( ) OSGB tarafından farklı işyerlerinde görevlendirilerek

( ) OSGB tarafından bir işyerinde tam zamanlı görevlendirilerek

( ) Kendi işyerimde iş güvenliği uzmanı olarak

( ) Diğer lütfen belirtiniz

EK-1. (devam) İş Güvenliği Uzmanlarının Görevlerine İlişkin Anket Formu

8. İş Güvenliği Uzmanı olmayı hangi koşulları gerçekleştirerek sağladınız?

( ) İş Müfettişi olarak hak kazandım

( ) Yüksek Lisans yaparak hak kazandım

( ) Doktora yaparak hak kazandım

( ) Mühendis/Mimar unvanım ile sınava girdim

( ) Fen Fakültesi mezunu olarak sınava girdim

( ) Teknik öğretmen olarak sınava girdim

( ) İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri olarak sınava girdim

9.İş Güvenliği Uzmanlığı eğitimini hangi birimden aldınız?

Not: Eğitim almayanlar bu soruya cevap vermeyeceklerdir.

( ) Kamu Kurumu

( ) Üniversite

( ) Özel Eğitim Kurumu

10. İş Güvenliği Uzmanlığı eğitiminizin kalitesini değerlendiriniz.

( ) Zayıf

( ) Orta

( ) İyi

( ) Çok İyi

( ) Mükemmel

11. İş Güvenliği Uzmanı olarak aylık ne kadar ücret alıyorsunuz?

12. Bir ayda kaç işyerine İş Güvenliği Uzmanlığı hizmeti veriyorsunuz?

EK-1. (devam) İş Güvenliği Uzmanlarının Görevlerine İlişkin Anket Formu

13. İş Güvenliği Uzmanı olarak çalışmanızın sebepleri neler olabilir?

☐ Maddi getirisi yüksek bir meslek

☐ Deneyim kazandırma açısından yüksek potansiyele sahip bir meslek

☐ Manevi açıdan tatmin edici bir meslek

☐ Rahat bir şekilde iş bulabileceğim bir meslek

☐ Kendi mesleğimi yapmak istemediğim için alternatif bir meslek olarak görüyorum.

☐ Diğer(lütfen belirtin)

İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri ile İlgili Sorular

14. Mevzuatta belirtilen görevlerinizi ne derecede yapabiliyorsunuz?

	HİÇ	AZ	ORTA	ÇOK	TAM
Rehberlik	( )	( )	( )	( )	( )
Risk Değerlendirmesi	( )	( )	( )	( )	( )
Çalışma Ortamı Gözetimi	( )	( )	( )	( )	( )
Eğitim ve Bilgilendirme	( )	( )	( )	( )	( )
İlgili Birimlerle İşbirliği	( )	( )	( )	( )	( )

Rehberlik

15. İşin planlanması, organizasyonu ve uygulanması konularında işverene önerilerde bulunduğumda işverenler tarafından bu önerilerim dikkate alınıyor.

( ) Kesinlikle Katılmıyorum

( ) Katılmıyorum

( ) Kararsızım

( ) Katılıyorum

( ) Kesinlikle Katılıyorum

EK-1. (devam) İş Güvenliği Uzmanlarının Görevlerine İlişkin Anket Formu

16. Kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularında işverene önerilerde bulunduğumda işverenler tarafından bu önerilerim dikkate alınıyor.

( ) Kesinlikle Katılmıyorum

( ) Katılmıyorum

( ) Kararsızım

( ) Katılıyorum

( ) Kesinlikle Katılıyorum

17. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirebiliyorum. Bu konuda herhangi bir sorun ile karşılaşmıyorum.

( ) Kesinlikle Katılmıyorum

( ) Katılmıyorum

( ) Kararsızım

( ) Katılıyorum

( ) Kesinlikle Katılıyorum

18. Rehberlik görevlerinin etkin bir şekilde yerine getirilememe sebepleri ne olabilir?

Not: Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.

