

**MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE  
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI  
ARAŞTIRMA RAPORU**

**Değerlendiren**  
Mustafa Kemal Coşkun



**TMMOB  
MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI**

Mart, 2024

**TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI 48. DÖNEM**  
**İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÇALIŞMA GRUBU**

## İçindekiler Tablosu

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Sunuş</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>1. Giriş</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>2. Demografik Göstergeler</b> .....                              | <b>9</b>  |
| <b>3. Çalışma Durumu ve Koşullarına Yönelik Veriler</b> .....       | <b>10</b> |
| <b>4. İş Güvenliği ve 6331 Sayılı Kanun'a Yönelik Sorular</b> ..... | <b>15</b> |
| Risk Değerlendirme Sistemi .....                                    | 29        |
| Acil Durum Planları.....  | 34        |
| Çalışmaktan Kaçınma Hakkı .....                                     | 36        |
| İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi .....                          | 37        |
| Çalışan Katılımı, Çalışan Temsilcileri ve Destek Elemanları .....   | 38        |
| İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu .....                              | 40        |
| <b>5. Sonuç</b> .....   | <b>44</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Tablo 1: Katılımcıların Demografik Göstergeleri</b> .....  | <b>9</b>  |
| <b>Tablo 2: İş güvenliği uzmanlarının OSGB'ler ve İşverenlere İlişkin Yargılar Hakkındaki Düşünceleri</b> ..... | <b>22</b> |
| <b>Tablo 3: OSGB'de Çalışan Uzmanlar ve Diğer Alanlarda Çalışan Uzmanlar Karşılaştırması*</b> .....             | <b>32</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Şekil 1: Şu Anki Çalışma Durumu</b> .....  | <b>11</b> |
| <b>Şekil 2: Alınan Ücret</b> .....  | <b>11</b> |
| <b>Şekil 3: Haftalık Çalışma Süresi</b> .....   | <b>12</b> |
| <b>Şekil 4: Çalışma Türü ve Süresi</b> .....  | <b>13</b> |
| <b>Şekil 5: Uzman Olarak Çalışılan İşyeri Türleri*</b> .....  | <b>14</b> |
| <b>Şekil 6: İş Güvenliği Hizmeti Verilen İşyeri Sayısı</b> .....  | <b>15</b> |
| <b>Şekil 7: 6331 Sayılı Kanun'a Yönelik Düşünceler</b> .....  | <b>16</b> |
| <b>Şekil 8: Kanun'un Meslek Hastalıkları ve Sağlık Raporlarına İlişkin Getirdiği Hükümlere Yönelik Düşünceler</b> ..... | <b>17</b> |
| <b>Şekil 9: Kanun Madencilik Sektörünün İhtiyaçlarını Karşılıyor</b> .....  | <b>17</b> |
| <b>Şekil 10: İşveren Yükümlülüğüne İlişkin Düşünceler</b> .....   | <b>18</b> |
| <b>Şekil 11: Çalışma Süresinin Yeterliliği</b> .....  | <b>19</b> |
| <b>Şekil 12: İş güvenliği uzmanlarının Mesleki Yeterliliklerine İlişkin Düşünceler</b> .....                            | <b>19</b> |
| <b>Şekil 13: İş Güvenliği Uzmanı Belge Yenilemesi Yapmalıdır</b> .....  | <b>20</b> |
| <b>Şekil 14: Sınav Sistemi Hakkındaki Düşünceler*</b> .....   | <b>20</b> |
| <b>Şekil 15: İş Güvenliği Uzmanlığı İçin Gerekli Kriterler</b> .....  | <b>21</b> |
| <b>Şekil 16: İş güvenliği uzmanlarının Görevlerine Yönelik Düşünceler*</b> .....  | <b>24</b> |
| <b>Şekil 17: İhtar Sistemi Etkilidir</b> .....  | <b>25</b> |
| <b>Şekil 18: İşyeri Hekimliği ve Diğer Sağlık Personeli</b> .....   | <b>26</b> |
| <b>Şekil 19: İşyeri Hekimlerinin Görevlerine Yönelik Düşünceler*</b> .....  | <b>27</b> |
| <b>Şekil 20: İş Güvenliğine Yönelik Değerlendirmeler</b> .....  | <b>28</b> |

|   |    |
|---|----|
| Şekil 21: Risk Yönetimi Angaryadır.....                                       | 29 |
| Şekil 22: Risk Değerlendirme Sisteminin Önemi ve 6331 Sayılı Kanun* .....     | 30 |
| Şekil 23: Risk Değerlendirme Sistemine İlişkin Yargılar* .....                | 31 |
| Şekil 24: İşveren ve Yöneticilerin Risk Değerlendirme Sistemine Bakışı* ..... | 32 |
| Şekil 25: İşyerinde Acil Durum Planları* .....                                | 34 |
| Şekil 26: Acil Durum Planları ve Çalışanlar* .....                            | 34 |
| Şekil 27: Acil Durumlarda Uyarı Sistemleri.....                               | 35 |
| Şekil 28: Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Faydası ve Kullanımı .....             | 36 |
| Şekil 29: İşyerinde İSG Eğitimlerin Değerlendirilmesi* .....                  | 37 |
| Şekil 30: Çalışan Katılımı* .....   | 38 |
| Şekil 31: Çalışan Temsilcileri ve Destek Elemanları* .....                    | 39 |
| Şekil 32: İSG Kurulu Sorumluluklarını Yerine Getirir mi? .....                | 40 |
| Şekil 33: İSG Kuruluna İlişkin Düşünceler* .....                              | 41 |
| Şekil 34: İş Durdurma Yetkisi.....  | 42 |
| Şekil 35: İş güvenliği uzmanlığının Zorlayıcı Yönleri* .....                  | 42 |
| Şekil 36: İş Güvenliği Uzmanlığını Severek Yapıyorum .....                    | 43 |

## Sunuş

Bu çalışma için anket soruları TMMOB Maden Mühendisleri Odası 48. Dönem Yönetim Kurulunun görevlendirmesi ile oluşturulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışma Grubu tarafından hazırlanmıştır. Çalışma, oda üyesi olsun ya da olmasın, madencilik sektöründe tam zamanlı veya kısmi zamanlı olarak iş güvenliği uzmanlığı yapmış ya da yapmakta olan kişilere yönelik olarak hazırlanmıştır. Çalışmanın hedefi 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun madencilik sektörüne olan etkileri hakkında görüşlerin ortaya çıkarılması olarak özetlenebilir. Kanunun yürürlükte olduğu 10 yılın sonunda madencilik sektöründe görev alan iş güvenliği uzmanlarının Kanun ve uygulamaları ile ilgili nasıl bir algısı olduğu anlaşılacak istenmektedir.

Anket verileri 2023 yılının Mayıs ayı içerisinde toplanmıştır. Araştırmanın ana evreni Maden Mühendisi olsun ya da olmasın madencilik sektöründe iş güvenliği uzmanı olarak çalışmış ve halen çalışmakta olan kişileri kapsamaktadır. Anketlere 352 uzman katılmış, değerlendirme anket tekniği için uygun olan 327 uzman üzerinden yapılmıştır.

Bu ankette verilen bilgiler kişisel veri bazında herhangi bir kayıt sistemine tabi değildir. Veriler, dolduran kişinin profili ile eşleştirilmeyecektir. Elde edilen veriler, toplam veri olarak analiz edilecek olup, istatistiksel olarak yorumlanacaktır. İstatistiksel veri ve analizler, hem odamızın önümüzdeki dönem çalışmalarına ışık tutacak, hem de 6331 Sayılı Kanun'un sektörümüze etkisi bakımından bilimsel olarak yorumlanarak kamuoyunun ve karar vericilerin dikkatine sunulacaktır. Maden Mühendisleri Odası 48. Dönem Yönetim Kurulu olarak, bu değerli çalışmaya vakit ayırdığınız ve katkı sunduğunuz için şimdiden teşekkür ederiz.

**TMMOB**  
**Maden Mühendisleri Odası**  
**48. Dönem Yönetim Kurulu**

## 1. Giriş

Şimdi İngiltere’de emekçi örgütlerinin tam bir isabetle toplumsal cinayet diye niteledikleri şeyi toplumun her gün, her saat yapageldiğini kanıtlamam gerekiyor. İşçileri, ne sağlıklarını korumalarına ne uzun yaşamalarına elvermeyen koşullar altında tuttuğunu kanıtlamam gerekiyor. O koşulların, işçilerin yaşamsal gücünü yavaş yavaş, ucun ucun tahrip ettiğini ve zamanından önce onları mezara koşturduğunu kanıtlamam gerekiyor.

*Engels, İngiltere’de İşçi Sınıfının Durumu*

İşçi sağlığı ve iş güvenliği işyerlerinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli bütün faaliyetleri kapsar ve esasında işveren ile işçinin birlikte yönetecekleri bir yapı olma özelliğine sahiptir. Bu nedenle işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yapılacak uygulamalar işyerinde bulunan herkesi kapsayan bir yaklaşımla tesis edilmek durumundadır.

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği meselesinin hem işçiler hem işverenler hem de bu sürecin asıl denetleyicisi olması gereken devlet tarafından ne kadar iyi anlaşıldığı şüphelidir. Hatta Haziran 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı Kanun’da “işçi sağlığı” yerine “iş sağlığı” kavramının kullanılması devletin bu konuya nasıl baktığının da göstergesi sayılabilir. Mesele “işin sağlığı” mı yoksa “işçinin sağlığı” mıdır? En baştan “iş sağlığı” deniliyorsa bu noktada “işçi sağlığı”nın ikinci planda kalmamasının hiçbir garantisi olmayacağı gibi, bu ifade tercihi ile devletin işverenden yana bir tavır izlediği ortaya çıkmaktadır.

Bu noktada işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin uygulamaların ne derece etkili olduğunun tartışmak önemli olabilir. Zira işçiden çok iş sağlığı öne çıkarıldığında iş kazalarını ve buradan kaynaklanan yaralanma ve ölümleri engellemek pek olası olmamaktadır. Nitekim İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisinin Haziran 2023 raporuna göre aynı yılın ilk beş ayında 730 işçi iş kazalarında yaşamını yitirmiştir. Aynı rapora göre AKP’li yıllarda 32 bine yakın işçi iş kazalarında hayatını kaybetmiştir.<sup>1</sup> Demek ki AKP’li yıllarda “büyüme”, “ekonomik kalkınma”, “büyük Türkiye” söylemlerinin altında yatan şey, “işin sağlığı”ndan başka bir şey değildir ve bu süreç halen devam etmektedir.

İş kazalarının en çok yaşandığı ve değişik türden meslek hastalıklarının ortaya çıktığı sektörlerden birisi de maden sektörüdür. Nitekim madencilik endüstrisi, iş sağlığı ve güvenliği ile çeşitli mühendislik disiplinlerinin harmanlandığı ve bunlara ilişkin olası tüm riskleri kapsayan bir endüstridir.<sup>2</sup> Bu nedenle madencilik sektöründe çok çeşitli iş kazaları ve meslek hastalıkları karşımıza çıkabilmektedir. Teknolojinin gelişimi ile bu türden kazaların azaldığı söylenebilse de bu sektörde kaza ve ölümlerin yaşanmadığı bir dönem yoktur. Madencilik, maden çalışanlarının maruz kaldığı tehlikeler açısından kayda değer bir değişiklik göstermemekte,

<sup>1</sup> <https://www.isigmeclisi.org/20874-akp-cumhur-ittifaki-nin-istikrar-ve-guven-ile-insa-edecegi-turkiy>

<sup>2</sup> Mustafa Erkayaoğlu. (2020). “Madencilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi için Veri Entegrasyonu Uygulaması”, *Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 35(1), ss. 105-114.

geçen yıllar içinde yaşanan kazalarda ölü ve yaralı sayıları azalıyor olsa da madencilik insanlık tarihinin en tehlikeli mesleği olmaya devam etmektedir.<sup>3</sup>

Ancak işçi sağlığı ve iş güvenliği sadece işyerinden kaynaklı teknik ya da tıbbi bir sorun değildir. Bu sorunu etkileyen hem ulusal hem de uluslararası etkenlerden bahsedilebilir. Bu etkenler kısaca aşağıda belirtilmiştir.

- Dünya genelindeki eşitsiz ilişkiler nedeniyle tehlikeli endüstrilerin nispeten daha yoksul olan bağımlı ülkelere taşınması nedeniyle merkez kapitalist ülkelerde şartlar nispeten iyileşirken bağımlı ülkelerde kötüleşmektedir.
- Bilim ve teknolojideki ilerlemelere eşlik eden uluslararası düzenlemeler ve standartlardaki gelişmelerin etkisiyle bazı ülkelerdeki sağlık ve güvenlik şartlarında nispi iyileşme sağlanabilirken, bazı ülkeler bu olanaklardan yararlanamamaktadır.
- Teknolojideki gelişmelerin etkisiyle dünya genelinde çalışanların giderek daha büyük kısmının tarım ve sanayiden hizmetler sektörüne kayması nedeniyle ölümcül iş kazası ihtimalinin azalmasına karşın meslek hastalığı etkenleri artmaya devam etmektedir.
- Dünya genelinde bağımsız üreticilerin azalarak işçileşmenin artmasına yol açan toplumsal ve iktisadi şartlar daha fazla insanı tahakküm altında çalışmayla yüz yüze bırakmaktadır.
- Ülkeler düzeyinde işsizliğin ve güvencesiz çalışmaların (örn. taşeronlaşma, geçici çalışma biçimleri, esnek çalışma biçimleri) artması nedeniyle işçilerin bireysel hak arama olanakları zayıflamıştır.
- Çocuk işçiliği devam etmekte ve çocukların sağlığına zarar vermektedir.
- Cinsiyet eşitsizliği kadınların erkek emekçilerden daha da güvencesiz olarak, daha düşük ücretlerle, daha korunmasız şekillerde çalışmak zorunda kalmalarına yol açmaktadır.
- Emekçilerin toplu hak arama olanakları, iktidar ve işveren baskılarıyla sendikaların ve ilerici toplumsal güçlerin zayıflaması nedeniyle, azalmıştır.<sup>4</sup>

Bütün bu etkenler işçi sağlığı ve iş güvenliği profesyonellerinin kazaların ve hastalıkların önlenmesi açısından önemini artırmaktadır. Haziran 2012 tarihinde çıkarılan 6331 sayılı “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu”nu bu çerçevede değerlendirmek ve ne tür olumlu etkilerinin olduğunu ve bundan sonra ne olacağını anlamak önemlidir. Genel olarak bakıldığında Kanun’un şu türden olumlu nitelikler taşıdığı söylenebilir:<sup>5</sup>

- Kanunla tüm sektörler tek başlık altına birleşmiştir.
- Çalışan kavramı getirilerek çalışma ortamı ve çalışma hayatının önemi artırılmıştır.
- Risk ve eğitim çerçeveleri belirlenmiştir.
- Düzenli eğitim planlamaları yapılmıştır.
- Acil eylem planlarının hazır olması sağlanmıştır.
- Risk değerlendirme raporlarının olması sağlanmıştır.

Bu araştırmada asıl olarak yukarıda bahsedilen kanuna ilişkin iş güvenliği uzmanı olarak çalışanların düşünceleri ve kanunun uygulanma aşamasında karşılaştıkları zorluklar anlaşılmaya çalışılmaktadır.

<sup>3</sup> <https://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/madencilik-sektorunde-is-sagligi-ve-guvenligi/>

<sup>4</sup> Sosyal Haklar Derneği. (2018). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu,

<sup>5</sup> Arzu Çimen., Selçuk Çimen. (2020). “İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi: Bayburt Örnekleme”, *Sürdürülebilir Mühendislik Uygulamaları ve Teknolojik Gelişmeler Dergisi*, 3(2), ss. 81-85.

Çalışma temel olarak üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının yaş, cinsiyet, eğitim gibi demografik özellikleri sunulmuştur. İkinci bölümde çalışma durumu ve koşullarına yönelik veriler sunulmaktadır. Üçüncü bölüm iş güvenliğine ve 6331 sayılı Kanun'a ilişkin değerlendirmeleri içermektedir.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Bu araştırmada veri toplama tekniği nicel verilere dayanmaktadır. Araştırmanın ana evreni Maden Mühendisi olsun ya da olmasın iş güvenliği uzmanı olarak çalışmış ve halen çalışmakta olan kişileri kapsamaktadır. Örneklem, yüzde 99 güven düzeyinde ve  $\pm 0.03$  örnekleme hatası ile toplam 352 uzman ile gerçekleştirilmiştir. Anketler değerlendirilerek uygun olmayanlar çıkarılmış ve analizler 327 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırma için hazırlanan anket Türkiye genelindeki iş güvenliği uzmanlarına online olarak uygulanmıştır. Araştırma kapsamında uzmanlara yukarıda belirtilen amaç çerçevesinde sorular yöneltilmiştir. Anket verileri 2023 yılının Mayıs ayı içerisinde toplanmıştır.

Anket sorularına verilen yanıtların yüzde dağılımlarının bir bölümü şekillerle ve tablolarla, bir bölümü ise doğrudan metin içinde sunulmuştur. Buna ek olarak verilerin bir kısmı gerekli görüldüğü durumlarda seçilmiş değişkenler ile ilişkilendirilerek çapraz tablolar oluşturulmuştur. Söz konusu değişkenler cinsiyet, yaş ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinde (OSGB) çalışıp çalışmama durumu olarak belirlenmiştir. Elde edilen çapraz tablolar öncelikle istatistiksel açıdan anlamlılık durumuna göre değerlendirilmiş, Ki-Kare değerleri hesaplanarak rapora dahil edilmiştir.



## 2. Demografik Göstergeler

Bu çalışmanın biri genel değerleri daha özgül olmak üzere iki amacı bulunmaktadır. Çalışmanın genel amacı, Türkiye'deki iş güvenliği uzmanlarının bir görünümünün çıkartılmasıdır. Özel amaçlar ise bu uzmanların gerek iş güvenliği konusuna gerekse 6331 sayılı kanuna ilişkin düşüncelerini anlamaktır. Bu amaçlar çerçevesinde bu bölümde iş güvenliği uzmanlarına ilişkin demografik verilere yoğunlaşılacaktır.

Uzmanların demografik bir görünümünü elde edebilmek için cinsiyeti, yaşı, mezun olduğu bölüm ve eğitimine devam edip etmediğine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki tablo bu sorulara verilen yanıtları göstermektedir.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Göstergeleri**

| Demografik Göstergeler                              | N                               | %             |      |
|---|---------------------------------|---------------|------|
| <b>Cinsiyeti</b>                                    | Kadın                           | 41            | 12,5 |
|   | Erkek                           | 281           | 85,9 |
|   | Belirtmek istemiyorum           | 5             | 1,5  |
| <b>Yaşı</b>   | 24-35                           | 64            | 19,6 |
|   | 36-45                           | 131           | 40,1 |
|   | 46-55                           | 59            | 18   |
|   | 56 ve üstü                      | 73            | 22,3 |
|   | <b>Ortalama</b>                 | <b>45,18</b>  |      |
|   | <b>Standart Sapma</b>           | <b>11,173</b> |      |
| <b>Mezun olduğu bölüm</b>                           | Maden Mühendisliği              | 276           | 84,4 |
|   | Diğer Mühendislikler            | 33            | 10,1 |
|   | İSG Teknikerliği                | 11            | 3,4  |
|   | Diğer bölümler                  | 7             | 2,1  |
| <b>Çalışma Süresi</b>                               | 1-5 yıl                         | 37            | 11,6 |
|   | 6-10 yıl                        | 94            | 29,1 |
|   | 11-15 yıl                       | 70            | 21,7 |
|   | 16-20 yıl                       | 43            | 13,3 |
|   | 21-25 yıl                       | 22            | 6,8  |
|   | 26-30 yıl                       | 14            | 4,2  |
|   | 31 ve üstü                      | 43            | 13,3 |
|   | <b>Ortalama</b>                 | <b>15,98</b>  |      |
|   | <b>Standart Sapma</b>           | <b>10,760</b> |      |
| <b>İSG Belgesi</b>                                  | Yok                             | 1             | 0,3  |
|   | A Sınıfı                        | 165           | 50,6 |
|   | B Sınıfı                        | 100           | 30,6 |
|   | C Sınıfı                        | 57            | 17,5 |
|   | Diğer                           | 3             | 0,9  |
| <b>Eğitime devam etme durumu</b>                    | Yüksek Lisans (Fen Bilimleri)   | 128           | 39,1 |
|   | Yüksek Lisans (Sosyal Bilimler) | 16            | 4,9  |
|   | Doktora                         | 6             | 1,8  |
|   | Devam etmedi                    | 177           | 54,1 |
| <b>YL İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında mı?</b> | Evet                            | 96            | 68,6 |
|   | Hayır                           | 42            | 30   |
|   | Kısmen                          | 2             | 1,4  |

Araştırmaya katılanların çoğunluğu erkektir (%85,9). Katılımcıların cinsiyet dağılımı Maden Mühendisleri Odasına üye olan mühendislerin cinsiyet dağılımı ile paralellik göstermektedir. Nitekim Oda'ya üye kadın mühendis oranı %12,9'dur.

Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 45,2 gibi yüksek bir değer olmasına rağmen katılımcıların yarısından fazlasının toplam çalışma süresi 15 yıldan azdır. Katılımcıların bir kısmı iş güvenliği uzmanlığını dönemsel olarak yapmış olduğu, ayrıca bir kısım katılımcının da iş güvenliği uzmanlığı işine sonradan başlamış olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların neredeyse tamamının A, B ya da C sınıfı İSG belgeleri bulunmaktadır. Ancak ileride göreceğimiz gibi bu durum iş güvenliği uzmanı olarak çalıştıklarını göstermemektedir.

Katılımcıların %44'ü ya Fen Bilimleri (%39,1) ya da Sosyal Bilimler (4,9) alanlarında yüksek lisans eğitimi tamamlamıştır. Doktora yapan katılımcıların oranı oldukça düşüktür (%1,8). Ayrıca katılımcıların çoğunluğu lisans eğitimi sonrası eğitime devam etmemiştir (%54,1). Diğer taraftan lisans üstü eğitime devam etme oranının (yaklaşık %46) oldukça yüksek olduğunu vurgulamak gerekir. Bunun yanında katılımcıların %68,6'sı lisans üstü eğitimi İSiG alanında yaptığını belirtmiştir.

