

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ MEVCUT DURUM ANALİZİ: AMASYA
İLİ ÖRNEĞİ**

Hasbi ALTUNTAŞ

**Yüksek Lisans Tezi
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Rasim YILMAZ**

2017

T.C
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ MEVCUT DURUM ANALİZİ:
AMASYA İLİ ÖRNEĞİ

Hasbi ALTUNTAŞ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: Prof. Dr. Rasim YILMAZ

TEKİRDAĞ-2017

Her hakkı saklıdır

T.C
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hasbi ALTUNTAŞ tarafından hazırlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Mevcut Durum Analizi: Amasya İli Örneği konulu Yüksek Lisans Tezinin Sınavı, Namık Kemal Üniversitesi Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarıncagünü saat’da yapılmış olup, tezinOYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

JURİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA

ÖZET

İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni ile Dünya’da her sene milyonlarca çalışan, hayatlarına engelli olarak devam etmekte veya yaşamlarını yitirmektedir. Son yıllarda iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşanan kayıpların önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına ülkeler çeşitli uygulama, önlem ve politikalar geliştirmişlerdir. İş sağlığı ve güvenliği ülkelerin önemle üzerinde durduğu bir konu haline gelmiştir. 2012 yılında 331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun ülkemizde yürürlüğe girmesiyle birlikte iş güvenliği uzmanlarına çeşitli görev ve sorumluklar verilmiştir. Çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının mevcut durumları analiz edilerek, birtakım önerilerde bulunmaktadır. Bu amaçtan hareketle Amasya ilinde faaliyet gösteren iş güvenliği uzmanlarından bir soru formu doldurmaları istenmiş ve elde edilen sonuçlar tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı, İş güvenliği, Meslek Hastalıkları,

ABSTRACT

Every year in the World, millions of employees die or move on their life as disabled because of occupational accidents and occupational diseases. During recent years most countries have improved some precautions and policies in order to prevent death arising from occupational accidents and diseases. Occupational Health and Safety has become an issue on which countries well on importantly. In 2012 going in to operation of the Law 331 (The Law of Occupational Health and Safety) Occupational Safety Specialists were given various duties and responsibilities. In our work, we analyzed current situation of Occupational Health and Safety Specialists and made some suggestions. For that purpose it was asked from Occupational Safety Specialists, who work in Amasya, to fill in a questionnaire form and then the results of this questionnaire were discussed in detail.

Keywords: Occupational Health, Occupational Safety, Occupational Diseases

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1	3
1.1.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI	3
1.1.1. İş Sağlığı.....	3
1.1.2. İş Güvenliği.....	5
1.1.3. İş Kazası	8
1.1.4. Meslek Hastalığı	15
1.2.İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ	18
1.3.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ VE AMACI	19
1.4.İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI VE ÇALIŞMA ŞARTLARI	22
1.4.1. İş Güvenliği Uzmanlığı Kavramı.....	22
1.4.2. İş Güvenliği Uzmanının Eğitimi.....	24
1.4.3. İş Güvenliği Uzmanları Çalışma Süreleri.....	26
1.4.4. İş Güvenliği Uzmanının Görevleri Ve Yetkileri	28
1.4.5. İş Güvenliği Uzmanının Sorumlulukları	29
BÖLÜM 2	30
2.1.İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ SORUNLARI.....	30
2.1.1. İş Verenlerin Müdahalesi Ve Mesleki Bağımsızlığa İlişkin Sorunlar	31
2.1.2. Çalışma Süresine İlişkin Sorunlar	33
2.1.3. Ücrete İlişkin Sorunlar.....	35
2.1.4. Eğitim-Sınav-İstihdama İlişkin Sorunlar	36
2.1.5. Meslek Etiğine İlişkin Sorunlar	38
2.1.6. Rotasyona İlişkin Sorunlar.....	39
2.1.7. İş Güvenliği Kültürüne İlişkin Sorunlar	39
2.1.8. Bireysel Çalışmaya İlişkin Sorunlar	40
2.1.9. OSGB İle İlgili Sorunlar	40
BÖLÜM 3	41
3.1.İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ MEVCUT DURUM ANALİZİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	41
3.1.1. Araştırmanın Amacı Ve Önemi.....	41
3.1.2. Araştırmanın Yöntemi.....	41
3.1.3. Araştırmanın Bulguları	42

SONUÇ.....	61
EKLER	66
KAYNAKÇA.....	68

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İş Sağlığı Güvenliği Konusunda İşletmelerin Dikkate Alması Gereken Adımlar	6
Tablo 2: İş Güvenliği Temel İlkeleri	8
Tablo 3: İş Kazalarının Nedenleri	9
Tablo 4: 2015 Yılında İş Kazası Geçiren Ve İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalıların Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	10
Tablo 5: İş Kazası Sonucu Meydana Gelen Ölümler.....	14
Tablo 6: SGK İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarına İlişkin 2015 Yılı İstatistikleri.....	16
Tablo 7: Tüm Düzenlemelere Göre Kıyaslamalı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifika Şartları	25
Tablo 8: İş Güvenlik Uzmanları Çalışma Süreleri.....	27
Tablo 9: Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımlarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 10: Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımlarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları...42	
Tablo 11: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları....43	
Tablo 12: Araştırmaya Katılanların Mezuniyet Alanları İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....43	
Tablo 13: Araştırmaya Katılanların Mesleğine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....44	
Tablo 14: Araştırmaya Katılanların Mezuniyet Derecesine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.44	
Tablo 15: Araştırmaya Katılanların Belge Sınıflarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....45	
Tablo 16: Araştırmaya Katılanların Hizmet Sürelerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....45	
Tablo 17: Araştırmaya Katılanların Hizmet Sürelerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....46	
Tablo 18: Araştırmaya Katılanların Belge Sınıfı Yükseltmelerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....46	
Tablo 19: Araştırmaya Katılanların Görevleri Karşılığında Aldıkları Ücrete Yönelik Algılarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....47	
Tablo 20: Araştırmaya Katılanların Günde İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştıkları Süreye İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....47	
Tablo 21: Araştırmaya Katılanların Ayda İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştıkları Süreye İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....47	

Tablo 22: Araştırmaya Katılanların Sadece Bir İşletmede İş Güvenliği Uzmanlığı Yapıp Yapmadıklarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	48
Tablo 23: Araştırmaya Katılanların Birden Fazla İşletmede İş Güvenliği Uzmanlığı Yapıp Yapmadıklarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	48
Tablo 24: Araştırmaya Katılanların Sadece Bir İşletmede Hem Çalışıp Hem de İş Güvenliği Uzmanlığı Yapıp Yapmadıklarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 25: Araştırmaya Katılanların Sadece Bir İşletmede Çalışıp Diğer İşletmelerde İş Güvenliği Uzmanlığı Yapıp Yapmadıklarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 26: Araştırmaya Katılanların “İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştığım İşyerlerinde İşverenlerin Müdahalesiyle Karşı Karşıya Kalmaktayım” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	50
Tablo 27: Araştırmaya Katılanların “İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştığım İşyerlerinde İşverene Psikolojik Olarak Bağımlı Olduğumu Düşünüyorum” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	50
Tablo 28: Araştırmaya Katılanların “İş Güvenliği Uzmanlarının Ücretlerinin İşverence Ödenmesi Kendilerini İşverene Bağlı Hissetmesine Yol Açmakta ve Bu Durum İşin Kalitesinin Düşmesine Yol Açmaktadır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 29: Araştırmaya Katılanların “Uzmanının Yaptığı İş Nedeniyle Ortaya Çıkan İş Güvenliği Konusundaki Maliyetler İşverence Olumsuzlukla Karşılanmakta ve Tepki Göstermesine Neden Olmaktadır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 30: Araştırmaya Katılanların “Uzmanlar Tarafından Çalışanlara Verilen İş Güvenliği Eğitimlerine İşverenlerce Müdahale Edilmekte Bu Yüzden Eğitimin Kalitesi Düştüğü Gibi Çalışanlar Haklarını Tam Olarak Öğrenememektedirler” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 31: Araştırmaya Katılanların “İş Güvenliği Uzmanı Olarak Görev Aldığım İş Yerleri İçin Çalışma Sürelerinin Yeterli Olmadığını Düşünüyorum” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 32: Araştırmaya Katılanların “Oluşturulacak Bir Komisyon Tarafından İş Güvenliği Uzmanları İçin Ücret Düzenlemeleri ve Bir Taban Ücret Belirlenmesine İhtiyaç Duyulmaktadır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 33: Araştırmaya Katılanların “Uzmanlık Yapabilmek İçin Meslekte Belli Bir Süre Deneyim Sahibi Olunması Gerekmemektedir” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	54

Tablo 34: Araştırmaya Katılanların “Uzmanlık İçin Öngörülen Eğitimin Süresi Yeterli Değildir” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	55
Tablo 35: Araştırmaya Katılanların “Uzmanlık Sınavlarının İçeriklerinin Amaca Hizmet Etmediğini Düşünüyorum” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	55
Tablo 36: Araştırmaya Katılanların “Uzmanların Meslek Alanlarına Göre Uzmanlaşması Gerekli ve Buna Uygun İşyerlerinde Uzmanlık Yapmaları Gerekmiştir” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 37: Araştırmaya Katılanların “Üniversitelerde İş Güvenliği Konusunun Tüm Bölüm Müfredatlarına Eklenerek Zorunlu Ders Olarak Okutulması Gerekmiştir” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 38: Araştırmaya Katılanların “Teknik Öğretmenler ve Meslek Yüksekokulu Mezunlarının Bile İş Güvenliği Uzmanı Olmaları İle Uzmanlık Amacından Sapmış ve Bu Nedenle Meslek İtibarını Kaybetmiştir” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 39: Araştırmaya Katılanların “Bazı İş Güvenliği Uzmanları Uzmanlık Belgelerini Para Karşılığı Kiralamaktadır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 40: Araştırmaya Katılanların “Belirli Aralıklarla Uzmanların İşyerleri Arasında Rotasyona Tabi Tutulması Daha Etkin Olacaktır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 41: Araştırmaya Katılanların “Uzman Verimliliğini Olumsuz Etkileyen Faktörlerden Birisi İşletmelerde Çalışanların İş Güvenliğine İnanmamalarıdır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 42: Araştırmaya Katılanların “İş Güvenliği Uzmanlarının Bireysel Çalışmalarının Önünde Çeşitli Engeller Bulunmaktadır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 43: Araştırmaya Katılanların “OSGB’lerde Çalışan İş Güvenliği Uzmanları Yetkili Tarafından Çeşitli Baskılara Maruz Kalmaktadırlar” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	59

KISALTMALAR

SGK:Sosyal Güvenlik Kurumu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

OSGB: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

TMMOB:Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

GİRİŞ

Teknolojinin gelişmesi, üretim araçlarında ve yönetimde meydana gelen gelişim, insan hayatında makineleşmenin öneminin artmaya başlaması, sanayileşme alanında büyük gelişmelere neden olmaya başlamış aynı zamanda işçi işveren ilişkilerini de değişime uğratmıştır. Ortaya çıkan bu değişimler işçi işveren arası ilişkinin sınırlarını değiştirmiş, iş sağlığı ve güvenliği konusu artık iki taraf için de önemli hale gelmiştir.

Yetişmiş işgücü ülkelerin en büyük sermayelerini oluşturmaktadır. Ancak günümüzde teknolojinin hızla ilerlemesi, yeni üretim sistemleri, üretimde makineleşmenin yaygınlaşması, işyerine ait olma duygusunun azalması sonucu yabancılaşma gibi nedenler iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan maddi ve manevi hasarların boyutunu arttırmaktadır. Bu nedenle alınan iş sağlığı önlemlerinde konuya gereken önem verilmeli ve bütün herkesin sorumluluk hissetmesi sağlanmalıdır.

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı her işçi için bir insanlık hakkıdır. Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan olumsuzlukların bedelini işçilere ödetmemek adına hem fiziki hem de psikolojik açıdan sağlıklı ve güvenli bir çalışma alanı oluşturmak şarttır. İş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlanması için hem fiziki ortam hem de psikolojik şartlar göz önünde bulundurulmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği konusu günümüzde hızla önem kazanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverene salt kusursuz sorumluluk ilkesinin uygulanması işverenlerde motivasyon ve heyecan kaybına neden olmuştur. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlayabilmeleri adına yükümlülüklerinin ve sorumluluklarının tespit edilmesi gerekmektedir.

6331 sayılı Kanun; işverenleri, iş görenlerin işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü kılmıştır. Kanunda sayılan yükümlülüklerin yerine getirilmesi açısından kamu-özel sektör işvereni arasında herhangi bir ayırım yapılmamıştır.

İş sağlığı ile kastedilen sadece mesleksi zararları önlemek değildir. Çalışanların daha güzel sağlık koşullarına ulaşması ve insan ile iş arasında uyumun

sağlanması da hedeflenen amaçlar arasında yer almaktadır. İş güvenliği işyerlerini işin yürütülmesi ile ilgili meydana gelen tehlikelerden uzaklaştırmak ve sağlığı tehdit edebilecek koşullardan arındırarak, daha güzel bir çalışma alanı sağlamak için yapılan çalışmalar zinciridir.

Çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramı ele alınarak, iş güvenliği kavramının tarihsel gelişimi, iş sağlığı ve güvenliğinin önemi, amacı üzerinde durulmuş ve iş güvenlik uzmanlarının çalışma şartları incelenmiştir. Yine birinci bölümde iş güvenliği uzmanlarının eğitimleri, çalışma süreleri, sorumlulukları, görev ve yetkileri incelenmiştir.

İkinci bölümde iş güvenliği uzmanlarının sorunları üzerinde durulmuştur. İş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda işlerini gerçekleştirirken karşılaştıkları sorunlar sistematik bir şekilde incelenmiştir. İş güvenlik uzmanlarının karşılaştıkları çalışma sürelerine ilişkin sorunlar, ücrete ilişkin sorunlar, eğitim-sınav-istihdama ilişkin sorunlar, işveren müdahalesi ve mesleki bağımsızlığa ilişkin sorunlar, rotasyona ilişkin sorunlar, bireysel çalışmaya ilişkin sorunlar, OSGB ile ilgili sorunlar üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde ise çalışmanın araştırma bölümü yer almaktadır. Öncelikle araştırma tasarımının anlatıldığı bu bölümde yapılan araştırmanın bulguları yer almakta yapılan istatistiksel sonuçlar tartışılmaktadır.

Çalışmanın en son bölümünde ise yapılan araştırmanın sonuçları ele alınmakta ve çeşitli öneriler tartışılmaktadır.

BÖLÜM 1.

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAM

1.1.İş Sağlığı

Günümüz koşullarında sanayinin hızla gelişmiş olması, iş sağlığı ve iş güvenliği konularını toplumlarda güncel bir sorun haline getirmiştir. Sanayileşen toplum üretimin sürekliliğini sağlayan çalışanların sağlığının korunması ve devam ettirilmesi hususunda gerekli hizmeti vermelidir (Durgut, 1999).

İşçi sağlığı; iş görenlerin, iş koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden oluşabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin en az seviyeye düşürülebildiği, çalışanların işlerinde huzurlu bir şekilde çalışabilmesini hedefleyen düzenlemelerin bütünüdür (Yıldırım, 2010).

İşçi sağlığı hem çalışanlar hem de işverenler için önem arz etmektedir. Sağlık ve güvenlik çalışanlar açısından önemli kavramlardır. Çünkü çalışanların hayatları iş ortamında risk altındadır. Bu açıdan çalışanların endüstrileşme sonucu ortaya çıkan tehlikelerden, hayatına, vücuduna ve sağlığına yönelik risklerden ve oluşabilecek zararlardan korunması ihtiyacı doğmaktadır (Karacan ve Erdoğan, 2011).

Çalışanlar işyerlerinde günün önemli bir kısmını geçirmektedirler. Bu durumun insanın beden ve ruh sağlığı üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri vardır. İş sağlığında üretim ve iş yerinin bulunduğu ortam göz önüne getirilir. İş sağlığı denilince akla tüm ayrıntıları ile üretimi ve işletmeyi ön plana çıkaran bir kavram gelir. Kaza ve hastalığın önlenmesi, kaza sonucu meydana gelen rahatsızlıkları önleme tedavisinden daha az masraflı bir durumdur. Sağlıklı bir çalışma ortamında iş gücü kaybının önüne geçilmesi, maliyetleri düşürücü bir durumdur (Özdoğan, 2015).

İş sağlığı kavramı, “ *çalışan bir kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çevresinde huzurlu bir şekilde yaşayabilmesini ifade etmektedir*” (Demircioğlu, Centel, 2010, s.154).

Üstünel (2009) yaptığı çalışmada İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi sağlığının boyutlarını belirleyen ilkeler şu şekilde sıralamaktadır;

- Koruyucu hizmetler, temel işlerdendir
- Üretim ikinci planda tutulup öncelikli olarak insanlar üzerinde durulmalıdır
- Yapılan iş ile bu işin sağlık yönü bir bütünlük içerisinde olmalıdır
- İş sağlığı ve iş güvenliği her işte çalışanların sağlık durumunu kapsar
- İş kazaları ve meslek hastalıkları önlenebilir olgulardır. Buna bağlı olarak varlıkları gerekli önlemlerin alınmadığını göz önüne serer
- İş sağlığı ve iş güvenliği sadece iş kazaları ve meslek hastalıklarından ortaya çıkmaz
- Çalışılan dönem ve çalışılmayan dönem birbirinden ayrı düşünülemez
- İş sağlığı ve güvenliği bütünlük arz eder
- İş sağlığı ve güvenliği pek çok bilim dalıyla ilgili kavramlardır
- Tıp bilimleri, sosyal bilimler ve mühendislik bilimleri ile yakından alakalıdır
- İş sağlığı ve güvenliği bir ekip işidir
- İş sağlığı hizmet sunumunda kurumlar arası işbirliği zorunludur
- İşyeri hekimi odak noktasıdır
- İşçilerin sağlığını korumak işverenin zorunluluğudur
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinden başarı sağlanması bu işten yarar sağlayanların benimsemesi ile doğrudan alakalıdır

İş sağlığı kavramı işçinin sağlığını konu alan geniş çaplı bir konudur. Çalışan bütün bireylerin fiziksel, ruhsal, sosyal yönden tam iyilik hallerinin sağlanması ve bu durumun en yüksek seviyede sürdürülmesi, işin şartları ve kullanılan tehlikeli maddeler nedeniyle iş görenlerin sağlığına gelebilecek zararların önüne geçilmesini amaçlayan tıp bilimine iş sağlığı denir. Her bir işçi kendi fizyolojik özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi, işin insana insanında işine uyum sağlaması iş sağlığının temel amaçları arasındadır (Sayıntürk, 2014).