☐ Mesleki bağımsızlığın olmaması

☐ Maaşımın işveren tarafından verilmesi

☐ İşverenlerin alınması gereken tedbirleri maliyetli bulmaları

☐ İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşüklüğü

☐ Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşüklüğü

☐ İşyerindeki yasal çalışma süremin azlığı

☐ Mesleki yetersizliğim

☐ OSGB'lerin ticari kaygılar nedeniyle işveren yanlısı tutumları

☐ Diğer(lütfen belirtin)

EK-1. (devam) İş Güvenliği Uzmanlarının Görevlerine İlişkin Anket Formu

Risk Değerlendirmesi

19. Risk değerlendirmesi ekip üyelerinden değerlendirme sürecinde aldığınız desteğin derecesi nedir?

	HİÇ	AZ	ORTA	ÇOK	TAM
İşveren veya İşveren Vekili	( )	( )	( )	( )	( )
İşyerindeki Diğer İş Güvenliği Uzmanları	( )	( )	( )	( )	( )
İşyeri Hekimleri	( )	( )	( )	( )	( )
Çalışan Temsilcileri	( )	( )	( )	( )	( )
Destek Elemanları	( )	( )	( )	( )	( )
Riskler Konusunda Bilgi Sahibi Çalışanlar	( )	( )	( )	( )	( )

20. Risk Değerlendirmesinin hazırlanması görevinin etkin bir şekilde yerine getirilememe sebepleri ne olabilir?

Not: Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.

☐ İşverenlerin risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeli durumlar ve bu durumların ortaya çıkarabileceği riskler konusunda gerekli hassasiyete sahip olmamaları

☐ Çalışanların risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeli durumlar ve bu durumların ortaya çıkarabileceği riskler konusunda gerekli hassasiyete sahip olmamaları

☐ Mevcut sistemde risk değerlendirmesi hazırlama sürecinde etkili hizmet sunabilmek için yeterli zamana sahip olmamam

☐ İş Güvenliği Uzmanı olarak yeterli desteği vermemem

☐ Çalışma ortamına ilişkin bilgimin yetersiz olması

☐ Diğer(lütfen belirtin)

EK-1. (devam) İş Güvenliği Uzmanlarının Görevlerine İlişkin Anket Formu

Çalışma Ortamı Gözetimi

21. Saha gözetiminin etkin bir şekilde yerine getirilememe sebepleri ne olabilir?

Not: Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.

☐ Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerince onayımın alınmadığı işyerine atamamın yapılması

☐ Yasal çalışma süremin çalışma ortamı gözetimi yapabilmem için yeterli olmaması

☐ İş Güvenliği Uzmanı olarak aldığım eğitimin yetersizliğinden dolayı saha gözetimi yaparken zorlanıyor olmam

☐ İş güvencesinden dolayı etkin saha gözetimi yapamamam

☐ İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konularındaki uyarılarımı önemsememesi

☐ Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularındaki uyarılarımı önemsememesi

☐ İşverenlerden yeterli desteği görememem

☐ Çalışanlardan yeterli desteği görememem

☐ Diğer(lütfen belirtin)

EK-1. (devam) İş Güvenliği Uzmanlarının Görevlerine İlişkin Anket Formu

Eğitim ve Bilgilendirme

22. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi sürecinde yaşadığınız sorunlar nelerdir?

Not: Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.

☐ İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri işverenler tarafından çalışanın işten uzaklaşmasına ve işin durmasına sebebiyet veren bir durum olarak değerlendiriliyor.

☐ İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri için işverence uygun ortam tahsis edilmiyor.

☐ İşyerindeki çalışan sirkülasyonundan dolayı işe giriş eğitimlerini vermediğim çalışanlar işyerinde çalışabiliyor.

☐ İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ilgili yönetmelikte belirtilen sürelere uygun olarak veremiyorum.

☐ Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde anlatılan ve öğrendikleri hususları sahada etkin bir şekilde uygulamıyor.

☐ İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini işverenin isteği üzerine öğle arasında veya mesai bitiminden sonra verebiliyorum.

☐ İşyeri hekimleri gerekli eğitimleri vermiyorlar.