Buradaki verilerden birkaçını aralarındaki farkı anlamak amacıyla cinsiyet ile karşılaştırdık. Bu çerçevede, A sınıfı İSG belgesine sahip erkeklerin oranı %56,2'ken, bu oran kadınlarda %22'ye düşmektedir. Kadınlarda B ve C sınıfı belgeye sahip olma oranı ise erkeklere göre daha yüksektir ( $P < .000$ ).<sup>6</sup> Diğer taraftan lisans üstü eğitim yapan kadınların oranı erkeklere göre biraz daha yüksektir ( $P < .05$ ). Aynı iki veri yaş ile karşılaştırıldığında da anlamlı farklılıklar karşımıza çıkmaktadır. Nitekim yaş ilerledikçe A sınıfı belge sahibi olma oranı artmaktadır. Örneğin, 56 ve daha üst yaşlarda A sınıfı belge sahibi olma oranı %92,9'ken, bu oran 24-35 yaş arasında %7,9'a düşmektedir ( $P < .000$ ). Buna karşılık yaş ilerledikçe lisans üstü eğitim yapma oranı düşmektedir. Nitekim Fen Bilimleri alanında lisans üstü eğitim yaptığını belirtenlerin oranı 24-35 yaş arasında %64,1'ken bu oran 36-45 yaş grubunda %40,5'e, 46-55 yaş grubunda 27,1'e ve 56 ve üstü yaş grubunda %24,7'ye düşmektedir ( $P < .000$ ).

Cinsiyet ve yaş ile diğer demografik göstergeler arasında karşılaştırma yapıldığında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmamaktadır.

Katılımcıların çoğunluğu sırasıyla Ankara (%14,1), İzmir (%10,1), İstanbul (%9,8), Zonguldak (%5,2), Muğla (%5,2), Manisa (%4,9), Kayseri (%4,6) ve Balıkesir (%4) kentlerinde ikamet etmektedir. Hangi kentte çalıştıkları sorulduğunda ise sıralama çok fazla değişmemektedir.

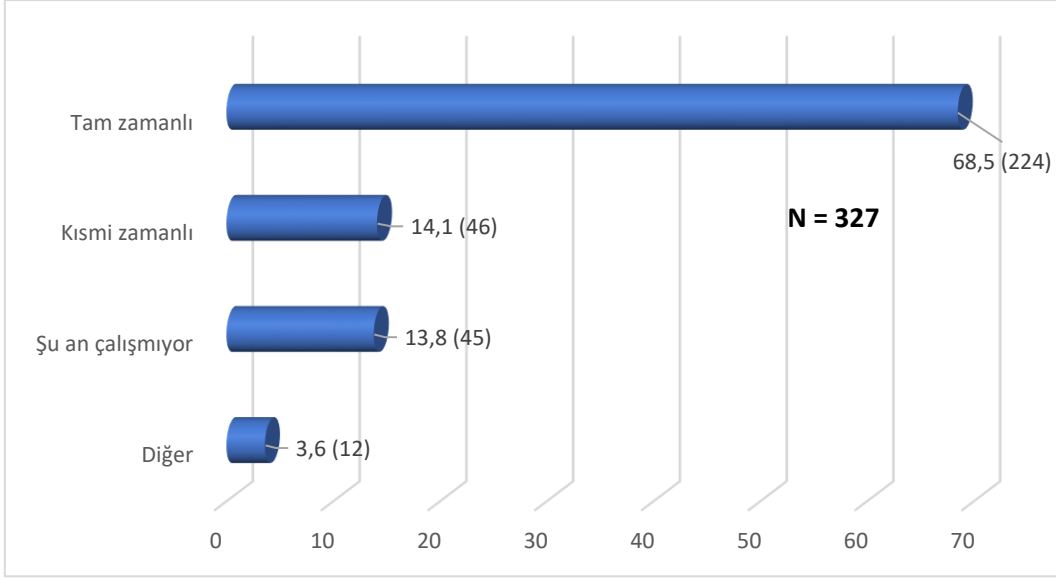
### 3. Çalışma Durumu ve Koşullarına Yönelik Veriler

Çalışmanın bu aşamasında katılımcılara çalışma koşullarına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde bu türden sorulara verilen yanıtlar değerlendirilmektedir.

---

<sup>6</sup> İleriki bölümlerde de kullanacağımız ve istatistiki hesaplamaların yorumlanmasına yabancı okuyucu için P değerinden anlaşılması gereken şudur: P değeri 0,01 ile 0,05 aralığında ise iki değişken arasında istatistiksel olarak kısmen anlamlı fark vardır. P değeri 0,001 ile 0,01 aralığında ise yüksek düzeyde anlamlı fark vardır. P değeri 0,001'den daha küçük ise çok yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

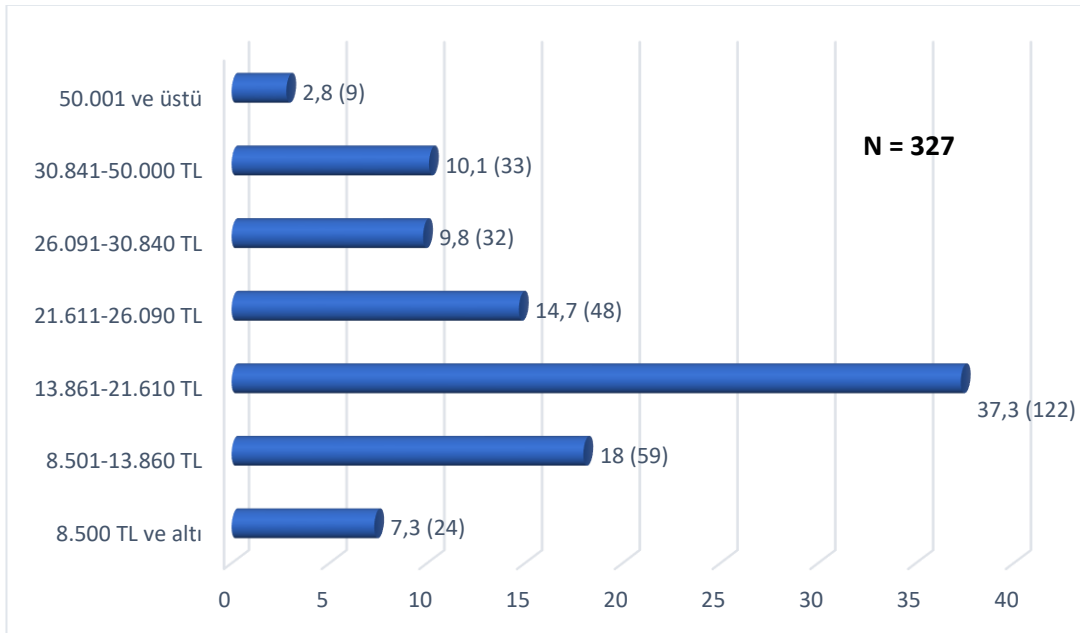
**Şekil 1: Şu Anki Çalışma Durumu**



Araştırmaya katılanların çoğunluğu tam zamanlı olarak çalıştıklarını belirtmişlerdir (%68,5). Kısmi zamanlı çalışanların oranı oldukça azdır. Şu an çalışmadığını belirtenlerin oranı %13,8'dir. Bu noktada cinsiyetler arasında herhangi anlamlı bir fark ortaya çıkmamaktadır. Ancak söz konusu yaş olduğunda, yaş ilerledikçe tam zamanlı çalışma oranının azaldığı ve buna karşılık kısmi zamanlı çalışma oranının arttığı görülmektedir ( $P < .000$ ). Bu durum sanırız emekli olup çalışmaya devam edenlerin kısmi zamanlı çalışmayı tercih etmesiyle açıklanabilir.

Çalışma koşullarına ilişkin bir başka soru katılımcıların aldığı ücrettir. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 2: Alınan Ücret**

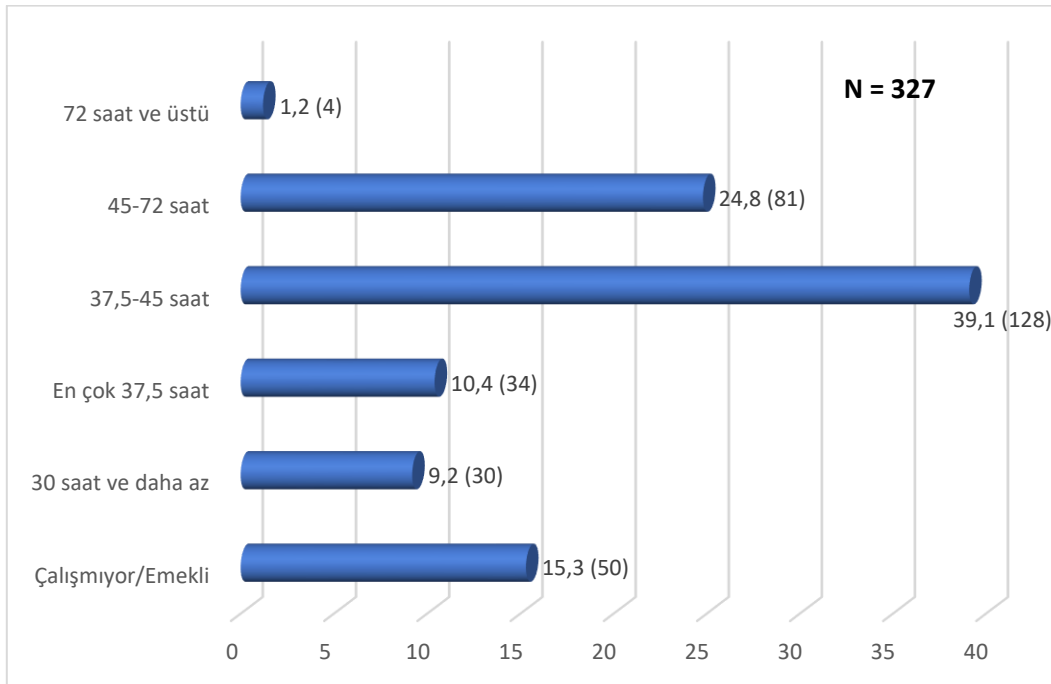


Bu çalışmada katılımcıların ailede kaç kişi yaşadıklarına ve toplam aile gelirine ilişkin bir soru yöneltilmemiştir, ancak yine de açlık ve yoksulluk sınırlarını kullanarak bir değerlendirmede bulunmak mümkündür. Birleşik Metal-İş Sendikası Sınıf Araştırmaları Merkezinin verilerine göre Mart 2023 döneminde dört kişilik bir aile için açlık sınırı 9.752 TL, yoksulluk sınırı 33.754 TL'dir.<sup>7</sup> Bu çalışmada katılımcıların ailelerinin kaç kişiden oluştuğu sorulmamıştır, ancak dört kişi oldukları ve eşlerinin çalışmadığı düşünülüğünde katılımcıların yaklaşık %90'ının yoksulluk sınırının altında bir ücret aldığını söylemek olanaklıdır. Yine Türk-İş'in Mart 2023 dönemi için belirlediği yaşam maliyeti, bekar bir kişi için 12.469,98 TL'dir.<sup>8</sup> Bu çerçevede düşünülüğünde iş güvenliği uzmanlarının ücretlerinin oldukça düşük olduğunu söylemek gerekir. Ücret konusunda gerek cinsiyet gerekse yaş değişkenlerinde herhangi bir anlamlı fark ortaya çıkmamaktadır.

İş güvenliği alanının piyasalaştırılması sonrası iş güvenliği uzmanı sayısı yüzbinleri aşmıştır. Serbest piyasa koşullarında iş güvenliği uzmanları güvencesiz, denetimsiz düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmaktadırlar. İş güvenliği uzmanlarının ücretlerinin işverenler tarafından değil, kaynağı işverenler tarafından oluşturulan fondan ödenerek sağlanmalıdır. Ücretin belirlenmesinde SGK; TMMOB ve sendikalarla işbirliği içinde çalışmalıdır.

Çalışmada katılımcılara haftalık olarak kaç saat çalıştıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 3: Haftalık Çalışma Süresi**



<sup>7</sup> <http://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklamasi/2010-bisam0323>

<sup>8</sup> <https://www.turkis.org.tr/mart-2023-acik-ve-yoksulluk-siniri/#:~:text=G%C4%B1da%20harcamas%C4%B1%20ile%20giyim%2C%20konut,%2C98%20TL'ye%20y%C3%BCkseldi.>

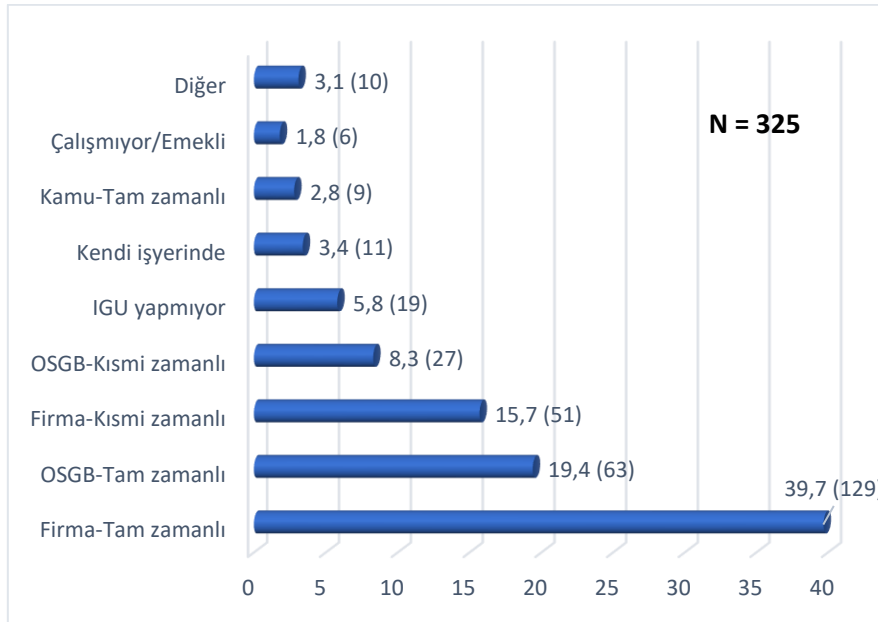
Yukarıda görüleceği gibi, iş güvenliği uzmanlarının %26'sı haftada 45 saatten fazla çalışmaktadır. Bunun oldukça yüksek bir oran olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Yani iş güvenliği uzmanları için aşırı çalıştırma ve iş yükü oranının yüksek olduğu görülmektedir. Haftada 37,5 saat ile 45 saat arası çalışanların oranı da %39,1'dir. Bunun dışındakiler haftada 37,5 saatten daha az çalışmaktadır.

Çalışma sürelerine ilişkin başka bir anlamlı sonuç yaş ile karşılaştırıldığında karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada yeni işe başlayan genç kuşak maden mühendislerinin daha erken çalışmaya başlamış ileri yaştaki mühendisler göre çalışma sürelerinin arttığı görülmektedir. Nitekim, haftada 45 saatten daha fazla çalıştığını belirten 24-35 yaş arasındaki maden mühendislerinin oranı %20,3, 36-45 yaş arasındaki maden mühendislerinin oranı 30,5'tir.' Bu oranlar 56 yaş ve üstünde 12,3'e düşmektedir. Buna karşılık haftada 30 saat ya da daha az çalıştığını belirten 24-35 yaş arasındaki maden mühendislerinin oranı %1,6 iken bu oran 56 yaş ve üstü mühendislerde %19,2'ye yükselmektedir (P < .000). TMMOB İnşaat Mühendisleri Odasının 2021 Nisan ayında gerçekleştirdiği bir alan araştırmasında da yukarıdakine benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, özel bir şirkette çalışan inşaat mühendislerinin %36,3'ü haftalık 50 saatten daha fazla çalışmaktadır.<sup>9</sup> Ayrıca çalışma süresi cinsiyet ile karşılaştırıldığında anlamlı bir fark ortaya çıkmamaktadır.

Katılımcılara kaç yıldır iş güvenliği uzmanı olarak çalıştıkları sorulmuştur. Katılımcıların %56,6'sı 7 yıldan fazla, %19'u 1-3 yıl ve %18'i 4-7 yıldır iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığını belirtmiştir. Uzman olarak çalışmadığını belirtenlerin oranı %6,4'tür.<sup>10</sup>

Katılımcılara iş güvenliği uzmanı olarak çalışma türü ve süresi sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 4: Çalışma Türü ve Süresi**



<sup>9</sup> TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası. *Türkiye'de İnşaat Mühendisleri Gerçeği: İş, İstihdam ve İşsizlik*, Oda Raporu, Nisan 2021, s. 33.

<sup>10</sup> Uzman olarak çalışmamasına rağmen bu katılımcılar A, B, ya da C sınıfı belgeye sahiptir. Bu nedenle bu çalışmanın amaçları açısından görüşlerinin önemli olacağı düşüncesiyle çalışmaya dahil edilmişlerdir.

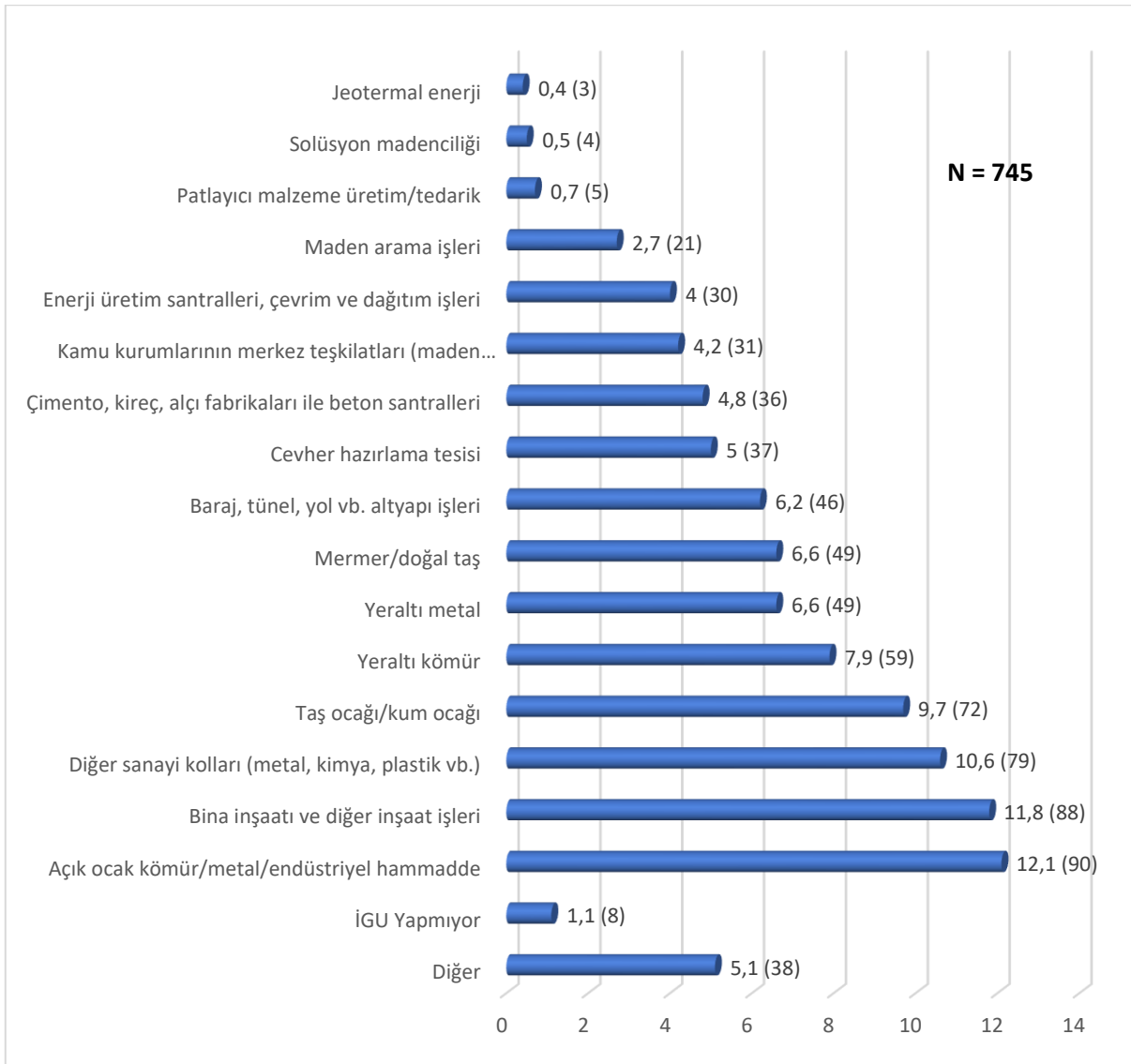
Çalışmaya katılanların yarısından fazlası özel bir firmada ve bunlar içerisinde çoğunluğu tam zamanlı olarak (%39,7) çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bunun arkasından yine tam zamanlı (%19,4) ve kısmi zamanlı (%8,3) olmak üzere OSGB'de çalışanlardan oluşmaktadır. Kamuda tam zamanlı (%2,8) olarak çalışanlar da düşünülünce ücretli olarak tam zamanlı çalışanların oranı %62'ye yaklaşmaktadır.

Katılımcılara hangi sektörlerde iş güvenliği uzmanı olarak çalıştıkları sorulmuştur. Buna göre katılımcıların üçte biri (%33,2-108 kişi) hem madencilik sektöründe hem de diğer sektörlerde uzman olarak çalıştığını belirtmiştir. Yalnızca madencilik sektöründe iş güvenliği uzmanlığı yapanların oranı %29,5 (96 kişi) ve madencilik dışındaki sektörlerde uzman olarak çalışanların oranı %28,6'dır (93 kişi).

İş güvenliği uzmanlarının alacakları kararlarda daha adil ve bağımsız bir hizmet verebilmesi için iş güvencelerinin sağlanacağı mekanizmaların oluşturulması gerekmektedir.

Bu konudaki görüşümüzü biraz daha geliştirebilmek için katılımcılara iş güvenliği uzmanı olarak görev yaptıkları işyeri türleri sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 5: Uzman Olarak Çalışılan İşyeri Türleri\***

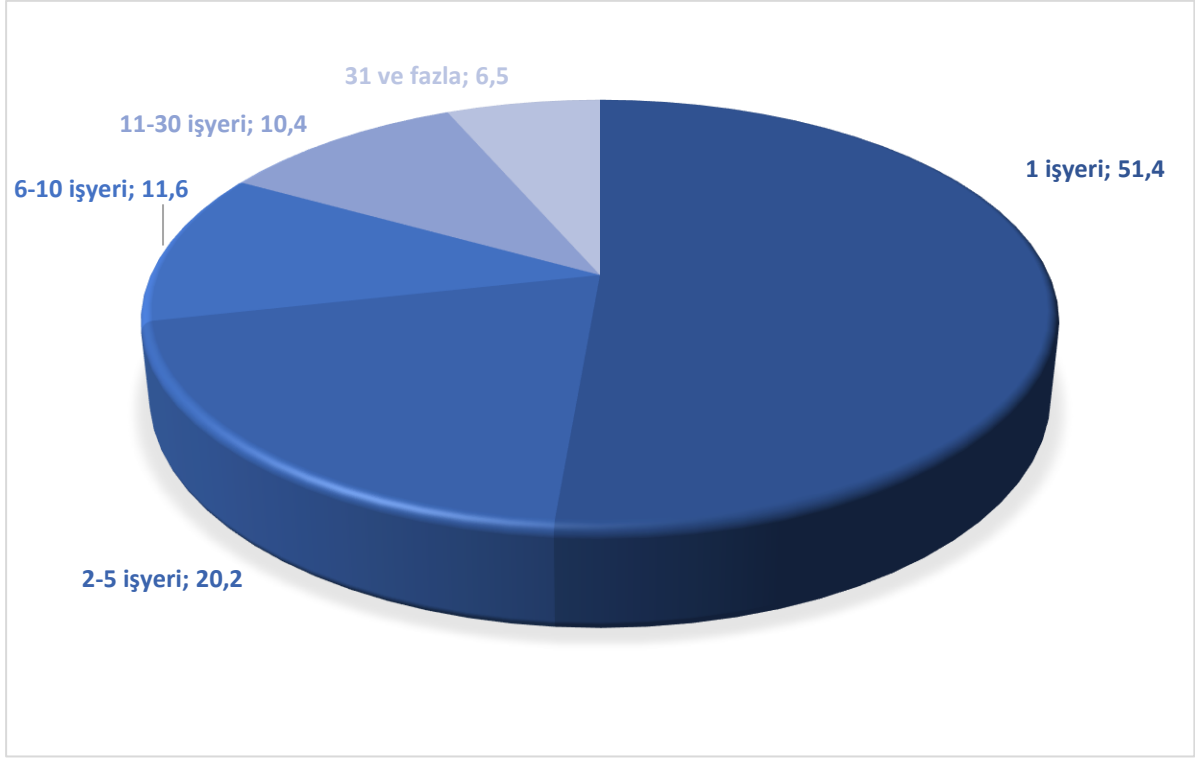


\* Soru birden fazla yanıt verilebilir biçimde sorulduğundan yanıt sayısı katılımcı sayısı olan 327'den fazladır.