İş sağlığı ve iş güvenliği birbirinden farklı kavramlardır. İş sağlığı işçilerin çalışma koşullarından, işyerinde kullanılabilir araç ve gereçlerden kaynaklanan tehlikelerin asgari düzeye indirildiği, sağlıklı bir çalışma ortamı anlamına gelir. İş güvenliği ise işçinin karşılaşılabileceği tehlikelere karşı gereken hukuki önlemlerin alınmasıdır (Öner, 2014).

1.2. İş Güvenliği

İş güvenliği, iş yerinde sağlıklı ve güvenli çalışma şartları oluşturarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını en düşük seviyelere düşürmek ve bundan doğacak maddi ve manevi kayıpları engelleyerek verimliliği en üst düzeye yükseltmek anlamına gelir. İş güvenliğinde amaç; kişinin sağlığını tehdit eden, tehlikeye sokan ve milli ekonomiyi zarara uğratan kazaları önlemek ve çalışanların sağlığını güvence altına almaktır (Ceylan, 2011).

Bir iş yerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu işverenin başlıca zorunlulukları arasındadır. İşveren kişinin kişilik hakları arasında yer alan yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü işyerinde meydana gelebilecek tehlikelere karşı korumakla görevlidir (Üstünel, 2009).

İş güvenliği, alınacak teknik tedbirler ile koruma sağlayacak risklerin tespit edilerek bu riskler karşısında nasıl önlemler alınabileceğinin araştırmasını yapar. İş sırasında kullanılan bütün araç gereçlerin kullanımından ve varoluşlarından bazı riskler oluşabilir. Bu tehlikelerin tespit edilip kullanılacak koruma tiplerinin tespit edilmesi iş güvenliğinin konusunu kapsar. İş güvenliği kavramı iş sağlığı kavramını zaman zaman içine alsada meseleye daha çok teknik açıdan yaklaşır (Ekin, 2009).

İş güvenliği ile (Ceylan, 2011);

- Çalışanları güvence altına almak
- Üretim güvenliğini sağlamak
- İşletmeyi güvence altına almak
- Ekolojik çevreye verilen zararı en alt seviyeye indirmek mümkündür.

İş güvenliği kavramı teknik ve hukuki bir kavram olarak sanayileşmenin beraberinde getirdiği bir kavramdır. İş yerlerinde hızla yayılan yoğun makineleşme, teknolojik transferler, yoğun endüstriyel kirlenme insanları işletmelerden doğabilecek tehlikelere karşı mücadele etmeye ve bu alanda koruyucu önlemler almaya zorlamıştır. Sanayileşme olgusunun yol açtığı bu tehlikeler ve endüstriyel kirlenmelere karşı, insanın yaşamına, vücut bütünlüğüne karşı oluşabilecek zararlardan korunması ihtiyacı iş güvenliği kavramını daha da önemli kılmıştır (Şiviloğlu, 2010).

Tablo 1: İş Sağlığı Güvenliği Konusunda İşletmelerin Dikkate Alması Gereken Adımlar

Risk Değerlendirme Adımları	
1.Adım	Karşılaşılabilecek risklerin belirlenmesi
2.Adım	Karşılaşılan riskleri sınıflandırma
3.Adım	Riskleri kontrol altına alabilmek için çözüm yolları belirleme
4.Adım	Kontrol tedbirlerini uygulamaya koyma
5.Adım	Uygulamaya konulan yöntemleri kontrol etme ve gereken düzeltmeleri yapma

Kaynak: ÖNER,S., İş Sağlığı, İş Güvenliği Ve Sağlık Çalışanları, Yüksek Lisans Tezi Beykent Üniversitesi, 2014.

Tablo 1’de iş sağlığı ve güvenliği konusunda işletmelerin dikkate alması gereken adımlar sırası ile verilmiştir. Risklerin belirlenmesi ile başlayan adımlar sırasıyla, risklerin sınıflandırılması, risklerin kontrol altına alınabilmesi için çözüm yollarını belirleme, kontrol tedbirlerini uygulamaya koyma ve uygulamaya konulan yöntemleri kontrol etme ve gerektiği hallerde düzeltme yapma adımı ile son bulmaktadır.

İş güvenliği iş yerinde sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları yaratarak, mesleki hastalıkları ve iş kazalarını en alt seviyelere indirerek, maddi ve manevi kayıpların önüne geçerek verimliliği çoğaltır. Kişinin sağlığını tehdit eden, tehlikeye sokan, milli ekonomiye zararı dokunan kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek ve çalışanların sağlıklarını güvence altına almak iş güvenliğinin temel amaçları arasındadır (Dönmez, 2015).

İş güvenliği; *'işçilerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacıyla, güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken önlemlere denir'* (Uzar, 2014).

Sağlık da güvenlik hakkı bireysel hakların en önemlisi arasındadır. İnsanların en temel haklarından biridir. Bu yüzden kişiler toplundan veya devletten sağlıklarının korunmasını ve gerektiği zaman tedavi edilmesini isteyebilme hakkına sahiptir. Üretimin artması ile beraber, makineleşme ve endüstrileşme sürecinde, çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye sokan unsurlar meydana gelmiştir. İş güvenliği konusu, bir işin yapılışı esnasında fiziki çevre koşulları nedeniyle işçilerin karşı karşıya geldikleri mesleki tehlikelerin en alt seviyeye indirilmesini ve ortadan kaldırılması araştırmalarından meydana gelir (Ay, 2016).

İş güvenliğini tehdit eden iki faktör vardır. Bu faktörlerden ilki emniyetsiz durum ikincisi ise emniyetsiz davranıştır. Emniyetsiz durumların çoğunluğu ile emniyetsiz davranışların tamamı insan hareketlerinden meydana gelir. İş güvenliğinin sağlanması için emniyetsiz durum ve hareketlerin ortadan kaldırılması gereklidir. İş güvenliği kuralları uzun bir uygulama süreci sonrası kazanılan deneyimlerden meydana gelir. İş güvenliği mevzuatı hazırlanırken, ülkenin ihtiyaçlarının karşılanmasına ve ülke koşullarına uyum sağlamasına dikkat edilmelidir. Bunun yanı sıra uluslararası normlar da göz önünde tutulmalıdır (Mengüloğul, 2014).

İş sağlığı ve güvenliğine gereken önem verilmez ve meslek hastalığı veya iş kazaları piyasada duyulursa işletme büyük zarara uğrar. Birçok firma iş yaptıracağı işletmelerin iş güvenliği uygulamalarını ve politikalarını inceleyerek anlaşmaya varırlar. İşletmelerde iş görenin sağlığı ve iş güvenliği hakkında yapılan çalışmalar, işletmelerde bir kısım kuralların oluşmasına neden olmuştur. Sürekli iyileştirme, yönetimin denetlenmesi, planlama, uygulama ve işletme, kontrol etme ve düzenleyici faaliyetlerde bulunulması kabul dileyebilir bir iş güvenliği yapısının oluşmasını sağlar (Özdoğan, 2015).

Tablo 2: İş Güvenliği Temel İlkeleri

İş Güvenliği Temel İlkeleri
İş güvenliğinin sağlanması için güvensiz koşulların ve hareketlerin ortadan kaldırılması üzerindeki çalışmalara yoğunluk verilir
İş kazalarının nedenlerinin %10'u güvensiz koşullar %88'i güvensiz davranışlar %2 oranını ise nedeni bilinmeyen kazalar oluşturur
Kaza sonucu oluşabilecek zararın büyüklüğü önceden tahmin edilemez. Bu tamamen şansla ve ya rastlantıyla ilgilidir
Bilgi ve ustalık yoksunluğu, fiziksel uyumsuzluk, kötü çevre şartları çalışanların güvensiz davranışlarının nedenleri arasındadır
Kazalardan korunma yöntemleri ile üretim kontrol metotları birbirleri ile ilişkilidir, çatışma yaşanmaz
Kazalardan korumada önde gelen kişi ilk yönetici yani ustabaşıdır
Çalışma alanları sırası ile: 1.Mühendislik revizyon 2.İkna etme ve teşvik 3.Ergonomiden faydalanma 4.Disiplin önlemlerine başvurma
Üst kademe yönetici de sorumluluğa dahil olmalıdır. İş güvenliği ile ilgili kurallar üst düzeydeki yönetim tarafından çıkarılırsa daha fazla etkili olur
Güvenli çalışan işlemlerde üretim artar ama maliyet düşer. Bunun yanı sıra kazada görülen kayıplardan daha fazla görünmeyen zarar da meydana gelir. Bu durumlar iş güvenliğinin sağlanmasına engel teşkil eden itici parasal faktörlerdir

Kaynak: DURGUT, Ş., Sağlık Kuruluşlarında İş Güvenliği Ve Meslek Hastalıkları Ve İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi İle S.S.K. İstanbul Hastanelerinde İş Güvenliği Ve Meslek Hastalıklarına İlişkin Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 1999

Tablo 2'de iş güvenliğinin temel ilkeleri üzerinde durulmuştur. İş güvenliğinin sağlanması için dikkat edilmesi gereken konular açıklanmıştır.

1.2.3. İş Kazası

Kasıtlı davranış olmadan, aniden ve sonucu istenmeyen bir durumun ortaya çıkması durumuna kaza denir. İş kazası ise kazanın çalışma hayatı içerisinde meydana gelmesi durumudur. Bir durumun iş kazası olarak kabul edilmesi için, meydana gelen olayın işyeri ve çalışma ile ilişkisi bulunması şarttır (Bıyıkçı, 2010).

5510 Sayılı SSGSG Kanununun Md.13'de iş kazası;

- 'Sigortalının iş yerinde olduğu zaman,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yapmış olduğu iş sebebiyle işyeri dışında,
- Sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi sebebiyle asıl görevini yapmaksızın geçen sürelerde,

- Emziren kadın sigortalının bebeğine süt vermek için ayrılan sürelerde,
- Sigortalıların, işveren tarafından sağlanan bir araçla işin yapıldığı yere ulaşımı esnasında,

Meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay şeklinde tanımlanmaktadır.

Tablo 3: İş Kazalarının Nedenleri

İş Kazalarının Nedenleri		
Temel Nedenler	Dolaylı Nedenler	Dolaysız Nedenler
Yönetim politikaları ve kararları	Güvensiz eylemler	Planlanmamış olaylar
Kişisel ve çevresel etmenler	Güvensiz koşullar	Zehirli veya zararlı gazlar, tehlikeli maddeler

Kaynak: YILDIRIM, E., İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinde Eğitimin Rolü Ve İş görenlerin İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Eğitimi Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2010.

Tablo 3’de iş kazalarının nedenleri üzerine açıklamalar yapılmıştır. İş kazalarının nedenleri üç bölümde ele alınmıştır. Birinci bölüm temel nedenler, ikinci bölüm dolaylı nedenler, üçüncü bölüm ise dolaysız nedenlerdir.

İşyerlerindeki sağlık ve güvenlik koşulları, ülkeler ve sosyal gruplar arasında değişkenlik gösterir. Çalışanların sanayileşme ve tehlikeli iş ortamlarında istihdam edildiği gelişmekte olan ülkelerde iş kazalarından meydana gelen ölümleri ve yaralanmaları baş göstermektedir. Dünya genelinde iş kazalarından en az korunan grup kadınlar, çocuklar ve göçmen işçilerden oluşmaktadır (Kaplancan, 2014).

Bir işletmede meydana gelen kazadan, kazaya maruz kalan iş görenler, kazaya neden olan çalışanlar, kazaya maruz kalan çalışanların yakınları, kazaya tanık olanlar, kazayı duyan çalışanlar, işletme, işletme müşterileri olumsuz yönde etkilenirler. Aynı zamanda iş kazası ile alakalı olarak devlet tarafından yapılan soruşturma, iş kazasına maruz kalan kişinin tedavisi, üretim çalışanı olmaktan çıkıp tüketim çalışanı olması ülke ekonomisini de dolaylı yollardan etki altına almaktadır (Uslu, 2014).

Tablo 4: 2015 Yılında İş Kazası Geçiren Ve İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalıların Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Meslek Grupları	İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayıları						İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayıları					
	E	%	K	%	Top.	%	E	%	K	%	Top	%
Niteliksiz Personel	107982	52,18	18507	53,45	126489	52,37	619	50,78	18	54,55	637	50,88
Teknisyen/ Operatör	50280	24,30	4839	13,98	55119	22,82	277	22,72	3	9,09	280	22,36
Sanatkarlar	21340	10,31	983	2,84	22323	9,24	133	10,91	0	0,00	133	10,62
Hizmet/satış elemanları	11939	5,77	5057	14,61	16996	7,04	78	6,40	4	12,12	82	6,55
Eğitilmiş işçiler	6667	3,22	927	2,68	7594	3,14	47	3,86	1	3,03	48	3,83
Büro elemanları	3759	1,82	2049	5,92	5808	2,40	31	2,54	5	15,15	36	2,88
Yöneticiler	2648	1,28	563	1,63	3211	1,33	20	1,64	1	3,03	21	1,68
Profesyoneller	1655	0,80	1546	4,46	3201	1,33	10	0,82	1	3,03	11	0,88
Nitelikli tarım çalışanı	411	0,20	142	0,41	553	0,23	2	0,16	0	0,00	2	0,16
Silahlı kuvvetler çalışanı	209	0,10	10	0,03	219	0,09	2	0,16	0	0,00	2	0,16
Bilinmeyen	32	0,02	2	0,01	34	0,01	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Toplam	20692	100	3462	100	241547	100	1219	100	33	100,00	1252	100

Kaynak: GÜMÜŞ, R., Türkiye’de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi ve 2014 Yılı Verileri İle Karşılaştırılması, Dicle Üniversitesi, 2016

Tablo 4’de mesleklere göre iş kazaları incelenmiş ve iş kazalarının en çok nitelik gerektirmeyen işlerde meydana geldiği görülmüştür. Bu meslek grubunu tesis ve makine operatörleri ve montajcılar izlemiştir. %9,4 oranla bu meslek gruplarını sanatkarlar takip etmiştir.

6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Md.3 iş kazası, “ İş yerinde veya işyeri dışarısında işin yürütülmesi sebebiyle oluşan, ölüme neden olan veya vücut bütünlüğünü bedenen ya da ruhen engelli durumuna düşüren olay” olarak tanımlanır.

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte işyerlerinde kullanılan malzemelerin çeşitliliği ve sayısı artış göstermiştir. Bu durum da iş kazaları ve meslek hastalıklarında artış yaşanmasına neden olmuştur. Sağlık ve güvenlik açısından oluşabilecek iş kazaları büyük sorun teşkil eder. Gelişmiş ülkelerde iş kazalarının görülme sıklığı daha azdır. Türkiye'nin Avrupa Birliğine girmek istemesi iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katkı sağlamıştır (Öner, 2014).

İş kazalarının nedenleri şunlardır (Altınel,2015);

- Görevli olmadan ya da uyarılara kulak asmadan tedbirsiz biçimde iş görmek
- Hareketli ya da riskli yerlerde iş yapmak
- Kişisel koruyucu madde kullanmamak, güvenlik koşullarını önemsemeyen çalışmak
- Tehlikeli hızda çalışmak ya da alet kullanmak
- Güvensiz yükleme yapmak
- Güvenlik donanımını kullanılamaz hale getirmek
- İşyerindeki güvensiz koşullar
- Koruyucunun hiç yapılmamış olması ya da kötü bir şekilde yapılmış olması
- İş yerinde yapılan bakımın yetersiz olması
- Güvenli iş elbisesi, eldiven, gözlük, maske bulunmaması
- İşyerindeki aydınlatma koşullarının yetersiz olması

İş kazalarının birçok çeşidi ve sonucu vardır fakat bunlar arasında en kötüsü ölümlerle sonuçlanan iş kazalarıdır. Gelişmiş ülkelerle Türkiye arasında kıyaslama yapacak olursak Türkiye oldukça kötü durumdadır. Türkiye'de çok fazla kayıt dışı çalışan işçi bulunmaktadır. Bu durumda istatistiklerin gösterdiğinden daha çok iş kazası olduğunun göstergesidir. Ülkemizde konuyla ilgili yapılan düzenlemelerde altyapı yetersizliği vardır (Sümbül, 2015).

Kazanın çalışma hayatında oluşan boyutunu ve mesleki risklerin en önemlisini iş kazaları oluşturur. Meydana gelen kazanın iş sağlığı ve güvenliği

anlamında iş kazası olarak kabul edilebilmesi için, meydana gelen durumun iş görenin ruh, beden ve yaşam bütünlüğünü bozması, işyerinde çalışmaktayken ya da işin devam ettirilmesi amacıyla işyeri dışındayken beklenmedik bir şekilde oluşması, yapılan iş ile alakalı olması şarttır (Kılıkış, 2016).

Çalışanların can güvenliğini tehlikeye sokan, emniyetsiz davranış ve şartlardan doğan, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarar görmesine ve üretimin kısmı zamanlı durmasına neden olan daha önce planlanmamış olaylara iş kazası denir. Ani ve beklenmedik bir zamanda olması nedeniyle kaza olarak tanımlanır. İş kazalarının oluş sebepleri arasında dikkatsizlik, tedbirsizlik, kurallara uymama, kullanılan malzemelerin kullanımıyla alakalı bilgisizlik ve kullanılan araç gerecin bakımsız ve eski olması sayılabilir (Dönmez, 2015).

Tablo 5: İş Kazası Sonucu Meydana Gelen Ölümler

Sigortalının Son İşveren Yanındaki Çalışma Süresi		
1 Gün	27	1,7%
2-7 Gün	88	5,4%
8-10 Gün	175	10,8%
1 Aydan Fazla-3Ay (Dahil)	250	15,4%
3 Aydan Fazla-1Yıl (Dahil)	357	22,0%
1 Yıldan Fazla-2 Yıl (Dahil)	202	12,4%
2 Yıldan Fazla- 5 Yıl (Dahil)	298	18,3%
5 Yıldan Fazla- 10 Yıl (Dahil)	72	4,4%
10+ Yıl	43	2,6%
Bilinmeyen	114	7,0%
Toplam	1626	100%

Kaynak: 2014 Yılı SGK İş Kazası İstatistikleri Analizi

Tablo 5’de iş görenlerin işyerinde çalışma sürelerine, tecrübelerine dayanılarak meydana gelen ve ölümlle sonuçlanan iş kazaları istatistikleri ele alınmıştır. SGK 2014 iş kazası istatistiklerinden yola çıkarak iş kazası sonucu ölen çalışanların en çok 3ay-1yıl arası mesleki tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. 5 yıldan fazla kıdemi olan iş görenlerde ise ölüm oranı azalma göstermektedir. İş kazalarının başlıca nedenleri arasında emniyetsiz davranış ve şartlar gösterilebilir.