☐ Diğer(lütfen belirtin)

İlgili Birimlerle İşbirliği

23. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunduğu işyerlerinde görevlerimi daha etkin bir şekilde yerine getirebiliyorum.

( ) Kesinlikle Katılmıyorum

( ) Katılmıyorum

( ) Kararsızım

( ) Katılıyorum

( ) Kesinlikle Katılıyorum

EK-1. (devam) İş Güvenliği Uzmanlarının Görevlerine İlişkin Anket Formu

Genel

24. Belirtilen tüm görevlerinizin yerine etkin bir şekilde getirilebilmesi için yapılması gerekenleri önem sırasına göre sıralayınız.

İş güvencemizin sağlanması gerekiyor.

Yasal çalışma sürelerimizin artırılması gerekiyor.

Mevzuatın uygulanabilir hale getirilmesi gerekiyor.

Maaşımızın devlet tarafından oluşturulan bir fondan ödenmesi gerekiyor.

25. Tek bir hakkınız olsa iş sağlığı ve güvenliği sisteminin işlerliğine en çok hangisinin zarar verdiğini söylerdiniz?

( ) İşverenler
( ) İşçiler
( ) İş Güvenliği Uzmanları
( ) İşyeri Hekimleri
( ) Mevzuat
( ) OSGB'ler
( ) İş Müfettişleri
( ) Diğer(lütfen belirtin)

26. Bunların dışında meslek hayatınızda yaşadığınız sorunları ve çözüm önerilerini belirtiniz.

Not: Anket içeriğinde tartışılmayan fakat önemli olan hususları belirtmeniz araştırma sonucu açısında büyük önem arz ediyor.

EK-2. İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu

Demografik Bilgiler

1. Cinsiyetinizi işaretleyiniz?

( ) Erkek

( ) Kadın

2. Kaç yaşındasınız?

3. Mesleki tecrübe süreniz kaç yıldır?

4. İşyeri hekimliğini kaç yıldır yapmaktasınız?

5. İşyeri hekimliği hizmetini nasıl sunuyorsunuz?

( ) Bireysel olarak tam zamanlı

( ) Bireysel olarak kısmi zamanlı

( ) OSGB tarafından farklı işyerlerinde görevlendirilerek

( ) OSGB tarafından bir işyerinde tam zamanlı görevlendirilerek

( ) Kendi işyerimde iş güvenliği uzmanı olarak

( ) Diğer lütfen belirtiniz

6. İşyeri Hekimi olmayı hangi koşulları gerçekleştirerek sağladınız?

( ) Hekim İş Müfettişi olarak

( ) İşyeri hekimliği eğitimi sonucunda yapılan sınav neticesinde

( ) İş sağlığı/İş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanlığı unvanına sahip olarak girdiğim sınav neticesinde

( ) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında hekim olarak çalışmam dolayısıyla

( ) İş ve Meslek Hastalıkları yan dal uzmanı olmam dolayısıyla

EK-2. (devam) İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu

7. İşyeri hekimliği eğitimini hangi birimden aldınız?

Not: Eğitim almayanlar bu soruya cevap vermeyeceklerdir.

( ) Kamu Kurumu

( ) Üniversite

( ) Özel Eğitim Kurumu

8. İşyeri hekimliği eğitiminizin kalitesini değerlendiriniz.

( ) Zayıf

( ) Orta

( ) İyi

( ) Çok İyi

( ) Mükemmel

9. İşyeri hekimi olarak aylık ne kadar ücret alıyorsunuz?

10. Bir ayda kaç işyerine işyeri hekimliği hizmeti veriyorsunuz?

EK-2. (devam) İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu

11. İş Güvenliği Uzmanı olarak çalışmanızın sebepleri neler olabilir?

☐ Maddi getirisi yüksek bir meslek.

☐ Deneyim kazandırma açısından yüksek potansiyele sahip bir meslek.

☐ Manevi açıdan tatmin edici bir meslek.

☐ Rahat bir şekilde iş bulabileceğim bir meslek,

☐ Hekimlik mesleğini en rahat işyeri hekimi olarak icra edebileceğimi düşünüyorum.