Yukarıda görüleceği gibi katılımcıların çalıştığı en yoğun sektörler açık ocaklar, inşaat işleri, metal, kimya, plastik gibi diğer sanayi kolları, taş ve kum ocakları, yeraltı kömür ve metal işletmeleri, mermer ve doğal taş işletmeleri ile baraj, tünel gibi alt yapı işletmeleridir.

Buna ek olarak katılımcılara kaç farklı işyerinde iş güvenliği hizmeti verdikleri sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 6: İş Güvenliği Hizmeti Verilen İşyeri Sayısı**



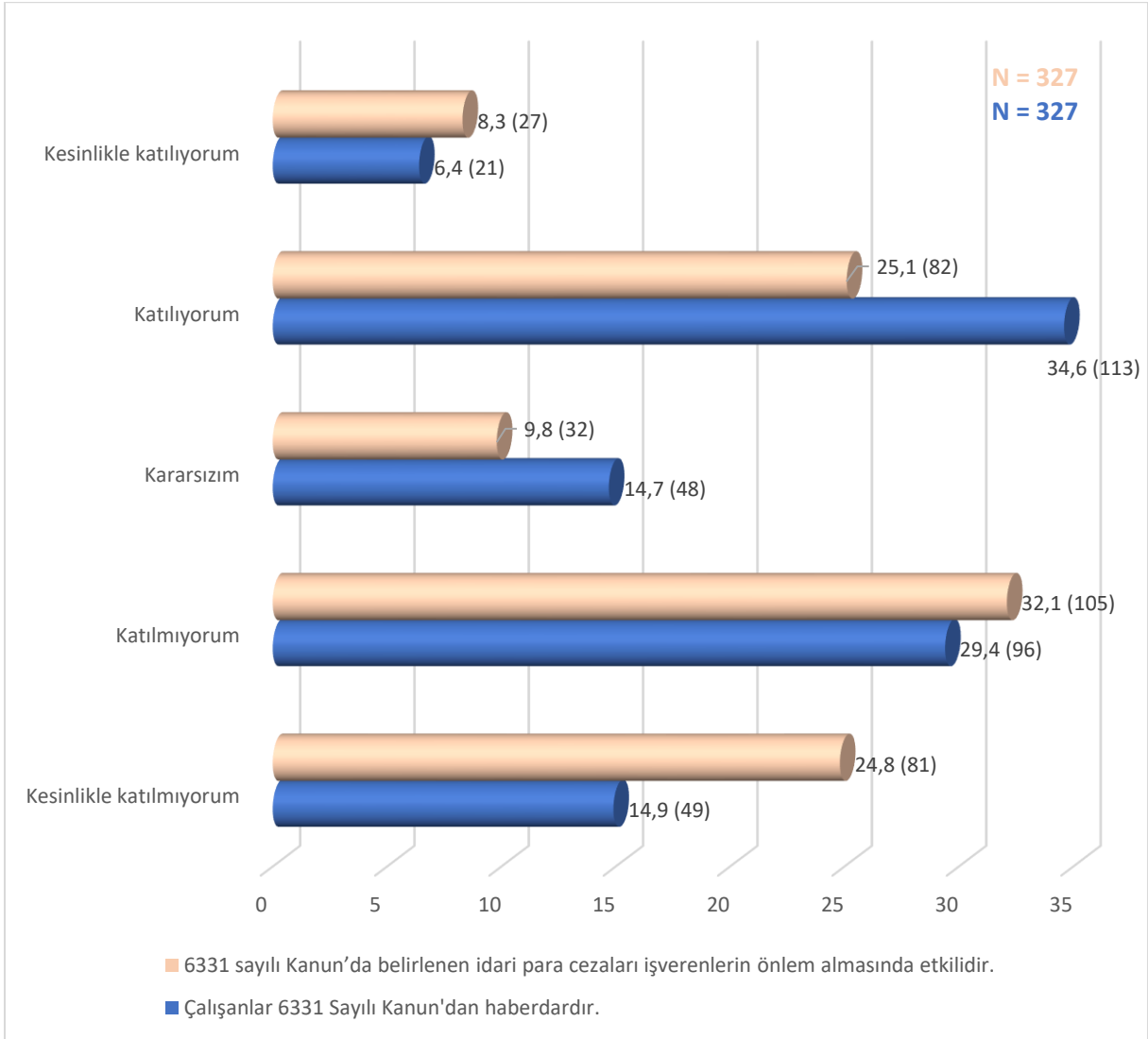
Katılımcıların yarısından biraz fazlası tek bir işyerinde iş güvenliği hizmeti verdiğini belirtmiştir (%51,4). 2-5 işyerinde bu hizmeti verenlerin oranı %20,2, 6-10 işyerinde verenler %11,6 ve 11-30 işyerinde bu hizmeti verenlerin oranı %10,4'tür. 31 ve daha fazla işyerinde bu hizmeti verenlerin oranı %6,5'tir.

#### 4. İş Güvenliği ve 6331 Sayılı Kanun'a Yönelik Sorular

Daha önce belirtildiği gibi çalışmanın amacı, daha önce iş güvenliği uzmanı olarak çalışmış ve halen çalışmaya devam eden mühendislerin hem iş güvenliği hem de 6331 Sayılı Kanun hakkındaki görüşlerini anlamaktır. Bu bölümde bu konuya ilişkin sorulara verilen yanıtlar değerlendirilecektir.

Katılımcılara öncelikle 6331 sayılı kanuna ilişkin sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki şekil bu kanunla ilgili sorulara verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 7: 6331 Sayılı Kanun'a Yönelik Düşünceler**



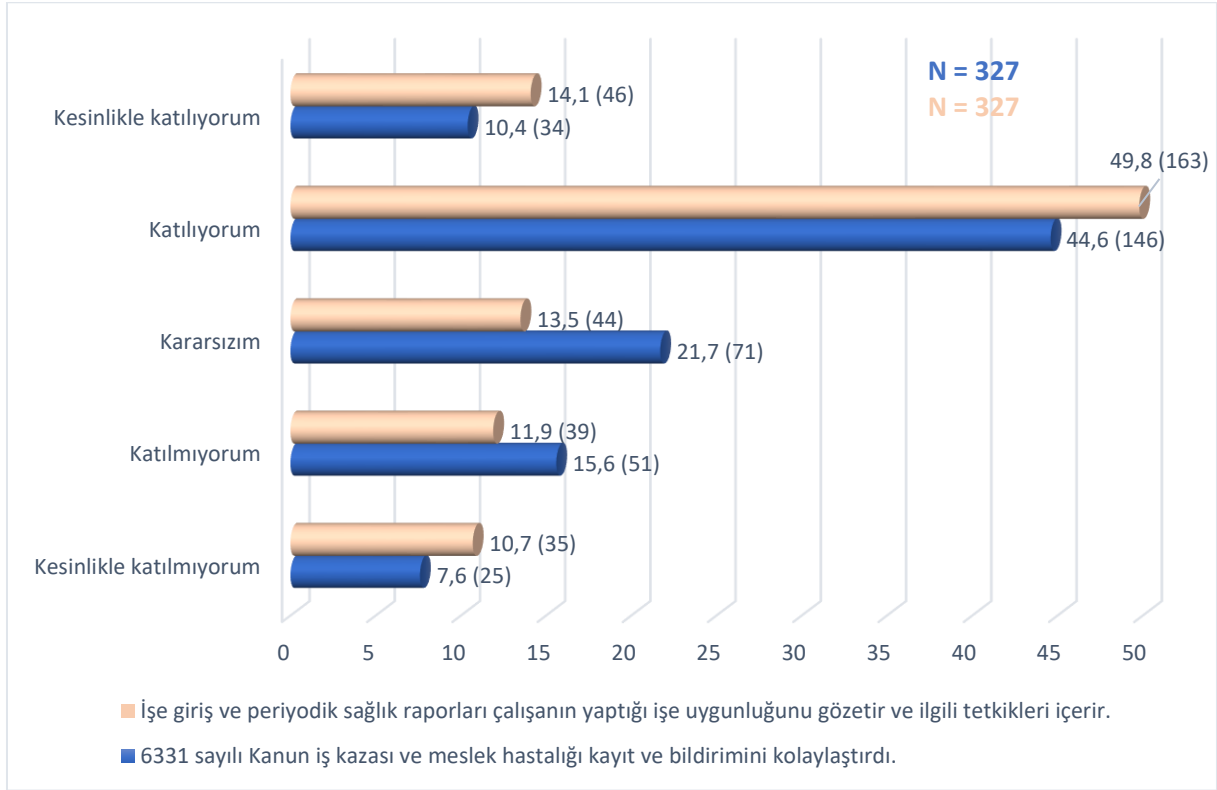
Katılımcılara öncelikle çalışanların bahsedilen kanundan haberdar olup olmadıkları sorulmuştur. Bu soruya “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %41’dir. Katılmadığını belirtenlerin oranı ise %44,4’e ulaşmaktadır. Buradan yola çıkarak verilen İSG eğitimlerinin çok fazla verimli olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla İSG eğitimlerinde yeni yöntem ve modellerin geliştirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. İkinci olarak Kanun’da belirtilen para cezalarının işverenlerin iş güvenliğine yönelik önlem almasında etkili olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların %56,9’u bir etkisinin olmadığını düşünmektedir. Etkili olduğunu belirtenlerin oranı sadece %33,4’tür.

Katılımcılara işyerinde meslek hastalığı tespitinin yapıp yapılmadığı sorulmuştur. Öncelikle bu çalışmanın katılımcılarının %21,7’si (71 kişi) işyerinde bir meslek hastalığı tespiti yapıldığını, %67,3’ü (220 kişi) böyle bir tespit yapılmadığını belirtmiştir. 36 kişi (%11) bu konuda bir bilgisinin olmadığını söylemiştir.

Buna ek olarak katılımcılara 6331 Sayılı Kanun’un özellikle meslek hastalıkları ve periyodik sağlık raporları konusunda getirdiği hükümlere ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu iki soruya verilen yanıtları göstermektedir.



**Şekil 8: Kanun'un Meslek Hastalıkları ve Sağlık Raporlarına İlişkin Getirdiği Hükümlere Yönelik Düşünceler**



Görüldüğü gibi katılımcıların %55'i Kanun'un iş kazası ve meslek hastalığı kayıt ve bildirimini kolaylaştırdığını, %63,9'u ise işe giriş ve periyodik sağlık raporlarının çalışanın yaptığı işe uyumluluğunu gözettiğini düşünmektedir.

Diğer taraftan katılımcılara "6331 sayılı Kanun, Türkiye madencilik sektörünün ihtiyaçlarını karşılayacak niteliktedir" yargısına ne derece katıldıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

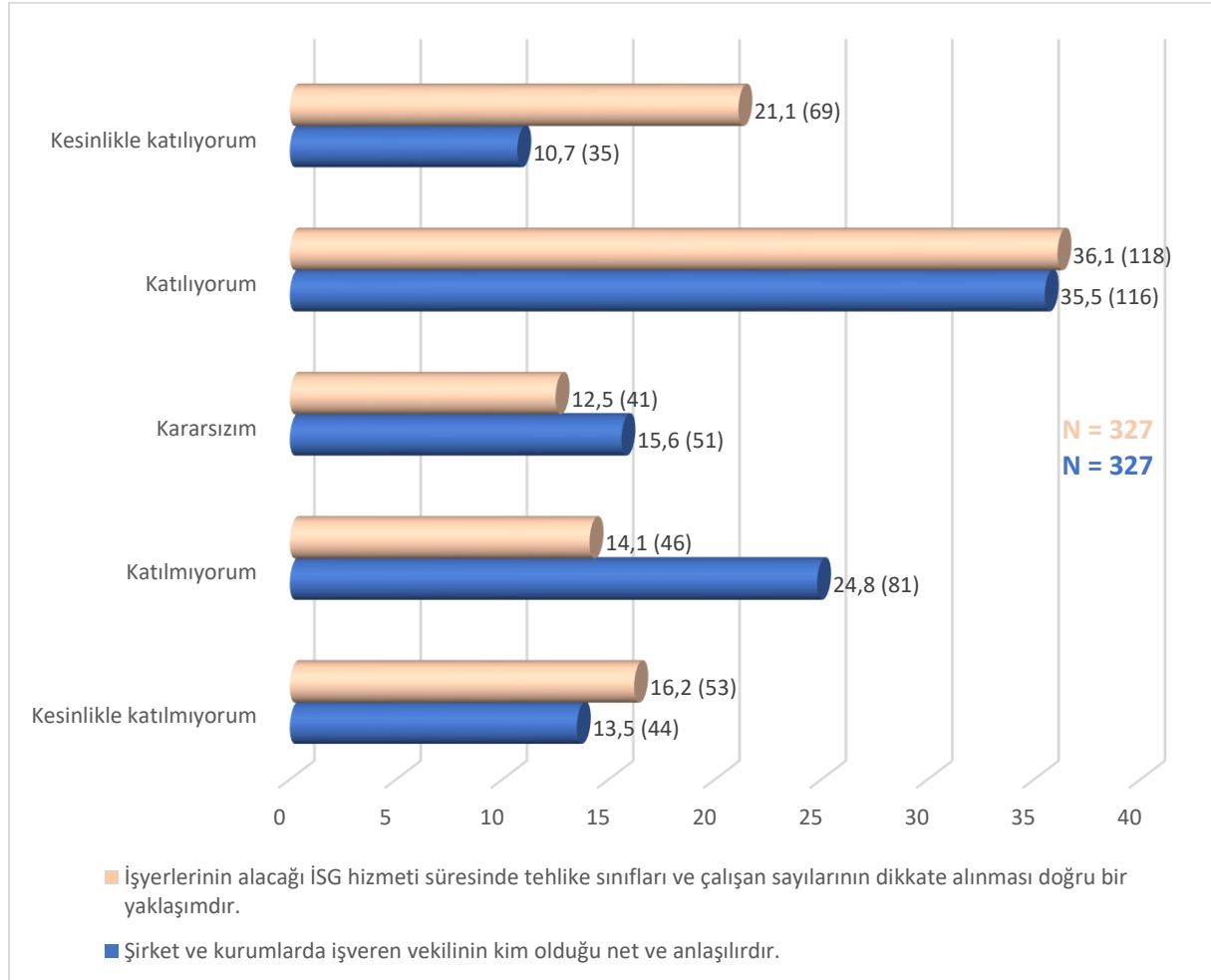
**Şekil 9: Kanun Madencilik Sektörünün İhtiyaçlarını Karşulamaktadır**



Görüleceği gibi bu yargıya katılanların oranı sadece %21,7'dir (71 kişi). Katılımcıların %55,9'u (183 kişi) bu yargıya katılmadığını belirtmektedir. Kararsız olduğunu belirtenlerin oranı ise %22,3'tür (73 kişi). Dolayısıyla iş güvenliği uzmanları genel itibariyle 6331 Sayılı Kanun'u madencilik sektöründeki sorunları çözme açısından yeterli görmemektedir.

Bunların dışında işveren yükümlülüğüne ilişkin sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki şekil bu sorulara verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 10: İşveren Yükümlülüğüne İlişkin Düşünceler**

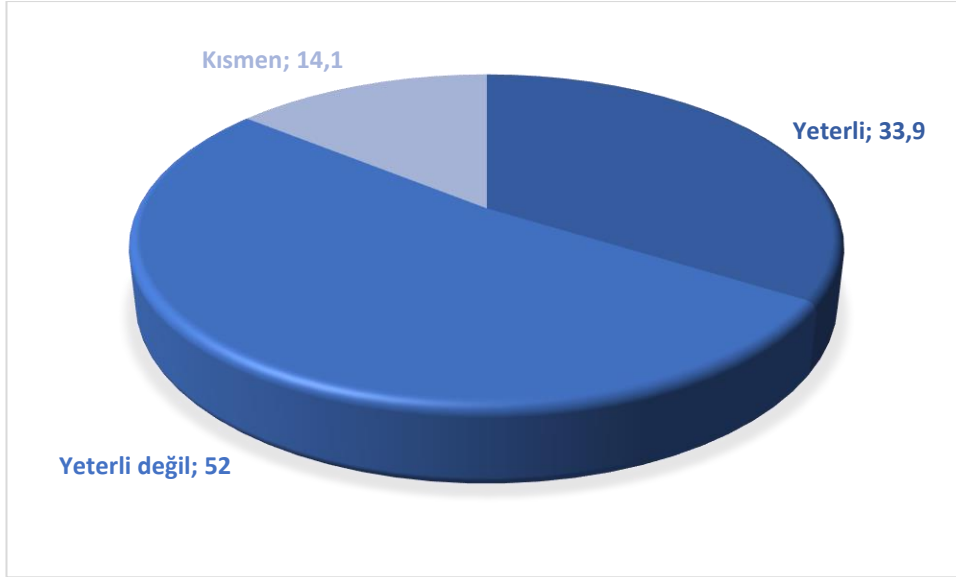


Katılımcıların sadece %46,2'si işveren vekilinin kim olduğunun net ve anlaşılır olduğunu belirtmektedir. Bu oldukça ilginç bir sonuçtur, zira bu durum şirket ve kurumlarda işveren vekilinin kim olduğunun bilinmediği anlamına gelir ki bu durumda iş güvenliğine ilişkin karşılaşılan sorunlarda kimin sorumlu olacağı belirsizdir. Katılımcılar ayrıca tehlike sınıfı ve çalışan sayısının İSG hizmetinde dikkate alınmasını %57,2 oranında onaylamaktadır.

Mahkeme süreçlerinde mühendis ve iş güvenliği uzmanları işveren vekili olarak yargılanmakta ve bu doğrultuda ceza almaktadırlar. Ancak, işyerinde alınması gereken tedbirler konusunda çoğu zaman yetkisiz oldukları açıktır. Bu sonuçlar aşağıda Tablo 2 ile birlikte okunduğunda sistemin iş güvenliği uzmanlarına ne kadar adaletsiz davrandığını görmek mümkündür.

Bu sorulara ek olarak katılımcılara iş güvenliği uzmanı için yönetmelikte belirtilen çalışma sürelerinin yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 11: Çalışma Süresinin Yeterliliği**

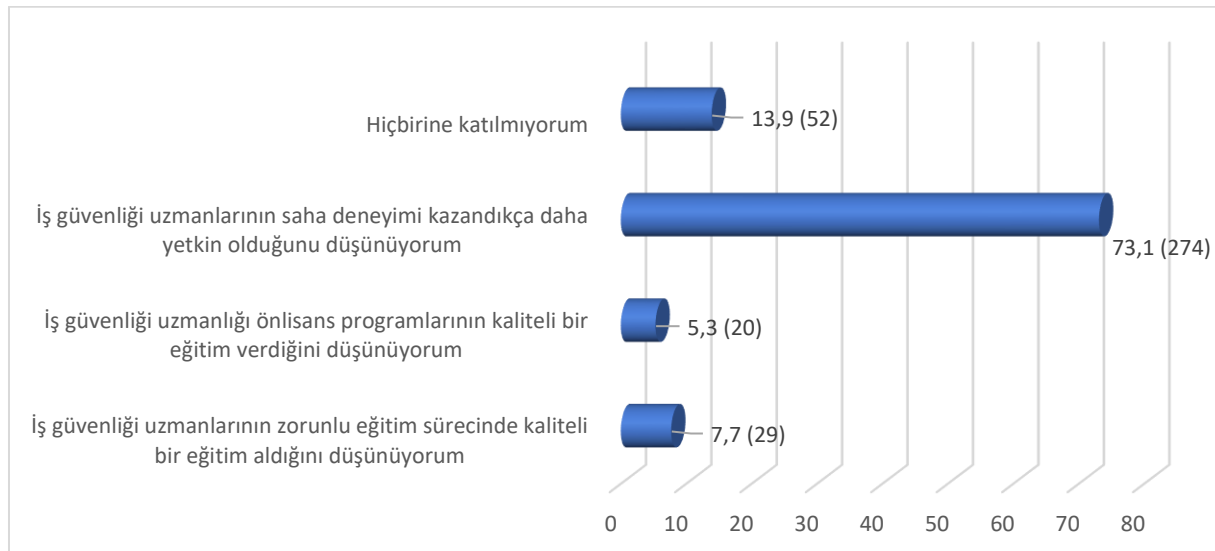


Buna göre katılımcıların %33,9'u (111 kişi) yeterli olduğunu, %52'si (170 kişi) ise yeterli olmadığını belirtmektedir. Bu konuda kararsız olduğunu belirtenlerin oranı %14,1'dir (46 kişi).

Mevzuatta çalışan başına belirlenmiş olan iş güvenliği uzmanı çalışma süreleri artırılmalı, tam zamanlı çalışmalarda asgari çalışan sayısı düşürülmelidir.