Emniyetsiz davranış ve şartlardan oluşan riskleri en aza indirmek için (Uslu,2014);

- Çalışanlara örnek olacak davranışlar liderler tarafından sergilenmelidir
- Sağlık ve güvenlik ile ilgili çalışmalara çalışanlar dahil edilmeli, çalışanların konuyla ilgili bilgi sahibi olmaları sağlanmalıdır
- Güvenli davranışlar ve kurallar net bir şekilde belirlenmelidir
- İş görenlerde raporlamaya engel teşkil edecek duygular ortadan kaldırılmalı
- Yapılan uygulamaların devamlılık göstermesi için geri bildirim sağlanmalı
- Yapılan olumlu uygulamalar kutlanmalı ve bunlara yönelik bilgi toplanmalı
- Yanlış uygulamalar tespit edilip, düzeltilmesi için çözüm yolları geliştirilmeli
- Yapılan gözlemler kontrol listeleri aracılığıyla kayıt altına alınmalı.

1.1.4. Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı insanların çalışma ortamlarında işlerin yürütülmesi sonucu oluşan hastalıklardır. Sanayileşme sonucu meslek hastalıklarının önemi artmaya başlamış, yeni teknolojik olanakların kullanılması nedeniyle yeni hastalıklar türemeye başlamıştır. Meslek hastalıklarında temel şart iş görenin devamlı olarak bir işte çalışması ve buna bağlı olarak sağlığının tehlikeye girmesidir (Yıldırım, 2010).

5510 Sayılı SSGSG Kanununun Md.14’de meslek hastalığı, “*Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm koşulları nedeniyle, geçici veya sürekli bir hastalığa yakalanması, bedensel veya ruhsal kayba uğraması*” olarak tanımlanmaktadır.

Hastalık durumunun mesleki hastalık olarak adlandırılabilmesi için, tekrarlayan bir özellik göstermesi ve çalışanın yaptığı işten dolayı meydana gelmiş olması gerekmektedir. Çalışanların hasta olması durumunda meslek hastalığı

olduğunu kanıtlamak için, iş imkânlarının böyle bir hastalığa sebep olup olmadığı konusunda incelemelerde bulunulur (Özdoğan, 2015).

Meslek hastalığına yakalanan sigortalı işçilerin kurum yardımından faydalanabilmeleri için, hekim raporu ile çalıştığı yerde meslek hastalığına tutulduğunun kanıtlanması gerekir. Meslek hastalıkları birden ortaya çıkar ve uzun süre devam eder. Bu nedenle bir kişi işten ayrılrsa bile meslek hastalığına yakalanma olanağı bulunmaktadır. Oluşan hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı, işten ayrıldıktan ne kadar zaman sonra meydana geldiğine bakılarak tespit edilir (Bıyıkçı, 2010).

Herhangi bir hastalığın meslek hastalığı olarak tanımlanması için, meslek hastalığına neden olan etkenin işyeri incelemeleri ile kanıtlanması ve klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleşmesi gereklidir. Meslek hastalıkları çalışanlar işten ayrıldıktan sonrada oluşabilir ve sakatlık, hastalık veya ruhi arıza halleri meydana gelebilir (Sayılır, 2013).

Meslek hastalığı tamamen mesleksel niteliktedir. Bu yönüyle iş kazasından farklılık gösterir. Meslek hastalıklarının yapılan iş sonucu meydana gelmesi zorunludur ancak, iş kazalarının çalışılan işle ilgisi bulunması mecburi değildir. Meslek hastalıklarını iş kazalarından ayıran en önemli özelliği iş kazaları gibi birdenbire ortaya çıkmayıp işin yürütülmesi koşulları nedeniyle, yavaş yavaş ortaya çıkan bir hastalık olmasıdır (Bıyıkçı, 2010).

Meslek hastalıklarının önlenmesi için vücuda giriş yolunun bilinmesi gerekir. Meslek hastalıklarının oluşması için birçok etmen bir araya gelmelidir. Beslenme bozuklukları, sigara ve alkol alışkanlıkları, şişmanlık, bireysel duyarlılığı pekiştirici ilaçlar meslek hastalıklarının oluşmasına neden olan etmenler arasında sayılabilir. İş kazalarından ayrı olarak meslek hastalıklarının oluşması uzun zaman alabilir. Meslek hastalığı tanısı konulması için kesin ölçütlere gerek duyulur (Altınel, 2015).

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından eğitim çok önemli bir rol oynar. İşyerinde meydana gelen kaza veya hastalık olaylarının nedeni

o konuyla ilgili tam olarak bilgi sahibi olunmamasıdır. Bu durumun önüne geçilmesi için işçilere yeterli mesleki eğitim verilmeli, bu konuda gereken altyapı çalışmaları yapılmalıdır (Sümbül, 2015).

Tablo 6: SGK İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarına ilişkin 2015 Yılı İstatistikleri

	SGK		
	2014	2015	Değerlendirme
5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamında Zorunlu Sigortalı Sayısı	13.967.837	14.802.222	+%5,97
İş Kazası	221.366	241.547	+%9,11
Meslek Hastalığı	494	510	+%3,23
İş Kazası Sonucu Ölen Sayısı	1.626	1.252	-%23
Ölümlü İş Kazası Sayısı/ 100 Bin Kişide	11,64	8,45	-%27,40
Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sayısı	0	0	--
İş Kazası Sıklık Hızı(1 Milyon İş Saati)	6,51	6,77	+%3,99
İş Kazası Ağırlık Hızı(Saat)	0,41	0,45	+%9,75

Kaynak: SGK İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri 2015 Yılı (<http://www.mess.org.tr/tr/is-sagligi-ve-guvenligi/haberler/2015-yili-sgk-is-kazalari-ve-meslekhastaliklari-istatistikler/>)

Tablo 6’de SGK en son yayınlanan 2015 istatistikleri incelenmiştir. SGK verilerine göre 241 bin 547 iş kazası meydana gelmiş, 510 meslek hastalığı kayıt edilmiştir. Bunlardan 1.252’si ölümle sonuçlanmıştır. 2014 yılı ile 2015 yılı kıyaslandığında ise oluşan iş kazalarında %9.11 oranında artmıştır.

Uslu (2014) yaptığı çalışmada iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı alınabilecek önlemler şu şekilde sıralanmaktadır;

- İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yapılması gereken mühendislik çalışmaları vardır. Makinelere koruyucu konulmalı, kabloların spirallenmesi, makine bakımlarının zamanında yapılması şarttır
- İş görenlere iş güvenlik politikaların hakkında gereken eğitim verilmelidir. Çalışanlar karşılaşılabilecekleri olası riskler hakkında gereken bilgi verilmelidir

- İş güvenliği hakkında yapılacak çalışmalar hakkında iş görenlerinde düşünceleri alınmalı
- Çalışanların rahatlıkla görebilecekleri yerlere gerekli uyarıcı levhalar asılmalı
- Alınabilecek bir diğer önlem ise iş görenler ile çalıştıkları iş arasında uyumluluğun olmasıdır. Buna bağlı olarak iş görenlerin performansını düşüren etmenler araştırılmalı, iş görenlerin çalışma ortamlarında mutlu olmaları sağlanmalıdır.

1.2. İş Güvenliği Kavramının Tarihsel Gelişimi

İnsanoğlu daha modern ve rahat yaşama imkânlarına endüstriyel ve teknolojik gelişmeler sonucu kavuşmuştur. Fakat kendisine sağlanan bu refahın bedelini de iş kazaları, melek hastalıkları ve radyoaktif etkilenmeler ile ödemek zorunda kalmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konuları sanayileşme ile önem kazanmış ve bu konularda pek çok kural, kanun ve yönetmelik çıkartılmıştır (Yıldırım, 2010).

İnsanlar yaşamak için gerekli ihtiyaçlarını karşılamak için varoluşlarından beri çalışmak zorundadırlar. İnsanların karşılamak istedikleri önemli ihtiyaçlardan biri de güvenlik ihtiyacıdır. Bir tehlikeden korunmak ya da karşılaşılan tehlikeden kurtulmak anlamına gelmektedir. Güvenlik ihtiyacı hem günlük yaşamda he de çalışma hayatın da önümüze çıkabilir (Uslu, 2014).

Hipokrat'ın milattan önce 370 yıllarında kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışması, işçi sağlığı ve güvenliği açısından başlangıç kabul edilmiştir. Ancak günümüz koşullarına bakıldığında ilk olarak sanayi devriminin meydana geldiği İngiltere'de, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tedbirler alınmıştır. Sanayi devriminin meydana geldiği her ülkede, devlet işçi-işveren ilişkilerinde ilk müdahaleyi işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında gerçekleştirmiştir (Dönmez, 2015).

Sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla on dokuzuncu yüzyıldan itibaren, iş sağlığı ve iş güvenliği ile alakalı yasaların hazırlanması ve uygulamaya konulması konusunda sendikalar birçok çalışmalar

yapmışlardır. 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) , ‘Milletler Cemiyetine’ bağlı olarak bu alanda önemli faaliyetler yapmıştır (Hekimler,2012).

Modern anlamda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler Tanzimat döneminde gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı ilk olarak Dilaver paşa Nizamnamesi, daha sonra ise madencilik işlerinde uygulanmak için Maadin Nizamnamesi yürürlüğe alınmıştır. Dilaver paşa nizamnamesinde, yer alan bir maddeye göre bir işçinin hastalanmasından çok üretimde aksaklık yaşanmamasına önem verilmiştir. Bu nizamname günün koşullarına bakılarak yeterli koşullar içermemektedir. Bu nedenle daha sonra Maadin Nizamnamesi yürürlüğe konulmuştur.Maadin nizamnamesinde ise, iş kazalarını önleyici tedbirler alınmış, iş kazalarının idareye bildirilmesi zorunluluğu getirilmiş, işveren sorumluluğu üzerinde durulmuş, iş kazalarına maruz kalanlara tazminat ödeme koşulu getirilmiş ve işyerlerinde işyeri hekimi ve eczane bulundurma şartı getirilmiştir. 1961 Anayasası’nda sosyal güvenlik ve sağlık kavramları bir hak olarak tanımlanmış ve bu hakların korunmasında devletin görevli olduğu ilan edilmiştir (Medeni, 2014).

1.3.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Amacı

Sanayi devrimi ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine daha fazla önem vermeye başlanmıştır. Bilim ve teknolojide meydana gelen gelişmeler çalışma hayatında önemli değişiklikler yaratmıştır. Bu değişikliklerin toplumun yapısında değişmelere neden olmuştur. Tarım ve hayvancılıkla uğraşan iş görenler makinelerle çalışmaya başlamıştır. Bu nedenle çok sayıda kazalar meydana gelmiş, beslenme ve barınma koşulları ve çalışma saatlerinin uzun olması pek çok sağlık sorununu beraberinde getirmiştir. Çalışma koşullarının ağır olması nedeniyle iş kazalarında artış meydana gelmiştir. Çalışan sayısında artış yaşanması ve çalışma ortamında oluşan sorunların tüm toplumu etkilemesi sonucu iş sağlığı ve güvenliğine daha çok önem vermeye başlanmıştır (Kılıkış, 2016).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının iş görenler açısından önemine değinecek olursak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşturduğu risklerle doğrudan doğruya karşı karşıya kalanlar iş görenlerdir. İş görenler geçici ve sürekli

gelir kaybı yaşayabilecekleri gibi, tedavi masrafları nedeniyle ağır gelir kaybı yaşarlar. Aynı zamanda yaşadıkları kazanın etkisiyle ağır psikolojik bozukluk yaşayabilirler. İş kazası ve meslek hastalıklarının yarattığı bütün tehlikelere iş görenler maruz aldığı için iş sağlığı ve güvenliği tüm çalışanlar açısından büyük önem teşkil eder (Yıldırım, 2010)

Hem iş görenler hem de işverenler bakımından iş sağlığı ve güvenliği önemli kavramlardır. İş ortamında çalışanların sağlıkları ve güvenlikleri tehlike altındadır ve bu nedenle hiç kuşkusuz çalışanlar açısından sağlık ve güvenliğin önemi çok büyüktür. İş kazaları ve meslek hastalıkları, işçiyi gelirinden yoksun bırakabilir, işçinin geliri azalabilir, işsiz kalınabilir ve daha da kötüsü işçi sakat kalır veya hayatını kaybederse ailesi de maddi ve manevi kayıplara uğrayabilir. İş güvenliği ve sağlığına gereken önem verilmezse, iş kazaları ve meslek hastalıklarında ciddi oranda artışlar meydana gelecektir (Karacan ve Erdoğan, 2011).

İş güvenliğinin amaçlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür; (Altınel, 2015);

- İş görenlere en sağlıklı ortamı hazırlamak
- İş görenleri çalışma şartlarının olumsuz sonuçlarından korumak
- İş yerinde meydana gelebilecek zararları en aza indirmek, mümkünse tamamen ortadan kaldırmak
- Çalışanları sadece koruma amacı gütmemek, aynı zamanda mutlu etmeye çalışmak
- İş görenlerle yapılan iş arasında en iyi şekilde uyum sağlamak

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının işverenler açısından önemi konunun maliyeti ile alakalıdır. İş kazalarının yaşandığı işkoluna ve olayın şekline göre maliyet değişiklik gösterir. İş güvenliğinin sağlanması için yapılan harcamalara işverene maliyet oluştursa da iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşması sonucu doğacak zararların temini ve oluşacak kayıplar daha yüklü maliyetler doğuracaktır (Yıldırım, 2010).

İş sağlığının amaçlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür; (Uslu, 2014);

- İşçilerin çalışma şartları nedeniyle sağlık durumlarının zarar görmesinin önüne geçme
- İşçilerin işyerinde sağlığı tehdit eden koşullar yüzünden oluşabilecek tehlikelerden korunması
- Bütün mesleklerdeki çalışanların akılsal, fiziksel ve refah durumunun en yüksek seviyelere çıkartmak için işçi sağlığının korunması ve bu durumun devamlılığının sağlanması
- İşçilerin fizyolojik ve psikolojik yeterlilikleriyle uyumlu iş ortamlarında çalıştırılması ve işin insana insanında işine uyumunun sağlanması ve bu durumun devamlılık göstermesi

İş sağlığı ve iş güvenliğinin öncelikli olarak maksadı çalışanlarının sağlıklı olmasıdır. İş görenler sağlıklı ve mutlu bir şekilde çalışırlarsa, işletmeye ve ülke ekonomisine doğrudan yüklenen maliyetler düşeceğinden, işçi sağlığının korunması en önemli gereklilikler arasında yer alır. İş sağlığı sadece mesleki zararları önlemeyi amaçlamaz. Bunun yanı sıra, iş ile işçi arasındaki uyumun sağlanmasını ve iş görenlerin sağlık kapasitelerinin yükseltilmesini de amaçlar (Durgut, 1999).

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları şunlardır (Saka, 2007);

- En temel amaç kaza veya hastalık durumu ortaya çıkmadan önüne geçilmesidir
- İş görenlerin yaşamlarını ve bedensel bütünlüklerini korumak
- Üretim güvenliğinin sağlanması
- İş görenleri korumak ve işletme güvenliğini sağlamak
- İş görenleri rahat ve huzurlu bir ortamda çalışmalarına yardım etmek ve çalışanları işyerinde meydana gelebilecek olumsuz durumların etkilerinden korumak
- Çalışanların Fiziksel ve ruhsal açıdan en iyi şekilde çalışmalarını sağlamak
- Üretimde güvenliği sağlamak

İş sağlığı ve iş güvenliği açısından tehdit unsuru olan ve zor koşullar yaratabilecek her Őey tehlike anlamına gelir. İşyerlerinde alışanların bedensel ve ruhsal durumlarını korumak adına gerekli önlemler alınmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği çok yönlü bir alanı kapsar. Bir işin tüm süreçlerini etkilediği gibi işyerindeki her durumdan da etkilenebilir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi için, çalışma biçimleri ve iş süreleri çalışanları mutlu edecek şekilde düzenlenmelidir (Özdoğan, 2015).

1.4.İş Güvenliği Uzmanlığı ve alışma Şartları

1.4.1. İş Güvenliği Uzmanlığı Kavramı

İş sağlığı güvenliğinin etkili bir şekilde sağlanması için bir ekip çalışması gereklidir ve bu ekibin en önemli parçası iş güvenlik uzmanlığıdır. İş sağlığı güvenliğinin bütün aşamalarında iş güvenliği uzmanları incelemelere katılmalı, işletme dışında da teknik danışmanlık yapabilmelidir. İ ř güvenlik uzmanları bütün konularda işverenlere danışmanlık yapmalıdır. İş güvenlik uzmanları, iş güvenliğine ilişkin sorunlara karşı gereken tedbirleri almalıdır (Bıyıkçı, 2010).

Ülkemizde her geçen gün iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve hekimine olan ihtiyaç artmaktadır. Bu durum da iş sağlığı ve güvenliği uzmanı yetiştirilmesi durumunun hızlandırılmasına neden olmuştur. İş güvenliği uzmanı olabilmenin koşulları Türk Standartları Enstitüsü tarafından belirlenmektedir (Özdoğan,2015).

İş sağlığı ve güvenliği kanununa göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi adına, işverenler çalışanları arasından bir iş yeri uzmanı görevlendirmelidir. Çalışanlar arasında bu niteliklere sahip bir kişi yok ise, sağlık ve güvenlik birimlerinden yardım talep ederek bu işi gerçekleştirebilir. Fakat gerekli belgelere ve aranan niteliklere sahip olması halinde bu hizmeti kendisi de yerine getirebilir (Öztürk, 2013).

İş güvenliği uzmanı olmak isteyen adaylar; mühendislik fakültesi, mimarlık fakültesi, teknik öğretimlik fakültesi mezunları, fen edebiyat fakültelerinin fizik, kimya ve biyoloji bölümleri, iş sağlığı ve güvenliği programından mezun olanlar iş

sağlığı ve güvenliği uzmanı olabilmek için başvuruda bulunabilirler (Özdoğan, 2015).

