

# OSGB Sistemiyle Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvenliği Uzmanlığına İlişkin Görüşleri

Zeynep ACA<sup>1</sup>

ORCID ID: 0000-0002-3399-5310

Fehim GÖZE<sup>2</sup>

ORCID ID: 0000-0002-6487-4853

**Öz:** Çalışma OSGB sistemiyle çalışan iş güvenliği uzmanlarının, iş güvenliği uzmanlığına ilişkin görüşlerini derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaca uygun olarak nitel araştırma deseniyle yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak araştırma verileri toplanmıştır. Araştırma, 2020 Şubat ayında, Balıkesir Bandırma ve Gönen ilçelerindeki OSGB’lerde çalışan on dört katılımcıyla yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Ortalama 25 dakika süren görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş, sonrasında aslına uygun olarak çözümlenmiştir. Toplanan veriler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda iş güvenliği uzmanlarının, uzmanlığa ilişkin farklı kavramlaştırmalara sahip oldukları, uzman olabilmek için alınan eğitimleri birçok açıdan problemleri gördükleri, iş güvenliği uzmanlarının hem işin piyasalaştırması noktasında hem de iş güvenliği boyutunda ciddi problemler yaşadıkları, OSGB ile hizmet verilen işveren arasındaki sözleşme ilişkisinin onların mesleki bağımsızlıklarına zarar verdiği ve bu şekildeki iş ilişkisinin işveren müdahalesine yol açtığı saptanmıştır. Ayrıca uzmanların işyerlerinde geçirdikleri sürelerle ilişkin farklı görüşlere sahip oldukları ve bu mesleğin layıkıyla yerine getirebilmesi için uzman, mevzuat ve işveren boyutunda adımlar atılması gerektiğini belirtmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** İş güvenliği uzmanı, OSGB, iki işverenli uzmanlar, piyasalaşan iş güvenliği uzmanları, nitel araştırma

**The Opinions of Occupational Safety Specialists Working by the Jhsu System to Occupational Safety Practice**

**Abstract:** The study aims to make an in-depth analysis of the approaches of occupational safety specialists working by the JHSU (Joint Health and Safety Unit) system to occupational safety practice. Following

<sup>1</sup> Dr. Öğretim Üyesi Bandırma 17 Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü

<sup>2</sup> Öğretim Görevlisi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Makale Geliş Tarihi: 16.04.2020 - Makale Kabul Tarihi:03.09.2020

this purpose, a qualitative research design was employed in the present study, and the data were collected using a semi-structured interview form. The research was conducted with 14 participants working in JHSUs in Bandırma and Gonen districts of Balıkesir province in February 2020. The interviews, which lasted for an average of 25 minutes, were recorded with a voice recorder and then transcribed to text. The collected data were analyzed with the content analysis method. The results revealed that occupational safety specialists had diverse conceptualizations about the practice, regarded specialization training as problematic in many ways, and experienced severe problems both in terms of the marketization of the practice and occupational safety. In addition, it was found that the contractual relationship between JHSU and the employer harmed their autonomy, and this kind of business relationship led to employer intervention. It was also determined that they had different views on the time spent in the workplace. Finally, they stated that proper steps should be taken in terms of specialists, legislation, and employers to ensure the proper fulfillment of the profession.

**Keywords:** Occupational safety specialist, JHSU, joint employment, marketized occupational safety practice, qualitative research

## Giriş

2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'yla en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan uzun süreli işlerin yapıldığı sanayiden sayılan işyerlerinde, işyerinin niteliğine, işçi sayısına ve işyerinin tehlike sınıfına bağlı olarak bir veya daha fazla iş güvenliğinden sorumlu mühendis ve teknik eleman görevlendirilmesi<sup>3</sup> düzenlenmişti (4857/md.82)<sup>4</sup>. 30 Haziran 2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işçi sayısına ve işyerinin bulunduğu tehlike sınıfına bakılmaksızın her işyerinde iş güvenliği uzmanı istihdam etme kanun esası benimsenmiştir. Tehlike sınıfına bağlı olarak kademeli olarak hayata geçirilmesi planlanan düzenleme ile iş güvenliği uzmanlığının istihdam edilebilirliğini artırarak bu meslek alanına olan ilgiyi artırmıştır. İş yerinin bulunduğu tehlike sınıfına bağlı olarak iş güvenliği uzmanının kimler olabileceği ise 29.12.2012 tarihli Yönetmeliğin<sup>5</sup> 4. maddesinde kayıt altına

<sup>3</sup> 4857 sayılı Kanunla iş güvenliği uzmanlığının tanımı dolaylı yollardan yapılmıştır. 2004 tarihli İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikle ise ilk kez iş güvenliği uzmanlığı terimine yer verilmiştir.

<sup>4</sup> İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar başlıklı 82. madde 15/05/2008 tarihli 5763 sayılı Kanununun 37. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

<sup>5</sup> İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG: 29.12.2012; 28512).

alınmıştır. Buna göre iş güvenliği uzmanları Bakanlıkça iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak için yetkilendirilmiş, A, B veya C sınıfı uzmanlık belgesine sahip, Bakanlıkla, Bakanlığın ilgili kuruluşlarında görev yapan müfettişler, mühendislik ve mimarlık fakülteleri mezunları, teknik öğretmenler, üniversitelerin kimya, fizik ve biyoloji bölümlerinden mezun olanlarla, ön lisans veya lisans iş sağlığı ve güvenliği bölümü mezunlarıdır. Ülkemizde 2020 Nisan ayı itibarıyla İSG-KATİP'e kayıtlı 13.106 A sınıfı uzman, 18.277 B sınıfı uzman, 41.481 C sınıfı uzman ve toplamda 72.864 uzman vardır (İSG-Katip, 2020). Yönetmeliğin ilgili hükümleri doğrultusunda iş güvenliği uzmanının görev, yetki ve sorumlulukları ise şu şekildedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda rehberlik ve danışmanlık yapmak, işyerinde kanun ve teknik gelişmeleri esas alarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gördükleri eksiklik, aksaklık, tedbir ve tavsiyeleri işverene yazılı olarak bildirmektir. Diğer yandan iş güvenliği uzmanı, işyerinde iş güvenliği ve sağlığına ilişkin alınmayan önlemlere ilişkin işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirim yapma yetkisi ve iş güvenliğine ilişkin hizmetlerin yürütümünde ihmallerin ortadan kalkmasını engelleme sorumluluğu vardır (29.12.2012 tarihli Yönetmelik, md. 9 ve 10). İş güvenliği uzmanları görevlerinin yürütümünde az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde çalışan başına 10 dakika, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına 20 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına 40 dakika zaman ayırmaları gerekir (29.12.2012 tarihli Yönetmelik, md. 12).