Bunun arkasından katılımcılara iş güvenliği uzmanlarının mesleki yeterliliğine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

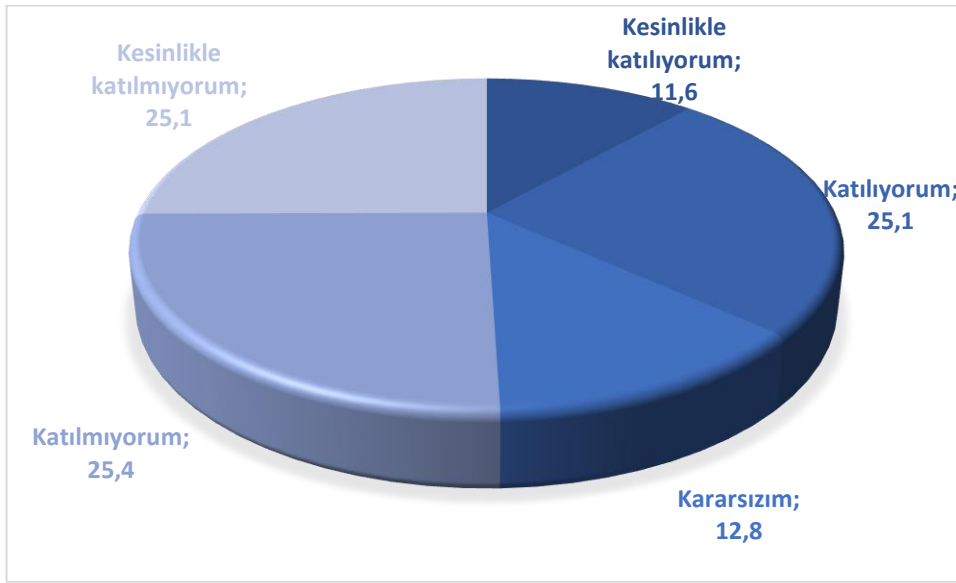
**Şekil 12: İş güvenliği uzmanlarının Mesleki Yeterliliklerine İlişkin Düşünceler**



Öncelikle katılımcıların yetkinlik konusunda saha deneyimine oldukça önem verdikleri görülmektedir. Ancak gerek ön lisans programlarının gerekse zorunlu eğitimin kalitesi konusunda olumsuz düşündüklerini söylemek gerekir. Bu nedenle iş güvenliği uzmanlığına ilişkin eğitimlerin saha deneyimini de içerecek bir biçime dönüşmesi bu noktada önemli olabilir.

Bu konuyla ilintili olabilecek bir başka soru, iş güvenliği uzmanının yetkinliğinin belirli aralıklarla sınanarak belge yenilemesi yapılması gerektiğine ilişkindir. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

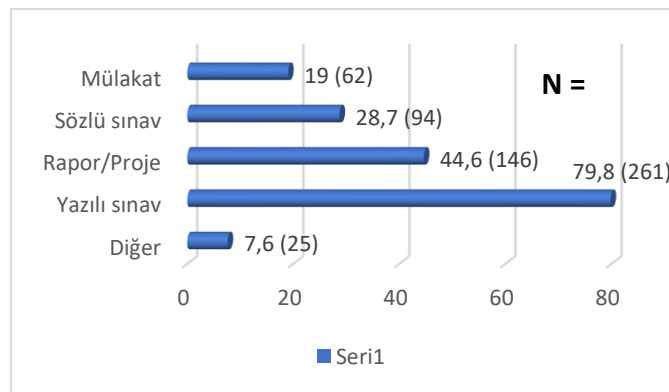
**Şekil 13: İş Güvenliği Uzmanı Belge Yenilemesi Yapmalıdır**



Bu yargıya “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %36’7’dir. Yarıdan biraz fazlası (%50,4) katılmadığını belirtmektedir. Dolayısıyla katılımcıların önemli bir kısmı bir kez belge alındıysa bir daha yenilenmesine gerek olmadığını düşünmektedir.

Bu konuda görüşümüzü biraz daha geliştirmek için katılımcılara sınav sisteminin neleri içermesi gerektiği sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 14: Sınav Sistemi Hakkındaki Düşünceler\***



\* Yukarıdaki şekilde verilen seçeneklere sadece “evet” yanıtını verenler dahil dilmıştır. Bu nedenle toplam %100 etmemektedir.

En çok desteklenen sınav sisteminin yazılı sınav ve ikinci olarak rapor/proje hazırlanması olduğu görülmektedir. Ancak burada belki bir çelişki ortaya çıkmaktadır. Nitekim Şekil 8’de görüldüğü gibi saha deneyimine önem veren katılımcıların sınav sisteminde rapor/proje hazırlanmasını daha fazla desteklemesi beklenebilirdi. Nitekim bu soruya “Diğer” yanıtı verenlerin önerilerinde benzer bir eğilim gözlenmektedir. Bu yanıtlardan bir kısmı aşağıda verilmiştir.

Çalışılan işyerlerinde yıl içerisindeki kaza istatistiklerine göre görevlerini yapıp yapmadıklarının kararı verilerek belki yeni eğitim almaları sağlanmalıdır (Erkek, 40).

Saha pratiği örnekleme yapılmalıdır (Erkek, 57).

Sektörel bazda faaliyet koluna göre faaliyet süresine bakılmalıdır (Erkek, 38).

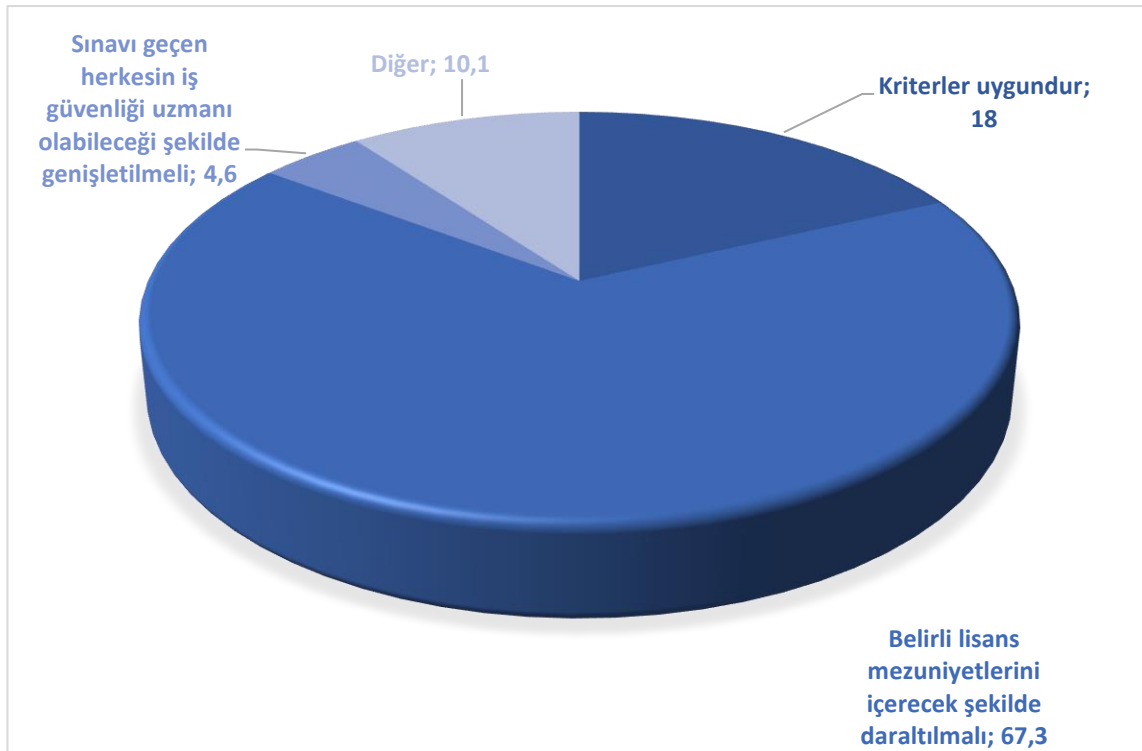
Saha uygulamalarında gözlem ile yapılmalıdır (Erkek, 45).

Ezberle veya dikkate dayalı sınav sorusu hazırlama teknikleri başarısızdır (Erkek, 40).

Sınav dijital ortamda, interaktif olmalıdır. Sınav ücreti aynı kalabilir, yeter ki bir sınav için kilometrelerce yol gitmek zorunda kalmayalım (Erkek, 28).

Bu durumda iş güvenliği uzmanı olmak için ne tür kriterler gerekmektedir? Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 15: İş Güvenliği Uzmanlığı İçin Gerekli Kriterler**



Mevcut kriterlerin uygun olduğunu düşünenlerin oranı sadece %18’dir (59 kişi). 220 kişi (%67,3) kriterlerin belirli lisans mezuniyetlerini içerecek şekilde daraltılmasını, 15 kişi (%4,6) ise kriterlerin sınavı geçen herkesin iş güvenliği uzmanı olabileceği şekilde genişletilmesini istemektedir. Bu soruya diğer yanıtı veren bazı katılımcıların yanıtları aşağıda verilmiştir.

İş deneyimi göze alınarak, birden çok İSG birimi olmalı, her sektör için farklı olmalı (Erkek, 40, Manisa).

Teknik elemanların belge alması yanlış, mühendislik dışında belge verilmemeli (Cinsiyetini belirtmek istemiyor, 35).

Herkes mezun olduğu mesleki alanda iş güvenliği eğitimi almalı, sınanmalı ve görevlendirilmelidir. Örnek olarak bir makine mühendisi bir madenin uygulamalı iş güvenliğinden ne kadar anlayabilir? (Erkek, 41, şu an çalışmıyor).

Sektör sektör ayrılarak İGU sınavları ve çalışma alanları belirlenmelidir (Erkek, 38).

Branş tecrübesi ile örtüşmeli ve alanda çalışma geçmişine dikkat edilmelidir (Erkek, 36).

4 yıllık iş güvenliği fakülteleri açıldı, bu okullar mezun veriyor. Yeterince iyi eğitim veriliyorsa artık diğer meslekler bu belgeyi almasın. Ön lisans, yüksek lisans ile bir gün İGU olarak çalışmayanlar B uzman olmasın (Kadın, 48).

Uzmanlık alanında branşlaşma olmadığı takdirde işveren ve uzmanlar görev yetki sorumluluklarını bilmedikleri, iş güvenliği yazılı evrak olarak kaldığı sürece tüm emekler bence boş (Erkek, 31).

İSG eğitim bölümleri (yüksek okul, lisans, yüksek lisans) komple kaldırılmalı. Mühendislik fakülteleri mezunları özel eğitimle uzman olabilmeli. Sınavlar da MEB'den ÇSGB'ye geri teslim edilmeli. MEB sınav hazırlamayı beceremiyor (Erkek, 40).

İş güvenliği uzmanlığı açısından önemli kurumlardan biri de OSGB'lerdir (OSGB). Bu nedenle katılımcılara OSGB'ler hakkında sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki tablo bu sorulara verilen yanıtları göstermektedir.

**Tablo 2: İş güvenliği uzmanlarının OSGB'ler ve İşverenlere İlişkin Yargılar Hakkındaki Düşünceleri**

| Yargılar  | N                       | %          |      |
|---|-------------------------|------------|------|
| İşveren tarafının İGU ve İH'nin çalışmasına engel olması halinde OSGB yönetimi işverenden yanadır.  | Kesinlikle katılmıyorum | 25         | 7,6  |
|   | Katılmıyorum            | 43         | 13,1 |
|   | Kararsızım              | 56         | 17,1 |
|   | Katılıyorum             | 111        | 33,9 |
|   | Kesinlikle katılıyorum  | 92         | 28,1 |
| <b>TOPLAM</b>   | <b>327</b>              | <b>100</b> |      |
| OSGB'lerin varlığı iş güvenliği hizmetlerini olumlu yönde etkilemektedir.   | Kesinlikle katılmıyorum | 148        | 45,3 |
|   | Katılmıyorum            | 73         | 22,3 |
|   | Kararsızım              | 48         | 14,7 |
|   | Katılıyorum             | 47         | 14,4 |
|   | Kesinlikle katılıyorum  | 11         | 3,4  |
| <b>TOPLAM</b>   | <b>327</b>              | <b>100</b> |      |
| İş güvenliği uzmanları tespit ettikleri uygunsuzlukları onaylı deftere her zaman yazabilir.   | Kesinlikle katılmıyorum | 68         | 20,8 |
|   | Katılmıyorum            | 68         | 20,8 |
|   | Kararsızım              | 49         | 15   |
|   | Katılıyorum             | 92         | 28,1 |
|   | Kesinlikle katılıyorum  | 50         | 15,3 |
| <b>TOPLAM</b>   | <b>327</b>              | <b>100</b> |      |
| Bağlı olduğum OSGB veya tam zamanlı çalıştığım işyeri en az 5 güne kadar çalışma süresinden sayılacak şekilde mesleki gelişimimi sağlamama olanak sağlıyor. | Kesinlikle katılmıyorum | 86         | 26,3 |
|   | Katılmıyorum            | 71         | 21,7 |
|   | Kararsızım              | 64         | 19,6 |
|   | Katılıyorum             | 72         | 22   |
|   | Kesinlikle katılıyorum  | 34         | 10,4 |
| <b>TOPLAM</b>   | <b>327</b>              | <b>100</b> |      |

Yukarıdaki veriler incelendiğinde, özellikle OSGB'lere iş güvenliği konusunda çok fazla güven duyulmadığı görülmektedir. Örneğin OSGB yönetiminin işverenden yana olacağı yargısı %62 oranında destek almaktadır. Bu nedenle olmalı, katılımcıların çoğunluğu OSGB'lerin iş güvenliği hizmetlerini olumlu biçimde etkilediğini düşünmemektedir (%67,6). Diğer taraftan iş güvenliği uzmanlarının tespit ettikleri uygunsuzluğu onaylı deftere her zaman yazabileceği yargısına katılanlar sadece 43,4'tür ki, bu sonuç iş güvenliği uzmanlarının işlerini tam ve doğru biçimde yapamadıklarını gösterir. Bu durum işçi sağlığı ve iş güvenliğinin bağlamından kopartılarak kar amaçlı ticari bir yapıya dönüştürüldüğünü vurgular niteliktedir. OSGB'ler ise işyerlerinde sağlık ve güvenliği arttırmaktan çok uzman ve hekimlerin emeği üzerinden gelir elde etmeye odaklı hale gelmiştir. Yine katılımcıların %48'i, bağlı olduğu OSGB ya da iş yerinin mesleki gelişimini sağlamaya olanak sağlamadığını düşünmektedir. Katılımcıların hemen hemen yarısı, 6331 Sayılı Kanun'da belirtildiği şekliyle mesleki gelişim imkânını bulamamaktadır. Buradaki yargılar cinsiyet, yaş ve OSGB'de çalışma durumu ile karşılaştırıldığında kategoriler arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamaktadır.

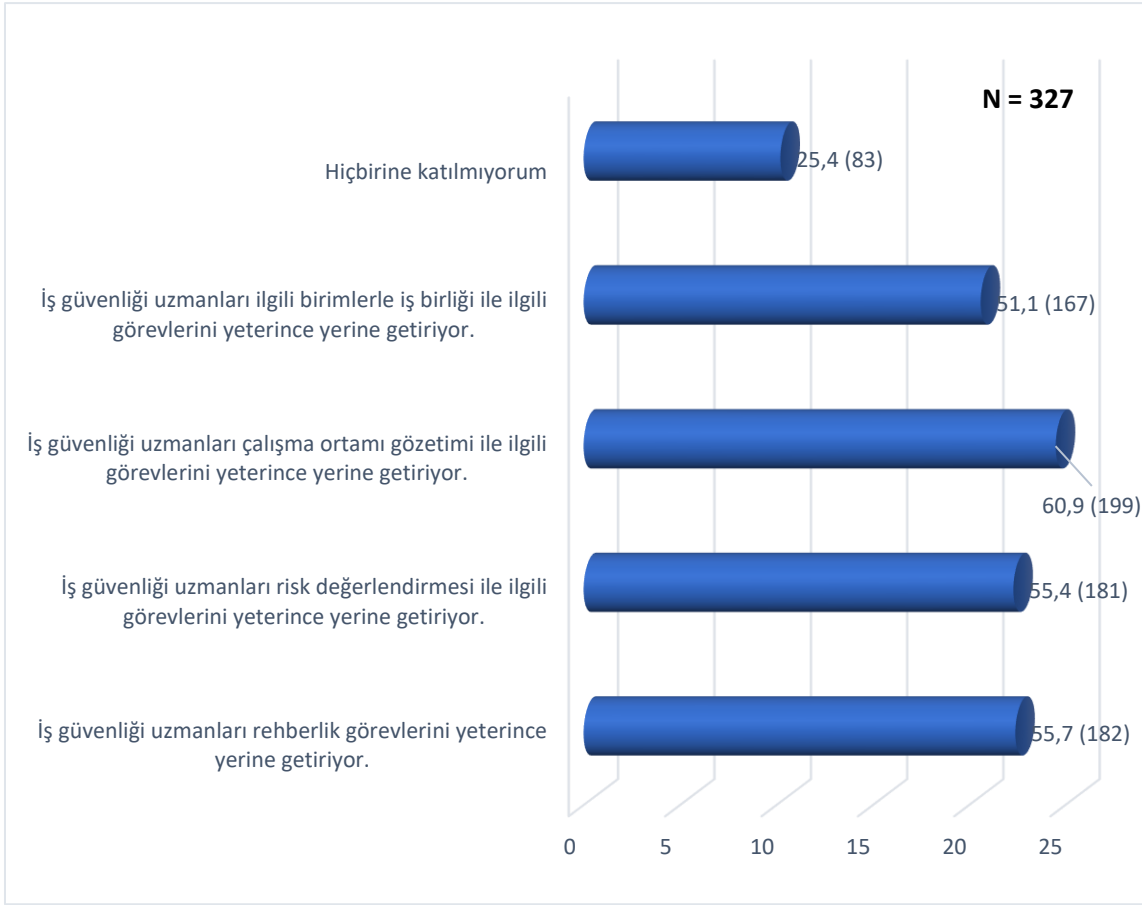
OSGB'lere ilişkin bir başka önemli sonuç başkasının atanmış olduğu işyerlerinde çalıştırılma ile ilgilidir. OSGB'lerde çalışan iş güvenliği uzmanlarının %63,2'si (91 kişi), bazı iş güvenliği uzmanlarının başkasının atanmış olduğu işyerinde çalıştırıldığını belirtmektedir. Bu soruya hayır yanıtını verenlerin oranı %36,8'dir (53 kişi).<sup>11</sup>

Yukarıdaki verileri değerlendirmemizi kolaylaştıracak bir başka soru iş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik olarak sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

---

<sup>11</sup> Bu soruda sadece OSGB'de çalıştığını belirten uzmanların yanıtları dikkate alınmıştır. Bu çalışmada daha önce OSGB'lerde çalıştığını ya da halen çalıştığını belirtenlerin sayısı toplam 144 kişidir.

**Şekil 16: İş güvenliği uzmanlarının Görevlerine Yönelik Düşünceler\***



\* Yukarıdaki şekilde verilen yargılara sadece "evet" yanıtı verenler dahil edilmiştir. Bu nedenle toplam %100 etmemektedir.

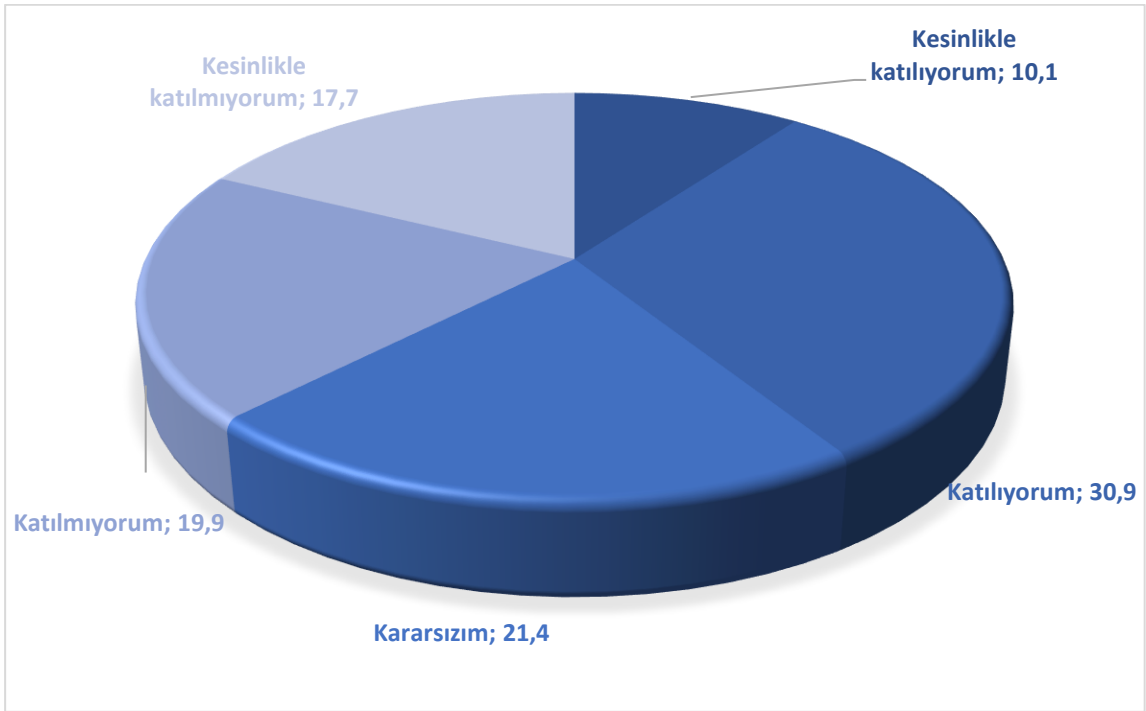
Yukarıdaki şekilden görüldüğü üzere katılımcıların çoğunluğu iş güvenliği uzmanlarının görevlerini uygun bir biçimde yerine getirdiğini düşünmektedir. Aralarındaki fark çok olmamakla birlikte, uzmanlara göre en çok yerine getirebildikleri görevin çalışma ortamı gözetimi olduğu görülürken, yerine getirmekte en çok zorlandıkları görevin ilgili birimlerle işbirliği olduğu sonucu göze çarpmaktadır. Yukarıdaki tablo ile düşünüldüğünde katılımcıların yaşanan sorunları daha çok OSGB ya da çalıştıkları iş yerlerinden kaynaklı olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Bu noktada katılımcılara bugüne kadar bir ihtar puanı alıp almadıkları sorulmuştur. Katılımcıların %97,2'si (318 kişi) hiç ihtar puanı almadığını, %2,8'i (9 kişi) bir kez ihtar puanı aldıklarını belirtmişlerdir.

Diğer taraftan katılımcılara ihtar sisteminin görevlerini yapmayan uzmanları ya da işyeri hekimlerini görevini yapmaya yönlendireceği fikrine ne derecede katıldıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.