Bıyıkçı (2010) yaptığı çalışmada İş güvenliği uzmanı ile ilgili düzenlemeler şu şekilde sıralanmaktadır;

- İşverenler işletmede meydana gelebilecek olası iş risklerinin önlenmesi ve bu risklerden korunmak için gereken faaliyetleri gerçekleştirmek adına iş güvenlik uzmanı çalıştırmakla yükümlüdürler.
- İş güvenlik uzmanları yaptıkları görevin getirdikleri sonuçlar nedeniyle mağdur edilemezler.
- Bir işletmede koruyucu ve önleyici faaliyetleri gerçekleştirecek uzman personel bulunmuyorsa, işveren işletme dışından da uzman personel veya hizmet yardımı alabilir
- Gerekli uzmanlık bilgilerine sahip olanlar iş güvenlik uzmanı olarak görevlendirilmeli
- İşletmenin büyüklüğü ve iş görenlerin maruz kalabilecekleri tehlikeler göz önünde bulundurularak gerekli personel sayısına sahip iş güvenliği uzman ekibi görevlendirilmelidir.
- İşletmenin iş güvenliğinden sorumlu çalışanlar da gerek duyulursa iş güvenlik uzmanlarıyla birlikte çalışabilirler.

6331 Sayılı Kanun Kapsamında İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki Ve Sorumlulukları Ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelik Madde 4 Göre İş Güvenlik Uzmanlığı;

“İş sağlığı ve güvenliği alanında iş yapmak üzere Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar ya da teknik eleman olarak ifade edilmiştir”.

İş güvenliği uzmanı olabilecek kişiler sadece iş güvenliğiyle ilgili sertifikaya sahip olan mimarlar, mühendisler ve teknik elemanlardır. Öğretmen, fizikçi, biyolog ve kimyager unvanına sahip üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programından mezun olan kişiler teknik eleman olarak ifade edilir. Ülkemizde lisans

derecesinde eğitim görmüş kişiler iş güvenliği uzmanı olma hakkına sahip değildirler. Mühendisler, mimarlar ve teknik elemanlar lisans öğrenimlerinden sonra, iş güvenliği alanında ayrı bir eğitim görerek iş güvenliği uzmanı olabilirler (Medeni, 2014).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin teknik boyutuyla alakalı çalışmaları yürütmek amacıyla çalışanlara danışmanlık yapan kişiye iş güvenlik uzmanı denir. İş güvenliği uzmanı, mesleğinde profesyonelleşmiş, çalıştığı işyerinde yapılan işin riskleri hakkında bilgili olan, yapılan işten oluşabilecek kazaları ve hastalıkları önleyici çözüm yolları üretebilen nitelikte olmalıdır (Kılış, 2016).

1.4.2. İş Güvenliği Uzmanının Eğitimi

6331 Sayılı İGUGYSY Kanun md.25.' de iş güvenliği uzmanlığı eğitimi nasıl verileceği konusuna değinilmiştir. Bu maddeye göre;

“ İş güvenliği uzmanlığı eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur ve programın içeriği ile programda görevli eğitimcilerin 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 dahilinde uygulanabilir. Uygulamalı eğitimler, iş güvenliği uzmanlığı için en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmiş olduğu işyerinde yapılır.”

İş sağlığı uzmanı olmak isteyen adayların iş sağlığı belgesi olmak zorundadır. İş sağlığı uzmanlarının sınırları A, B ve C sınıfı olarak belirlenmiştir. C sınıfı uzman belgesi bulunanlar az tehlikeli işletmelerde çalışabilir. B sınıfı uzman belgesi bulunanlar az tehlikeli ve tehlikeli olan işyerlerinde faaliyet gösterebilir. A sınıfı uzmanlık belgesi olanlar ise bütün tehlike sınıflarında iş güvenlik uzmanı olarak görev alabilirler. Bakanlığın yaptığı uzmanlık sınavında başarı elde edenler iş güvenliği uzmanı olabilirler. Bu sınavda başarı kazananlar C sınıfı uzman olarak görev yapabilirler. Bir üst sınıfa geçmek isteyen uzmanlar bakanlığın belirlediği çalışma süresini doldurmak zorundadır (Sünbül, 2015).

İş güvenliği uzmanı olmak isteyen mühendis, mimar ve teknik elemanların mekanik, kimyasal ve psikolojik prensiplere sahip olmaları gerekir. Bu özelliklere sahip oldukları düşünülen iş güvenlik uzmanlarından, işyerlerinde karşılaşılabilecek tehlikeleri tahmin etmeleri ve çözüm yolu bulmaları istenir. İş sağlığı ve güvenliği hakkında gereken eğitim ülkemizde mühendislik fakültelerinde yeteri kadar verilmemektedir. İş güvenliği uzmanlarının işlerinde başarı sergilemeleri, çalıştıkları işle alakalı oluşabilecek hayati tehlikeleri bilmeleri ve bu tehlikelere karşı çözüm yolu bulmaları ile alakalıdır (Medeni, 2014).

Girdiği ilk sınavda başarı elde edemeyen adaylar, 3 yıl içerisinde bir sınava daha girme hakkına sahiptir. Eğer bu iki sınavdan da başarı elde edilemezse, yeniden eğitim programına katılmak zorunludur (Özdoğan, 2015).

İş güvenlik uzmanlığı belgesine sahip olmak isteyenler, 180 saat teorik ve 40 saati uygulama olmak koşuluyla toplam 220 saatten az olmamak koşuluyla düzenlenen eğitim programlarına katılmak ve ardından yapılan sınavda başarı elde etmek zorunludur. Yönetmelikte iş güvenliği uzmanlığı belgesine hak kazanmanın şartları A, B ve C sınıfına bağlı olarak gösterilmiştir (Kılış, 2016).

Tablo 7: Tüm Düzenlemelere Göre Kıyaslamalı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifika Şartları

UNVAN	Birinci Yönetmelik (2004) (Yürürlükten Kaldırıldı)	İkinci Yönetmelik (2009) (Yürürlükten Kaldırıldı)	Üçüncü Yönetmelik (2010) (Yürürlükte)
İŞ MÜFETTİŞLERİ	İSG alanında en az 3yıl teftiş yapmış tüm iş müfettişlerine Sınavsız	İSG alanında en az 3yıl teftiş yapmış tüm iş müfettişlerine Sınavsız	İSG alanında en az 5 yıl teftiş yapmış mühendis, mimar veya teknik elemanlara Sınavlı
SOSYAL GÜVENLİK MÜFETTİŞLERİ	-----	-----	-----
İSGÜM ÇALIŞANLARI	En az 10 yıl çalışmış mühendis ve teknik elemanlara Sınavsız	-----	En az 10 yıl genel müdürlük ve bağlı birimlerinde çalışmış olmak Sınavlı
İSGGM-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANLARI	-----	En az 8yıl İş sağlığı ve güvenliği alanında İSG genel müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çalışmış olmak Sınavsız	Bakanlık iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olup en az 5 yıl uzman olarak çalışmak Sınavlı
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM UZMANLARI	-----	-----	-----
DİĞER KAMU PERSONELİ (MÜHENDİS VE TEKNİK ELEMANLAR)	En az 8 yıl çalışmış olmak Sınavlı	-----	-----
ÖZEL SEKTÖR PERSONELİ (MÜHENDİS VE TEKNİK ELEMANLAR)	En az 8 yıl çalışmış olmak Sınavlı	En az 5 yıl B sınıfı uzmanlığı belgesiyle çalışmış olmak İş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katılmak A sınıfı iş güvenliği uzmanlık sınavında başarılı olmak Sınavlı	B sınıfı uzmanlık belgesiyle en az 4 yıl görev yapmak A sınıfı uzmanlık sınavında başarılı olmak Mühendis, mimar ve teknik elemanlara Sınavlı

Kaynak: Cam, E., *İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerindeki Hukuki Dönüşüm*, 2004-2011,

s.135.

Tablo 7’de 2004, 2009 ve 2010 yılları arası iş güvenlik uzmanı olmak için aranan şartlar karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. 2004 ve 2009 yılında çıkartılan yönetmelikler yürürlükten kaldırılmıştır. 2010 yılında çıkartılan yönetmelik yürürlüktedir.

1.4.3.İş Güvenliği Uzmanları Çalışma Süreleri

İşverenler yönetmelikte belirtilen mecburi çalışma sürelerine bağlı kalmak koşuluyla, işyerinin tehlike sınıfına uyumlu şekilde çalıştırılması mecburi en az bir iş güvenlik uzmanının yanında, iş güvenliği uzmanına yardımcı olmak üzere, işyerinin tam zamanlı sigortalı çalışanları arasından, iş güvenlik uzmanlığı belgesine sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirebilir. Sözleşmede belirtilen süre doğrultusunda iş güvenliği uzmanları hizmet verirler. Birden çok işyeri ile kısmi zamanlı iş sözleşmesi yapıldığı durumlarda, bu işyerleri arasında yolda geçen zaman haftalık kanuni çalışma süresine dahil edilmez (Altın ve Şakir, 2017).

Tablo 8: İş Güvenlik Uzmanları Çalışma Süreleri

	11/10/2013		01/01/2016
Az Tehlikeli Sınıf	10'dan az çalışan	10 ve daha fazla çalışan	10 dk/ayda/çalışan
	5 dk/ayda/çalışan	6/dk/ayda/çalışan	
	Her 2000 çalışan için tam gün		
Tehlikeli Sınıf	8 dk/ayda/çalışan		20 dk/ayda/çalışan
	Tam gün her 1000 çalışan için		Tam gün her 500 çalışan için
Çok Tehlikeli Sınıf	12 dk/ayda/çalışan		40 dk/ayda/çalışan
	Her 1000 çalışan için tam gün		Her 250 çalışan için tam gün

Kaynak: KILIŞ, İ., *İş Sağlığı Ve Güvenliği*, 2.Baskı, Dora Basım-Yayın LTD., Bursa, 2016, S.114

Tablo 8'da iş güvenlik uzmanlarının tehlike sınıflarına göre çalışma süreleri incelenmiştir. 2016 yılında 2013 yılına göre çok tehlikeli sınıfta görevlendirilecek iş güvenlik uzmanlarının çalışma sürelerinde artış yaşanmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde, yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma zamanları bölünerek birden çok iş güvenlik uzmanı çalıştırılmaz. Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde ise işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görev dağılımı yapılır. İş güvenlik uzmanları çalışma sürelerinin tespit edilirken, işyerinin girdiği tehlike sınıfı ve işyerinde çalışanların sayısı dikkate alınır. Çalışan sayısı arttıkça ve tehlike sınıfı yükseldikçe iş güvenlik uzmanlarının çalışma saatleri de artış gösterir. Çalışan sayısı belirtilen tam katlardan

fazla ise, yeteri kadar iş güvenlik uzmanı takviye edilebilir (Altın ve Taşdemir, 2017).

1.4.4.İş Güvenliği Uzmanının Görevleri v e Yetkileri

İş güvenliği uzmanlarının en temel görevi risk değerlendirmesi yapmaktır. İş güvenliği uzmanları, işyerinde tehlike doğurabilecek risk etmenlerini belirleyerek, bu konuda çözüm önerileri üreterek planlama yapar. İş güvenliği uzmanlarının yetkileri oldukça geniş kapsamlıdır. İş güvenlik uzmanları “ *bağımsız çalışma ilkesine*” bağlı olarak çalışırlar. İş güvenlik uzmanları bu ilke doğrultusunda görevlerini yaparken işverenler tarafından engellenemezler ve görevlerini yapmaktan alıkonulamazlar. İş güvenliği uzmanları işini kaybetme kaygısı yaşarlarsa etkin bir şekilde görevlerini yapamazlar (Akkaya, 2010).

İş güvenliği uzmanları tam zamanlı iş sözleşmesi ile görevlendirilmeleri halinde, hizmet verdikleri işyeri ile alakalı mesleki gelişmeleri sağlamak adına eğitim, genel, seminer gibi organizasyonlara katılabilirler. İş güvenliği uzmanları işin normal akışını aksatmadan, verimli bir çalışma ortamı oluşturmak için görevlerini yerine getirirler. Görevlerini yaparken işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik koşulları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler (Altın ve Taşdemir, 2017).

Kılış (2010) yaptığı çalışmada iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında iş güvenliği uzmanı görevleri şu şekilde sıralanmaktadır;

- İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği çalışma ortamı gözetimi yapmak.
- Çalışanları işyerinde meydana gelebilecek kazalar konusunda bilgilendirmek
- İlgili birimler arasında iletişimi sağlamak, işyeri hekimi ile beraber iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla alakalı değerlendirme yapmak, gerekli olan önleyici tedbirleri planlamak

- Bir işin planlanması, uygulanması, koruyucu aletlerin seçimi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması, tedbirler alınması konularında çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak
- Risk değerlendirmesi yapmak ve değerlendirme sonucu alınması gereken önlemleri belirleyip işverene öneride bulunmak

6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun 8. Maddesinde; *“iş güvenlik uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur ve ‘çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlan şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır”* denilmiştir.

İş güvenlik uzmanları işverenden bağımsız olarak mesleklerini icra ederler. İşin niteliği gereği işverenler iş güvenlik uzmanlarına emir ve talimat verebilirler ancak bu durum ancak işin niteliği gereğidir. İş güvenlik uzmanı ve işveren birbirlerine sözleşme ile bağlıdır. İşverenle iş güvenlik uzmanı arasındaki sözleşmeyi taraflar kendisi serbestçe belirleyebilirler (Medeni, 2014).

İş güvenliği uzmanlarının yetkileri şunlardır (Altın ve Taşdemir, 2017) ;

- İşyerinde karşılaşılan hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu konunun acil müdahale gerektirdiği zamanlarda işin durdurulması adına işverene haber vermek
- İşverenin bilgisi dahilinde görevin gerektirdiği konularda, ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin koşullarına uygun biçimde işbirliğinde bulunmak
- İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı gerekli araştırmaları yapmak, gereken bilgi ve belgeleri elde edip iş görenlerle paylaşmak

1.4.5.İş Güvenliği Uzmanının Sorumlulukları

İş güvenliği uzmanları iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki kusurlu davranışlarından ötürü işverene karşı sorumludur. İş görenin hayatını kaybetmesi ya da vücut bütünlüğüne zarar verecek şekilde oluşan

bir iş kazası ve meslek hastalığının oluşmasında ihmali olan iş güvenlik uzmanının yetki belgesi altı ay süre ile rafa kaldırılır. İş güvenlik uzmanının ihmallerinin tespit edilmesinde kesinleşmiş yargı kararları dikkate alınır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 25.maddesindeki kriterler maluliyetin belirlenmesi adına önem teşkil eder (Medeni, 2014).

İş güvenliği uzmanının yükümlülükleri şunlardır (Altın ve Taşdemir, 2017);

- İşverene yazılı şekilde bildirilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken önlemlerden acil durdurma gerektiren zamanlar ve yangın, patlama gibi hayati tehlike taşıyan durumları, belirlenen zaman dilimi içerisinde işveren tarafından yerine getirilmezse, iş güvenlik uzmanları işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle sorumludurlar
- İş güvenlik uzmanları işlerini icra ederken işverene karşı sorumludurlar
- İş güvenlik uzmanları işyeri hekimi ile beraber çalıştıkları durumları, çalıştığı işyeri ile alakalı yapılan çalışmalarla ilgili tespit ve önerilerini onaylı deftere yazar
- İş güvenliği uzmanı görevlerini yaparken verimli çalışma ortamına katkıda bulunmak ve iş seyrini bozmamakla yükümlüdür

BÖLÜM 2.

2.1.İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ SORUNLARI

İş güvenliği uzmanlarının sorunlarına ilişkin çok fazla sayıda bilimsel çalışma yapılmamış olmasına rağmen konuyu ele alan az sayıda ki akademik çalışmalardan (Arslan ve Ulubeyli, 2016; Akboğa ve diğerleri, 2016; Akın, 2012; Bıyıkçı, 2010; İş Güvenliği Uzmanları Sorunları Çalıştayı Sonuç Raporu, 2014) ve çeşitli yazılı medyada alanın uzmanları ve akademisyenler tarafından yapılan açıklamalardan hareketle (Güranlı, 2015; İşçen, 2014; TMMOB, 2014; Kurtiş, 2013; Güzey, 2014) iş güvenliği uzmanlarının sorunlarını şu kategorilerde sınıflandırabiliriz;

1. İşverenin Müdahalesi ve Mesleki Bağımsızlık
2. Çalışma Süresi
3. Ücret
4. Eğitim-Sınav-İstihdam
5. Meslek Etiği
6. Rotasyon
7. İş Güvenliği Kültürü
8. Bireysel Çalışma
9. OSGB ile İlgili Sorunlar

2.1.1.İşverenin Müdahalesi Ve Mesleki Bağımsızlığa İlişkin Sorunlar

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde objektif ve maddi kaygılardan uzak bir denetimin sağlanması bir zorunluluk olmalıdır (Bıyıkçı, 2010, s.101). Bir iş güvenliği uzmanı olarak çalışan kişinin iş yeri çalışanı olarak işverenle bir bağımlılık ilişkisi içerisinde bulunması (Kılıkış, 2013, s.24) tarafsız bir denetimin gerçekleştirilebilmesi adına şüpheler yaratmaktadır. Ayrıca iş güvenliği uzmanı- işveren arasında ki bağımlılık ilişkisi nedeniyle (bkz. 4857 sayılı iş kanunu) mesleki bağımsızlıktan söz etmek mümkün gözükmemektedir. Denetleyen pozisyonunda ki iş güvenliği uzmanının işverenin karşısında bağımsız bir denetim yapabilmesi pek mümkün gözükmemektedir (Özveri, 2015).Akboğa vd. (2016) yaptıkları çalışmada, iş güvenliği uzmanlarının en önemli sorunlarının işveren karşısında bağımsız çalışma şanslarının mümkün olmadığını ortaya koymaktadırlar. İşveren müdahalesi iş

güvenliği uzmanlarının hizmetlerini yerine getirirken karşılaştıkları en önemli sorun olmaktadır (Özveri, 2015, s.101). Mesleki bağımsızlığı tehdit eden diğer bir nokta ise uzmanların ücretlerinin iş güvenliği uzmanı olarak çalıştıkları firmalar tarafından ödenmesidir (Arslan ve Ulubeyli, 2016; ; İş Güvenliği Uzmanları Sorunları Çalıştayı Sonuç Raporu, 2014).