☐ Diğer(lütfen belirtin)

EK-1b. (devam) İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu

<u>İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile İlgili Sorular</u>

12. Mevzuatta belirtilen görevlerinizi ne derecede yapabiliyorsunuz?

	HİÇ	AZ	ORTA	ÇOK	TAM
Rehberlik	( )	( )	( )	( )	( )
Risk Değerlendirmesi	( )	( )	( )	( )	( )
Sağlık Gözetimi	( )	( )	( )	( )	( )
Eğitim ve Bilgilendirme	( )	( )	( )	( )	( )
İlgili Birimlerle İşbirliği	( )	( )	( )	( )	( )

EK-2. (devam) İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu

Rehberlik

13. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi konusunda işverenlere rehberlik yapabiliyorum.

( ) Kesinlikle Katılmıyorum

( ) Katılmıyorum

( ) Kararsızım

( ) Katılıyorum

( ) Kesinlikle Katılıyorum

14. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışma ortamı gözetimi konusunda işverenlere rehberlik yapabiliyorum.

( ) Kesinlikle Katılmıyorum

( ) Katılmıyorum

( ) Kararsızım

( ) Katılıyorum

( ) Kesinlikle Katılıyorum

EK-1b. (devam) İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu

15. İşin planlanması, organizasyonu ve uygulanması konularında işverene önerilerde bulunduğumda işverenler tarafından bu önerilerim dikkate alınıyor.

( ) Kesinlikle Katılmıyorum

( ) Katılmıyorum

( ) Kararsızım

( ) Katılıyorum

( ) Kesinlikle Katılıyorum

EK-2. (devam) İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu

16. Kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularında işverene önerilerde bulunduğumda işverenler tarafından bu önerilerim dikkate alınıyor.

( ) Kesinlikle Katılmıyorum

( ) Katılmıyorum

( ) Kararsızım

( ) Katılıyorum

( ) Kesinlikle Katılıyorum

17. İş ile çalışanın uyumunun sağlanması konusunda işverenlere rehberlik yapabildiğimi düşünüyorum.

( ) Kesinlikle Katılmıyorum

( ) Katılmıyorum

( ) Kararsızım

( ) Katılıyorum

( ) Kesinlikle Katılıyorum

EK-1b. (devam) İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu

18. Çalışanların çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları konusunda işverenlere rehberlik yapabildiğimi düşünüyorum.

( ) Kesinlikle Katılmıyorum

( ) Katılmıyorum

( ) Kararsızım

( ) Katılıyorum

( ) Kesinlikle Katılıyorum

EK-2. (devam) İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu

19. İşyeri bina ve eklentilerinde genel hijyen şartlarının sağlanması konusunda işverenlere rehberlik yapabildiğimi düşünüyorum.

( ) Kesinlikle Katılmıyorum

( ) Katılmıyorum

( ) Kararsızım

( ) Katılıyorum

( ) Kesinlikle Katılıyorum

20. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirebiliyorum. Bu konuda herhangi bir sorun ile karşılaşmıyorum.

( ) Kesinlikle Katılmıyorum

( ) Katılmıyorum

( ) Kararsızım

( ) Katılıyorum

( ) Kesinlikle Katılıyorum

21. Rehberlik görevlerinin etkin bir şekilde yerine getirilememe sebepleri ne olabilir?

Not: Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.

☐ Mesleki bağımsızlığın olmaması

☐ Maaşımın işveren tarafından verilmesi

☐ İşverenlerin alınması gereken tedbirleri maliyetli bulmaları

☐ İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşüklüğü

☐ Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşüklüğü

☐ İşyerindeki yasal çalışma süremin azlığı

☐ Mesleki yetersizliğim

☐ OSGB'lerin ticari kaygılar nedeniyle işveren yanlısı tutumları

☐ Diğer(lütfen belirtin)

[ ]

EK-2. (devam) İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu

Risk Değerlendirmesi

22. Risk değerlendirmesi ekip üyelerinden değerlendirme sürecinde aldığınız desteğin derecesi nedir?

	HİÇ	AZ	ORTA	ÇOK	TAM
İşveren veya İşveren Vekili	( )	( )	( )	( )	( )
İş Güvenliği Uzmanı	( )	( )	( )	( )	( )
Çalışan Temsilcileri	( )	( )	( )	( )	( )
Destek Elemanları	( )	( )	( )	( )	( )
Riskler Konusunda Bilgi Sahibi Çalışanlar	( )	( )	( )	( )	( )

23. Risk Değerlendirmesinin hazırlanması görevinin etkin bir şekilde yerine getirilememe sebepleri ne olabilir?

Not: Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.