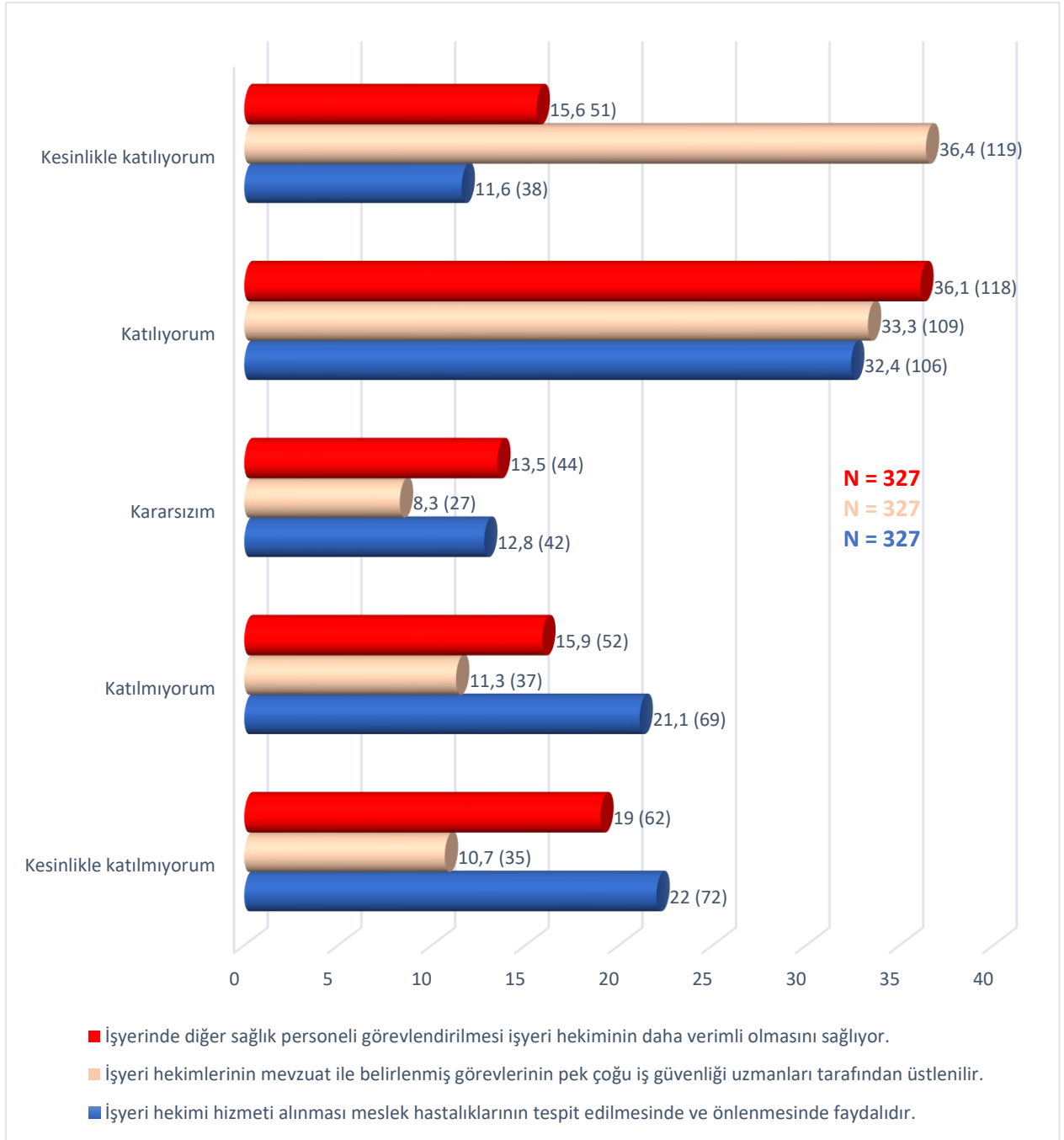
**Şekil 17: İhtar Sistemi Etkilidir**



Şekilden görüldüğü gibi ihtar sisteminin görevlerini yapmaya yönlendireceği fikri katılımcıların sadece %41'i (134 kişi) tarafından desteklenmektedir. %37'6'sı (123 kişi) bu fikre katılmamaktadır. Bu konuda kararsız olanların oranı da görece yüksektir (%21,4 - 70 kişi).

Bundan sonra belki katılımcıların işyeri hekimliğine ilişkin düşüncelerini değerlendirmek önemli olabilir. Bu çalışmada katılımcılara İşyeri Hekimliğine ve hekimlerle İGU'ların birlikte çalışmaları sırasında çıkan sorunlara ilişkin sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki iki şekilde bu sorulara verilen yanıtlar değerlendirilmektedir.

**Şekil 18: İşyeri Hekimliği ve Diğer Sağlık Personeli**

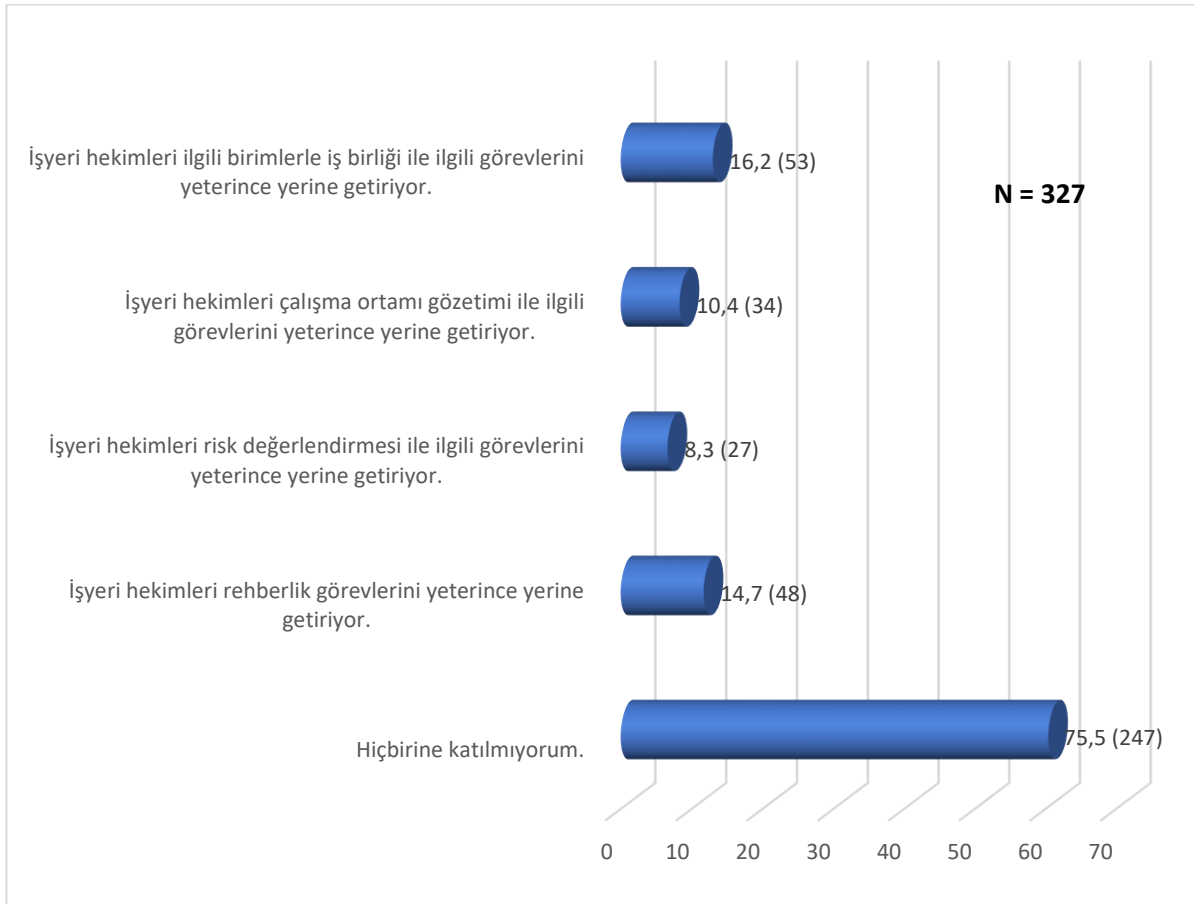


Yukarıdaki sonuçlar bize göre ilginç bir noktayı ortaya çıkarmaktadır. Öncelikle, iş güvenliği uzmanlarının işyeri hekimlerine ilişkin çok fazla olumlu bir düşünceye sahip olmadığı ortaya çıkmaktadır. Nitekim katılımcıların %44'ü işyeri hekimi hizmeti alınması meslek hastalıklarının tespitinde bir önemi olabileceği düşüncesine katılmamaktadır. Ancak daha da önemlisi, bu çalışmanın katılımcılarının çoğunluğu, işyeri hekimlerinin görevlerinin pek çoğunun İş güvenliği uzmanları tarafından üstlenildiğini düşünmektedir (%69,7). Bu sonuç hekimler ile uzmanların çalışmaları arasında bir uyumun yakalanamadığı biçiminde yorumlanabilir. Uzmanlar sadece hekimin yanında başka bir sağlık görevlisinin olması durumunda hekimin verimli olabileceğini düşünmektedir. Nitekim bu yargıya katılanların oranı %51,7'dir. Yine de bu oranın da düşük

olduğunu, genel olarak işyeri hekimlerinin görevlerini yerine getirmelerine yönelik olarak bir güvensizlik olduğu söylenebilir.

Bu konuyu daha iyi anlamak için bir başka soruyu değerlendirmek anlamlı olabilir. Katılımcılara işyeri hekimlerine ilişkin bazı yargılar verilmiş ve bunlara ne oranda onayladıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 19: İşyeri Hekimlerinin Görevlerine Yönelik Düşünceler\***

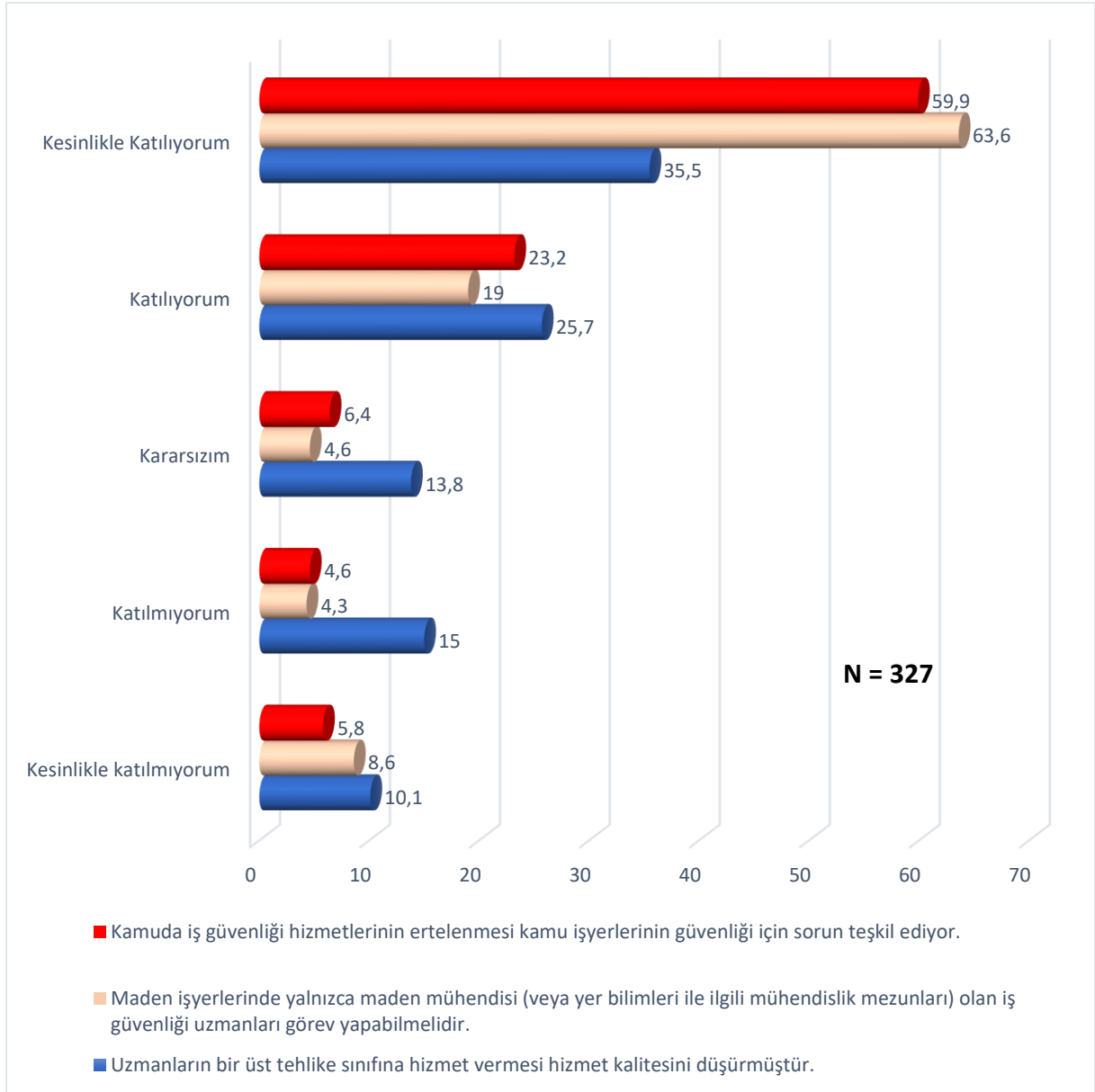


\* Soru birden fazla yanıt verilebilir biçimde sorulduğundan yanıt sayısı katılımcı sayısı olan 327'den fazladır.

Yukarıdaki şekil de bahsettiğimiz sonucu doğrulamaktadır. Yani iş güvenliği uzmanlarına göre işyeri hekimleri, rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi ve işbirliği görevlerini yeterince yerine getirmemektedir. Dolayısıyla uzmanlar ile hekimler arasında uyumu sağlayacak birtakım politikalar üretilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu sorular cinsiyet ve yaş açısından karşılaştırıldığında kategoriler arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamaktadır. OSGB'de çalışan uzmanlar ile diğer uzmanlar karşılaştırıldığında ise "hiçbirine katılmıyorum" yanıtının OSGB'lerde çalışan uzmanlarda daha yüksek olduğu, bu iki grup arasında kısmen de olsa anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (OSGB: %87,8; Diğer uzmanlar: %70,6;  $P < .05$ ).

Bu noktada son olarak iş güvenliğine yönelik bazı konularda katılımcıların ne düşündükleri sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 20: İş Güvenliğine Yönelik Değerlendirmeler**



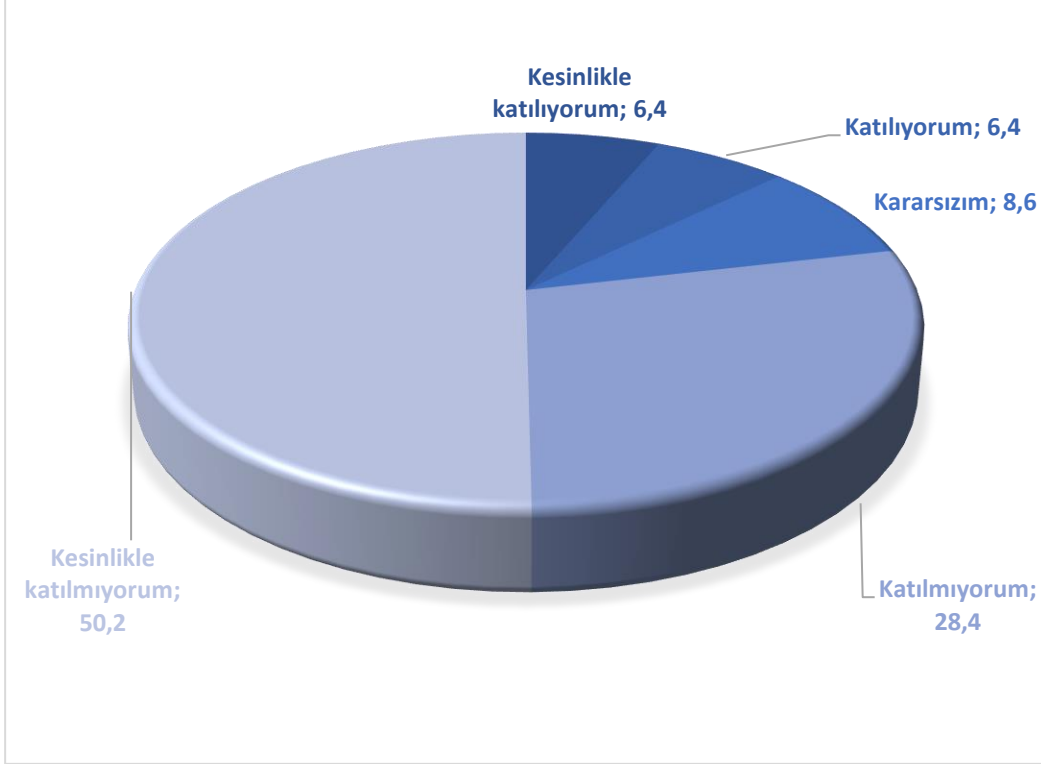
Yukarıdaki şekilde en dikkat çekici sonuç, her üç yargıya da katılma oranının yüksek ve daha kesin ifade edilmiş olmasıdır. Öncelikle katılımcılar kamuda iş güvenliği hizmetlerinin ertelenmesinin kamu işyerlerinin güvenliği için sorun teşkil edeceğine yüksek oranda katılmaktadır. Aynı şey diğer iki madde için de geçerlidir: Uzmanlar maden işyerlerinde sadece maden mühendislerinin iş güvenliği uzmanı olarak görev yapabileceğini düşünmektedir. Daha az bir oranda da olsa katılımcılar, iş güvenliği uzmanlarının bir üst tehlike sınıfına hizmet vermesinin hizmet kalitesini düşürdüğüne inanmaktadır. Bu sonuçlara bakarak, katılımcıların Kanun'un yürürlüğe girmesi ertelenen maddelerinin sorun teşkil ettiğine büyük oranda inandıkları söylenebilir.

Bu çalışmanın devamında katılımcılara işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili daha spesifik ve pratikle ilişkili olabilecek bazı sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki bölümde bu sorulara verilen yanıtlar değerlendirilecektir.

## Risk Değerlendirme Sistemi

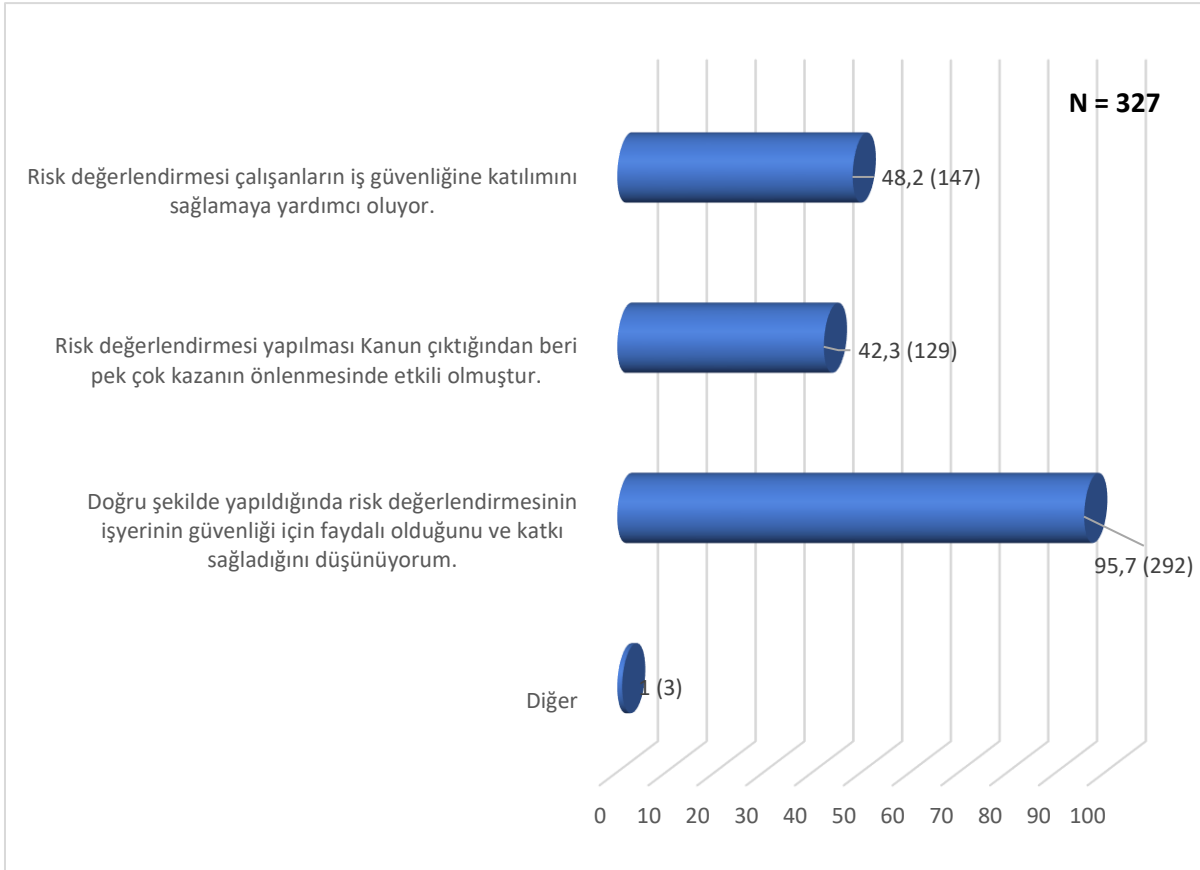
Bu bölümde katılımcılara risk değerlendirme sistemi hakkındaki düşünceleri sorulmuştur. Aşağıdaki şekil katılımcıların “risk yönetimi angaryadır” fikrine ne derecede katıldıklarını göstermektedir.

Şekil 21: Risk Yönetimi Angaryadır



Öncelikle katılımcıların %78,6'sı (261 kişi) “risk yönetimi bir angaryadır” ifadesine katılmadıklarını belirtmektedir. Bu yargıya katılanların oranı sadece %12,8'dir (42 kişi). Dolayısıyla çalışmaya katılan uzmanların risk değerlendirmesine önem verdiklerini söylemek yanlış olmayacaktır. Risk değerlendirme sisteminin önemine ve 6331 Sayılı Kanun'un bu konudaki etkisine ilişkin sorulara verilen yanıtlarda da bu konunun ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Aşağıdaki şekil bu konuda verilen üç yargıya katıldığını belirtenlerin oranını göstermektedir.

**Şekil 22: Risk Değerlendirme Sisteminin Önemi ve 6331 Sayılı Kanun\***



\* Yukarıdaki şekilde verilen yargılara sadece "evet" yanıtı verenler dahil edilmiştir. Bu nedenle toplam %100 etmemektedir.

Yukarıda görüldüğü gibi katılımcıların %95,7'si risk değerlendirmesinin faydalı olduğunu düşünmektedir. Ne var ki Kanun'un kazaların önlenmesi konusunda etkili olduğunu söyleyenlerin oranı %42,3'tür. Ayrıca çalışanların iş güvenliği sürecine katılımını artırdığını belirtenlerin oranı da sadece %48,2'dir. Nitekim aşağıdaki değerlendirmelerde de görüleceği gibi bu meselenin çoğunlukla kâğıt üstünde kaldığına dair hemfikirdirler. Bu konuda katılımcıların yaptığı bazı değerlendirmeler aşağıda verilmiştir.

Risk değerlendirme tamamen formalitede kalmaktadır. Ortam gözetimlerinin derlenip toparlanmış hali gibidir. Öneri tespit defteri olmasın ya da... sürekli angarya yazı çizi işi var. Defter risk değerlendirmeden daha vasıfsız hatta. RD'yi gidip notere onaylı hale getirsek ya da müdürlüklerde onaylatsak daha mantıklı (Kadın, 42).