Arslan ve Ulubeyli (2016) yaptıkları çalışmada çalışmaya katılan uzmanların büyük bir çoğunluğu mesleki bağımsızlıklarını elde edilebilmek için, iş güvenliği uzmanlarının bağımsız bir kurum tarafından istihdam edilerek işverene karşı doğan bağımlılıklarının ortadan kaldırılması gerektiğini dile getirmektedirler. Akboğa vd. (2016) yaptıkları çalışmada uzmanların karşılaştıkları en önemli sorun alanının “Yetki karmaşası” olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar. Yetki karmaşası ister istemez uzmanların mesleki bağımsızlıklarını yitirmelerine neden olmaktadır. “Parasını kendi patronundan alan ve onu denetlemekle yükümlü olan bir meslek dalı olabilir mi?”(Gürcanlı, 2015, <http://ilerihaber.org/yazar/is-guvenligi-uzmanlari-kurbanlik-koyun-mu-30928.html>, 05.02.2017). Ayrıca işverenlerin büyük bir çoğunluğunun, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda kaynak ayırmaya yanaşmamalarında (Akın, 2012, s.108) mesleki bağımsızlık konusunda sıkıntılar yaşamalarına neden olmaktadır.

Konu ile ilgili mevcut yasa incelendiğinde iş güvenliği uzmanlarının hem işveren, hem OSGB (Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi), hem de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na karşı sorumluluk sahibi olduğu görülmektedir. Bu durum iş güvenliği uzmanlarının çalışma esnekliğini olumsuz etkilemekte ve bu üçgen arasında sıkışıp kalmalarına neden olmaktadır. Bakanlık İş güvenliği uzmanlarına, işverenin yerine getirmediği işlerin takipçisi olma rolünü yüklemektedir. Bakanlığa bildirmediği ya da işverenin baskısı nedeniyle bildiremediği her türlü soruna ilişkin iş güvenliği uzmanlarının sorumluluğu arttırılırken, işveren sorumluluktan kurtulmaktadır (Güzey, 2014). İş güvenliği uzmanlarının bağımsız olarak hareket etmesini bir iş sözleşmesi ile işverene bağımlı olarak çalışmaları ve buradan hareketle işverenin emir ve talimatlarını yerine getirmekle yükümlü olmaları engellemektedir. İşverenin talimatlarını yerine getirmeyen ve iş güvenliğiyle ilgili

yapılması gerekenler konusunda dik duruş sergileyen uzmanların iş akitleri sona erdirilebilmektedir (Akpınar, 2017).

Literatürdeki bu açıklamalardan ve iş güvenliği uzmanları ile yapılan görüşmelerden hareketle işverenin müdahalesi ve mesleki bağımsızlık sorunu konusunda şu sorular geliştirilmiştir;

- a) İş güvenliği uzmanı olarak çalıştığım işyerlerinde işverenlerin müdahalesiyle karşı karşıya kalmaktayım
- b) İş güvenliği uzmanı olarak çalıştığım işyerlerinde işverene psikolojik olarak bağımlı olduğumu düşünüyorum
- c) İş güvenliği uzmanlarının ücretlerinin işverence ödenmesi kendilerini işverene bağlı hissetmesine yol açmakta ve bu durum işin kalitesini düşmesine yol açmaktadır
- d) Uzmanının yaptığı iş nedeniyle ortaya çıkan İş güvenliği konusundaki maliyetler işverence olumsuzlukla karşılanmakta ve tepki göstermesine neden olmaktadır.
- e) Uzmanlar tarafından çalışanlara verilen iş güvenliği eğitimlerine işverenlerce müdahale edilmekte bu yüzden eğitimin kalitesi düştüğü gibi çalışanlar haklarını tam olarak öğrenememektedirler.

2.1.2. Çalışma Süresine İlişkin Sorunlar

Literatür incelendiğinde iş güvenliği uzmanlarının karşılaştığı bir diğer sorun alanının çalışma süresi olduğu ortaya çıkmaktadır (Bıyıkçı, 2010; Arslan ve Ulubeyli, 2016; Güzey, 2014). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12.Maddesine göre uzman çalışma süresi işyerlerinden; (i) az tehlikeli sınıfta bulunanlarda, iş gören başına ayda en az 10 dakika, (ii) tehlikeli sınıfta bulunanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika, (iii) çok tehlikeli sınıfta bulunanlarda, çalışan başına ayda en az 40 dakika uzman çalışması mecburi hale getirilmiştir. Arslan ve Ulubeyli (2016), yaptıkları çalışmada araştırmaya katılan uzmanların 82,8'inin çalışma sürelerinin az olduğu görüşüne sahip oldukları sonucuna ulaşmaktadırlar. Uzman çalışma süreleri ile iş kazalarını önleme arasında bir ilişkinin olduğu, çalışma süresi arttıkça iş kazalarının azalacağı

belirtilmektedir (Bıyıkçı, 2010, s.101). Fakat diğer bir bakış açısı sürenin kısa olmasının temel sebebinin iş güvenliği uzmanına çalışması için verilecek ücret miktarının düşük olmasının sağlanması ve bu yolla iş güvenliği uzmanı başına düşecek çalışan sayısının artırılması gerçekleşecektir (Güzey, 2014). Bu durum ise işçi sağlığı ve iş güvenliği temel felsefesinden uzaklaşılmasına sebep olmaktadır.

OSGB'lerde çalışan iş güvenliği uzmanları çalışma sürelerinin azlığı nedeniyle birçok firma arasında mekik dokumak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum ise uzmanların verdikleri hizmet kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Onaylı defter ve kayıtların tutulmasına ancak yeten bu süreler iş yerinde yerine getirilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği işleri için yeterli olmamaktadır (Güzey, 2014, Akpınar, 2017).

İşletmelerdeki çalışan sayıları ve tehlike sınıflarına göre, çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi iş güvenliği uzmanlarının işlerinin doğru bir şekilde yerine getirebilmeleri adına çok önemlidir (Akpınar, 2017).

Literatürdeki bu açıklamalar ve uzmanlarla yapılan görüşmelerden hareketle çalışma süresi sorunu ile ilgili aşağıdaki soru geliştirilmiştir.

“İş güvenliği uzmanı olarak görev aldığım iş yerleri için çalışma sürelerinin yeterli olmadığını düşünüyorum.”

İş güvenliği uzmanlarının çalışma sürelerinin arttırılması iş kazalarının önlenmesi adına olumlu sonuçlar doğurabilir. Bu konu üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında, çalışma süreleri hakkında yapılan düzenlemeler yetersiz bulunmuştur. Birçok iş güvenlik uzmanı çok fazla işyeri için sorumluluk almak zorunda kalmaktadır ve bu nedenle etkili bir şekilde danışmanlık yapamamaktadır (Arslan ve Ulubey, 2016).

İş güvenlik uzmanlarının çalışma sürelerinde yaşanan sorunlar şunlardır (İş Güvenlik Uzmanı Çalıştay Raporu, 2014);

- Çalışma süreleri iş güvenlik uzmanının sağlıklı bir şekilde yürütülmesi adına, tehlike sınıfları ve çalışan sayısına bakılarak tekrar düzenlenmelidir
- Aylık olarak belirlenen çalışma zamanı çok fazladır
- Aylık belirlenen 257 saatin hepsini kullanmak için uzmanlar günde 5-6 saat ayda ise 50-60 işletmeye bakmak zorundadır. Dolayısıyla denetimlerin doğurduğu sonuçlar sağlıksız ve verimsizdir.
- Yasada tehlike sınıflarına göre işyeri için belirlenen çalışma süreleri azdır.

2.1.3. Ücrete İlişkin Sorunlar

Arslan ve Ulubeyli (2016) iş güvenliği uzmanlarının sorunları üzerine yaptıkları çalışma sonucunda iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlardan birinin de yaptıkları hizmetin karşılığı olarak aldıkları ücretin bir taban ücreti olmaması olduğunu belirtmektedirler. Bu çalışmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının %93,6'sının uzmanlar için bir taban ücret belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedirler. 2014 yılında yapılan “İş Güvenliği Uzmanları Sorunları Çalıştayı” sonuç raporunda ise uzmanların ücretle ilgili sorunlarına ilişkin şu tespitler yer almaktadır. İş güvenliği uzmanlarının asgari ücreti TMMOB tarafından oluşturulacak bir komisyon tarafından belirlenmelidir. Asgari ücretin tehlike sınıfı gibi çeşitli değişkenler dikkate alınarak oluşturulması ve bu konunun denetlenmesi üzerinde durulmaktadır. Yine uzman sigortalarının belirlenen asgari ücretler üzerinden yatırılması gerektiği belirtilmektedir(Akpınar, 2017).Bu açıklamalardan hareketle ve uzmanlarla yapılan görüşmeler ışığında ücret sorunu ile ilgili aşağıdaki soru geliştirilmiştir;

“Oluşturulacak bir komisyon tarafından İş güvenliği uzmanları için ücret düzenlemeleri ve bir taban ücret belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır”

İş güvenlik uzmanları hayati tehlikeli durumları işverene bildirmek zorundadır. İşveren bu durumun gereklerini yerine getirmese, uzman maaşını ödeyen patronunu bakanlığa şikayet etmekle sorumludur. Bu durumda iş güvenlik uzmanı işini kaybetmiş olacaktır. Yapılan araştırmalarda iş güvenlik uzmanları

işlerini kaybetmek kaygısıyla bağımsız davranmadıklarını, kendilerini kısıtladıklarını ve hatta Bakanlığa şikayet etme sorumluluklarını yerine getirmediklerini belirtmişlerdir. İş güvenlik uzmanlarının ücretlerini denetledikleri kuruluşlardan almaları birçok problemi beraberinde getirmiştir (Namal, Kanber ve Kavas, 2016).

Ücret konusu uzmanların mesleki bağımsızlıklarını korumaları adına zorluk yaratan bir çelişki olarak görülmektedir. Bunun nedeni ise uzmanların ücretlerinin danışmanlık yaptıkları şirketlerden almalarıdır. Böyle bir çalışma ortamı büyük riskler yaratmaktadır. Uzmanlar için bir taban ücret belirlenirse, uzmanlar daha rahat ve verimli çalışabilecektir (Arslan ve Ulubeyli, 2016).

İş güvenlik uzmanlarının ücrete ilişkin yaşadığı sorunlar şunlardır (İş Güvenlik Uzmanı Çalıştay Raporu, 2014);

- Uzmanların ücretleri çalışan sayısı, tehlike sınıfı ve işletme faaliyet alanının büyüklüğü gibi kıstaslar göz önüne alınarak belirlenmeli
- Uzmanlar ücretlerini Bakanlık bünyesinde oluşturulacak ve işverenin ücretlerini buraya yatırdıkları bir fondan almalıdır. Bu sayede iş güvenlik uzmanları ücretlerini doğrudan işverenden almadıkları için daha bağımsız çalışabilirler
- İş güvenlik uzmanları adına belirlenen asgari ücrete uyulup uyulmadığı TMMOB tarafından denetlenmelidir
- İş güvenlik uzmanlarının asgari ücret tutarı TMMOB tarafından belirlenmelidir
- İş güvenlik uzmanlarının sigortaları TMMOB tarafından belirlenen asgari ücret tutarı üzerinden yatırılmalı, işçi asgari ücretinden yatırılmamalıdır

2.1.4. Eğitim-Sınav-İstihdama İlişkin Sorunlar

İşçi sağlığı ve iş güvenliği eğitime ilişkin sorunlar irdelendiğinde ise eğitim süresinin yeterliliği ile ilgili çeşitli sorunların varlığı dikkat çekmektedir. Arslan ve Ulubeyli (2016) yaptıkları çalışma sonucunda iş güvenliği uzmanlarının %86,4 ünün işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin işlerini gerektiği gibi

yapabilmeleri için yeterli süreye sahip olmadığı sonucuna ulaşmaktadırlar. Akboğa vd. (2016) yaptıkları çalışmada benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Güranlı (2015) ise eğitimin içeriğine ilişkin çeşitli açıklamalar yapmakta ve farklı uzmanlık alanları için eğitim içeriğini eleştirmektedir. Arslan ve Ulubeyli (2016) yaptıkları çalışmada benzer bir tespitte bulunmuşlar ve araştırmaya katılan uzmanların büyük çoğunluğu meslek alanları ile uyumlu olan iş yerlerinde uzmanlık yapmalarının doğru olacağını belirtmektedirler.

Alanda herhangi bir deneyime sahip olmayan yeni mezunların, iş dünyasında uzman olarak çalışmalarını bir takım sorunlar yaratmaktadır (Akboğa vd., 2016; İş Güvenliği Uzmanları Sorunları Çalıştayı Sonuç Raporu, 2014). Akboğa vd. (2016), yaptıkları çalışmada araştırmaya katılan uzmanlardan %89,1 gibi yüksek oranda yetki alabilmek için belirli bir süre deneyim kazanmanın gerekliliği vurgulanmaktadır.

İşin niteliğine göre işyerinde oluşacak risklerin ve alınacak önlemlerin de değişeceği göz önünde bulundurularak görevlendirme yaparken iş güvenliği uzmanının işyerinde yapılan işin koşullarına uygun meslekten olmasına dikkat edilmelidir (Bıçakcı, 2010, s.102; İş Güvenliği Uzmanları Sorunları Çalıştayı Sonuç Raporu, 2014).

Arslan ve Ulubeyli (2016) yaptıkları çalışmada, araştırmaya katılanların %77,3'ünün yapılan sınavlar konusunda sınavların yetersiz olduğunu belirtmektedirler. Akboğa vd. (2016) yaptıkları çalışmada ölçme ve değerlendirmenin tartışmalı olduğunu vurgulamaktadır. Yapılan sınavların kapsamı, içeriği ve yöntemi konusunda çeşitli sorunların var olduğu belirtilmektedir. Ayrıca aynı araştırma sonuçlarında dikkati çeken bir diğer nokta ise İSG konusunun üniversite eğitimlerinde zorunlu ders olarak okutulması beklentisidir. Bu durum İş Güvenliği Uzmanları Çalıştayı Sonuç Raporu (2014) incelendiğinde de görülmektedir. İş Güvenliği Uzmanları Çalıştayı Sonuç Raporu (2014) incelendiğinde uzmanlık sınavında teknik konulardan çok mevzuatın sorulduğu tespiti görülmektedir. Bu durumun tartışmalı olduğu da sonuç raporunda belirtilmektedir.

Temelde iş güvenliği uzmanlığı bir mühendislik formasyonu olarak kabul edilmektedir. Fakat son yıllarda yapılan düzenlemelerle iş güvenliği uzmanlığının mühendislik alanları dışındaki diğer unvan sahiplerine de açılmaktadır. Bazı teknik

öğretmenlik alanlarından mezun olanlar, fizik, kimya biyoloji mezunları ve hatta iş sağlığı ve güvenliği programlarından mezun olan meslek yüksekokulu öğrencileri iş güvenliği uzmanı olabilmektedir. Bu durum tam anlamı ile iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili eğitime sahip olmayan kişilerin iş güvenliği uzmanı olmasına imkan tanımaktadır (Güzey, 2014). Mezuniyet sonrası iş güvenliği ve işçi sağlığı eğitimi veren kurumların yetersiz olduğu belirtilmektedir. Eğitimler sonrasında yapılması zorunlu olan stajların formalite olarak yerine getirildiği ve staj yapmış gibi belgeleri hazırladıkları dikkat çekmektedir (<http://www.muhassebevergi.com/yazdir.aspx?hid=2387>, 06.04.2017).

Yukarıda ki literatürden ve yine uzmanlarla yapılan görüşmeler neticesinde eğitim-sınav ve istihdam sorunlarına ilişkin aşağıdaki sorular geliştirilmiştir;

- a) Uzmanlık yapabilmek için Meslekte belli bir süre deneyim sahibi olunması gerekmektedir
- b) Uzmanlık için öngörülen eğitimin süresi yeterli değildir
- c) Uzmanlık sınavlarının içeriklerinin amaca hizmet etmediğini düşünüyorum
- d) Uzmanların meslek alanlarına göre uzmanlaşması gerektiği ve buna uygun işyerlerinde uzmanlık yapmaları gerekmektedir
- e) Üniversitelerde iş güvenliği konusunun tüm bölüm müfredatlarına eklenerek zorunlu ders olarak okutulması gerekmektedir.
- f) Teknik öğretmenler ve meslek yüksekokulu mezunlarının bile iş güvenliği uzmanı olmaları ile uzmanlık amacından sapmış ve bu nedenle meslek itibarını kaybetmiştir.

2.1.5.Meslek Etiğine İlişkin Sorunlar

Arslan ve Ulubeyli (2016) yaptıkları çalışmada iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlardan birisinin de meslek etiği ile ilgili olduğunu belirtmektedirler. Uzmanlık belgesini para karşılığı kiralayarak, her hangi bir danışmanlık yapmadan para kazanan uzmanların alanda bulunduğuna dikkat çekmektedirler. Uzmanlara bu durumu sorduklarında araştırmaya katılanların neredeyse yarısı böyle bir durumun yaşandığını belirtmektedirler.

Bu çalışmadan ve alanda çalışan uzmanlarla yapılan görüşmelerden de hareketle meslek etiğine ilişkin aşağıdaki soru geliştirilmiştir;

“Bazı iş güvenliği uzmanları uzmanlık belgelerini para karşılığı kiralamaktadır”

2.1.6. Rotasyona İlişkin Sorunlar

Uzmanlarla yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkan bir diğer sorun alanının sürekli aynı firmada uzmanlık yapmaları nedeniyle işletme körlüğünün ortaya çıktığıdır. Belirli süreler sonunda uzmanların farklı işletmelerde görevlendirilerek bu sorunun üstesinden gelinebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle aşağıda ki soru, soru formuna eklenmiştir.

“Belirli aralıklarla uzmanların işyerleri arasında rotasyona tabi tutulması daha etkin olacaktır”.

2.1.7. İş Güvenliği Kültürüne İlişkin Sorunlar

İş güvenliği kültürüne ilişkin sorun direkt olarak iş güvenliği uzmanlığı sorun alanına girmese de uzmanlarla yapılan görüşmelerde ön plana çıkan sorun alanlarından biri olarak tespit edilmiştir. Kurum içerisinde oluşacak bir iş güvenliği kültürünün iş güvenliği uzmanlarının işlerini daha sağlıklı ve verimli yapmalarında önemli olacağı düşünülmektedir. Güvenlik kültürü, iş kazalarının önüne geçilerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratılmasında son yıllarda üzerinde çoğunlukla durulan bir kavram olmaktadır (Dursun, 2012).Güvenlik kültürü; birey ve grupların güvenliğe yönelik kişisel sorumluluk alması, önleyici eylem, güvenlik ilgisini çoğaltmak ve iletmek, etkin şekilde öğrenmeye çaba sarf etmek, hatalardan alınan dersleri (hem bireysel hem de grup düzeyinde) davranış temelinde benimseme ve değiştirme, bu değerleri devamlı bir şekilde ödüllendirmeyi ifade etmektedir (İşler, 2013, s.53). Bu tanımlardan ve uzmanların görüşlerinden hareketle iş güvenliği ne ilişkin aşağıdaki soru, soru formuna eklenmiştir;

“Uzman verimliliğini olumsuz etkileyen faktörlerden biriside işletmelerde çalışanların iş güvenliğine inanmamalarıdır”.