☐ İşverenlerin risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeli durumlar ve bu durumların ortaya çıkarabileceği riskler konusunda gerekli hassasiyete sahip olmamaları

☐ Çalışanların risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeli durumlar ve bu durumların ortaya çıkarabileceği riskler konusunda gerekli hassasiyete sahip olmamaları

☐ Mevcut sistemde risk değerlendirmesi hazırlama sürecinde etkili hizmet sunabilmek için yeterli zamana sahip olmamam

☐ İşyeri Hekimi olarak yeterli desteği vermemem

☐ Çalışma ortamına ilişkin bilgimin yetersiz olması

☐ Diğer(lütfen belirtin)

EK-2. (devam) İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu

24. İşyeri hekimi olarak işyerindeki görevinizi nasıl tanımlarsınız?

( ) Koruyucu hekimlik yapmak

( ) Poliklinik hizmeti vermek

( ) Hem koruyucu hekimlik yapmak hem poliklinik hizmeti vermek

Sağlık Gözetimi

25. Çalışanların sağlık gözetiminin yapılması sürecinde yaşadığınız sorunlar nelerdir?

Not: Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.

☐ Çalışanların işe giriş muayenelerinde hangi tetkiklerin hangi bölümde görevlendirilmiş çalışanlara yapılacağı konusunda bilgi sahibi değilim.

☐ İşyerlerindeki çalışan sirkülasyonundan dolayı işe giriş muayenelerini yapmadığım çalışanlar işyerinde çalışabiliyor.

☐ Çalışanların periyodik sağlık muayenelerinin süresini takip edemediğim için periyodik muayenelerini yapmadığım çalışanlar işyerinde çalışabiliyor.

☐ İşverenlere sağlık gözetimine ilişkin tespit ettiğimiz hususlar bildirildiğinde gerekli hassasiyeti göstermiyorlar.

☐ Çalışanlar sağlıklı bir çalışma ortamının temin edilmesine ilişkin önerilerimizi dikkate almıyorlar.

☐ Özel politika gerektiren grupların sağlık muayenelerine özel bir önem vermiyorum.

☐ Diğer(lütfen belirtin)

EK-2. (devam) İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu

Eğitim ve Bilgilendirme

26. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi sürecinde yaşadığınız sorunlar nelerdir?

Not: Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.

☐ İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri işverenler tarafından çalışanın işten uzaklaşmasına ve işin durmasına sebebiyet veren bir durum olarak değerlendiriliyor.

☐ İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri için işverence uygun ortam tahsis edilmiyor.

☐ İşyerindeki çalışan sirkülasyonundan dolayı işe giriş eğitimlerini vermediğim çalışanlar işyerinde çalışabiliyor.

☐ İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ilgili yönetmelikte belirtilen sürelere uygun olarak veremiyorum.

☐ Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde anlatılan ve öğrendikleri hususları sahada etkin bir şekilde uygulamıyor.

☐ İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini işverenin isteği üzerine öğle arasında veya mesai bitiminden sonra verebiliyorum.

☐ İş güvenliği uzmanları eğitimleri vermiyorlar.

☐ Diğer(lütfen belirtin)

İlgili Birimlerle İşbirliği

27. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunduğu işyerlerinde görevlerimi daha etkin bir şekilde yerine getirebiliyorum.

( ) Kesinlikle Katılmıyorum

( ) Katılmıyorum

( ) Kararsızım

( ) Katılıyorum

( ) Kesinlikle Katılıyorum

EK-2. (devam) İşyeri Hekimlerinin Görevlerine İlişkin Anket Formu

Genel

28. Belirtilen tüm görevlerinizin yerine etkin bir şekilde getirilebilmesi için yapılması gerekenleri önem sırasına göre sıralayınız.