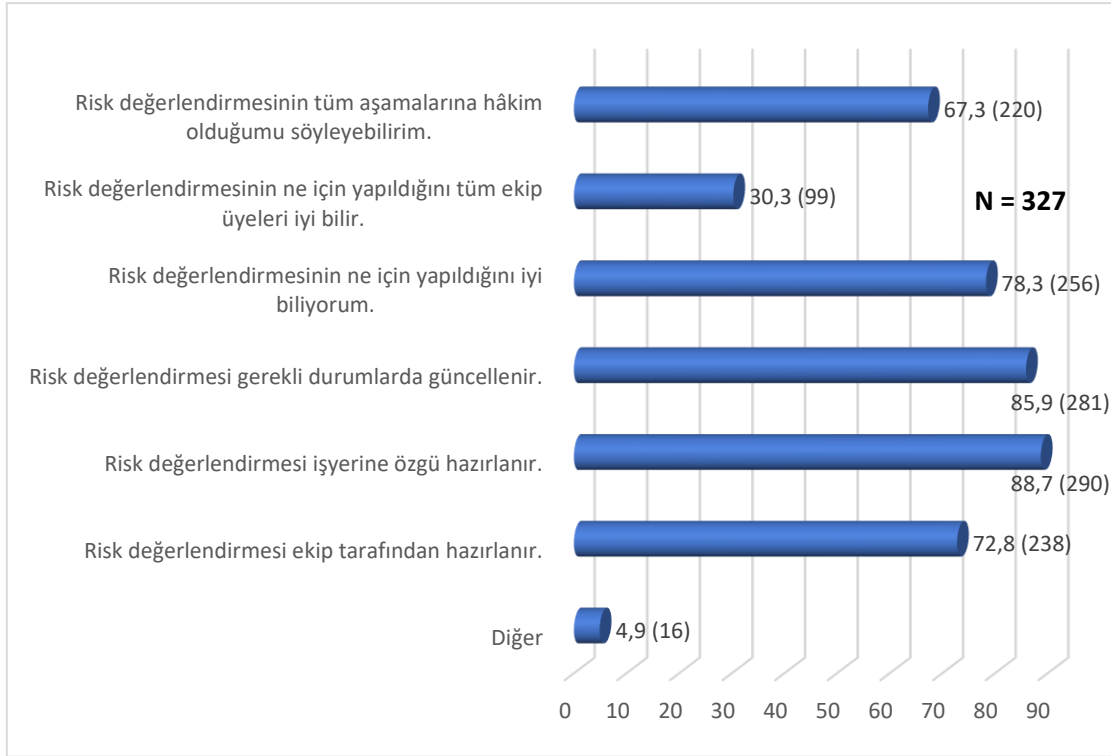
Risk değerlendirmesi sadece İSG uzmanlarının omuzlarına yüklenmiş bir yük gibi görüldüğünden RD'nin bir angarya olduğunu düşünüyorum. Herkes payına düşeni yapıp sorumluluk olsa bu iş angaryalıktan çıkar faydalı bir iş meydana gelir (Erkek, 40).

Risk değerlendirmesi, sayfaları açılıp işveren ve vekili tarafından incelenirse büyük ölçüde fayda sağlayacaktır ama hiç inceleyen görmedim. Nasılsa İGU var sıkıntıları ayrıca iletir mantığı var. Müfettiş yetkimiz/yaptırımımız olmadığı için de her şey havada kalıyor (Erkek, 37).

Uzman olarak ne kadar doğru değerlendirme yaparsan yap ve bu değerlendirmeni çalışana ne kadar aktarırsan aktar, işveren risklerle alakalı bir aksiyon almıyorsa bir anlamı kalmıyor (Erkek, 39).

Bunu arkasından katılımcılara risk değerlendirme sistemi ile ilgili olarak bazı yargılara katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 23: Risk Değerlendirme Sistemine İlişkin Yargılar\***



\* Yukarıdaki şekilde verilen yargılara sadece “evet” yanıtı verenler dahil edilmiştir. Bu nedenle toplam %100 etmemektedir.

Katılımcıların çoğunluğu risk değerlendirme sistemi için gerekli prosedürlerin uygun bir biçimde yapıldığını düşünmektedir. Ancak risk değerlendirmenin ne için yapıldığını tüm ekip üyelerinin bildiği yargısına evet diyenlerin oranı oldukça düşüktür. Nitekim katılımcıların bir kısmı bu işin çoğunlukla iş güvenliği uzmanları tarafından yapıldığını, diğer ekip üyelerinin sadece imzaladıklarını belirtmektedir. Bu noktayı anlamak için diğer seçeneğini işaretleyim kimi açıklamalarda bulunan katılımcıların söylediklerini değerlendirmek anlamlı olabilir. Aşağıda bu açıklamalara yönelik birkaç örnek verilmiştir.

Ancak işyerlerinde bunu yalnızca uzman yapar, riskleri parmağını şıklatarak uzman önlemelidir, sadece muhatap uzmandır gibi yanlış bir algı vardır. İlk amirin öncelikli ve tüm birimlerin liderlerinin sorumluluğunda olduğu açıkça kanunda ifade edilmelidir. Risk değerlendirme bir rehberdir aslında. Benim yaptığım öyledir ve ilk maddelerde benim açımdan böyledir ancak bunu anlayamayan, yorumlayamayan çok işletme vardır (Kadın, 42).

Diğer ekip üyeleri sadece imza atmayı seçer, sen hallet biz onaylarız genelde duyduğum cevap (Erkek, 32).

İşyeri hekimleri genellikle risk değerlendirmesi çalışmasına katılmayıp, nezaketen de olsa “böyle bir şey var destek lazım mı? Ben de işyeriyle ilgili sağlık konularını ekleyebilirim” demeleri gerekir ama uzmanın en az 3 katı maaşla sadece parasetamol ve Lansor yazmanın rahatlığıyla geçimlerini sağlayabiliyorlar hem de sadece kalp krizi, tansiyon, diyabet gibi hastalıkları bazı işlerde çalışamayacak kişilere bildirerek (Erkek, 37).

Risk değerlendirmesi tek kişinin bilgisine genelde kalmaktadır. Risk analizine işveren katılmadığı gibi engel olmaktadır (Erkek, 42).

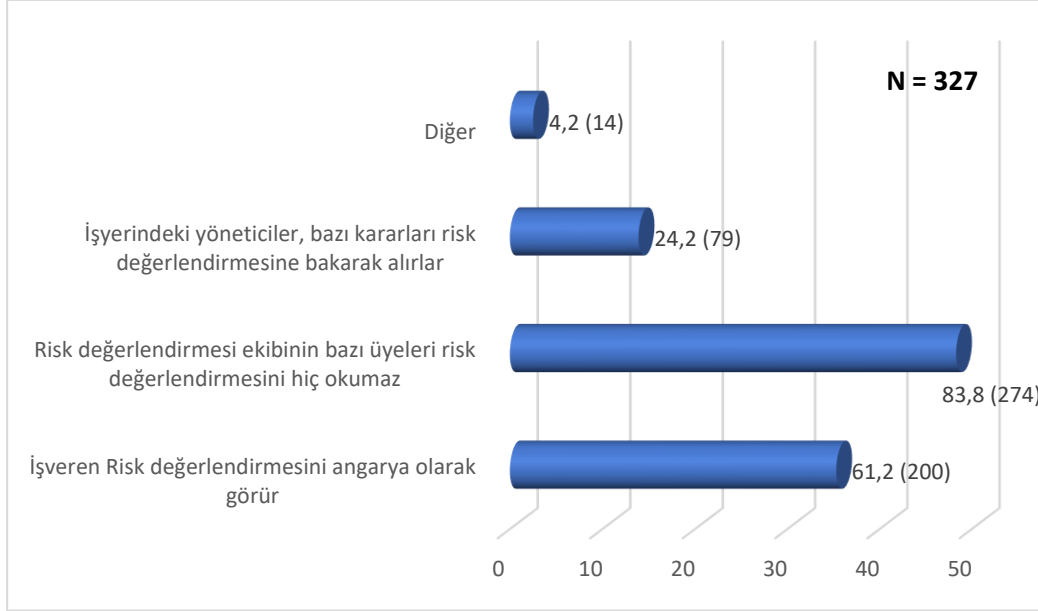
Risk değerlendirmesini doğru düzgün yapan İSG uzmanı piyasada yok denecek kadar azdır. Herkes kopyala yapıştır matbu evraklar oluşturuyor. (Erkek, 40).

Risk değerlendirmesinin ne anlama geldiğini kimse bilmiyor, risk değerlendirme sadece uzmanlar tarafından yapılıyor (Erkek, 31).

Sadece iş güvenliği uzmanı hazırlar, ekip Sadece imzalar hekim dahil buna (Erkek, 40).

İşverenler ve yöneticiler risk değerlendirme sistemine nasıl bakmaktadır? Bu konuda sorulan sorulara ilişkin katılımcıların verdiği yanıtlar aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.

**Şekil 24: İşveren ve Yöneticilerin Risk Değerlendirme Sistemine Bakışı\***



\* Yukarıdaki şekilde verilen yargılara sadece "evet" yanıtını verenler dahil edilmiştir. Bu nedenle toplam %100 etmemektedir.

Öncelikle, katılımcılara göre ekibin bazı üyeleri bile risk değerlendirmesini okumamaktadır. Ayrıca işverenler risk değerlendirmesini bir angarya olarak görmektedir. Bu nedenle olmalı, işyerindeki yöneticilerin bazı kararları risk değerlendirmesine bakarak alma oranı oldukça düşüktür. Bu soruyu cinsiyet ve yaş ile karşılaştırdığımızda her iki bağımsız değişken ile önemli bir fark ortaya çıkmamaktadır. Ancak aynı yargılar OSGB'de çalışan uzmanlar ile firmalarda ve kamuda çalışan uzmanlar arasında karşılaştırılınca kısmen bir fark ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki tablo bu karşılaştırmayı göstermektedir.

**Tablo 3: OSGB'de Çalışan Uzmanlar ve Diğer Alanlarda Çalışan Uzmanlar Karşılaştırması\***

| Yargılar   | OSGB Uzmanları |            | Diğer Uzmanlar |            | TOPLAM     |            |
|--|----------------|------------|----------------|------------|------------|------------|
|  | N              | %          | N              | %          | N          | %          |
| İşveren risk değerlendirmesini angarya olarak görür                            | 62             | 68,9       | 136            | 57,9       | 198        | 60,9       |
| Risk değerlendirmesi ekibinin bazı üyeleri risk değerlendirmesini hiç okumaz   | 27             | 30         | 72             | 30,6       | 99         | 30,5       |
| İşyerindeki yöneticiler, bazı kararları risk değerlendirmesine bakarak alırlar | -              | -          | 26             | 11,1       | 26         | 8          |
| Diğer  | 1              | 1,1        | 1              | 0,4        | 2          | 0,6        |
| <b>TOPLAM</b>  | <b>90</b>      | <b>100</b> | <b>235</b>     | <b>100</b> | <b>325</b> | <b>100</b> |

\* P < .05



Tablodan görüleceği gibi özellikle işverenin risk değerlendirmesini angarya olarak gördüğü yargısı OSGB uzmanlarında biraz daha fazla destek görmektedir (P < .05). Diğer yargılarda anlamlı bir fark ortaya çıkmamaktadır.

Risk değerlendirme sistemi ile ilgili olarak katılımcılara açık uçlu olarak risk değerlendirmesinin işlevselliğini arttırmak ve herkesin katılımını sağlamak için neler yapılması gerektiği sorulmuştur. Bu soruya verilen bazı yanıtlar aşağıda verilmiştir.

Çalışanların tamamından tespit ettikleri tehlikeler için öngördükleri önlemler, kişisel koruyucu donanım önerileri alınmalıdır. Böylece algılarının risklere karşı sürekli açık kalması sağlanabilir (Erkek, 59).

Risk yönetimi prosedürü oluşturulup buna uygun davranılmalı. Önerilen önleyici aksiyonların yönetim tarafından önceliklendirilip takip edilmesi lazım. Çalışanlara eğitim verilmeli (Erkek, 45).

Bunun çözümü sadece tek başına yapılabilecek bir durum değildir. İş güvenliğinin sistemini ve iş güvenliği uzmanlarının toplumdaki ve kurumlardaki yerini kıymetini düzeltmeden risk değerlendirmesinin işlevselliğini arttıramazsınız. İşletme körlüğü yaşayan firma çalışanları ve işverenler risk değerlendirmesine doğru düzgün katkıda bulunamazlar. Risk değerlendirme ekibini motive edecek bir getiri, ödül sistemi olursa en azından hazırlık aşaması daha düzgün olur. İşveren risk değerlendirmedeki tehlikeleri azaltmak için özel çalışmayı İSG birimine danışarak kendi yürütmeli, ama endüstriyel tesisler ben bu işi İSG birimine delege ettim der sıyrılır. İSG birimine yürütmeye hiçbir yetki vermezken bir problem oluştuğunda da hesap sormaktan geri kalmazlar (Erkek, 40).

Her firmanın risk analizi İSG kâtip üzerinden işveren tarafından görünür olmalı ve termin tarihi yaklaştığında işverene bildirim gitmeli (Erkek, 34).

IGU bağımsız olmalı ve denetimler daha sık yapılmalı. Sadece kazalardan sonra yapılmaması gerekli. Ayrıca her sektörde olmalı (Erkek, 44).

İmza süreci risk değerlendirmesini angarya haline getiriyor, işveren risk değerlendirme çalışmasından habersiz. Risk değerlendirme çalışması daha aktif olmalı, angarya yaratan imza süreci ortadan kaldırılmalı, yöneticilerin aktif katılımının ve konuyu içselleştirmelerinin sağlanması gerekmektedir (Erkek, 44).

Risk değerlendirme eğitiminin de temel eğitim gibi zorunlu olması ve sahiden tüm ekip üyelerini yasal olarak bağlamalı (Kadın, 48).

İşletmelerde çalışan işçilerin riskler hakkında bilgilendirilerek bilincin sağlanması gerekmektedir. Bilinçli işçi ile tehlikelerin farkındalığının artırılması sağlanarak risk değerlendirmesinin işlevselliği daha da artırılabilir (Erkek, 40).

Denetimler sırasında sadece İş güvenliği uzmanı değil başta İşveren/İşveren vekili Başta olmak üzere risk değerlendirme ekibi ile görüşmeler sağlanmalıdır (Kadın, 31).

İşverenin bu konunun önemi hakkında ikna edilmesi gerekiyor. Çünkü risk değerlendirme kurallarına uymadığı ve önlem almadığı takdirde meydana gelen kaza sonucu cebinden onlarca kat para çıkıyor. Alacağı hapis cezası da çabası (Erkek, 66).

Bütün bu veriler değerlendirildiğinde, iş güvenliği uzmanlarının risk değerlendirme sistemi konusunda hassas oldukları ve bu konuya gereken önemi verdikleri görülmektedir. Ancak katılımcıların çoğunluğu, bu konunun uzmanlar olarak sadece kendilerine bırakıldığını, işverenlerin, yöneticilerin, diğer ekip üyelerinin ve hatta işçilerin bu konuya fazla önem vermediklerini belirtmektedir.

## Acil Durum Planları

İş Güvenliği konusu çerçevesinde bir başka konu, işyerlerinde hazırlanan acil durum planlarıdır. Bu çalışmada katılımcılara bu konuda birtakım sorular yöneltilmiştir.

**Şekil 25: İşyerinde Acil Durum Planları\***

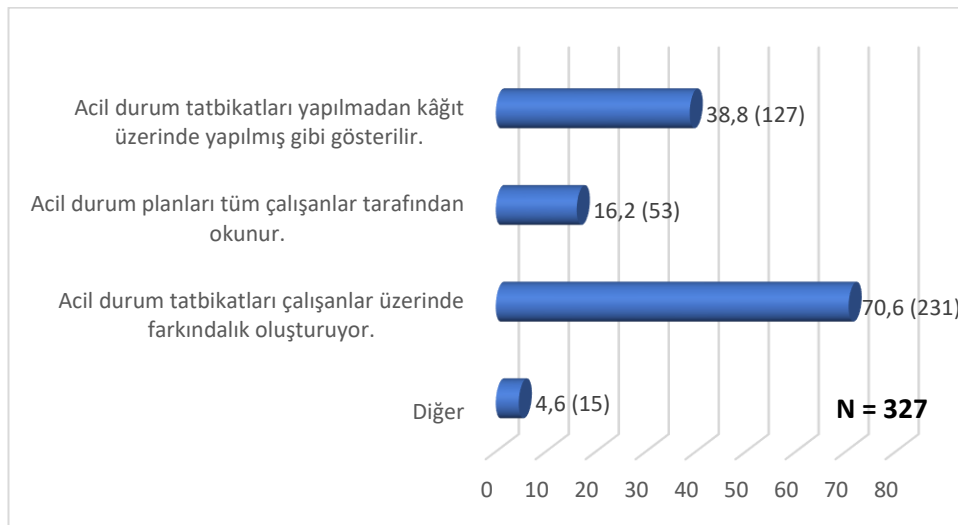


\* Yukarıdaki şekilde verilen yargılara sadece "evet" yanıtını verenler dahil dirmiştir.

Öncelikle çoğu işyerinde acil durum planlarının güncel tutulduğu, bir senaryo dahilinde yapıldığı, tatbikatlar sonrası gerekli düzenlemelerin yapıldığı belirtilmektedir. Ancak bütün işyerlerinde bunların yapılması gerektiği düşünülürse bu oranların da sorunlu olduğunu belirtmek gerekir. Diğer taraftan acil durum ekiplerinin özel olarak eğitildiğini belirtenlerin oranı yarıdan daha azdır.

Acil durum planları ile ilgili olarak bir başka soru, daha çok çalışanları içerecek biçimde sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 26: Acil Durum Planları ve Çalışanlar\***



\* Yukarıdaki şekilde verilen yargılara sadece "evet" yanıtını verenler dahil edilmiştir.

Katılımcıların önemli bir kısmı acil durum planlarının çalışanlar üzerinde bir farkındalık oluşturduğunu belirtmektedir. Ancak elbette ki okunursa. Zira katılımcılar, bu planların çoğunlukla okunmadığını düşünmektedir. Diğer taraftan acil durum planlarının tatbikat yapılmadan sadece kâğıt üzerinde yapılmış gibi gösterildiğini söyleyenlerin oranı (%38,8) oldukça yüksektir.

Bu konuda diğer yanıtını işaretleyip yorumlarda bulunan bazı katılımcıların ifadeleri aşağıda verilmiştir.

Az çalışanı olan yerlerde kâğıt üzerinde de olsa mutlaka yapılıyor. İşveren bu konuyu çok abartı gereksiz olarak görüyor. Yoksa özel eğitim aldırılmış ekiplerin olduğu işyerleri de var. Her şey işverenin İSG'ye bakış açısıyla başlıyor aslında (Erkek, 48).

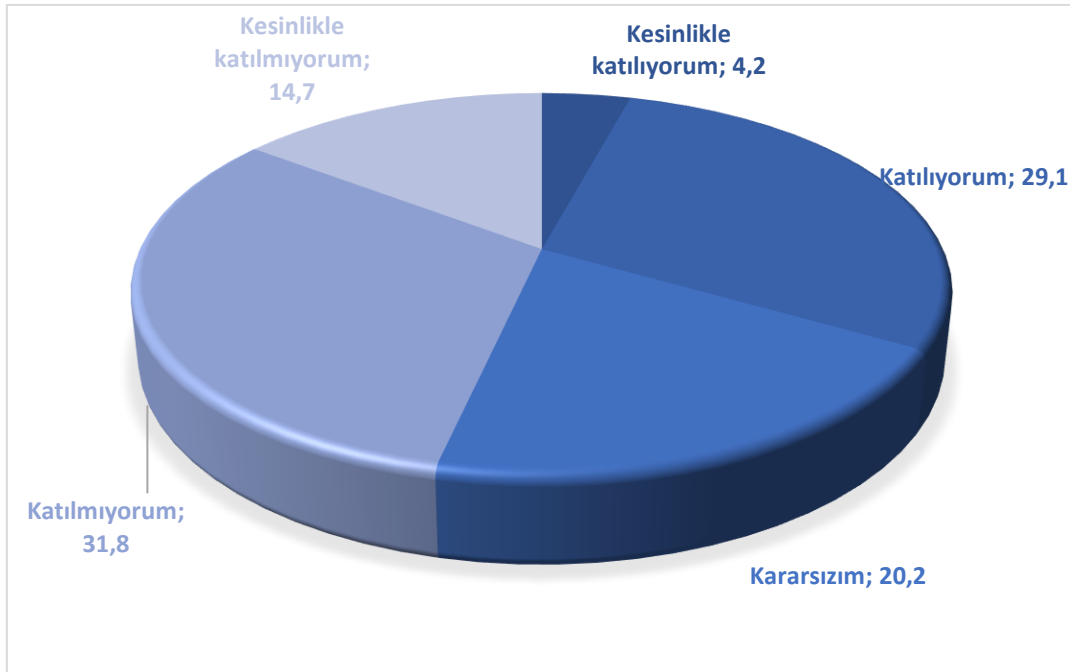
İşverenler iş güvenliğine inanmadıkları sürece bu ülkede iş güvenliğinden bahsedilemez. Tek çözüm vardır, "her türlü hukuki süreçte iş güvenliği uzmanları yargılanamaz, tüm yasal sorumluluk işverene aittir, rücu edilemez." diye bir kanun maddesi oluşturulsun bakın bakalım işverenler yana yakına iş güvenliği için ellerinden geleni yapıyorlar mı yapmıyorlar mı? (Erkek, 40).

Yapıldığı takdirde farklılık oluşturuyor. Ama kâğıt üzerinde yapılıyor çoğu yerde (Erkek, 39).

Kendi işyerimde her daim tatbik edilir ancak etkin değil realitede (Kadın, 42).

Bu konuyla ilgili olarak bu çalışmanın katılımcılarına "acil durumlarda uyarı, iletişim sistem ve araçları yeterlidir" yargısına katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 27: Acil Durumlarda Uyarı Sistemleri**



Şekilde görüldüğü gibi bu yargıya katıldığını belirtenlerin oranı katılımcıların sadece üçte biridir (%33,3 – 109 kişi). Katılmayanların oranı ise %46,5'tir (152 kişi). %20,2'si (66 kişi) kararsız olduğunu belirtmiştir.