2.1.8.Bireysel Çalışmaya İlişkin Sorunlar

İş güvenliği uzmanlarının bireysel çalışmalarının önünde bir takım engeller bulunmaktadır. Uzmanlar bireysel çalışma sonucu sundukları hizmeti fatura ile vergilendirememesi önemli bir sorun yaratmaktadır. Aynı zamanda bir firmada eğitim vermek istediğinde öncelikle sözleşme imzalamak zorunda kalmaktadır. Kendisi ile aynı statüye sahip OSGB dahilinde çalışan bir iş güvenliği uzmanı eğitim verebilmektedir. Bu gibi durumlar iş güvenliği uzmanlarını zorunlu olarak OSGB'ler de çalışmaya itmektir (Güzey, 2014).Bu tespitten hareketle iş güvenliği ne ilişkin aşağıdaki soru, soru formuna eklenmiştir;

“İş güvenliği uzmanlarının bireysel çalışmalarının önünde çeşitli engeller bulunmaktadır”.

2.1.9.OSGB İle İlgili Sorunlar

Deneyim sahibi olmayan ve konu hakkında bilgisi olmayan kişilerin OSGB açması alanda çeşitli sıkıntıların yaşanmasına yol açarken aynı zamanda buralarda çalışan iş güvenliği uzmanlarının da bir takım problemler yaşamasına sebep olmaktadır. Buralarda çalışan iş güvenliği uzmanları alanları ile ilgili olmayan birçok işletmede çalışmak zorunda bırakılmakta ve işi maddi boyuta indirgeyen OSGB'ler uzmanlara tercih şansı tanımaksızın toplam sürelerinin tamamını kullanmaları için zorlamaktadırlar (Akpınar, 2017).Bu açıklamadan hareketle iş güvenliği uzmanlarının sorunlarına ilişkin aşağıdaki soru, soru formuna eklenmiştir;

“OSGB'lerde çalışan iş güvenliği uzmanları yetkili tarafından çeşitli baskılara maruz kalmaktadırlar”.

BÖLÜM 3.

3.1. İŞGÜVENLİĞİ UZMANLARININ MEVCUT DURUM ANALİZİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1.1. Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Bu araştırmanın amacı Amasya ilinde faaliyet gösteren İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanlarının mevcut durumlarını analiz ederek alanla ilgili sorunları ortaya koymaktır. Yapılan literatür taraması sonucunda Amasya ili özelinde daha önce böyle bir çalışma yapılmadığı tespit edilmiştir. Öncelikle literatürdeki bu boşluk doldurulmaya çalışılacaktır ve uygulamada İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanlarının mevcut durumları ortaya konularak sorunların belirlenip bu sorunlarla ilgili çözüm önerileri sunulmaya çalışılacaktır.

20/06/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ile birlikte iş yerlerinde iş güvenliği uzmanından hizmet alınması zorunluluğu uygulamaya girmiştir. İş güvenliği uzmanı olarak görevlerini yerine getirmekte olan çalışanların yetki ve sorumlulukları yönetmenliklerle belirlenmiştir. Buna rağmen uzmanların yetkilerini kullanmalarına yönelik ve sahada birçok sorun ve olumsuzluklarla karşılaşmaktadırlar. Yaşadıkları olumsuzlukların bir nebze de gün yüzüne çıkartılarak öneminden bahsedilmesi gerekmektedir. Bu tez çalışmasının önemi alan yazındaki bu konuda yapılan bir tez çalışmasının bulunmamasından hareket etmektedir. Bu çalışmayla birlikte öncelikle alandaki boşluk doldurulacak aynı zamanda da alanda çalışan uzmanların sorunlarının çözümüne ilişkin uygulamacılara rehber niteliği taşıyacaktır.

3.1.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın örneklemini Amasya ilinde faaliyet gösteren iş sağlığı ve güvenliği uzmanları oluşturmaktadır. 60 kişi ile yüz yüze görüşülerek anket yöntemi uygulanmıştır. Anket soruları örneklemin mevcut durumunu analiz etmek için demografik sorular ve sorunları tespit etmek için ise alandaki uzmanlarla yapılan

görüşmeler sonucu oluşturulan bir soru formundan oluşmaktadır. Sorunlara ilişkin sorular beşli Likert yöntemi kullanılarak geliştirilmiştir.

Veriler SPSS 23.0 İstatistik programında analiz edilecektir. İş güvenliği uzmanlarının mevcut durumunu ortaya koymak amacıyla frekans analizleri yapılacaktır.

3.1.3. Araştırmanın Bulguları

1. Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımları

Tablo 9:Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımlarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Sıklık	Yüzde	Kümülatif yüzde
19-24	1	1,7	1,7
25-29	14	23,3	25,0
30-34	12	20,0	45,0
35-39	14	23,3	68,3
40-44	9	15,0	83,3
45-49	6	10,0	93,3
50-54	3	5,0	98,3
55+	1	1,7	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların yaş dağılımları Tablo 9’da görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %1,7’si (1 kişi) 19-24 yaş aralığında, %23,3’ü (14 kişi) 25-29 yaş aralığında, %20,0’si (12 kişi) 30-34 yaş aralığında, %23,3’ü (14 kişi) 35-39 yaş aralığında, %15,0’i (9 kişi) 40-44 yaş aralığında, %10,0’u (6 kişi) 45-49 yaş aralığında, %5,0’i (3 kişi) 50-54 yaş aralığında, %1,7’si (1 kişi) 55+ yaş aralığındadır.

Araştırmaya katılanların çoğunluğunun 25-39 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

2. Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımları

Tablo 10:Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımlarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif yüzde
Kadın	17	28,3	28,3
Erkek	43	71,7	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımları Tablo 10’da görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %28,3’ü (17 kişi) kadınlardan oluşurken, %71,7’si (43 kişi) erkeklerden oluşmaktadır.

Bu durum iş güvenliği uzmanı olarak çalışanların çok büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğunu göstermektedir.

3. Araştırmaya Katılanların Medeni Durum Dağılımları

Tablo 11:Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif yüzde
Evli	48	80,0	80,0
Bekar	12	20,0	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların %80,0’i (48 kişi) evli bireylerden oluşurken, %20,0 si (12 kişi) bekar bireylerden oluşmaktadır.

4. Araştırmaya Katılanların Mezuniyet Alanlarına İlişkin Dağılımları

Tablo 12:Araştırmaya Katılanların Mezuniyet Alanları İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Elektronik Öğretmenliği	6	10,0	10,0
Biyoloji	7	11,7	21,7
Fizik	7	11,7	33,3
Maden Mühendisliği	6	10,0	43,3
Makine Mühendisliği	16	26,7	70,0
Jeoloji Mühendisliği	2	3,3	73,3
İş Sağlığı Ve Güvenliği	3	5,0	78,3
İnşaat Mühendisliği	6	10,0	88,3
Metalurji ve Malzeme Mühendisliği	7	11,7	100
Toplam	60	100	

Araştırmaya katılanların mezuniyet alanları Tablo 12’de görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %10.0’u (6 kişi) elektronik öğretmenliği, %11,7’si (7 kişi) biyoloji, % 11,7’si (7 kişi) fizik, %10,0’u (6 kişi) maden mühendisliği, %26,7’si (16 kişi) makine mühendisliği, %3,3’ü (2 kişi) jeoloji mühendisliği, %5.0’i (3 kişi) iş sağlığı ve güvenliği, %10,0’u (6 kişi) inşaat, %10,0’u (6 kişi) metalürji ve malzeme mühendisliği mezunudur.

İş güvenliği uzmanlarında baskın mezuniyet alanının mühendislik branşları olduğu ve bunlar arasından ise makine mühendisliğinin ilk sırada yer aldığı görülmektedir.

5. Araştırmaya Katılanların Mesleğine İlişkin Dağılımları

Tablo 13:Araştırmaya Katılanların Mesleğine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İş Güvenliği Uzmanı	38	63,3	63,3
Biyolog	4	6,7	70,0
Maden Mühendisi	2	3,3	73,3
Makine Mühendisi	11	18,3	91,7
İnşaat Mühendisi	5	8,3	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların % 63,3 ü (38 kişi) geçerli iş güvenliği uzmanı, %6,7 si (4 kişi) biyolog, % 3,3 ü (2 kişi) maden mühendisi, %18,3 ü (11 kişi) makine mühendisi, % 8,3 ü (5 kişi) inşaat mühendisi olarak çalışmaktadır.

6. Araştırmaya Katılanların Mezuniyet Derecesine İlişkin Dağılımları

Tablo 14:Araştırmaya Katılanların Mezuniyet Derecesine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Önlisans	3	5,0	5,0
Lisans	48	80,0	85,0
Yüksek Lisans	8	13,3	98,3
Doktora	1	1,7	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların %5,0'i (3kişi) önlisans, %80,0'i (48 kişi) lisans, %13,3'ü (8 kişi) yüksek lisans, % 1,7'si (1 kişi) doktora mezunudur.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu lisans mezunu iken yüksek lisans yapanların sayısı da azımsanmayacak derecededir.

7. Araştırmaya Katılanların Belge Sınıflarına İlişkin Dağılımları

Tablo 15:Araştırmaya Katılanların Belge Sınıflarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
A sınıfı	14	23,3	23,3
B sınıfı	21	35,0	58,3
C sınıfı	25	41,7	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların %23,3'ü (14 kişi) A sınıfı, %35,0'ı (21 kişi) B sınıfı, %41,7'si (25 kişi) C sınıfı belge sahibidir.

Katılımcıların sahip olduğu belge sınıfı dikkate alındığında ilk sırayı C sınıfı belgeye sahip kişiler oluşturmaktadır.

8. Araştırmaya Katılanların Hizmet Sürelerine İlişkin Dağılımları

Tablo 16:Araştırmaya Katılanların Hizmet Sürelerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-5	26	43,3	43,3
5-10	15	25,0	68,3
10-20	12	20,0	88,3
20+	7	11,7	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların hizmet süreleri % 43,3'ü (26 kişi) 0-5 aralığında, %25,0'ı (15 kişi) 5-10 aralığında, %20,0 ı (12 kişi) 10-20 aralığında, %11,7 si (7 kişi) 20+ aralığındadır.

Büyük çoğunluğunun hizmet süresinin 0-10 yıl aralığında olduğu dikkati çekmektedir.

9. Araştırmaya Katılanların Uzmanlıkta Tecrübe Sürelerine İlişkin Dağılımları

Tablo 17:Araştırmaya Katılanların Hizmet Sürelerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-1	9	15,0	15,0
1-3	21	35,0	50,0
3-5	18	30,0	80,0
5+	12	20,0	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların uzmanlıkta tecrübe yılları %15'i (9 kişi) 0-1, %35'i (21 kişi) 1-3, %30'u (18 kişi) 3-5, % 20'si (12 kişi) 5+ aralığındadır.

Uzmanlıkta tecrübe sürelerinin oldukça kısa olduğu görülmekte 0-5 yıl aralığında büyük kısmın yer aldığı dikkat çekmektedir.

10. Araştırmaya Katılanların Belge Sınıfı Yükseltmelerine İlişkin Dağılımları

Tablo 18:Araştırmaya Katılanların Belge Sınıfı Yükseltmelerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	32	53,3	53,3
Hayır	28	46,7	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların belge sınıfınızı ykselttiniz mi sorusuna %53,3' (32 kişi) evet, %46,7'si (28 kişi) hayır olarak cevap vermiştir.

11. Araştırmaya Katılanların Görevleri Karşılığında Aldıkları Ücrete Yönelik Algılarına İlişkin Dağılımları

Tablo 19: Araştırmaya Katılanların Görevleri Karşılığında Aldıkları Ücrete Yönelik Algılarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	20	33,3	33,3
Hayır	40	66,7	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların aldığınız miktar emeğinizin karşılığı mıdır sorusuna %33,3'ü (20 kişi) evet, %66,7'si (40 kişi) hayır olarak cevap vermiştir.

Büyük çoğunluğun aldıkları ücretlerden memnun olmadığı gözükmektedir.

12. Araştırmaya Katılanların Günde İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştıkları Süreye İlişkin Dağılımları

Tablo 20: Araştırmaya Katılanların Günde İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştıkları Süreye İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
2	7	11,7	11,7
4	8	13,3	25,0
6	3	5,0	30,0
8	42	70,0	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların günde iş güvenliği uzmanı olarak çalıştıkları süre %11,7'si (7 kişi) 2 saat, %13,3'ü (8 kişi) 4 saat, %5'i (3 kişi) 6 saat, %70'i (42 kişi) 8 saattir.

12. Araştırmaya Katılanların Ayda İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştıkları Süreye İlişkin Dağılımları

Tablo 21:Araştırmaya Katılanların Ayda İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştıkları Süreye İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-20	1	1,7	1,7
21-40	6	10,0	11,7
41-60	2	3,3	15,0
61-80	3	5,0	20,0
81-100	3	5,0	25,0
101-120	4	6,7	31,7
141-160	1	1,7	33,3
161-180	8	13,3	46,7
181-200	30	50,0	96,7
201-220	2	3,3	100,0
Total	60	100,0	

Araştırmaya katılanların ayda iş güvenliği olarak çalıştıkları süre %1,7'si (1 kişi) 0-20, %10'u (6 kişi) 21-40, %3,3'ü (2 kişi) 41-60, %5'i (3 kişi) 61-80, %5'i (3 kişi) 81-100, % 6,7'si (4 kişi) 101-120, %1,7'si (1 kişi) 141-160, %13,3 ü (8 kişi) 161-180, %50,0 ı (30 kişi) 181-200, %3,3 ü (2 kişi) 201-220 aralığındadır.

13. Araştırmaya Katılanların Sadece Bir İşletmede İş Güvenliği Uzmanlığı Yapıp Yapmadıklarına İlişkin Dağılımları

Tablo 22:Araştırmaya Katılanların Sadece Bir İşletmede İş Güvenliği Uzmanlığı Yapıp Yapmadıklarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	12	20,0	20,0
Hayır	48	80,0	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların sadece bir işletmede iş güvenliği uzmanlığı yapıyor sorusuna cevabı %20'si (12 kişi) evet, %80,'ni (48 kişi) hayırdır.

14. Araştırmaya Katılanların Birden Fazla İşletmede İş Güvenliği

Uzmanlığı Yapıp Yapmadıklarına İlişkin Dağılımları

Tablo 23:Araştırmaya Katılanların Birden Fazla İşletmede İş Güvenliği Uzmanlığı Yapıp Yapmadıklarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	25	41,7	41,7
Hayır	35	58,3	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların birden fazla firmada iş güvenliği uzmanlığı yapıyorum sorusuna cevabı %41,7'si (25 kişi) evet, %58,3'ü (35 kişi) hayırdır.

15. Araştırmaya Katılanların Sadece Bir İşletmede Hem Çalışıp Hem de İş

Güvenliği Uzmanlığı Yapıp Yapmadıklarına İlişkin Dağılımları

Tablo 24:Araştırmaya Katılanların Sadece Bir İşletmede Hem Çalışıp Hem de İş Güvenliği Uzmanlığı Yapıp Yapmadıklarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	12	20,0	20,0
Hayır	48	80,0	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların sadece bir işletmede hem çalışıyorum hem de iş güvenliği uzmanlığı yapıyorum sorusuna cevabı %20'si (12 kişi) evet, %80'i (48 kişi) hayırdır.

16. Araştırmaya Katılanların Sadece Bir İşletmede Çalışıp Diğer

İşletmelerde İş Güvenliği Uzmanlığı Yapıp Yapmadıklarına İlişkin

Dağılımları

Tablo 25:Araştırmaya Katılanların Sadece Bir İşletmede Çalışıp Diğer İşletmelerde İş Güvenliği Uzmanlığı Yapıp Yapmadıklarına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	9	15,0	15,0
Hayır	51	85,0	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların bir şirkette hem çalışıyorum diğer işletmelerde iş güvenliği uzmanlığı yapıyorum sorusuna cevabı %15'i (9 kişi) evet, %85'i (51 kişi) hayırdır.