İş güvencemizin sağlanması gerekiyor.

Yasal çalışma sürelerimizin artırılması gerekiyor.

Mevzuatın uygulanabilir hale getirilmesi gerekiyor.

Maaşımızın devlet tarafından oluşturulan bir fondan ödenmesi gerekiyor.

29. Tek bir hakkınız olsa iş sağlığı ve güvenliği sisteminin işlerliğine en çok hangisinin zarar verdiğini söylerdiniz?

( ) İşverenler
( ) İşçiler
( ) İş Güvenliği Uzmanları
( ) İşyeri Hekimleri
( ) Mevzuat
( ) OSGB'ler
( ) İş Müfettişleri
( ) Diğer(lütfen belirtin)

30. Bunların dışında meslek hayatınızda yaşadığınız sorunları ve çözüm önerilerini belirtiniz.

Not: Anket içeriğinde tartışılmayan fakat önemli olan hususları belirtmeniz araştırma sonucu açısında büyük önem arz ediyor.

EK-3. Etik Komisyon

Evrak Tarih ve Sayısı: 12/06/2018-E.89483

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu

Sayı : 77082166-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 10/04/2018 tarihli ve 14574941-402.03.01- 59172 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı **Yüksek Lisans Öğrencisi Fatih Orkun ÇEÇEN'in, Prof.Dr.Sefer AYCAN'ın** danışmanlığında yürüttüğü ***"İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanlarının Çalışma Hayatları ve Sorunlarının Saptanması"*** adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **05.06.2018** tarih ve **05** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oy birliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Alper CEYLAN
Komisyon Başkanı

Araştırma Kod No: 2018-231

Ek:1 Liste

Ankara
Tel:0 (312) 202 20 57 - 0 (312) 2... Faks:0 (312) 202 38 76
İnternet Adresi :http://etikkomisyon.gazi.edu.tr/

Bilgi için :Ayfer Çekmez
Genel Evrak Sorumlusu
Telefon No:202 18 07

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-3. (devam) Etik Komisyon

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
ETİK KOMİSYONU KATILIM LİSTESİ

TOPLANTI TARİHİ : 05/06/2018	TOPLANTI SAYISI : 05
ADI-SOYADI	**İMZA**
Prof.Dr.Alper CEYLAN BAŞKAN	
Prof.Dr.Mustafa N.İLHAN BAŞKAN YRD.	
Prof.Dr.Mehmet KÜÇÜKKURT	Emekli
Prof.Dr.Aymelek GÖNENÇ	
Prof.Dr.Rahmi ÜNAL	
Prof.Dr.Mehmet Sayım KARACAN	
Prof.Dr.Naciye YILDIZ	İSTİFA
Prof.Dr.Mustafa SARIKAYA	mazeretliyor
Prof.Dr.İbrahim DOĞAN	
Prof.Dr.C. Haluk BODUR	
Prof.Dr.Mustafa İLBAŞ	
Prof.Dr.Füsun DEMİREL	
Doç.Dr.Nihan KAFA	

ÖZGEÇMİŞ



Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Çeçen, Fatih Orkun

Uyruğu : T.C.

Doğum tarihi ve yeri : 15.11.1987/Keçiören

Medeni hali : Evli

Telefon : 0 (530) 871 95 89

e-mail : orkuncecen@hotmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi/İSG Anabilim Dalı	Devam Ediyor
Yüksek Lisans	Hacı Bayram Veli Üniversitesi/Kamu Yönetimi	Devam Ediyor
Lisans	Hacettepe Üniversitesi/Maden Müh.	2010
Lise	Gazi Lisesi	2004

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2012-Devam Ediyor	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	İş Müfettişi Yrd.

Yabancı Dil

İngilizce

Hobiler

Kitap okumak, doğa yürüyüşü, sportif faaliyetler(futbol, yürüyüş, koşu), seyahat



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR