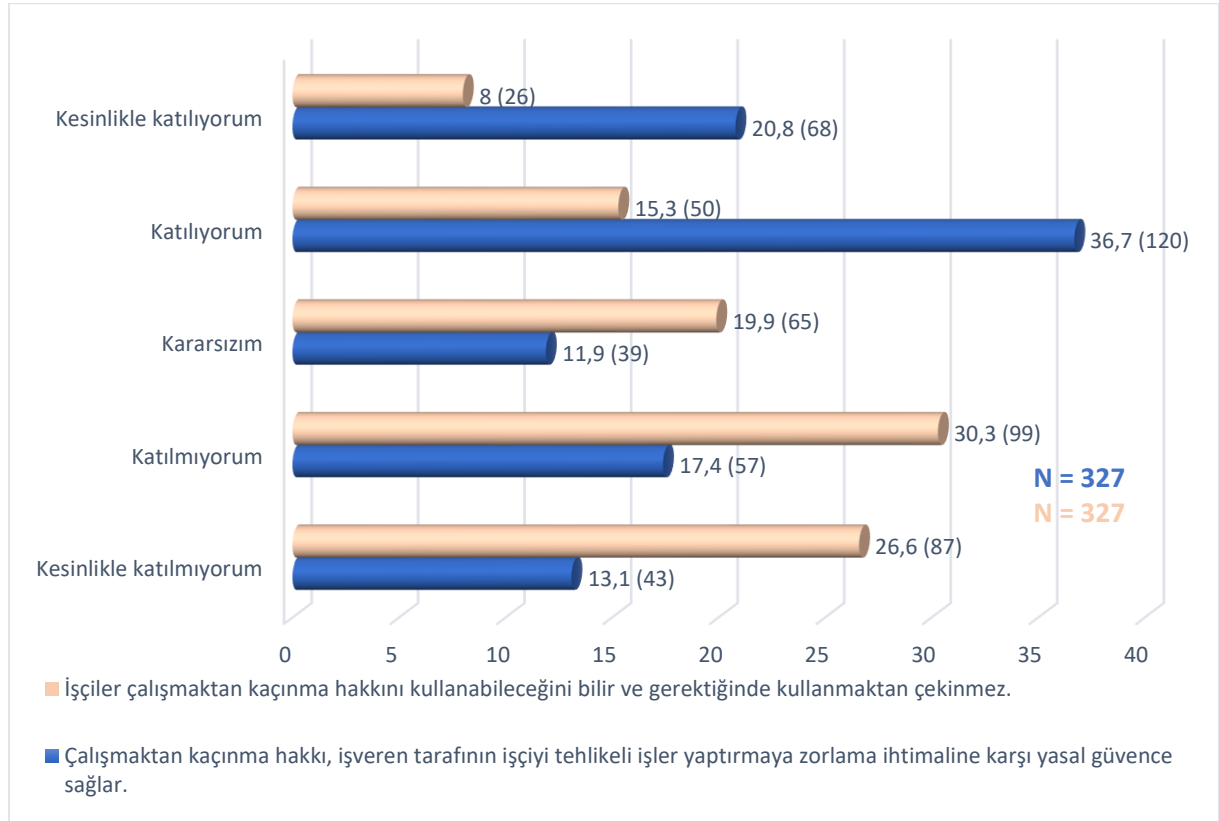
## Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşçilerin çalışırken karşılaştıkları ciddi ve yakın tehlikeden dolayı 6331 Sayılı Kanun, işçilere çalışmaktan kaçınma hakkı tanımaktadır. Ancak bu hakkın kullanımı her zaman gerçekleşmemekte, işçiler değişik baskılar altında çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Bu nedenle bu konuyu daha iyi anlamak için bu bölümde çalışmaya katılan iş güvenliği uzmanlarına çalışmaktan kaçınma hakkına yönelik sorular yöneltilmiştir.

Öncelikle, katılımcıların %71,9'u (235 kişi) çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımına hiçbir biçimde şahit olmamıştır. Şahit olduğunu belirtenlerin oranı %28,1'dir (92 kişi).

Bu soruya ek olarak katılımcılara çalışma hakkının kullanımına ve yararına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki şekil bu iki soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 28: Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Faydası ve Kullanımı

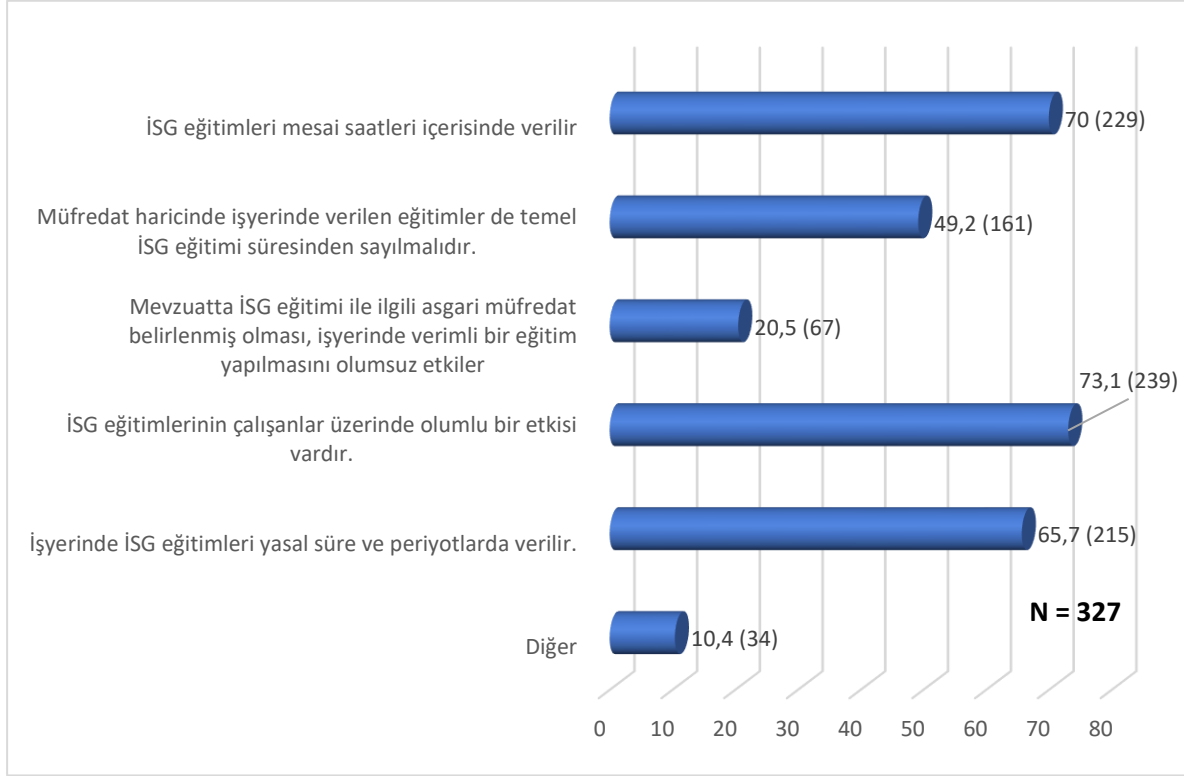


Çalışmaktan kaçınma hakkının işçiyi yasal güvence altına aldığı yargısına katılanların oranı %57,5 olmasına rağmen bu oranın düşük olduğunu belirtmek gerekir. Nitekim bu çalışmanın katılımcılarının bir kısmı, muhtemelen bu hakkın kullanımının işçiyi işten çıkarma, ceza verme ya da baskı yapma gibi uygulamalarla karşılaştıklarını düşünmektedir. Demek ki onlara göre 6331 Sayılı Kanun böyle bir yasal güvence sağlamamaktadır. Bunun önemli bir problem olduğunu belirtmek gerekir. Kaldı ki katılımcıların çoğuna göre (%56,9) işçiler zaten böyle bir hakları olduğunun farkında değildirler.

## İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi

Çalışmada katılımcılara işyerindeki İSG eğitimlerine ilişkin birtakım sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki şekil bu sorulara verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 29: İşyerinde İSG Eğitimlerin Değerlendirilmesi\***



\* Yukarıdaki şekilde verilen yargılara sadece "evet" yanıtını verenler dahil edilmiştir.

Katılımcıların çoğunluğu İSG eğitimlerinin çalışanlar üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu düşünmektedir. Ayrıca yine çoğunluğu eğitimlerin mesai saatleri içinde verildiğini ve düzenli bir biçimde yasal sürede gerçekleştirildiğini belirtmektedirler. İş güvenliği eğitimleri için mevzuatta asgari müfredatın belirlenmiş olması, katılımcıların %80'e yakını tarafından olumsuz bir durum olarak değerlendirilmemiştir. Ancak katılımcıların yarıya yakını bu müfredat dışında verilen eğitimlerin de İSG eğitimi süresinden sayılması gerektiğini düşünmektedir. Bu durum, madencilik gibi kendine özgü riskleri olan bir alanda asgari eğitim müfredatının uzmanlar tarafından yeterli görülmediği şeklinde yorumlanabilir.

Eğitim ile ilgili olarak diğer yanıtını işaretleyen katılımcıların bir kısmı bu konudaki düşüncelerini aşağıdaki gibi açıklamışlardır.

Eğitimler teknik personele verilmemeli, elektrik mühendisine elektrik mi anlatacağız ya da makina mühendisine basınçlı kaplar mı, eğitimi verecek personel belli olmalı. Önceki işyerinden aldığı eğitimleri getirmiyorlar onun yerine SGK'sına işlense muhasebe görebilir (Kadın, 57).

İSG eğitimine hem iş veren hem çalışan karşı, yapmak istemiyorlar, kesinlikle yasal sürelerle yavaşlıyorlar (Erkek, 33).

Eğitimler kâğıt üzerinde kalmaktadır. Kanunun belirlediği sürelerde eğitimler verilememektedir (Erkek, 37).

Eğitimlerin genel ve sektörel kısmı merkezi bir eğitim kurumunda, işyeri dışında düzenlenmelidir (Erkek, 53).

Temel eğitimlerin e devlet sistemine işlenip çalışanlara her iş değişikliğinde aynı konulardan bahsedilmemesi gerekir. Her gittiği işyerine özgü tehlikelerle ilgili eğitim öncelikle verilmesi gerekir. Temel eğitim yasal olarak öncelikle istenen ve beklenen bir şey ama çok zaman kaybıdır. Genel olarak spesifik işlerle ilgili hazırlanacak eğitimlerin öncelikle yeni işe başlayan işçiye verilmesi daha önemlidir. Birçok işyeri işbaşı eğitimini bile vermeden, ne konuştuğu belli olmayan tutarsız egosu yüksek ustabaşı/formene teslim ediliyor. Eksik işbaşı eğitimi yüzünden de işe başladığı ilk gün kaza geçiren işçi çok (Erkek, 37).

Temel kriterlere ek olarak çalışanların SGK kodlarına karşılık gelen görevlerinde azami belirlenmiş eğitimler verilmelidir (MY ve ME hariç) (Kadın, 31).

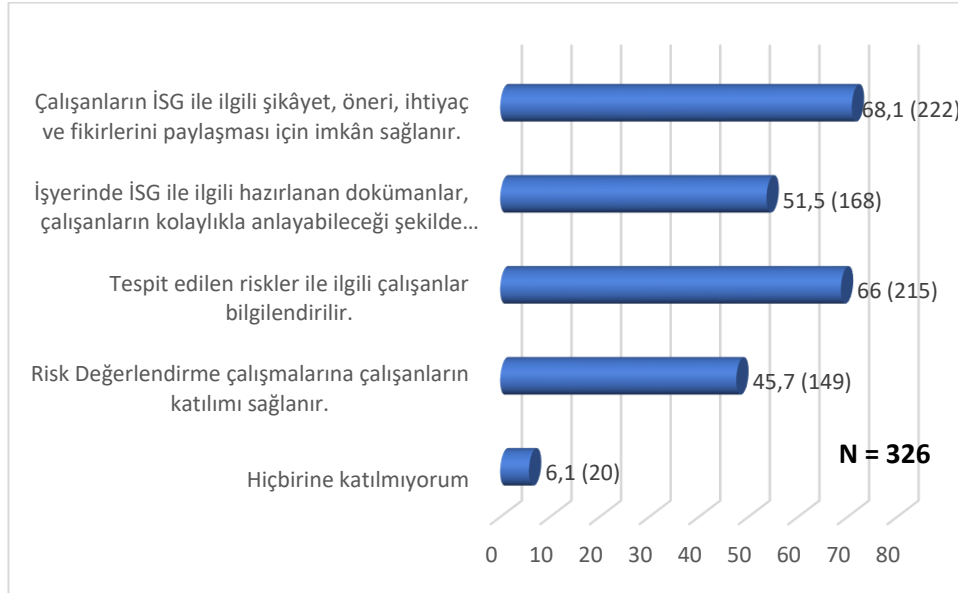
Yasal sürede İSG eğitimi hesaplayacak bir kanun koyucu çok tehlikeli sınıfta bir çalışana ayda 40 dakikadan 12 ayda 16 saat eğitimi hesaplasın. Sonuç var ise eğitim de vardır (Kadın, 44).

Mevzuatta belirtilen konular iş yerine uygun olmayabiliyor veya ilave konular gerekiyor, dolayısı ile mevzuatta konu sadece çalışma mevzuatı ve işyerine özgü olmalı diye belirtilmelidir. Ayrıca süre konusu tehlike sınıfına göre değişmemeli her yıl yapılmalıdır (Erkek, 42).

## Çalışan Katılımı, Çalışan Temsilcileri ve Destek Elemanları

İşçi sağlığı ve güvenliği söz konusu olduğunda çalışanların bu sürece dahil edilmesi önemli olabilir, zira yukarıdaki bazı sorularda bu çalışmanın katılımcıları çalışanlar sürece dahil edildiğinde iş güvenliği önlemlerinin daha sağlıklı işlediğini vurgulamışlardır. Bu çerçevede katılımcılara çalışanların katılımına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki şekil bu sorulara verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 30: Çalışan Katılımı\*



\* Yukarıdaki şekilde verilen yargılara sadece "evet" yanıtı verenler dahil edilmiştir.

Öncelikle risk değerlendirme çalışmalarına çalışanların katılımının sağlandığına ilişkin yargının yarısından daha az desteklendiğine dikkat etmek gerekir. Bu durum çalışanların bu sürece pek dahil edilmediğinin göstergesi olarak düşünülebilir ve risk değerlendirmesi ile ilgili diğer anket

bulgularıyla uyumludur. Çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliğine katılımı ile ilgili en yüksek oranda destek gören yargı, çalışanların şikâyet ve önerilerini paylaşabildiğine ilişkindir. Diğer iki yargı da yarıdan fazla katılımcı tarafından desteklense de çalışanların katılımı açısından aslında önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Bu konuda fikirlerini paylaşan bazı katılımcıların yorumları aşağıda verilmiştir.

İnsanlara öncelikle iş ahlakı öğretilip sonra sokağa bırakılmalıdır. Ahlaksız insan risk analizine de katılmaz, uzman kişinin uyarısına da uymaz, inşaatta döktüğü betonu sıkıştırmayıp segregasyona da neden olarak binanın çökmesine de neden olur. Tamir ettiği asfalt yol ertesi gün tekrar bozulur. Risk değerlendirme prosedürüne işçinin katılımı olmalı ama sona kalır (Erkek, 37).

Eğitim seviyesi katılım için önemli olup çalışanlar İSG kültürünü tam olarak benimsememiştir (Erkek, 40).

Benim tecrübelerime göre çalışanların katılımı evrak gösterilecekse ne yazık ki kâğıt üstünde yapılır ve öylece kalır (Kadın, 43)

Çalışanlar değil işverenlerin bile İSG ile ilgili evrak vb. şeylerden haberleri yok (Erkek, 30).

Konuyu ciddiye alan kurumsal firmalar vardır. Ama OSGB bünyesindeki küçük işletmeler konudan uzaktır (Erkek, 57).

Çalışanlar iş güvenliği hususunda umursamaz tavır içindeler katılım umurlarında değil. Her işbaşı eğitiminde risk bildirim kartlarını doldurmalarını rica ediyorum (Erkek, 32).

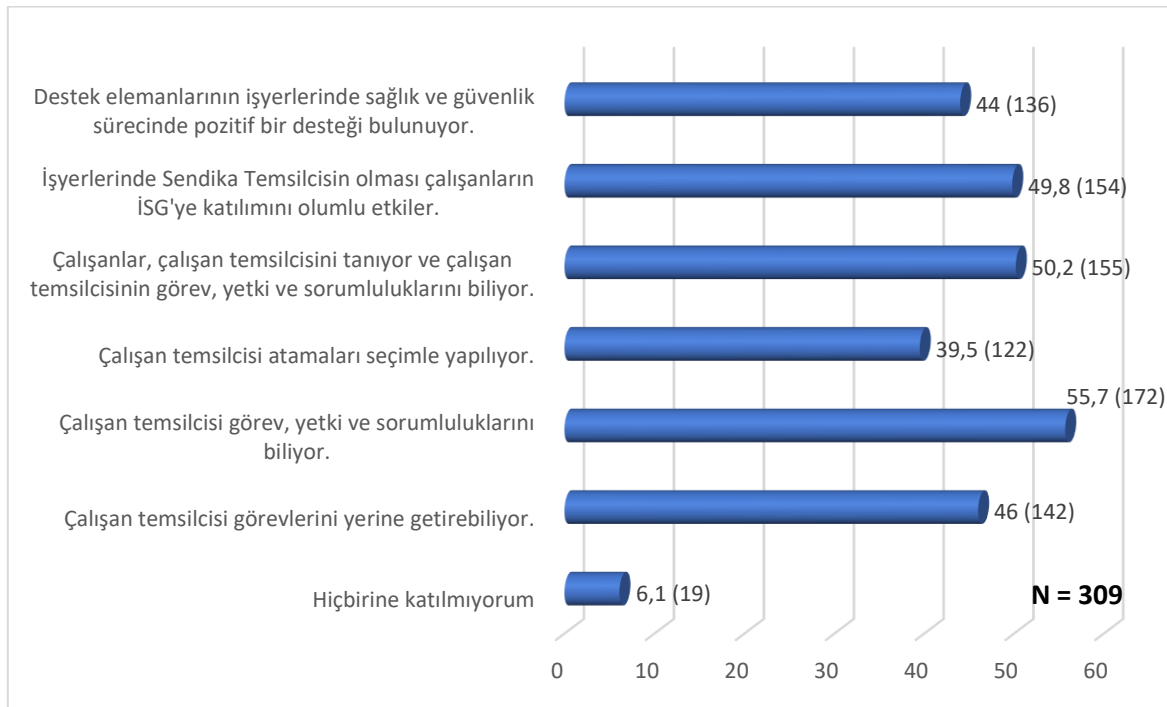
İş güvenliği uzmanı haricinde risk değerlendirmesine kimse bakmaz (Erkek, 36).

İşyerimde 45001 İSG yönetim sistemi işlettiğim için bunlar sağlanır ama OSGB'ler bu hizmetleri vermemektedir. Ben dışarıdan hizmet almak için başvurduğumda hizmet eksiktir (Kadın, 42).

Çalışanlar çoğu geri bildirim şikâyet gibi algılayıp yapmaktan çekinirler (Erkek, 49).

Bu noktada araştırmanın katılımcılarına çalışan temsilcileri ve destek elemanlarına yönelik sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki şekil bu sorulara verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 31: Çalışan Temsilcileri ve Destek Elemanları\***



\* Yukarıdaki şekilde verilen yargılara sadece "evet" yanıtı verenler dahil edilmiştir.

Yukarıdaki veriler, çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının da İSG sürecinde çok etkili olmadığını göstermektedir. Nitekim çalışan temsilcisi görevlerini yerine getirebiliyor ya da destek elemanlarının işyerlerinde sağlık ve güvenlik sürecinde pozitif desteği bulunuyor yargılarına verilen evet yanıtı yarıdan daha azdır. Bu konuda fikirlerini paylaşan bazı katılımcıların yorumları aşağıda verilmiştir.

Çalışanlar çalışan temsilcisini tanımıyor, genelde işverenin seçtiği personellere atama yapılarak kâğıt üzerinde kalıyor, işverenler eğitimler konusunda duyarsız (Kadın, 37).

Kurumsal firmalarda uygulanıyor. Destek elemanı tanımı, çalışma faaliyet usulleri yetersiz ve belirsizdir (Erkek, 53).

İşçilerin içinden biri genellikle diğer çalışanları temsil etmeyi istemiyor. Atansa ya da seçilse bile saha kontrollerinde işçiler gelip tüm sıkıntılarını öncelikle İş güvenliği uzmanına söylüyor. Ardında pişik olan işçi bile önce bize geliyor düşünün (Erkek, 37).

Çalışan temsilcisi ve destek elemanları evrak olarak var (Erkek, 59).

Alakası yok, temsilci işten yırtma derdinde, nerden geldiğini unutmuş durumda (Erkek, 42).

Çalışan temsilcilerine eğitim ile görev ve yetkileri anlatılır fakat bu yetkilerini kullandıklarını görmedim hiç (Kadın, 43).

Kağıt üstünde dönüyor. Birçoğunun kendisinin temsilci olduğundan haberi dahi olmuyor (Erkek, 30).

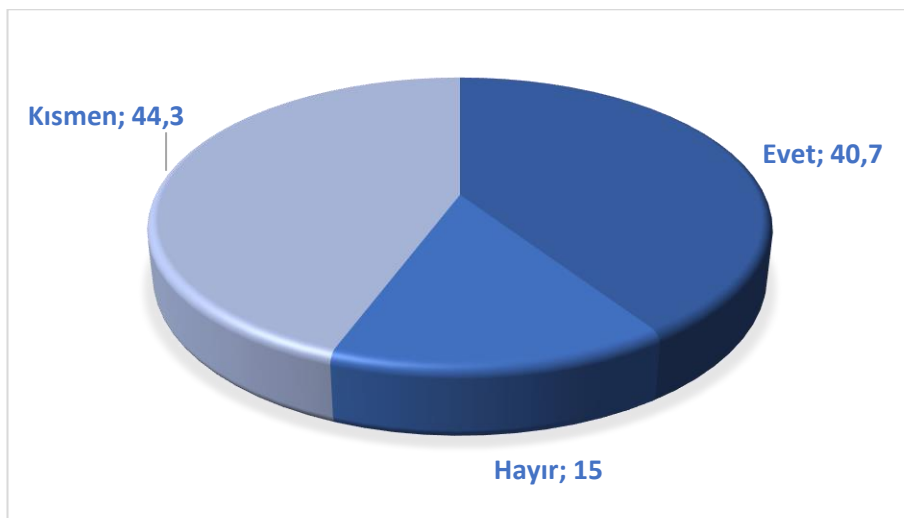
Şirketin yönelimine bağlı bir personelin çalışan temsilcisi, destek elemanı olması sonucu herhangi bir yaptırım hakkı doğmuyor (Erkek, 45).

## ***İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu***

Bu bölümde son olarak katılımcılara İSG kurullarına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Aşağıda bu sorulara verilen yanıtlar değerlendirilecektir.

Katılımcılara öncelikle işverenin İSG kurulu ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 32: İSG Kurulu Sorumluluklarını Yerine Getirir mi?**

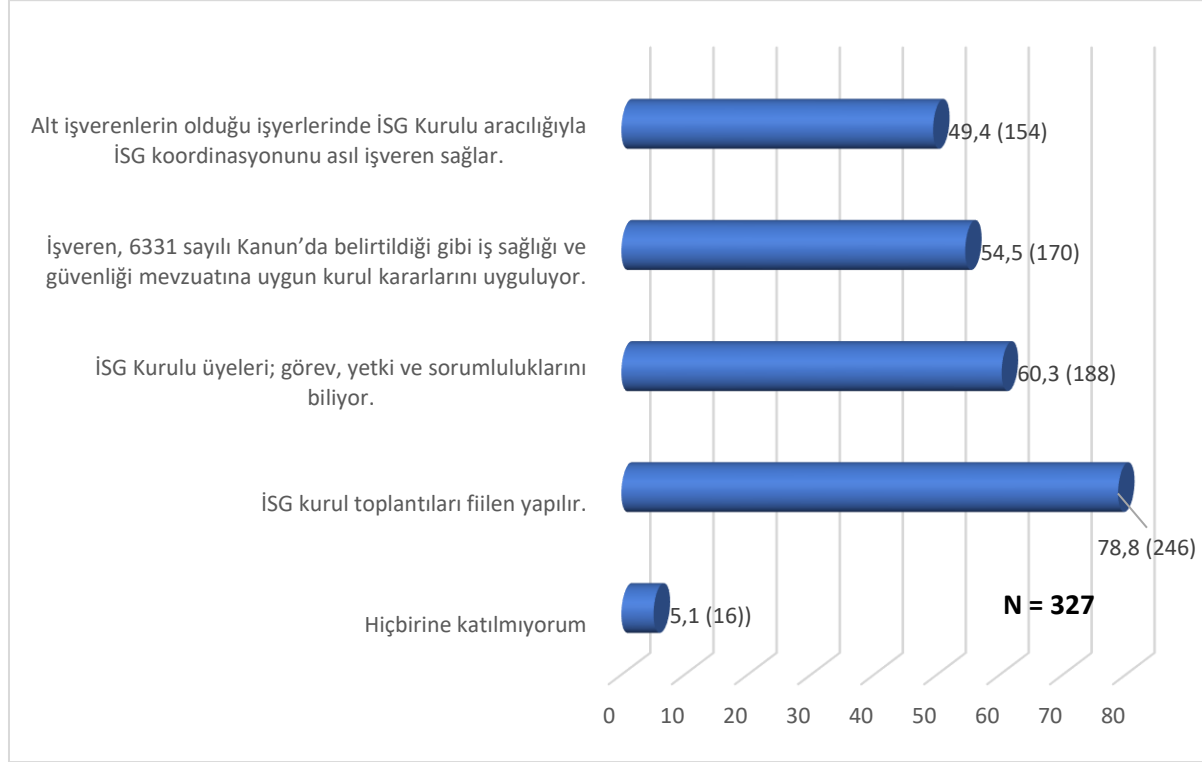




Araştırmaya katılanların %44,3'ü (145 kişi) bu soruya kısmen yanıtını vermiştir. %40,7'si (133 kişi) evet, %15'i (49 kişi) hayır yanıtını vermiştir.

Bu konuyla ilgili olarak bir başka soru, İSG kuruluna ilişkin bazı yargılara ne derece katıldıklarıyla ilgilidir. Aşağıdaki şekil bu sorulara verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 33: İSG Kuruluna İlişkin Düşünceler\***



\* Yukarıdaki şekilde verilen yargılara sadece "evet" yanıtını verenler dahil edilmiştir.

Öncelikle birçok işyerinde İSG kurul toplantılarının fiilen yapıldığı görülmektedir. Diğer taraftan işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uyguladığı yargısını onaylayanların oranı %50'nin biraz üzerindedir. Bu durumda, demek ki, önemli bir işveren grubu bu kararları uygulamamaktadır. Bu konuda fikirlerini paylaşan bazı katılımcıların yorumları aşağıda verilmiştir.

Kurul kararlarına uygunluğunu sağlanamadığı, işveren tarafından engel teşkil ettiğini gözlemledim (Kadın, 37).

İSG kurulu yok oluşturulamıyor kâğıt üzerinde var (Erkek, 39).

Bu tarz her şey mevzuat gereği ne yapılması gerekiyorsa o yapılıyor içerik yok mantık yok zorunluluk var sadece (Erkek, 42).

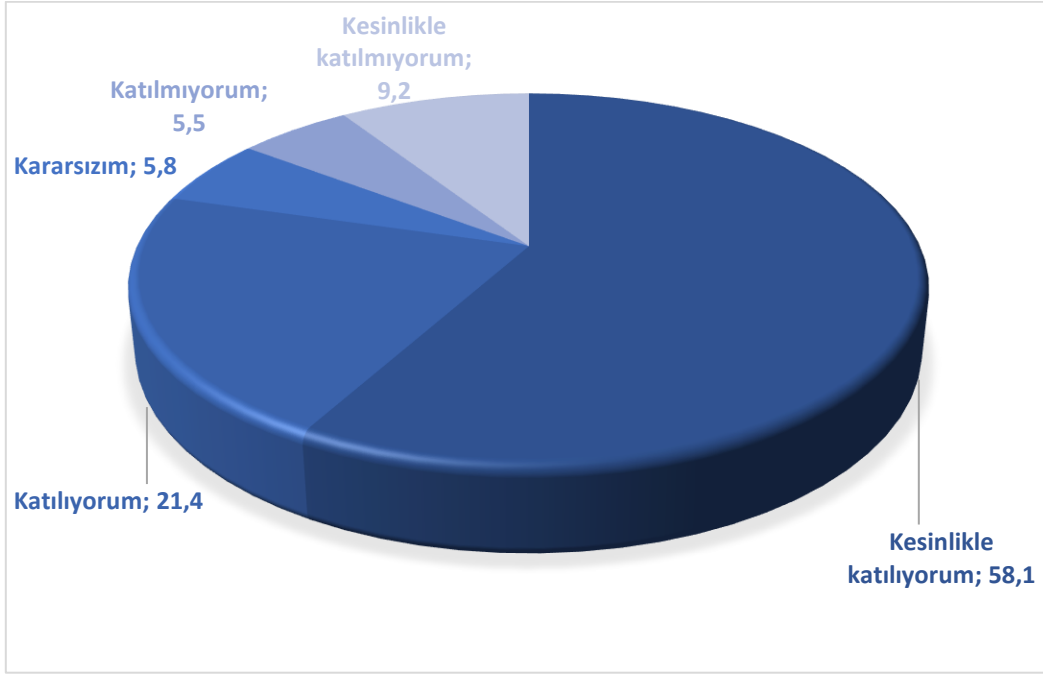
Kurul kararı alınsa bile uygulama ve icrasını işveren / vekili erteleyebiliyor ve yapmıyor (Erkek, 57).

Genel olarak fiilen yapılmaz, yine kâğıt üstünden evrak döner, kurul da çok bağlayıcı değildir (Kadın, 43).

Kurula katılım olmuyor ki kurul karar alsın da uygulansın da... Kâğıt üstünde kurul toplantıları (Erkek, 40).

İSG ile ilgili son olarak katılımcılara "iş güvenliği uzmanının yakın hayati tehlike durumunda iş durdurma yetkisinin olması gerektiği" yargısına katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

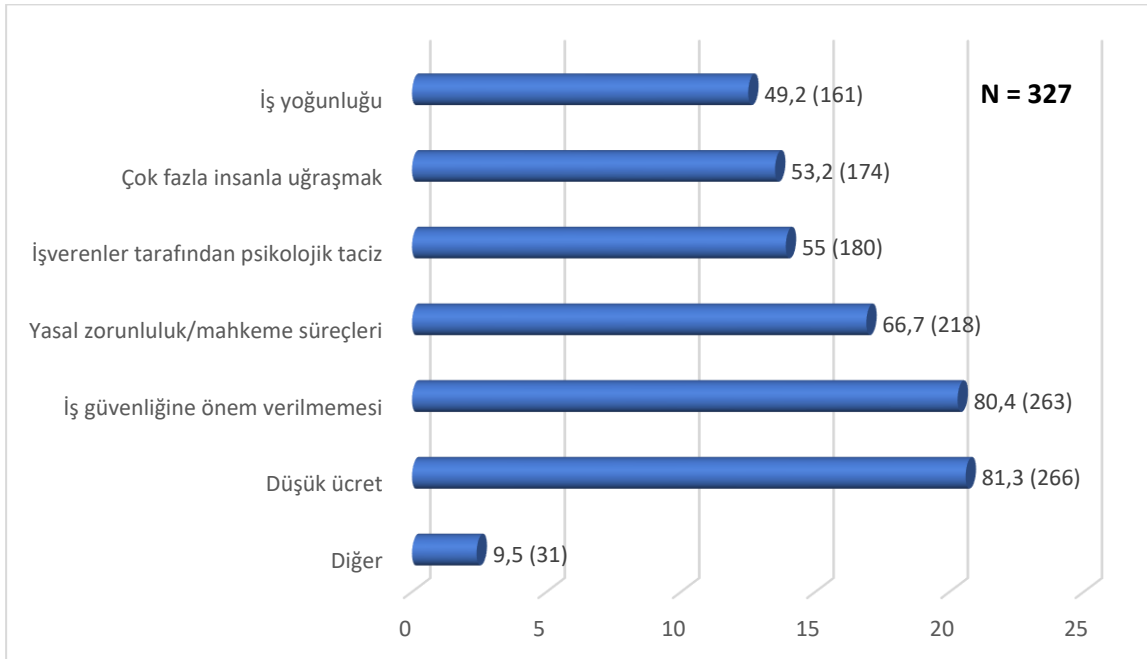
**Şekil 34: İş Durdurma Yetkisi**



Şekilden görüleceği gibi katılımcıların %79,5'i (260 kişi) bu yargıya katıldığını, %14,7'si (48 kişi) katılmadığını ve %5,8'i (19) kararsız olduğunu belirtmiştir.

Bu çalışmada katılımcılara işleriyle ilgili memnuniyetlerini ölçmek amacıyla İş güvenliği uzmanlığının kendilerini en çok zorlayan yönlerinin neler olduğu sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

**Şekil 35: İş güvenliği uzmanlığının Zorlayıcı Yönleri\***

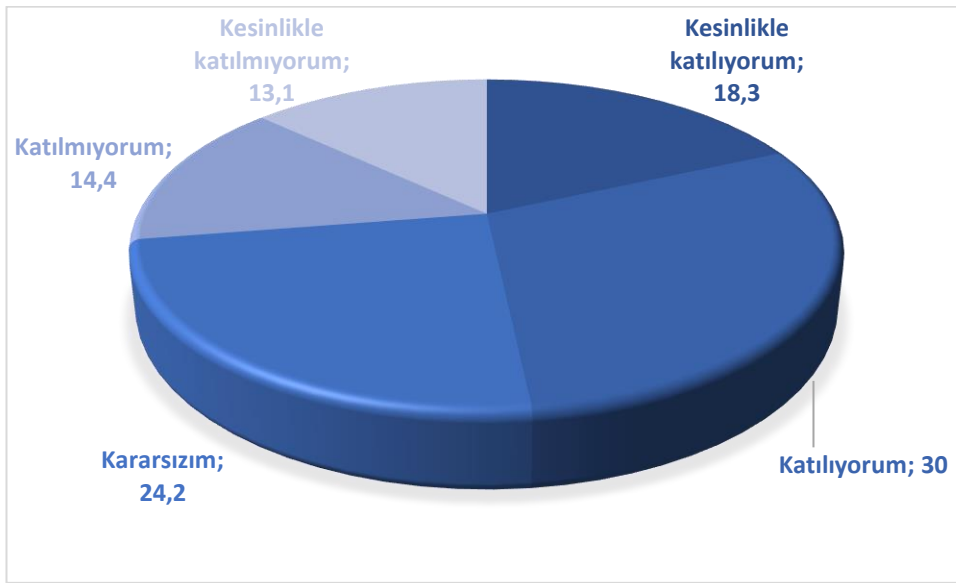


\* Yukarıdaki şekilde verilen yargılara sadece "evet" yanıtını verenler dahil edilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarını uzman olarak çalışırken en çok zorlayan şey ücretlerin düşüklüğüdür. İş güvenliğine önem verilmemesi ikinci sırada gelmektedir. Bir diğer dikkat çeken nokta, yasal zorunluluklar ve mahkeme süreçlerinden katılımcıların %66,7'sinin şikâyetçi olmasıdır. Bu durum, yetki ve sorumluluk dengesi tartışmalı olan iş güvenliği uzmanlarının iş kazaları sonrası ortaya çıkan yargı süreçlerinde olağan şüpheli olarak görülmesi ile ilişkilendirilebilir. Bunların yanında, işverenlerin uyguladığı psikolojik taciz de katılımcıların yarısından fazlasının işaretlediği bir seçenek olmuştur.

Yukarıdaki veriler bir arada düşünüldüğü zaman iş güvenliği uzmanlarının işleri ile çok mutlu olduklarını söylemek zor görünüyor. Aşağıdaki şekil “iş güvenliği uzmanlığını severek yapıyorum” yargısına katılıp katılmadıklarını göstermektedir.

**Şekil 36: İş Güvenliği Uzmanlığını Severek Yapıyorum**



Şekilden görüldüğü gibi katılanların oranı sadece %48,3'tür (158 kişi). 90 kişi (%27,5) severek yapmadığını belirtmiştir. Kararsız olduğunu belirtenlerin oranı %24,2'dir (79 kişi). Bu soruyu cinsiyet ve yaş ile karşılaştırdığımızda kategoriler arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamaktadır. Yine OSGB'de çalışan uzmanlar ve diğer uzmanlar arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Benzer olarak “gelecekteki kariyerimde maden mühendisi olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmak istiyorum/planlıyorum” yargısına katılanların oranı %43,1 (141 kişi), katılmayanların oranı %32,7 (107 kişi) ve kararsızların oranı %24,2'dir (79 kişi).

Katılımcıların 6331 Sayılı Kanun ile ilgili olarak yorumlarını öğrenmek amacıyla açık uçlu olarak “6331 sayılı Kanun'un, çalışanların iş güvenliği ile ilgili farkındalığını hangi yükümlülüklerle ve nasıl etkilediği” sorulmuştur. Önemli yorum ve katkılardan bir kısmı aşağıda alıntılanmıştır.

İSG kültürünün oluşmasının yolunu açtı ama eğitimsiz çalışanlarla İSG kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek mümkün değil (Erkek, 53).

Yasal hak ve sorumluluklarını öğreniyorlar ve iyi anlamda etkiledi (Erkek, 43).

Verilen eğitimlerle haklarını daha iyi bilip ona göre hareket etmeye başladılar. Özellikle çalışmaktan kaçınma hakları ile iş kazaları azaldı (Kadın, 33).

İşverenlerin Risklere karşı duyarlılığı ve çalışanlarında olumlu yönde katkı sağladığını görüyorum. Fakat çok yol kat etmemiz de bir gerçek (Erkek, 51).

Avrupa dan getirilmiş güzel bir kanun aslında. Ama olduğu gibi uygulanmadığı için sıkıntıları yaşıyoruz. Aman o kızar bu küser diye diye yumuşatılmış. İSG katı ve katı kuralları birebir uygulamaktan geçer (Erkek, 39).

Yasal haklarını bilmeleri ve İSG uzmanları kendilerine başvurulduğu zaman arkalarında olduğu güven duygusunu artırıyor (Erkek, 46).

Kısmen etkili. İş güvenliği kültürü ve risk algısı genelde düşüktür (Erkek, 58).

İş güvenliği kurallarına uymadıkları, kişisel koruyucu donanım kullanmadıkları zaman risk altında olduklarını ve bunun sadece kazalanma riskinin değil, yerine getirmedikleri yükümlülüklerde cezalandırma olasılığının da olduğunu öğrendiler (Erkek, 59).

Çok etkilediğini sanmıyorum. Çoğu insan bir zorunluluk olduğu için katılıyor (Erkek, 60).

6331 sayılı Kanun, işverenlerin konuya daha ciddi bakmalarını sağlamaktadır. Çünkü meydana gelen iş kazalarında işveren, denetim ve gözetim görevini yerine getirmediği durumda hem hapis hem de idari para cezası alacağını bilmektedir (Erkek, 66).

2012 yılında yayınlanan 6331 sayılı kanun ile çalışanlar açısından olumlu etkilemiş olup yapacakları iş güvenliği ile ilgili olumsuzluklardan yasak dayanak olarak haklarını aramaları açısından katkı sağlamıştır (Erkek, 39).

6331 sayılı kanunla çalışanlar gerekli eğitimi (özellikle tehlikeli ve Çok tehlikeli sınıfta) aldıktan sonra çalışmalara başladığından olumlu etkilemiştir (Erkek, 47).

Bence çıkarılmış olan kanunda sorun yok. Sorun uygulama alanına geldiğinde problemler baş göstermektedir. İşletmelerde çalışacak tecrübeli işçilerin yoksunluğu kazalara davetiye çıkarmaktadır. Tecrübeli işçilerin tehlikelerin daha farkında olduğu ve bir duruş sergiledikleri görülmektedir. İşletmede daha düşük ücretli işçilerin çalıştırılması sonucu iş güvenliği uzmanının iş yükü o oranda artmaktadır (Erkek, 40).

Bu kanun uygulanması %10 seviyesindedir. İş yerlerine çok büyük yaptırım, doğru yönlendirme ve uygulama getirememiştir. Özellikle Maden işyerleri için tüm mevzuat esnek her tarafa çekilebilir vaziyettir (Erkek, 63).

## 5. Sonuç

Bu araştırmada iş güvenliği uzmanlarının 6331 sayılı Kanun'a ve genel olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına yönelik düşüncelerini anlamaya çalıştık. Aşağıda çalışmadan çıkan genel sonuçları vurgulamaya çalışacağız.

En genel olarak bu çalışmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının 6331 sayılı Kanun'a çok olumlu bakmadığını ve özellikle maden sektörünün ihtiyaçlarını tam olarak karşılamadığını düşündükleri söylenebilir. Diğer taraftan katılımcılara göre en büyük sorun asıl olarak Kanun'un uygulaması esnasında ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla Kanun'da ne denirse densin yeterince denetlenmediğinde uygulanamaz hale gelmektedir. Bu nedenle çalışmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının çoğunluğu işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yapılan işlemlerin çoğunun kâğıt üzerinde gerçekleştiği ve formalite icabı yapıldığı konusunda hemfikirdir.

Daha ayrıntılı sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

- Ankete katılan iş güvenliği uzmanlarının %95'e yakın bir kısmı, eğitim kurumlarında ve ön lisans programlarında verilen uzmanlık eğitiminin kalitesinin düşük olduğunu düşünmektedir. Bunun yerine iş güvenliği uzmanlığının sahada deneyim kazandıkça geliştiği fikri yaygındır. Nitekim yıllar içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen sertifikalar dışında özel nitelikli sertifika programları popülerleşmeye başlamıştır. İş güvenliği uzmanlarını yetiştiren

eğitimlerin kalitesini düşüren faktörlerin belirlenerek, eğitim kalitesini arttıracak yaklaşımlar geliştirilmelidir. Ayrıca iş güvenliği uzmanlığına ilişkin eğitimlerin saha deneyimini de içerecek bir biçime dönüşmesi bu noktada önemli olabilir.

- Katılımcılardan OSGB üzerinden hizmet verenlerin %63,2'si çalıştıkları OSGB'de uzmanların başkasının atanmış olduğu işyerinde çalıştırıldığını ifade etmektedir. Bu durum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ele alınması gereken bir meseledir.
- Ankete katılan iş güvenliği uzmanlarının %70'e yakını, işyeri hekiminin Kanunla saptanmış görevlerinin uzmanlar tarafından üstlenildiğini ifade etmektedir. İşyeri hekimlerinin görev tanımları yeniden değerlendirilmeli, Kanun'un işyeri hekimlerinden beklentileri ile ilgili olarak taraflara bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır.
- Diğer sağlık personeli görevlendirilmesinin işyeri hekimi üzerindeki olumlu etkisi katılımcıların yarısından fazlası tarafından dile getirilmiştir. Kanunda diğer sağlık personeli görevlendirmesinin gerekmediği durumlar yeniden ele alınarak, yükümlülük kapsamına giren işyeri sayısının genişletilmesi düşünülmelidir.
- Risk değerlendirmesi Kanun'da ekip tarafından yapılması öngörülmesine rağmen yalnız iş güvenliği uzmanları tarafından hazırlanan bir belge haline gelmiştir. Katılımcılar büyük oranda risk değerlendirmesine hâkim olduklarını düşünmekte ve risk değerlendirmesinin faydalı bir araç olduğunu belirtmektedirler. Ancak, işverenlerin risk değerlendirmesini bir angarya olarak görmesinden şikâyetçi olma oranı %60'ın üzerindedir. Bazı ekip üyelerinin risk değerlendirmesini hiç okumadığı da katılımcıların %83,8'i tarafından dile getirilmiştir. Risk değerlendirmesi süreçleriyle ilgili bundan sonra yapılacak bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları daha çok işveren vekillerini, işyeri hekimlerini, çalışan temsilcilerini ve destek elemanlarını kapsamalıdır.
- İş güvenliği uzmanlarını uzman olarak çalışırken en çok zorlayan üç unsur uzman ücretlerinin düşüklüğü, iş güvenliğine önem verilmemesi ve yasal zorunluluklar ile mahkeme süreçleridir. Bu konuda yapılacak düzenlemelerin bu üç unsuru göz önüne alması gereklidir.
- İş güvenliği uzmanlarının daha adil, bağımsız, nitelikli ve mesleki etik çerçevesinde bir hizmet verebilmesi için acilen iş güvencelerinin sağlanacağı mekanizmaların oluşturulması gerekmektedir.
- İş güvenliği uzmanlarının ücretlerinin işverenler tarafından değil, kaynağı işverenler tarafından oluşturulan fondan ödenerek sağlanmalıdır. Ücretin belirlenmesinde SGK; TMMOB ve sendikalarla işbirliği içinde çalışmalıdır.
- Mevzuatta çalışan başına belirlenmiş olan iş güvenliği uzmanı çalışma süreleri artırılmalı, tam zamanlı çalışmalardaki asgari çalışan sayısı düşürülmeli ve haftalık çalışma süresinin 45 saati geçmeyecek şekilde gerekli düzenlemelerin ve denetimin yapılması gerekmektedir.
- Mahkeme süreçlerinde işveren vekiliymiş gibi görülerek cezalandırılan mühendis ve iş güvenliği uzmanlarının yetki ve sorumluluğu arasındaki bu orantısız durum düzeltilmelidir.
- İş güvenliği uzmanlarının risk değerlendirme sistemi konusunda hassas oldukları ve bu konuya gereken önemi verdikleri görülmektedir. Ancak katılımcıların çoğunluğu, bu konunun uzmanlar olarak sadece kendilerine bırakıldığını, işverenlerin, yöneticilerin, diğer ekip üyelerinin ve hatta işçilerin bu konuya fazla önem vermediklerini belirtmektedir.