17. “İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştığım İşyerlerinde İşverenlerin Müdahalesiyle Karşı Karşıya Kalmaktayım” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 26: Araştırmaya Katılanların “İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştığım İşyerlerinde İşverenlerin Müdahalesiyle Karşı Karşıya Kalmaktayım” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	13	21,7	21,7
Katılıyorum	23	38,3	60,0
Kararsızım	5	8,3	68,3
Katılmıyorum	16	26,7	95,0
Kesinlikle Katılmıyorum	3	5,0	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığım işyerlerinde işverenlerin müdahalesiyle karşı karşıya kalmaktayım” sorusuna verdikleri cevaplara bakıldığında, %21,7'si (13 kişi) kesinlikle katılıyorum, %38,3'ü (23 kişi) katılıyorum, %8,3'ü (5 kişi) kararsızım, %26,7'si (16 kişi) katılmıyorum, %5'i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

18. “İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştığım İşyerlerinde İşverene Psikolojik Olarak Bağımlı Olduğumu Düşünüyorum” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 27: Araştırmaya Katılanların “İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştığım İşyerlerinde İşverene Psikolojik Olarak Bağımlı Olduğumu Düşünüyorum” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	18	30,0	30,0
Katılıyorum	26	43,3	73,3
Kararsızım	5	8,3	81,7
Katılmıyorum	10	16,7	98,3
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,7	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığım işyerlerinde işverene psikolojik olarak bağımlı olduğumu düşünüyorum” sorusuna cevabı %30’u (18 kişi) kesinlikle katılıyorum, %43,3’ü (26 kişi) katılıyorum, %8,3’ü (5 kişi) kararsızım, %16,7’si (10 kişi) katılmıyorum, %1,7’si (1 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

19. “İş Güvenliği Uzmanlarının Ücretlerinin İşverence Ödenmesi Kendilerini İşverene Bağlı Hissetmesine Yol Açmakta ve Bu Durum İşin Kalitesinin Düşmesine Yol Açmaktadır” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 28: Araştırmaya Katılanların “İş Güvenliği Uzmanlarının Ücretlerinin İşverence Ödenmesi Kendilerini İşverene Bağlı Hissetmesine Yol Açmakta ve Bu Durum İşin Kalitesinin Düşmesine Yol Açmaktadır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	28	46,7	46,7
Katılıyorum	15	25,0	71,7
Kararsızım	3	5,0	76,7
Katılmıyorum	11	18,3	95,0
Kesinlikle Katılmıyorum	3	5,0	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “İş Güvenliği Uzmanlarının Ücretlerinin İşverence Ödenmesi Kendilerini İşverene Bağlı Hissetmesine Yol Açmakta ve Bu Durum İşin Kalitesinin Düşmesine Yol Açmaktadır” sorusuna cevabı %46,7’si (28 kişi) kesinlikle katılıyorum, %25’i (15 kişi) katılıyorum, %5’i (3 kişi) kararsızım, %18,3’ü (11 kişi) katılmıyorum, %5’i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

20. “Uzmanının Yaptığı İş Nedeniyle Ortaya Çıkan İş Güvenliği Konusundaki Maliyetler İşverence Olumsuzlukla Karşılanmakta ve Tepki Göstermesine Neden Olmaktadır” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 29: Araştırmaya Katılanların “Uzmanının Yaptığı İş Nedeniyle Ortaya Çıkan İş Güvenliği Konusundaki Maliyetler İşverence Olumsuzlukla Karşılanmakta ve Tepki Göstermesine Neden Olmaktadır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	18	30,0	30,0
Katılıyorum	20	33,3	63,3
Kararsızım	6	10,0	73,3
Katılmıyorum	15	25,0	98,3
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,7	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “Uzmanının Yaptığı İş Nedeniyle Ortaya Çıkan İş Güvenliği Konusundaki Maliyetler İşverence Olumsuzlukla Karşılanmakta ve Tepki Göstermesine Neden Olmaktadır” sorusuna cevabı %30’u (18 kişi) kesinlikle katılıyorum, %33,3’ü (20 kişi) katılıyorum, %10’i (6 kişi) kararsızım, %25’i (15 kişi) katılmıyorum, %1,7’si (1 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

21. “Uzmanlar Tarafından Çalışanlara Verilen İş Güvenliği Eğitimlerine İşverenlerce Müdahale Edilmekte Bu Yüzden Eğitimin Kalitesi Düşüğü Gibi Çalışanlar Haklarını Tam Olarak Öğrenememektedirler” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 30:Araştırmaya Katılanların “Uzmanlar Tarafından Çalışanlara Verilen İş Güvenliği Eğitimlerine İşverenlerce Müdahale Edilmekte Bu Yüzden Eğitimin Kalitesi Düşüğü Gibi Çalışanlar Haklarını Tam Olarak Öğrenememektedirler” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	17	28,3	28,3
Katılıyorum	11	18,3	46,7
Kararsızım	9	15,0	61,7
Katılmıyorum	19	31,7	93,3
Kesinlikle Katılmıyorum	4	6,7	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “Uzmanlar Tarafından Çalışanlara Verilen İş Güvenliği Eğitimlerine İşverenlerce Müdahale Edilmekte Bu Yüzden Eğitimin Kalitesi Düşüğü Gibi Çalışanlar Haklarını Tam Olarak Öğrenememektedirler” sorusuna

cevabı %28,3’ü (17 kişi) kesinlikle katılıyorum, %18,3’ü (11 kişi) katılıyorum, %15’i (9 kişi) kararsızım, %31,7’si (19 kişi) katılmıyorum, %6,7’si (4 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

22. “İş Güvenliği Uzmanı Olarak Görev Aldığım İş Yerleri İçin Çalışma Sürelerinin Yeterli Olmadığını Düşünüyorum” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 31:Araştırmaya Katılanların “İş Güvenliği Uzmanı Olarak Görev Aldığım İş Yerleri İçin Çalışma Sürelerinin Yeterli Olmadığını Düşünüyorum” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	13	21,7	21,7
Katılıyorum	13	21,7	43,3
Kararsızım	10	16,7	60,0
Katılmıyorum	21	35,0	95,0
Kesinlikle Katılmıyorum	3	5	98,3
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “iş güvenliği uzmanı olarak görev aldığım iş yerleri için çalışma sürelerinin yeterli olmadığını düşünüyorum” sorusuna cevabı %21,7 si (13 kişi) kesinlikle katılıyorum, %21,7 si (13 kişi) katılıyorum, %16,7 si (10 kişi) kararsızım, %35,0 ı (21 kişi) katılmıyorum, %3,3 ü (2 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

23. “Oluşturulacak Bir Komisyon Tarafından İş Güvenliği Uzmanları İçin Ücret Düzenlemeleri ve Bir Taban Ücret Belirlenmesine İhtiyaç Duyulmaktadır” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 32: Araştırmaya Katılanların “Oluşturulacak Bir Komisyon Tarafından İş Güvenliği Uzmanları İçin Ücret Düzenlemeleri ve Bir Taban Ücret Belirlenmesine İhtiyaç Duyulmaktadır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	31	51,7	51,7
Katılıyorum	14	23,3	75,0
Kararsızım	5	8,3	83,3
Katılmıyorum	7	11,7	95,0
Kesinlikle Katılmıyorum	3	5,0	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “oluşturulacak bir komisyon tarafından iş güvenliği uzmanları için ücret düzenlemeleri ve bir taban ücret belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır” sorusuna cevabı %51,7 si (31 kişi) kesinlikle katılıyorum, % 23,3 ü (14 kişi) katılıyorum, %8,3 ü (5 kişi) kararsızım, %11,7 si (7 kişi) katılmıyorum,%5,0 ı (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

24. “Uzmanlık Yapabilmek İçin Meslekte Belli Bir Süre Deneyim Sahibi Olunması Gerekmetedir” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 33: Araştırmaya Katılanların “Uzmanlık Yapabilmek İçin Meslekte Belli Bir Süre Deneyim Sahibi Olunması Gerekmetedir” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	34	56,7	56,7
Katılıyorum	17	28,3	85,0
Kararsızım	3	5,0	90,0
Katılmıyorum	3	5,0	95,0
Kesinlikle Katılmıyorum	3	5,0	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “uzmanlık yapabilmek için meslekte belli bir süre deneyim sahibi olunması gerekmektedir” sorusuna cevabı %56,7’si (34 kişi) kesinlikle katılıyorum, %28,3’ü (17 kişi) katılıyorum, %5’i (3 kişi) kararsızım, %5’i (3 kişi) katılmıyorum, %5’i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

25. “Uzmanlık İçin Öngörülen Eğitimin Süresi Yeterli Değildir” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 34: Araştırmaya Katılanların “Uzmanlık İçin Öngörülen Eğitimin Süresi Yeterli Değildir” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	17	28,3	28,3
Katılıyorum	14	23,3	51,7
Kararsızım	10	16,7	68,3
Katılmıyorum	13	21,7	90,0
Kesinlikle Katılmıyorum	6	10,0	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “uzmanlık için öngörülen eğitimin süresi yeterli değildir” soruna cevabı %28,3’ü (17 kişi) kesinlikle katılıyorum, %23,3’ü (14 kişi) katılıyorum, %16,7’si (10 kişi) kararsızım, %21,7’si (13 kişi) katılmıyorum, %10’u (6 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

26. “Uzmanlık Sınavlarının İçeriklerinin Amaca Hizmet Etmediğini Düşünüyorum” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 35: Araştırmaya Katılanların “Uzmanlık Sınavlarının İçeriklerinin Amaca Hizmet Etmediğini Düşünüyorum” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	10	16,7	16,7
Katılıyorum	18	30,0	46,7
Kararsızım	15	25,0	71,7
Katılmıyorum	15	25,0	96,7
Kesinlikle Katılmıyorum	2	3,3	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “uzmanlık sınavlarının içeriklerinin amaca hizmet etmediğini düşünüyorum” sorusuna verdikleri cevaplar %16,7’si (10 kişi) kesinlikle katılıyorum, %30’u (18 kişi) katılıyorum, %25’i (15 kişi) kararsızım, %25’i (15 kişi) katılmıyorum, %3,3’ü (2 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

27. “Uzmanların Meslek Alanlarına Göre Uzmanlaşması Gerektiği ve Buna Uygun İşyerlerinde Uzmanlık Yapmaları Gerekmetedir” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 36: Araştırmaya Katılanların “Uzmanların Meslek Alanlarına Göre Uzmanlaşması Gerektiği ve Buna Uygun İşyerlerinde Uzmanlık Yapmaları Gerekmetedir” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	29	48,3	48,3
Katılıyorum	21	35,0	83,3
Kararsızım	2	3,3	86,7
Katılmıyorum	4	6,7	93,3
Kesinlikle Katılmıyorum	4	6,7	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “uzmanların meslek alanlarına göre uzmanlaşması gerektiği ve buna uygun işyerlerinde uzmanlık yapmaları gerekmektedir” sorusuna verdikleri cevaplar %48,3’ü (29 kişi) kesinlikle katılıyorum, %35’i (21 kişi) katılıyorum, %3,3’ü (2 kişi) kararsızım, %6,7’si (4 kişi) katılmıyorum, %6,7’si (4 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

28. “Üniversitelerde İş Güvenliği Konusunun Tüm Bölüm Müfredatlarına Eklenecek Zorunlu Ders Olarak Okutulması Gerekmetedir” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 37:Araştırmaya Katılanların “Üniversitelerde İş Güvenliği Konusunun Tüm Bölüm Müfredatlarına Eklenecek Zorunlu Ders Olarak Okutulması Gerekmetedir” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	33	55,0	55,0
Katılıyorum	17	28,3	83,3
Kararsızım	6	10,0	93,3
Katılmıyorum	2	3,3	96,7
Kesinlikle Katılmıyorum	2	3,3	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “üniversitelerde iş güvenliği konusunun tüm bölüm müfredatlarına eklenecek zorunlu ders olarak okutulması gerekmektedir” sorusuna cevabı %55’i (33 kişi) kesinlikle katılıyorum, %28,3’ü (17 kişi) katılıyorum, %10’u (6 kişi) kararsızım, %3,3’ü (2 kişi) katılmıyorum, %3,3’ü (2 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

29. “Teknik Öğretmenler Ve Meslek Yüksekokulu Mezunlarının Bile İş Güvenliği Uzmanı Olmaları İle Uzmanlık Amacından Sapmış Ve Bu Nedenle Meslek İtibarını Kaybetmiştir” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 38: Araştırmaya Katılanların “Teknik Öğretmenler ve Meslek Yüksekokulu Mezunlarının Bile İş Güvenliği Uzmanı Olmaları İle Uzmanlık Amacından Sapmış ve Bu Nedenle Meslek İtibarını Kaybetmiştir” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	23	38,3	38,3
Katılıyorum	14	23,3	61,7
Kararsızım	10	16,7	78,3
Katılmıyorum	6	10,0	88,3
Kesinlikle Katılmıyorum	7	11,7	100,0
Total	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “teknik öğretmenler ve meslek yüksekokulu mezunlarının bile iş güvenliği uzmanı olmaları ile uzmanlık amacından sapmış ve bu nedenle meslek itibarını kaybetmiştir” sorusuna cevabı %38,3’ü (23 kişi) kesinlikle katılıyorum, %23,3’ü (14 kişi) katılıyorum, %16,7’si (10 kişi) kararsızım, %10’u (6 kişi) katılmıyorum, %11,7’si (7 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

30. “Bazı İş Güvenliği Uzmanları Uzmanlık Belgelerini Para Karşılığı Kiralamaktadır” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 39: Araştırmaya Katılanların “Bazı İş Güvenliği Uzmanları Uzmanlık Belgelerini Para Karşılığı Kiralamaktadır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	28	46,7	46,7
Katılıyorum	14	23,3	70,0
Kararsızım	11	18,3	88,3
Katılmıyorum	6	10,0	98,3
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,7	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “bazı iş güvenliği uzmanları uzmanlık belgelerini para karşılığı kiralamaktadır” sorusuna cevabı %46,7 ‘si (28 kişi) kesinlikle katılıyorum, %23,3’ü (14 kişi) katılıyorum, %18,3’ü (11 kişi) kararsızım, %10’u (6 kişi) katılmıyorum, %1,7’si (1 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

31. “Belirli Aralıklarla Uzmanların İşyerleri Arasında Rotasyona Tabi Tutulması Daha Etkin Olacaktır” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 40:Araştırmaya Katılanların “Belirli Aralıklarla Uzmanların İşyerleri Arasında Rotasyona Tabi Tutulması Daha Etkin Olacaktır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	14	23,3	23,3
Katılıyorum	26	43,3	66,7
Kararsızım	10	16,7	83,3
Katılmıyorum	7	11,7	95,0
Kesinlikle Katılmıyorum	3	5,0	100,0
Total	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “belirli aralıklarla uzmanların işyerleri arasında rotasyona tabi tutulması daha etkin olacaktır” sorulara cevabı %23,3’ü (14 kişi) kesinlikle katılıyorum, %43,3’ü (26 kişi) katılıyorum, %16,7’si (10 kişi) kararsızım, %11,7’si (7 kişi) katılmıyorum, %5’i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

32. “Uzman Verimliliğini Olumsuz Etkileyen Faktörlerden Biriside İşletmelerde Çalışanların İş Güvenliğine İnanmamalarıdır” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 41:Araştırmaya Katılanların “Uzman Verimliliğini Olumsuz Etkileyen Faktörlerden Biriside İşletmelerde Çalışanların İş Güvenliğine İnanmamalarıdır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	21	35,0	35,0
Katılıyorum	24	40,0	75,0
Kararsızım	4	6,7	81,7
Katılmıyorum	8	13,3	95,0
Kesinlikle Katılmıyorum	3	5,0	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “uzman verimliliğini olumsuz etkileyen faktörlerden biriside işletmelerde çalışanların iş güvenliğine inanmamalarıdır” sorusuna cevabı %35’i (21 kişi) kesinlikle katılıyorum, %40’ı (24 kişi) katılıyorum, %6,7’si (4 kişi)

kararsızım, % 13,3'ü (8 kişi) katılmıyorum, %5'i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

33. “İş Güvenliği Uzmanlarının Bireysel Çalışmalarının Önünde Çeşitli Engeller Bulunmaktadır” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 42:Araştırmaya Katılanların “İş Güvenliği Uzmanlarının Bireysel Çalışmalarının Önünde Çeşitli Engeller Bulunmaktadır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	14	23,3	23,3
Katılıyorum	23	38,3	61,7
Kararsızım	8	13,3	75,0
Katılmıyorum	11	18,3	93,3
Kesinlikle Katılmıyorum	4	6,7	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “iş güvenliği uzmanlarının bireysel çalışmalarının önünde çeşitli engeller bulunmaktadır” sorusuna verdikleri cevaplar % 23,3'ü (14 kişi) kesinlikle katılıyorum, %38,3'ü (23 kişi) katılıyorum, %13,3'ü (8 kişi) kararsızım, %18,3'ü (11 kişi) katılmıyorum, %6,7'si (4 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur

34. “OSGB’lerde Çalışan İş Güvenliği Uzmanları Yetkili Tarafından Çeşitli Baskılara Maruz Kalmaktadırlar” Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 43:Araştırmaya Katılanların “OSGB’lerde Çalışan İş Güvenliği Uzmanları Yetkili Tarafından Çeşitli Baskılara Maruz Kalmaktadırlar” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	15	25,0	25,0
Katılıyorum	17	28,3	53,3
Kararsızım	15	25,0	78,3
Katılmıyorum	8	13,3	91,7
Kesinlikle Katılmıyorum	5	8,3	100,0
Toplam	60	100,0	

Araştırmaya katılanların “OSGB’lerde çalışan iş güvenliği uzmanları yetkili tarafından çeşitli baskılara maruz kalmaktadırlar” sorusuna verdikleri cevaplar %25’i (15 kişi) kesinlikle katılıyorum, %28,3’ (17 kişi) katılıyorum, %25,5’i (15 kişi) kararsızım, %13,3’ (8 kişi) katılmıyorum, %8,3’ (5 kişi) kesinlikle katılmıyorum olmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde iş güvenliği ve sağlığı konusu en çok üzerinde durulan konuların başında gelmekte ve çeşitli platformlarda tartışılmaktadır. Bu kadar önemli olmasına rağmen hala uygulamada ve mevzuatta çeşitli sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu sıkıntıların ortaya konulup çeşitli önlemlerin alınabilmesi için çalışmaların yapılması gerekmektedir. Konun bu öneminden hareketle iş güvenliği uzmanlarının mevcut durumlarının ortaya konulması da önemli katkılar sağlayacaktır. Bu öneminden hareketle çalışmada iş güvenliği uzmanlarının mevcut durumları tartışılmış ve yaşadıkları sorunlar ele alınmıştır. Bu bağlamda yapılan çalışmada ortaya çıkan sonuçlar aşağıda sıralanmaktadır.

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının demografik durumlarına ilişkin sonuçlar şu şekildedir. İş Güvenliği uzmanlarının yaş dağılımları incelendiğinde büyük çoğunluğunun 25-39 yaş aralığında olduğu gözükmektedir. Cinsiyet dağılımına bakıldığında ise çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu ve yine büyük çoğunluğunun evli olduğu dikkat çekmektedir. Mezuniyet alanları incelendiğinde biyoloji, fizik, teknik öğretmen ve mühendislik alanlarından mezun oldukları fakat bunlar arasında çoğunluğunun mühendislik alanlarından mezun oldukları bunlar arasında ise makine mühendislerinin ön plana çıktıkları gözükmektedir. Mesleklerine ilişkin dağılımlar incelendiğinde büyük çoğunluğunun iş güvenliği uzmanı oldukları dikkat çekmektedir. Mezuniyet derecelerine bakıldığında lisans mezuniyetine sahip olanlar ön plana çıkmaktadır.

Belge sınıfları açısından değerlendirildiğinde büyük çoğunluğunun C sınıfı olduğu ve bunu B sınıfı belge sahipleri takip etmektedir. Hizmet sürelerine bakıldığında ise yine çoğunluğun 0-5 yıllık deneyime sahip oldukları dikkat çekerken, uzmanlıkta tecrübe süreleri incelendiğinde ise çoğunluğun 0-3 yıl aralığında oldukları ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu belgelerini yükseltmiştir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu görevleri karşılığında aldıkları ücretlerin yetersiz olduğunu düşünmektedir. Günde iş güvenliği uzmanı olarak çalışma sürelerine incelendiğinde 8 saat çalışma süresi birinci sırada

yer almaktadır. Ayda iş güvenliği uzmanı olarak çalışma süresi ise 201-200 aralığında olanlar en fazladır.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu birden çok işletmede iş güvenliği yaparken, sadece bir işletmede çalışıp aynı zamanda orada iş güvenliği uzmanlığı yapanların orana %20'lerde kalmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının sorunlarına ilişkin sonuçlara bakıldığında;

- İş güvenliği uzmanlarının, iş güvenliği uzmanı olarak çalıştıkları iş yerlerinde işverenlerin müdahalesi ile karşı karşıya kaldıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının çok büyük çoğunluğu bu fikri destekler şekilde cevaplar vermişlerdir. Bu durum iş güvenliği uzmanlarının işverenden bağımsız çalışmaları için bir platformun oluşturulmasını ve yasal alt yapının geliştirilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.
- İş güvenliği uzmanlığı yaptıkları firmalarda işverene psikolojik olarak bağımlı olduğunu düşünen uzmanların oranı %70'lerin üzerindedir. Bu durum uzmanların işlerini yaparken rahat olmadıklarını ve iş verenin baskısı altında istemedikleri işleri yapmak zorunda kalmalarına sebep olmaktadır.
- Uzman ücretlerinin işverence ödeniyor olması bağımsızlıklarının önünde önemli bir engel olarak durmakta ve bu durum doğrudan iş kalitesinin düşmesine yol açmaktadır. Ücretlerin ödenmesine ilişkin mevcut sistemin sıkıntılar yarattığı ve bu sıkıntılar sonucu iş kalitesinin düşmesi acilen sistemin yenilenmesini gerekli kılmaktadır.
- Uzmanların yaptıkları işler sonucu bir maliyet ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu maliyet işverenlerce olumsuz karşılanmakta ve bu nedenle uzmanın işlerine müdahale etmektedirler. Bu yüzden yine iş güvenliği uzmanları istedikleri gibi çalışmamakta ve işverenin direktifleri doğrultusunda raporlarına yön vermektedir. Bu durum uzmanın verimliliğini, performansını ve motivasyonunu etkilerken birçok iş kazasının da olmasına sebebiyet vermekte insan hayatıyla ilgili risklerin artmasına neden olmaktadır. İşverene bağlı çalışan bir uzman bu sıkıntıları her zaman yaşayacağı için mevzuatta çeşitli değişikliklerin yapılması zorunludur.

- Uzmanlar tarafından çalışanlara verilen iş güvenliği eğitimlerine işverence müdahale edilmektedir sorusuna uzmanların azımsanamayacak bir kısmı (%46,7) katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu durum verilen eğitimin kalitesini düşürmekte ve çalışanların iş güvenliği konusunda yeterli donanıma sahip olmadan çalışmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır. Eğitim içeriklerinin otoritelerce belirlenmesi ve bu eğitim içeriğine müdahale edilmesine izin verilmemesi gerekmektedir.
- İş güvenliği uzmanlarının neredeyse yarısı görev aldıkları işyerlerinde çalışma sürelerinin yeterli olmadığı konusunda hem fikirdirler. Tam zamanlı olarak çalışan iş güvenliği uzmanları bu konuya katılmamakla birlikte sınırlı zamanlı çalışan iş güvenliği uzmanları sürelerin az olduğunu belirtmektedir. Süre ayarlamaları yeniden gözden geçirilmeli ve bu gözden geçirmeler yapılırken sahada çalışan iş güvenliği uzmanlarının da fikirleri alınmalıdır.
- Uzmanların neredeyse tamamının katıldıkları konuların başında ücret düzenlemeleri gelmektedir. Bir komisyon kurularak ücret düzenlemelerinin bu komisyon tarafından yapılması gerekmektedir. Bu çalışmalar içerisinde de mutlaka bir taban ücretin belirlenmesi zorunludur. İşin yapısına göre bir ücretlendirmenin daha adil olacağı görüşü hakimdir.
- Uzmanlık yapabilmek için meslekte belirli süre deneyim sahibi olunmasının gerekliliği konusu uzmanların neredeyse tamamı tarafından desteklenen bir konudur. Yeni mezunların uzman olarak hemen sahada çalışmaya başlamaları birçok sıkıntıya sebep olmaktadır. Bu nedenle uzman olabilmek için sahada çalışmış olma şartının getirilmesi en doğru yaklaşım olacaktır.
- Uzman olabilmek öngörülen eğitim sürelerinin yeterli olmadığı konusuna yine uzmanların yarısından fazlası katılmaktadır. Kısa süreli eğitimler uzmanların donanımları konusunda sıkıntı yaratmakta ve birçok konuyu çalışma sürecinde öğrenmektedirler. Bu yüzden eğitimin daha verimli hale getirilmesi ve başarılı bir eğitim için optimum sürenin belirlenmesi gerekmektedir.
- Uzmanlık sınavlarının içeriklerinin amaca hizmet etmediğini düşünen uzmanların sayısı azımsanamayacak düzeydedir. Bu yüzden bu sınavların

içeriklerinin teori ve uygulamayı kapsayacak şekilde sektörün ihtiyaçları ve beklentileri doğrultusunda şekillendirilmesi doğru bir yaklaşım olacaktır.

- İş güvenliği konusunun tüm bölüm müfredatlarına konularak zorunlu ders olarak okutulması gerektiği konusunu yine uzmanların neredeyse tamamı katılmaktadır. İş dünyasında iş güvenliği bilincinin oluşturulması ve geliştirilmesinde çok önemli bir adım olacaktır. Aynı zamanda bu bilince sahip çalışanlarla birlikte hareket etmek iş güvenliği uzmanlarının çalışma performansı yükseltirken daha iyi sonuçların alınmasına katkı sağlayacaktır.
- İş güvenliği uzmanı olma şartlarında yelpazenin genişletilmesi yani teknik öğretmenlerin ve meslek yüksekokulu mezunlarının bile iş güvenliği uzmanı olmalarının önünün açılmasına uzmanların büyük çoğunluğu tepki göstermektedir. Bu durumun iş güvenliğinin amacından sapmasına ve mesleğin itibarının kaybedilmesine yol açtığı belirtilmektedir. İş güvenliği uzmanlığının bir meslek disiplini içerisinde olabilmesi için sadece belirli mühendislik alanlarından ya da doğrudan iş güvenliği bölümlerinin geliştirilmesinin tartışılması yerinde olacaktır.
- Bazı iş güvenliği uzmanlarının uzmanlık belgelerini para karşılığı kiralamalarının da sıkıntılara yol açtığı dile getirilmekte bu durumun yasaklanması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Uzmanın başında olmadığı bir denetleme ve raporlama yapısının gerçeklikten uzak ve amaca hizmet etmeyen bir yapı olduğu açıktır.
- Belirli aralıklarla uzmanların işyerleri arasında rotasyona tabi tutulması daha etkin olacaktır fikrine yine uzmanların büyük çoğunluğu katıldıklarını belirtmektedirler. Uzun süre aynı firmada çalışmanın zamanla işletme körlüğüne neden olduğunu ve yer değiştirmenin işin verimliliği açısından gerekliliği sonucu ortaya çıkmaktadır.
- İş yerinde çalışanların iş güvenliğine inanmamaları ve bu işlerin sıradan işler gibi görülüp kâğıt üzerinde kalmaları uzmanların verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Bu durum uzmanlar için önemli sorun alanlarından biridir. Her şeyden önce işletmelerde çalışanların iş güvenliğinin önemini kavrayabilmeleri için tüm süreçlerde konunun öneminin vurgulanması gerekmektedir.

- İş güvenliği uzmanları tarafından bireysel çalışmalarının önünde birtakım engellerin bulunduğu belirtilmektedir. Bu durum iş güvenliği uzmanlarının ya işverene ya da OSGB' lere bağımlı kalmalarına neden olmakta ve yaptıkları işlerde bağımsız hareket etmelerine engel olmaktadır.
- OSGB' lerde çalışan iş güvenliği uzmanlarının diğer bir sorun alanı ise yetkili tarafından çeşitli baskılara maruz kalmalarıdır. OSGB yetkililerinin iş güvenliği uzmanlarının yaptıkları işlere müdahale olmalarının engellenmeleri ve işle, ücretle tehdit edebilmelerinin yolunun kapatılması zorunluluktur.

Tüm bu sonuçlardan hareketle ülkemizdeki mevcut iş güvenliği yapısının gözden geçirilerek geliştirilmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Binlerce insanın hayatına mal olan işyerlerindeki yanlış düzenlemelerin önüne geçilebilmesini bu düzenlemelerden hareketle sağlanabilir. İş güvenliği uzmanlarının daha iyi şartlarda çalışması verimliliklerini ve performanslarını artırırken sinerji etki yaratarak iş yerlerinin ve çalışanların sağlık ve güvenliklerini de olumlu etkileyecektir.

Ek:

Anket Formu Elde edilecek sonuçlar tamamen bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır. **Ankete isminizi yazmayınız.** Anket formu doldururken göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Yaşınız: 19-24 25-29 30-34 35-39 40-44
45-49 50-54 55+

Cinsiyetiniz : Kadın Erkek
Medeni Durumunuz : Evli Bekar
Mezuniyet Alanınız : (Fizik, Makine Mühv.b.)

Mesleğiniz:

Mezuniyet dereceniz : Ön lisans Lisans Yüksek lisans
Doktora
Belge Sınıfınız :
Hizmet süreniz : 0-5 yıl 5-10 10-20 20+
Uzmanlıkta tecrübe yılınız : 0-1 yıl 1-3 yıl 3-5 yıl
5+

Çalıştığınız işletmenin büyüklüğü :
Belge sınıfınızı yükselttiniz mi : Evet Hayır
Aldığınız miktar emeğinizin karşılığı mıdır : Evet Hayır
Günde iş güvenliği uzmanı olarak ortalama çalışma süreniz
Ayda iş güvenliği uzmanı olarak çalışma süreniz

Çalışma Durumunuz

Sadece bir işletmede iş güvenliği uzmanlığı yapıyorum	
Birden fazla işletmede iş güvenliği uzmanlığı yapıyorum	
Sadece bir işletmede hem çalışıyorum (makine mühendisliği gibi) hem de iş güvenliği uzmanlığı yapıyorum	
Bir şirkette hem çalışıyorum (makine mühendisliği gibi) hem de diğer işletmelerde iş güvenliği uzmanlığı yapıyorum	
Diğer :	

Anket Formu Elde edilecek sonuçlar tamamen bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır. Ankete isminizi yazmayınız. Anket formu doldururken göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederiz.		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1	İş güvenliği uzmanı olarak çalıştığım işyerlerinde işverenlerin müdahalesiyle karşı karşıya kalmaktayım					
2	İş güvenliği uzmanı olarak çalıştığım işyerlerinde işverene psikolojik olarak bağımlı olduğumu düşünüyorum					
3	İş güvenliği uzmanlarının ücretlerinin işverence ödenmesi kendilerini işverene bağlı hissetmesine yol açmakta ve bu durum işin kalitesini düşmesine yol açmaktadır					
4	Uzmanının yaptığı iş nedeniyle ortaya çıkan İş güvenliği konusundaki maliyetler işverence olumsuzlukla karşılanmakta ve tepki göstermesine neden olmaktadır.					
5	Uzmanlar tarafından çalışanlara verilen iş güvenliği eğitimlerine işverenlerce müdahale edilmekte bu yüzden eğitimin kalitesi düştüğü gibi çalışanlar haklarını tam olarak öğrenememektedirler.					
6	İş güvenliği uzmanı olarak görev aldığım iş yerleri için çalışma sürelerinin yeterli olmadığını düşünüyorum.					
7	Oluşturulacak bir komisyon tarafından İş güvenliği uzmanları için ücret düzenlemeleri ve bir taban ücret belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır					
8	Uzmanlık yapabilmek için meslekte belli bir süre deneyim sahibi olunması gerekmektedir					
9	Uzmanlık için öngörülen eğitimin süresi yeterli değildir					
10	Uzmanlık sınavlarının içeriklerinin amaca hizmet etmediğini düşünüyorum					
11	Uzmanların meslek alanlarına göre uzmanlaşması gerektiği ve buna uygun işyerlerinde uzmanlık yapmaları gerekmektedir					
12	Üniversitelerde iş güvenliği konusunun tüm bölüm müfredatlarına eklenerek zorunlu ders olarak okutulması gerekmektedir.					
13	Teknik öğretmenler ve meslek yüksekokulu mezunlarının bile iş güvenliği uzmanı olmaları ile uzmanlık amacından sapmış ve bu nedenle meslek itibarını kaybetmiştir.					
14	Bazı iş güvenliği uzmanları uzmanlık belgelerini para karşılığı kiralamaktadır					
15	Belirli aralıklarla uzmanların işyerleri arasında rotasyona tabi tutulması daha etkin olacaktır					
16	Uzman verimliliğini olumsuz etkileyen faktörlerden biriside işletmelerde çalışanların iş güvenliğine inanmamalarıdır					
17	İş güvenliği uzmanlarının bireysel çalışmalarının önünde çeşitli engeller bulunmaktadır					
18	OSGB'lerde çalışan iş güvenliği uzmanları yetkili tarafından çeşitli baskılara maruz kalmaktadırlar					

19. İş güvenliği uzmanlarına ilişkin yukarıda bahsedilen sorunlar dışında başka sorunlarla karşılaşıyorsanız lütfen belirtiniz

KAYNAKÇA

- Akboğa, Özge- Baradan, Selim- Gürcanlı, Emre-Dikmen, Ümit- Bayram, İrem, “İş Güvenliği Uzmanlığı Sistemin İşleyişinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma Çalışması”, TMH, Sayı: 489, 2016.
- Akın, Levent, “Sendikaların İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 34, 2012.
- Altınel, Hüseyin, *İş Sağlığı Ve İş Güvenliği*, 3. B, Ankara, 2015.
- Altın, Mustafa, Taşdemir, Şakir, *İş Sağlığı Ve Güvenliği*, Konya, 2017.
- Arslan, Volkan, Ulubeyli, Serdar. “İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 50, 2016.
- Ay, Fayık, *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi* (Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul 2016.
- Bıyıkçı, Erdal, *İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı* (Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) Bursa, 2010.
- Cam, Erdem, “İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerindeki Hukuki Dönüşüm”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 34, 2012.
- Ceylan, Hüseyin, “Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü Ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, International Journal of Engineering Research and Development, Sayı: 3, 2011.
- Demircioğlu, Murat-Centel, Tankut, *İş Hukuku*, 14. B. İstanbul, 2010.
- Dönmez, Burcu, *Türkiye Ve Dünyada İş Sağlığı Ve Güvenliği*, (İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul, 2015.
- Durgut, Şükran, Vatansever, *Sağlık Kuruluşlarında İş Güvenliği Ve Meslek Hastalıkları Ve İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi İle S.S.K. İstanbul Hastanelerinde İş Güvenliği Ve Meslek Hastalıklarına İlişkin Bir Araştırma*, (İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul, 1999.
- Ekin, Ali, *Türk Hukukunda İş Sağlığı Ve Güvenliği Yaptırımları*, (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) Konya, 2009.
- Gümüş, Rezzan, “Türkiye’de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi ve 2014 Yılı Verileri İle Karşılaştırılması”, Dicle Üniversitesi, 2016
- Güzey, Zafer, “6331 Sayılı Yasa Çerçevesinde İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları”, Mühendis ve Makine, Sayı: 655, 2015.
- Hekimler, Alpay, “ 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri”, Tekirdağ S.M.M.M. Odası Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 1, 2012.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 s. k). *Resmi Gazete*, 28339; 30 Haziran 2012.
- Kaplıcan, Bülent, *İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının İş Görenlerin Tutumuna Etkisi*, (Bahçe Şehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul, 2014.
- Karacan, Esin- Erdoğan, Özlem, “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2011.

Kılış, İlknur, *İş Sağlığı Ve Güvenliği*, 2. B. Bursa, 2016.

Mengüloğlu, Canan, *İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Ve Kanun Sürecinin Değerlendirilmesi*, (Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul, 2014.

Medeni, Derya, Başak, *İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk*, (Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) Kayseri, 2014.

Namal, Burcu- Kanber, Hilal- Mustafa, Volkan Kavas, “İş Güvenliği Uzmanlarının Ücretlerini Denetledikleri Kurumlardan Almaları Nedeniyle Karşılaştıkları Etik Sorunlar”, *Türkiye Bioetik Dergisi*, Sayı: 3, 2016.

Orhan, Serdar, “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvenliği Sorunu”, *Hak-iş Uluslar arası Emek Ve Toplum Dergisi*, Sayı: 6, 2014.

Öner, Semra, *İş Sağlığı, İş Güvenliği Ve Sağlık Çalışanları*, (Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul, 2014.

Özdoğan, Mustafa, *İş Güvenliği Uzmanlarının Kısmi Süreli Ve Tam Süreli Çalışma Etkinliğinin İncelenmesi*, (Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul, 2015.

Öztürk, Gizem, *İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerini İhlalin Hukuki Sonuçları*, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Basılmış Doktora Tezi) İstanbul, 2013.

Saka, Gizem, Cem, *Örgütlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Eş biçimliliği Üzerine Bir Araştırma*, (Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) Ankara, 2017.

Sayın Türk, Hakan, *İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları*, (Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) Ankara, 2014.

Sayılr, Özge, *Yol İnşaatlarında Bakım, Onarım Çalışmaları Ve İş Güvenliği Sorunları*, (İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul, 2013.

SGK. ‘*SGK İstatistik Yıllıkları*’, Ankara, 1984-2009.

SGK, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler,\(15.10.2017\)](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler,(15.10.2017))

SGK İş Kazalarının İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı 1998-2002 [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari,\(19.10.2017\)](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari,(19.10.2017))

SGK İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri 2015 Yılı [http://www.mess.org.tr/tr/is-sagligi-ve-guvenligi/haberler/2015-yili-sgk-is-kazalari-ve-meslek-hastaliklari-istatistikler\(30.10.2017\)](http://www.mess.org.tr/tr/is-sagligi-ve-guvenligi/haberler/2015-yili-sgk-is-kazalari-ve-meslek-hastaliklari-istatistikler(30.10.2017)).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 s. k). *Resmi Gazete*; 31 Mayıs 2006.

Sümbül, Ayhan, “Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi”, Beykent Üniversitesi, 2015.

Şiviloğlu, Nazan, *İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşverenin Sorumluluğu Ve Sınırlandırılması*, (Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) Kocaeli, 2010.

Uslu, Volkan, *İşletmelerde İş Güvenliği Performansı Ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir*

Araştırma,(Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) Eskişehir, 2014.

Üstünel, Hatice, *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İş Yerinin Yükümlülükleri*, (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) Konya, 2009.

Yıldırım, Ezgi, *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinde Eğitimin Rolü Ve İş görenlerin İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Eğitimi Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*,(İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul, 2010.

<http://ilerihaber.org/yazar/is-guvenligi-uzmanlari-kurbanlik-koyun-mu-30928.html>(02.11.2017).

<http://www.isteguvenlik.tc/2014%20SGK%20Analiz.pdf>(03.11.2017).