6331 sayılı Kanununun 6. maddesinin a bendi ile işveren “*Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı.....görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir.*”<sup>6</sup> hükmü ile işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemleri için kendi bünyesinde çalışan istihdam etmek yerine OSGB aracılığıyla iş güvenliği uzmanı çalıştırabilme mümkün olmuştur. Güncel verilerle Türkiye genelinde 2580 OSGB'nin (İSG-Katip, 2020) olduğu bu sistemle işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumlu olduğu hizmetler piyasa koşullarına terk edilmektedir (Özveri, 2014; Abdal vd., 2018: 28-29). İş sağlığı ve güvenliğinin piyasa ekonomisine açıldığı bu sistemle iş güvenliği uzmanları da piyasalaştırılmaktadır (Abdal vd., 2018: 28-29; TMMOB, 2018:137). Bu piyasalaştırma ise birkaç yoldan gerçekleştirilmektedir. i). *Kısa süreli eğitimler ve sonrasında yapılan sınavlarla iş güvenliği uzmanı olabilme* piyasalaştırmanın ilk adımıdır. İş güvenliği uzmanı olmak isteyen ve üniversitelerin belirli bölümlerinden mezun olan adaylar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yetkilendirdiği kurumlardan 180 saat teorik eğitim, 40 saat uygulamalı eğitim olarak Bakanlık tarafından açılan sınavları geçerek uzmanlık belgesi almaya hak kazanmaktadırlar. İş güvenliği uzmanları, Bir taraftan eğitim

<sup>6</sup> Esasında Türkiye’de 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanununda yapılan değişiklikle OSGB sisteminin yolu açılmıştır. Ancak 6331 sayılı Kanun öncesi OSGB’lerin sayıları sınırlı kalmıştır.

sürelerinin yetersizliği, uygulamaları eğitimlerin çoğunlukla olması gerektiği gibi olmaması ya da kağıt üzerinde kalması, bir taraftan da uzmanlık belgesi alır almaz iş güvenliği uzmanı olarak bir işyerinde çalışabilme sorunlu bir alan yaratmaktadır. ii). İkinci adım; *OSGB sistemi ve OSGB'lerin sayılarının giderek artmasıdır*. Serbest piyasa ekonomisi mantığıyla, OSGB'den OSGB'ye değişen ücretler, asgari ücret üzerinden gösterilen sigorta ve yolda geçen süreleri çalışma sürelerinden saymama gibi unsurlarla iş güvenliği uzmanlarının özlük hakları ciddi anlamda aşındırılmaktadır. Bu sistemle iş güvenliği uzmanlarına çok sayıda işyeri atanarak iş güvenliği önlemlerinin yürütümünde de sorunlar ortaya çıkarmaktadır. OSGB sistemiyle iş güvenliği önlemlerinde ayrıca taşeron mantığı bir anlamda devreye girerek, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin en ucuz yollardan sunumu için OSGB'ler ile hizmet alan işverenler arasında fiyat pazarlıkları yaşanmaktadır. Bu ise bir taraftan iş güvenliği önlemlerini işverenlerin insafına terk etme bir taraftan da OSGB'lerin iş güvenliği önlemlerine ilişkin paket programlar hazırlayıp, pazarlamasıyla sonuçlanmaktadır (Abdal vd., 2018: 28). iii). *İş güvenliği uzmanlarının iki işverenli çalışanlara dönüşmeleridir*. İş güvenliği uzmanları mesleklerini OSGB işvereni ile hizmet verecekleri işveren arasında kurulan sözleşme ilişkisine bağlı olarak icra etmektedirler. Bu anlamda iş güvenliği uzmanlarının önceliklerinden biri çalıştığı OSGB ile hizmet verdiği işveren arasındaki iş ilişkisinin devamını sağlama olmaktadır. Çünkü bu devamlılık çoğunlukla OSGB ile olan iş sözleşmesinin devam etmesinin bir şartıdır. Bu iş ilişkisi iş güvenliği uzmanının çoğunlukla iş güvenliği önlemlerine ilişkin yaptırım gücünü kısıtlayarak mesleki bağımsızlığı bir tehdit oluşturmakta ve işin bağımsız şekilde yürütümünü engellemektedir. Bir taraftan da uzman, hizmet verdiği işverenin birçok açıdan müdahalesine açık hale gelmektedir. Bu müdahale ile iş güvenliği uzmanını istihdam etmenin nihai amacı olan iş güvenliği önlemleri de her açıdan sekteye uğramaktadır.

Yazında iş güvenliği uzmanlarının doğrudan çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ele alan çok az sayıda çalışmaya; Akboğa vd., (2018), Akboğa vd., (2016), Arsalan ve Ulubeyli, (2016), Güzey (2014), Karakaya (2018), Kayan vd., (2017), Namal vd., (2016), Taşkiran, (2016), TMMOB, (2014), Orhan, (2014) ulaşılmıştır. Konuya ilişkin sınırlı sayıdaki bu çalışmalardan bazıları mevcut hukuki düzenlemelerin iş güvenliği uzmanları açısından yaratacağı problemlerin değerlendirmesine yöneliktir. Bazılarında ise iş güvenliği uzmanlarının çalışma yaşamına ilişkin problemleri anketler aracılığıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu anlamda bir konuya ilişkin konunun muhatabı olan kişilerin duygu ve düşüncelerini ortaya koymada derinlemesine keşfetme imkanı sunan nitel çalışmalar oldukça sınırlıdır. Ayrıca mevcut çalışma bazı noktalarda diğer çalışmalardan farklılıklar içermektedir. Bu çalışma sadece OSGB bünyesinde yani iş güvenliği uzmanlarının piyasalaştığı bir ortamda onların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara eğilmemektedir. Çalışma aynı zamanda OSGB ile hizmet verdikleri işveren arasında kurulan iş ilişkisini onların bakış açılarıyla, mesleki bağımsızlıkları ve işverenin iş güvenliği önlemlerindeki müdahaleleri boyutunda ele almaktadır. Ayrıca çalışmada

iş güvenliği uzmanlarının, “iş güvenliği uzmanlığını nasıl tanımladıkları”, aldıkları eğitime ilişkin düşünceleri”, “işyerinde geçirdikleri zaman dilimlerine ilişkin düşünceleri” ve kendileri yetki verilseydi “hangi problemi ne şekilde çözümlenecekleri”ne ilişkin düşünceleri derinlemesine ortaya konularak, iş güvenliği uzmanlarının, iş güvenliği uzmanlığına ilişkin yaklaşımları kapsamlı bir şekilde incelenmektedir.

## Yöntem

### Araştırmanın Amacı

Araştırmacının amacı “OSGB bünyesinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının iş güvenliği uzmanlığına ilişkin görüşlerini” belirlemektir. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- İşinizi tam olarak nasıl tarif ediyorsunuz?
- İş güvenliği uzmanı olabilmek için alınan teorik ve uygulamalı eğitimin yeterliliğine ilişkin düşünceleriniz nedir?
- Sizce iş güvenliği uzmanlarının temel problemleri nelerdir?
- İş güvenliği uzmanı olarak mesleğinizi OSGB ve hizmet verdiğiniz işveren arasında kurulan sözleşmeye bağlı olarak gerçekleştiriyorsunuz. Bu şekildeki iş ilişkisine ilişkin düşünceleriniz nedir?
- Her bir işyerinde geçirdiğiniz zaman dilimlerini göz önünde tuttuğunuz zaman bu zaman dilimlerinin rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini verme bakımından yeterliliği konusundaki düşünceleriniz nedir?
- İş güvenliği uzmanı olarak size yetki verilseydi öncelikli olarak hangi probleminizi ne şekilde çözerdiniz?

Diğer yandan iş güvenliği uzmanlarına a). yaşı, b). sahip olduğu uzmanlık belgesinin türü, c). meslekteki yılı, d). çalışma şekli, e). eğitim düzeyi, f). mezun olduğu lisans programı ve g). neden iş güvenliği uzmanı oldukları da görüşmenin başlangıcında sorulmuştur.

### Verilerin Toplanması

Araştırma nitel araştırma desenlerinden durum çalışması niteliğindedir. Durum çalışması bir güncel olgunun gerçek yaşam çerçevesinde çalışılması ve birden çok kanıt ya da veri kaynağının var olduğu durumlarda kullanılabilir (Yin, 2003, s. 6). Bir duruma ilişkin olarak çoklu bilgi kaynakları; mülakat tekniği gibi, aracılığıyla detaylı ve derinlemesine bilginin toplanabildiği durum çalışmasını (Cresweel, 2013, s. 97) araştırmacı ‘nasıl’ ve ‘niçin’ sorularını odağa alarak hedeflenen durumu ayrıntılı bir biçimde ve derinlemesine incelemek istediğinde kullanır (Yin, 2003, s. 6). Bu doğrultuda araştırma verileri, ana temaya bağlı kalmak şartıyla görüşmenin akışına bağlı olarak farklı alt sorular yöneltme esnekliği sağlayan

yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanarak toplamıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 88). On dört iş güvenliği uzmanının katılımı ile gerçekleştirilen görüşmeler<sup>7</sup> 2020 yılının Şubat ayında yapılmıştır. Önceden ayarlanan randevularla uzmanların çalıştıkları OSGB'lerde gerçekleştirilen ve ortalama 25 dakika süren görüşmelerde katılımcıların izni ile ses kayıt cihazı kullanılmış ve ardından aslına uygun olarak yazıya dökülmüştür. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Analizde a). verileri kodlama, b). temaları bulma, c). kodları ve temaları yeniden düzenleme, d). bulguların yorumlanması aşamaları takip edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 242-252). İçerik analizi kullanılan çalışmada ayrıca yüzde ve frekanslar kullanılarak veriler sayısallaştırılmıştır. Ek olarak bulgular sunulurken temalar ve kodlara ilişkin temel düşünceleri özetleyen cümleler tırnak içinde aynen aktarılmıştır.

## Bulgular

Bu bölümde OSGB sistemiyle istihdam edilen iş güvenliği uzmanları ile yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle elde toplanan veriler, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan içerik analiziyle kodlama yapılarak yorumlanmıştır. Her bir görüşme sorusuna ait veriler temalara ayrılarak 6 tablo altında örneklendirilmiştir. Ayrıca temalardan önce katılımcılara ilişkin bazı bilgiler paylaşılmış ve iş güvenliği uzmanlığını tercih etme sebepleri de ayrı bir tema olarak verilmiştir.

---

<sup>7</sup> Katılımcılardan biri Balıkesir/ Gönen ilçesindeki bir OSGB'de, 13'ü ise Balıkesir/ Bandırma ilçesindeki OSGB'ler bünyesinde istihdam edilmektedirler.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Veriler

Kod İsim	Cinsiyet	Yaş	Sahip Olduğu Belge	Mesleki Deneyim	Çalışma Şekli	Çalıştığı OSGB	Eğitim Düzeyi	Lisans Mezuniyeti
K1	Kadın	25	B	3	Tam Zamanlı	Güney Marmara	Önlisans	İş güvenliği bölümü
K2	Erkek	49	A	7	Tam Zamanlı	Markaj	Lisans	Makine Mühendisi
K3	Erkek	32	C	8	Tam Zamanlı	Markaj	Lisans	Fizik Mezunu
K4	Erkek	52	A	6	Yarı Zamanlı	Özel Şan Tıp	Lisans	Makine Mühendisi
K5	Kadın	32	B	6	Tam Zamanlı	Atasoy	Lisans	Biyolog
K6	Kadın	39	B	4	Tam zamanlı	Bandırma	Lisans	Fizik öğretmeni
K7	Erkek	38	B	7	Tam Zamanlı	Bandırma	Lisans	Gıda Mühendisi
K8	Erkek	30	C	1,5	Tam Zamanlı	Bandırma	Yüksek Lisans	Biyolog
K9	Erkek	30	B	2	Tam Zamanlı	Atasoy	Yüksek Lisans	Bilgisayar Öğretmeni
K10	Kadın	28	B	6	Tam Zamanlı	Uzman Analiz	Lisans	Biyolog
K11	Erkek	29	B	7	Tam Zamanlı	Ersel	Lisans	Bilgisayar Öğretmeni
K12	Erkek	44	A	6	Yarı Zamanlı	Uzman Analiz	Lisans	Gıda Mühendisi
K13	Kadın	45	A	10	Tam Zamanlı	Güney Marmara	Lisans	Çevre Mühendisi
K14	Kadın	37	B	7	Tam Zamanlı	Atasoy	Yüksek Lisans	Fizik Öğretmeni

Tablo 1’te görüldüğü üzere, katılımcıların %57’si erkeklerden, %43’ü ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %57’si B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahipken, A sınıfı belgeye sahip olanlar %20, C sınıfı belgeye sahip olanlar ise %14’tür. Genelde tam zamanlı olarak çalışan iş güvenliği uzmanlarının yaş aralığı 25 ile 49 arasında değişmektedir. Mesleki deneyimleri ise 1,5 yıl ile 10 yıl arasındadır. 8 farklı OSGB’den katılımcının yer aldığı, %71’nin bir üniversiteden lisans derecesine sahip olan katılımcıların %21 ise yüksek lisans mezuniyet derecesine sahiptir.

**Tablo 2: İş Güvenliği uzmanlarının neden iş güvenliği uzmanı olduklarına ilişkin görüşleri**

<b>İş güvenliği uzmanı olma nedenleri</b>	Sayı	%
<b>Maddi nedenler</b>		
Kendi alanımda atanamadığım için	8	57
Çalıştığım işyeri kapandığı için	1	7
<b>İdealdeki meslek olması</b>		
Bu tarz bir meslekte çalışmak istediğim için	1	7
İnsanlara faydalı olabilmek için	1	7
Bu işin benim alanım olduğu için	1	1
<b>Diğer</b>		
Tesadüfen	1	7
İşverenim kendi işime ek bu işi de yapmamı istediği için	1	7

Tablo 2’de iş güvenliği uzmanlarının bu işi tercih etme sebepleri 3 başlık altında toplanmıştır. Katılımcıların yanıtlarından anlaşıldığı üzere katılımcılar çoğunlukla kendi alanlarında atanamadıkları için (%57) bu mesleği seçmişlerdir. Bunun yanı sıra bu mesleği yapmak istediği için ve insanlara faydalı olabilme düşüncesiyle seçenler olduğu gibi katılımcılardan biri bu mesleğe tesadüfen yöneldiğini belirtmiştir.



**Tablo 3: İş güvenliği uzmanlarının işlerini nasıl tarif ettiklerine ilişkin görüşleri. (n= 14<sup>8</sup>)**

<b>İş güvenliği uzmanlığının tarifi</b>	Sayı	%
<b>Önem Aldıran</b>		
İşçinin güvenliğini sağlama ve sağlığını koruma	6	43
İşyerinin güvenliğini ve sağlığını sağlama	4	29
İşyeri ile ilgili yapılması gerekenleri işverenlere aktarmak	3	21
İşyeri ile ilgili yapılması gerekenlerin uygulamasını takip etmek	1	7
İşle ilgili yapılması gerekenleri işçilere aktarma	1	7
<b>Danışmanlık ve rehber</b>		
İşverenlere rehberlik ve danışmanlık hizmeti veren kişi	3	21
İşçiye rehberlik ve danışmanlık hizmeti veren kişi	2	14
Yapılan işe ilişkin rehberlik ve danışmanlık yapan kişi	2	14
Rehberlik ve danışmanlık hizmeti veren kişi	3	21
İş kazası olduğunda hapse atılan danışman ve rehber	1	7
<b>Niteliği Yüksek İş</b>		
Meslek	3	21
Hayat kurtaran bir işi icra eden kişi	1	7
İşyerinde çalışanlara yol gösteren kişi	1	7
Mühendislik çalışması icra eden kişi	1	7
Bilimsel çalışma yapan kişi	1	7
<b>Yaptırım</b>		
Yaptırım olmayan denetmen	2	14
İşyerinde tehlikeyi yok eden yaptırımcı	1	7
<b>Yeni deneyimler kazandırma</b>		
İnsanlara dokunmayı sağlıyor	2	14
İnsanlarla iletişim kurmayı sağlıyor	1	7
İnsanın ufkunu açıyor	1	7
Yeni şeyler öğrenmeyi ve görmeyi sağlıyor	1	7
Birçok insanla karşılaşma fırsatı veriyor	1	7
Kanundaki genel çerçeveye yeni bir şeyler katma	1	7
<b>Vasfı tanımlaması yapamama</b>		
OSGB işvereni ile diğer hizmet alan işverenler arasında kalan kişi	1	7
Gidilen işyerinde misafir olarak görülen kişi	1	7
Devleti arkasına alamayan kişi	1	7
İşine devam edebilmesi için hizmet verdiği işvereni elinde tutmaya çabalayan kişi	1	7
İşyerindeki kazalardan sorumlu olan kişi	1	7

Tablo 3'te görüldüğü gibi iş güvenliği uzmanlarının işlerini ne şekilde tarif ettikleri 6 başlık altında toplanmıştır. Bunlardan ilki; “Önem Aldıran”dır.

<sup>8</sup> Katılımcılar birden fazla görüş beyan etmiştir.

Araştırmaya katılanların %43'ü iş güvenliği uzmanlığını “işçinin güvenliğini sağlama ve sağlığını koruma” şeklinde tarif etmiştir. İşçinin sağlığını ve güvenliğini korumanın bir diğer yolu işin yapıldığı işyerinde güvenli ve sağlıklı bir çevre oluşturmaktır. Genel anlamda işçiye, işverene ve işyerinde önlem aldırılmayı gerektiren bu hususa ilişkin olarak iş güvenliği uzmanlığını “işyerinin güvenliğini ve sağlığını sağlama” şeklinde tarif edenler %29'dur. K14 bu üçünün birlikte iç içe bir süreç ifade ettiğini “*iş güvenliği uzmanının görevi hem işyerinde gerekli önlemleri aldirarak işvereni korumaya çalışmak, hem de çalışanı korumaya çalışmak ortasında bir yeredir*” sözleriyle belirtmiştir. 6331 sayılı Kanununun 8. maddesine göre iş güvenliği uzmanının görevi işverenlere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda rehberlik ve danışmanlık hizmeti vermedir. Kanundaki tanıma uygun olarak iş güvenliği uzmanlığını katılımcıların %21'i işverenlere rehberlik ve danışmanlık hizmeti veren kişi, %14'ü işçiye ve yapılan işe ilişkin rehberlik ve danışmanlık hizmeti veren kişi ve %21'i ise işçi, işveren ve işe ilişkin bir yön belirtmeksizin genel anlamda rehberlik ve danışmanlık hizmeti veren kişi şeklinde kavramlaştırmışlardır. Diğer yandan bir katılımcı ise rehberlik ve danışmanlarının günah keçisi olarak görüldüğünü belirterek “yaptığı iş yüzünden hapse atılan kişi şeklinde uzmanlığı tarif etmiştir” ve bu %7'lik bir orana karşılık gelmektedir. İş güvenliği uzmanlığına ilişkin bir diğer alt başlık “Niteliği Yüksek İş”tir. Bu başlık altında katılımcıların %21 iş güvenliği uzmanlığını bir “meslek” olarak tanımlamışlardır. Örneğin katılımcılardan K11 iş güvenliği uzmanlığını “*Kutsal bir meslek çünkü çalışma hayatında bu ülkenin ekonomisine, geleceğine katkı sağlayan, çalışan kesimine hayatı sağlık ve güvenlik koşullarını oluşturmaya çalışıyoruz. Bence bu anlamda çok kutsal bir meslek.*” sözleriyle bu konudaki düşüncesini dile getirmiştir. “Yaptırım” başlığı altında iş güvenliği uzmanlığı yaptırımı olmayan denetmen ( %14) ve işyerinde tehlikeyi yok eden yaptırımı (%7) şeklinde iki şekilde nitelendirmişlerdir. Beşinci başlık ise “Yeni Deneyimler Kazanma” şeklinde kodlanmıştır. İş güvenliği uzmanlığını farklı yeni deneyimler elde etme fırsatı olarak gören bazı katılımcılar insanları dokunmayı sağlama (%14), insanlarla iletişim kurmayı sağlama (%7), ve ufuk açma (%7) gibi farklı şekillerde iş güvenliği uzmanlığını tarif etmişlerdir. Son başlık ise iş güvenliği uzmanlığına ilişkin “Vasıf Tanımlaması Yapamama” başlığıdır. İş güvenliği uzmanlığına olumsuz bir anlamın atfedildiği bu başlık altında örneğin K6 “*İş kazası olduğunda, ilk yarılana kişisiniz siz. Ama ben oraya rehberlik yapmaya gidiyorum, danışmanlık yapmaya gidiyorum ve derse başlarken, eğitime başlarken şunu söylüyorum, benim görevim çalışana da görev ve sorumluluklarını hatırlatmak, işyerine de görev ve sorumluluklarını hatırlatmak. Evet ben aslında sadece sorumluluklarını hatırlatıyorum. Bilemedikleri, gözden kaçırdıkları, göz ardı ettikleri şeyleri aslında gündeme getirmeye çalışıyorum. Benim tek amacım bu, ama kanun diyor ki iş kazası olunca uzman gel bakalım buraya.*” sözleriyle bu konuya ilişkin düşüncelerini dile getirmiştir.

**Tablo 4: Alınan eğitimi iş güvenliği uzmanı olabilme yeterliği açısından değerlendirme (n= 14)<sup>9</sup>**

<b>Alınan eğitimi değerlendirme</b>	Sayı	%
<b>Olumsuz Görüşler</b>		
Alınan eğitim uygulama açısından yeterli değil	13	93
Alınan eğitim teorik açıdan yeterli değil	12	86
<b>Olumlu Görüşler</b>		
Alınan eğitim teorik açıdan yeterliydi	3	21
Alınan eğitim uygulama açısından yeterliydi	2	14
<b>Beklentiler</b>		
Uygulama kısmı yeniden şekillendirilmeli	6	43
Sadece bu alanda yetişmiş mezunlar bu işi yapmalı	3	21
Daha uzun bir süre eğitim verilmeli	2	14
İş güvenliği uzmanlarının muhatap oldukları dokümanlar daha somut hale getirilmeli	1	7
Lisans eğitimine bağlı olarak iş güvenliği uzmanları branşlarına uygun alanlarda çalışmalı	1	7
Modern risk değerlendirme metotları öğretilmeli	1	7
Devlet zaman zaman yapacağı çalıştay tarzı bilimsel faaliyetlerle iş güvenliği uzmanlarını desteklemeli	1	7

Çalışma içinde de belirtildiği gibi iş güvenliği uzmanlarının eğitimi teorik ve uygulama olmak üzere iki aşamalı bir eğitim sürecinden oluşur. Bu anlamda iş güvenliği uzmanlarının, iş güvenliği uzmanı olmak için alına eğitimin yeterliliğine ilişkin görüşleri Tablo 4'te üç başlık altında toplanmıştır. Bunlardan ilki eğitime ilişkin "Olumsuz Görüşler"dir. Katılımcıların %93'ü verilen eğitimi uygulama açısından yetersiz bulurken, teorik eğitim konusunda olumsuz görüş belirtenler %86'dır. Alınan eğitimin özellikle uygulamadaki yetersizliğini K14 şu sözlerle ifade etmiştir: "Aldığım eğitimde uygulama eğitimi göstermelikti. Yani gerçek manada bir şey yapmadım. Zaten yapsaydım orda da bir şeyler öğrendirdim uygulamada. Yani ben uygulamada sıfırdım, napıcağımı bilmiyordum, dediğim gibi ilk işyerimde ben uygulamayı orda öğrendim." Alınan eğitimin hem uygulama hem teorik açıdan yetersizliğini K7 ise şu şekilde belirtmiştir: "Dört yılın sonunda anca gıda mühendisliği diploması aldım. 180 saatlik bir eğitim sonucu bir iş güvenliği uzmanı olabileceğimizi düşünmüyorum. Ben hala daha kendimi bir iş güvenliği uzmanı olarak adlandıramıyorum." B sınıfı belgesi alabilme sürecini hızlandırmak isteyen ve bu yüzden yüksek lisans yapan metal öğretmeni K9'da yüksek lisans aşamasındaki eğitiminin teori ve uygulama bakımından birçok yönden eksik olduğunu "normalde yüksek lisans iki yıldır, ama bize hızlandırılmış bir eğitim vererek,

<sup>9</sup> Katılımcılar birden fazla görüş beyan etmiştir.

gerek uzaktan eğitimlerle gerekse yüz yüze eğitimlerle bu 450 saati, bu iki yıl normalde bitirdiğimiz yüksek lisansı bana yaklaşık 6 ayda verdiler. Sıkıştırılmış paketlerle direkt ver parayı al diplomayı gibi oldu. Ben herhangi bir uygulama görmedim. Yüksek lisans yaptım, herhangi bir uygulama görmedim, gerekli saati tamamladık, diplomamız çıktığı andan itibaren artık B sınıfı belgesi için sınava girmeye hak kazandık.” sözleriyle ifade etmiştir. Az sayıda katılımcı alınan eğitimi yeterli bulduğunu ifade etmiştir. Örneğin aldığı eğitimin sadece teorik açıdan yeterli olduğunu belirten K11 bu konudaki düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir: “bir akademiden 220 saat yanlış hatırlamıyorsam yüz yüze eğitim, uzaktan eğitim aldım, benim için bu eğitim güzeldi, yeterliydi çünkü yüksek inşaat ve maden mühendisi bir hocamız vardı. Çok değerli bir hocamız [hocasının adını veriyor] derslerimizi de sıkı çalıştık yeterli oldu.” B sınıfı belgesi alabilmek için aldığı eğitimden memnuniyetini K10 ise “B sınıfı için aldığım eğitim ve uygulamalı olarak gördüğüm eğitim gayet başarılıydı. Uygulamada 220 saatlik toplam eğitim saati var. teorik ve uygulama olarak. Uygulamada bizim benzin istasyonuna götürmüşlerdi, inşaatlara götürmüşlerdi, hiçbir şekilde bu olaydan bizim için yük diyip kaçmamışlardı, o çok güzeldi.” sözleriyle ifade etmiştir. Araştırmaya katılan bazı katılımcılar eğitimlere ilişkin beklentilerini dile getirmişlerdir. Bu anlamda en fazla dile getirilen uygulamalı eğitimin yeniden şekillendirilmesi olmuştur (%43). Uygulamalı eğitim konusunda katılımcıların en fazla dile getirdikleri konu uygulamanın gerçek anlamda yapılması yönünde olmuştur. Örneğin K8 bu konudaki düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir: “nasıl denir, bunun gerçekliği zorunlu olmalı, yalandan veya naylon staj denir, naylondan yapılmamalı bu gibi işler. Hele ki bizim meslekte, normal bir meslekte daha farklı olabilir ama. Çünkü bizde güvenlik ve can sorumluluğu söz konusu o yüzden gerçekten yapılmalı stajlar.” K8 gibi uygulamalı eğitimin gerçek anlamda yapılmasını ve uygulama sonrasında da iş güvenliği uzmanlarının yeterliliğinin tespit edilmesi gerektiğini K4 şu sözlerle ifade etmiştir. “Önemli olan bu işi sahada pratik olarak görmek. Bunun okulunu gördükten sonrada uygulamalı staj şeklinde çalışmalar yaparak, nasıl bazı mesleklerde yeterlilik uygulaması oluyor, bu noktada da uzmanların da gerçekten bu işte yeterli midir diye bir çalışma yapılması gerektiğini düşünüyorum.” Bazı iş güvenliği uzmanları ise sadece bu alanda yetişmiş eğitilmiş kesimin bu işi yapması gerektiğini belirtmiştir (%21). K7 bu konuda şunları ifade etmiştir: “Bence bu işin apayrı bir meslek olarak düşünülerek, artı nasıl yapılacaksa üniversite olabilir, lise olabilir, tamamen daha gençken başlanılmasından yanayım. Aynı bir mühendislik gibi, aynı bir doktorluk gibi, aynı bir avukatlık gibi eğitiminin olması lazım.”. Benzer şekilde K3 ise “Şimdi bana kalırsa kesinlikle üniversite mezunu olmalı uzman, sadece bu bölümü okumuş kişi olmalı.” şeklinde düşüncesini belirtmiştir. Beklentiler konusunda eğitim sürelerinin daha uzun tutulması (%14), Fine Kinney gibi modern risk metodlarının öğretilmesi (%7), kişilerin lisans eğitimine bağlı olarak sektörel uzmanlaşmaya gidilmesi (%7) gibi hususlarda da görüş dile getiren katılımcılar olmuştur.

**Tablo 5: İş güvenliği uzmanlarının temel problemlerine ilişkin değerlendirmeleri (n= 14)<sup>10</sup>**

<b>İş güvenliği uzmanlarının temel problemleri</b>	Sayı	%
<b>İşin piyasalaştırılması boyutunda</b>		
OSGB sistemi ile çalışmanın alınan ücretleri düşürmesi	8	57
Hizmet alan işverenle uzman arasında organik bağın varlığı	7	50
İş güvenliğine ilişkin sorumluluğunun uzmana yüklenmesi	5	36
Uzmanın yaptırım gücünün olmaması	4	29
Sigortanın asgari üzerinden yatırılması	3	21
Yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmaması	3	21
İş güvenliği hizmetlerinin piyasalaştırılması	2	14
OSGB'ye bağlı olarak çalışmak	2	14
İş güvenliği uzmanının sayıca fazla olması	1	7
Bireysel olarak bu işi yapamama	1	7
Fazla mesai ücretinin olmaması	1	7
Yıllık iznin gerçek anlamda kullanılamaması	1	7
OSGB'lerin sayıca fazla olması	1	7
<b>İş güvenliği boyutunda</b>		
İşverenin iş güvenliği önlemlerine karşı tavrı	7	50
İşverenin iş güvenliği uzmanına karşı tavrı	4	29
İş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişmemiş olması	2	14

Tablo 5'de iş güvenliği uzmanlarının temel problemlerine ilişkin düşünceleri iki başlık altında toplanmıştır. Bunlardan ilki “İşin Piyasalaştırılması Boyutunda”dır. Araştırmaya katılan katılımcılardan %57’i OSGB sistemi ile çalışmanın ücretlerini düşürdüğünü belirtmiştir. Daha öncede belirtildiği gibi iş güvenliği uzmanlarının bir işverende hizmet verebilmesi çalıştıkları OSGB ile hizmet verecekleri işveren arasında bir sözleşme ilişkisi kurulması ile mümkün olur. Bu sözleşme ilişkisi piyasa koşullarında rekabete dayalı olarak gerçekleşir. Bu rekabeti ise temelde belirleyen iki temel unsur vardır; piyasadaki OSGB sayısı ve OSGB’nin işverenle pazarlık yapabilme gücüdür. Piyasadaki OSGB sayısı arttıkça, OSGB’lerin işveren karşısındaki pazarlık gücü azalır. Bu ise iş güvenliği uzmanlarının ücretlerinin piyasa koşullarına bağlı olarak değişkenlik göstermesine ve çoğunlukla hakkettiği ücretlerden daha az olması ile sonuçlanır. Katılımcılardan K1 “*piyasada OSGB’ler çoğaldıkça ücretler düşüyor. Rekabet arttıkça çok değişik bir piyasa olmaya başladı. İlk işe başladığımda bu şekilde değildi. Önceden daha yüksek maaş alırken gün geçtikçe eriyor.*” sözleriyle bu durumu özetlemiştir. Diğer yandan bu şekildeki bir ilişkisi iş güvenliği uzmanının hizmet verdiği işverenle organik bağın (maddi bağın) oluşmasına yol

<sup>10</sup> Katılımcılar birden fazla görüş beyan etmiştir.

açmaktadır. Nitekim katılımcıların %50'si temel problemlerinden birinin bu olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan K6 aradaki bu ilişkinin yaptığı işi ne şekilde etkilediğini şu şekilde ifade etmiştir. *“maalesef bizler ücretimizi işverenden alıyoruz. Şimdi düşünün ben size geliyorum, diyorum ki ben size hizmet vereceğim diyorum. Böyle yapıcım, şöyle yapıcım, sizinle bir ücrete anlaşıyorum. Sonra gelip size diyorum ki bunların yapılması lazım, şunların yapılması lazım. Şimdi ücretinizi aldığımız bir yere onu yapmak, bunu yapmak, şunu yapmak gerekir dediğiniz zaman o birazcık sizin işinize sekte vuruyor.”* İş güvenliği uzmanlığının piyasa ilişkisine terkedilmesi, iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları problemlerin sayıca artışına sebep olmaktadır. Bu anlamda yaşanan bir diğer problem iş güvenliğine ilişkin sorumlulukların uzmana yüklenmeye çalışılmasıdır (%36). Bu, işverenin iş güvenliği uzmanı istihdam edince bütün sorumluluğun uzmana geçtiğini düşünme, bir işyerinde meydana gelen kazalardan ilk olarak iş güvenliği uzmanını sorumlu tutma ve bu anlamda mahkemeye çağırılma ve bunun sonucunda hapiste yatmaya kadar gidebilmektedir. Katılımcılardan K4 işverenin sorumluluktan sıyrıldığı fikrine kapıldığını *“Tüm yükün iş güvenliği uzmanına yüklenmeye çalışıldığına inanıyorum. Burda işveren bu hizmeti alınca sanki böyle bütün sorumluluk iş güvenliği uzmanına geçiyormuş gibi bir kanı bir şey var. Halbuki öyle değil. Burda herkes sorumlu olması lazım. Yani şartlarda o şekilde olması lazım.”* Söзleriyle ifade etmiştir. K8 ise kanunda belirtilmeyen sorumluluğun kendilerine yüklenmeye çalışıldığını şu ifadelerle belirtmiştir; *“bizim yaptığımız iş şu anda işverene rehberlik ve danışmanlık yapmak. Fakat birçok olayla ilgili durumdan da sorumlu tutuluyoruz. Ama herhangi bir sorumluluğumuz yasa gereği bulunmamakta. Yani rehberlik ve danışmanlık dışında.”* Benzer şekilde sorumluluğun hapse kadar gidebildiğini arkadaşların yaşadıkları örnek üzerinden K11 ise şöyle belirtmiştir: *“bazı durumlarda meslektaşlarımızın, bazı arkadaşlarımızın yargılandığını görüyorum. Şu an gerçekten yargılanan, içerde, yani hapiste olan arkadaşlarımız var, meslektaşlarımız var. Bu konuda bizim rehber ve danışman olduğumuzun unutulmaması gerekir. Yargıda da unutulmaması gerekir. Devlet tarafından da unutulmaması gerekiyor. Bizim yönetmeliğimizi okursanız, kanunlarımızı her şeyin büyük oranda işveren tarafından yapılması gerektiği söylenir. Örnek veriyorum, bizim verdiğimiz temel iş ağırlığı ve güvenliği eğitimi vardır. Bu eğitimi biz veririz, ancak bu işverenin görevi diye yazar kanunda. Şimdi arkadaşlarımız saba gözetimlerini yapmıştır, gerekli riskleri işverene tebliğ etmiştir yazılı şekilde, mail atmıştır bir şekilde. Uyarılarını yapmıştır, ancak yine de neden bunu engellemedin tarzında işte durumlarla karşılaşyoruz.”* Piyasalaştırılan iş ilişkisinde bir taraftan iş güvenliği uzmanına yaptırım yetkisi verilmeyerek (%29), yine bu piyasa ortamında elden maaşların bir kısmının ödenmesi suretiyle iş güvenliği uzmanlarının sigortası asgari ücretten yatırılarak (%21), bir işyerine gitmek için harcanan süreler çalışma süresinden sayılmayarak (%21) ve başkaca uygulamalarla iş güvenliği uzmanlarının her türlü sosyal hakları budanmakta ve iş güvenliği uzmanlığı problemleri bir alana dönüşmektedir. İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı problemlerin toplandığı bir diğer başlık *“İş Güvenliği Boyutunda”*dır. Çoğunlukla işverenlerin iş güvenliğine ilişkin tutumu iş güvenliği uzmanlarını her bakımdan zora sokmaktadır. Genelde

işverenler iş güvenliğini maliyet unsuru olarak görmekte ve işyerinde iş güvenliğine ilişkin önlemleri almaktan kaçınmaktadırlar. Katılımcıların %50'sinin dile getirdiği bu probleme ilişkin olarak K3 bu konudaki düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir: *“Tepki genellikle maddi açıdan oluyor. En büyük tepki.”* Maliyet aynı zamanda işverenlerinin iş güvenliği önlemlerini önemsememesi ile sonuçlanmaktadır. Örneğin K5 bu konudaki düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir: *“İşverenlerin iş güvenliğini önemsememesi en büyük problemimiz bu. Çünkü işveren ürün çıksın diye bakıyor. Ürün oluşsun, maliyet azalsın diye bakıyor. Ya da benim verdiğim önlemleri o eksi maliyet olarak düşünüyor, bu sefer tabii ki o önlemi almak istemiyor. Çünkü bizim yaptırımlarımız birazcık maddiyata bakıyor her anlamda. Bunları yapmak istemiyorlar, o yüzden işverenlere iş güvenliği önlemlerini alduramıyoruz. Bizim en büyük problemimiz bu.”* Bu anlamda hizmet alan işveren iş güvenliği uzmanına karşı da bir tavır takınmaktadır (%29). Burada iş güvenliği boyutunda iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı problemlerin temelinde yatan bir diğer unsur iş sağlığı ve güvenliği kültürünün ülkemizde gelişmemiş olmasıdır (%14). K4: *“Bence İSG uzmanlarının tek bir problemi yok. Birçok problemi var. İlk başta tabii bu iş sağlığı ve güvenliği meselesi böyle kısa zamanda halledilebilecek bir mesele değil. Ben bunun, uygulamanın tam olarak oturabilmesi için belki de bir nesil geçmesi gerektiğini düşünüyorum. Yani iş sağlığı ve güvenliği daha ilk okul çağından, çocuklarımızdan başlanması gerekiyor bence. Çünkü bazı alışkanlıklarımızı gerek işverenler, gerek çalışanlar, insanlar olarak kabul ettirmek, uygulamak kısa sürede çok zor. O yüzden bunun, yani hatta aileden, çekirdekten başlanması gereken ciddiye alınması gereken bir şey olarak düşünüyorum.”* sözleriyle bu konuya ilişkin düşüncelerini dile getirmiştir.

**Tablo 6: İş güvenliği uzmanlığını OSGB ile diğer işveren arasında kurulan sözleşme ilişkisi çerçevesinde yürütmeye ilişkin uzman görüşleri (n= 14)<sup>11</sup>**

OSGB ile diğer işveren arasında kurulan sözleşme ilişkisi çerçevesinde iş güvenliği uzmanlığının yürütülmesi	Sayı	%
<b>Mesleki Bağımsızlık</b>		
Hizmet alan işverenlerin sürekli başka OSGB'lere gitme tehdidi	8	57
Uzmanın yaptırım gücünü devreye sokamaması	8	57
Uzmanın işini bağımsız bir şekilde yapamaması	8	57
İş güvenliği uzmanını işverenin kendi işçisi gibi iş yaptırmak istemesi	1	7
Uzmanda değersizlik hissinin oluşması	1	7
<b>İşveren müdahalesi</b>		
Onaylı deftere yazdırmama	8	57
İş güvenliğinin kâğıt üzerinde kalması	7	50
İş güvenliği önlemlerini almada işverende isteksizlik/öteleme	5	36
İşverenin işyerini gezdirmemesi	2	14
İşverenin onaylı defteri saklaması	1	7

<sup>11</sup> Katılımcılar birden fazla görüş beyan etmiştir.

Tablo 6’da OSGB ile diğer işveren arasında kurulan sözleşme ilişkisi çerçevesinde iş güvenliği uzmanlığının yürütümüne ilişkin uzman görüşleri iki başlık altında toplanmıştır. Bunlardan ilki iş güvenliği uzmanları açısından “Mesleki Bağımsızlık”tır. Araştırmaya katılan katılımcıların %57’si hizmet alan işverenlerin sürekli başka OSGB’ye gitme yönündeki tehditlerinin mesleki bağımsızlıklarını baltaladığı ve bu durumun gerçek anlamda işlerinin yürütümünün önünde engel olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan K7 bu konudaki düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir. “*Konu tamamen şeye geliyor, maddiyata geliyor, parayı kimden alıyorsan düdüğü o öttürüyor. Biz oraya gittiğimizde işverenin alt yapısını denetliyoruz, işverenin sabasını denetliyoruz, ama işveren verdiğimiz raporda boşuna gitmeyen bir durum olduğunda benim yerime başka bir uzmanı tercih edebiliyor. Çünkü öbür uzman onları görmüyor saba tecrübesi farklı, bakış açısı farklı. Bunun sonucunda da işini kaybediyorsun.*” Benzer şekilde K9’da işini yapmaya çalışan ancak çalıştığı OSGB ile hizmet verdiği işveren arasındaki iş ilişkisinin kopmasından çekindiği için işini gerçek anlamda icra edemediğini şu sözlerle dile getirmiştir. “*çok yakın bir zamanda şunları yaşadım, yeni bir işyerimiz oldu, risk değerlendirmesi yaptım, bazı tabii ki problemler var, alınması gereken önlemler var, işveren dedi ki bunları çıkart. Öneri defterine sakın bunları yazma, yani bunu benden nasıl isteyebilir. Aslında söylediği direkt suç. Ben bunları söylesem, sen burda yalnızsın, senin söylediğin suç, ben istediğimi yazarım, sen önlem alırsın veya almazsın, bütün sorumluluk işverenindir, diyemiyorum. Demek istiyorum aslında ama ben onu dediğim anda, adam diyecek ki tamam zaten benim kapımda on tane daha OSGB var, hatta senden birkaç tanesi daha uygun fiyat teklif etmişti, ben giderim onlarla çalışırım. Senle uğraşmamda diyebiliyor.*” Esasında bu şekildeki iş ilişkisi bir taraftan uzmanın yaptırım gücünü devreye sokamamasına bir taraftan da bağımsız bir şekilde işini yapamamasıyla sonuçlanmaktadır. Nitekim katılımcıların %57’si hem yaptırım yetkisini kullanamama hem de bağımsız olamama yönüne vurgu yapmıştır. Örneğin K13 bu konuda şunları söylemiştir. “*Siz diyelim ki herhangi bir şekilde mesela bir tespitte buldunuz, işveren onu önlemiyor. Sonra ikinci bir kez söylüyorsunuz, ama işte Bakanlık ne diyor, yaptırılmıyorsanız Bakanlığa bildirin. Ben bildirimde bulunursam, benim gibi yoğunla iş güvenliği uzmanı var. Beni çıkarıp bir başka iş güvenliği uzmanını alır. Yani mantık budur. Çünkü ben paramı ordan alıyorum.*” K14 ise mevcut sistemle iki işverenli bir çalışana dönüştüğünü, esasında ücret ilişkisinin devreye girdiği her durumda mesleki bağımsızlığının etkileneceğini şu sözlerle ifade etmiştir. “*Mesleki bağımsızlık diye bir şey olmuyor işte. Üstüne üstük mesela bir yerde sadece ben anlaşmalı olarak yani OSGB bağlantısız çalışsam yine bağımsız değilim. Çünkü o benim işverenim yani. Hani bunu yaptırmak zorundasın, bu tehlikeli dediğinde adam senin işverenin yani. İstedیği şekilde şey yapabiliyor. Artık OSGB üzerinden olunca artık iki tane işverenin var. Seni bağlayan şeyler daha da artıyor işin kötüsü.*” K10 ise mesleki bağımsızlık, yaptırım yetkisini kullanama ve OSGB ile iş ilişkisi kurulan işyeri kaybetme arasındaki üçlü ilişkiyi şu şekilde ifade etmiştir. “*Yaptırım yetkimiz yok veya fabrikanın içindeki, işletmenin içindeki herhangi bir şeye müdahale etme yetkimiz yok. O yüzden sadece rehberlik ve danışmanlıkta biz söylüyoruz, işveren yapabiliyorsa yapıyor, yapamıyorsa yapamıyor. Şöyle bir durumda var, üç kere yapmadığı takdirde, deftere yazıyorsunuz, yapılmadığı takip edildiğinde*



SGK'ya firmayı sizin söylediğinizi yapmadığı için şikayette bulunabiliyorsunuz. Ama bu şikâyette bulunma olayı, bu sefer OSGB işvereni olarak bize geri dönüş yapıyor. Biz bu adama hizmet veriyoruz, sen bunu yaptırmadın, bir de gittin üzerine şikâyet ettin ve adam bizden ayrıldı. Ne yazık ki şikâyet etseniz de olmuyor, şikâyet etmeseniz de olmuyor, kendimizi güvende hissetmiyoruz. Tamamen işverenlere bağlıyız aslında. Bizim işimizi yapabilmemiz için üstümüzdeki bu baskılanmanın kaldırılması lazım. Bir tarafta OSGB işvereni bir yandan firma işverenleri bizleri baskılıyorlar.” İkinci başlığı “İşveren Müdahalesi” oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların %57’si uzmanların gördükleri eksiklikleri onaylı deftere yazmamaları yönünde işverenin müdahale ettiği yönünde görüş bildirmiştir. Örneğin katılımcılardan K1 “onaylı bir defter diye bir şeyimiz var. Gördüğümüz eksiklikleri ya da uygunlukları o deftere yazıyoruz. Eksiklik yazma sürecinde biraz sıkıntı oluyor. İşveren bu ay yazmayın, önümüzdeki ay yazın vesaire o tarz şeyler. Bunu yazmayın, görmezden gelin filan oluyor.” sözleriyle bu yöndeki problemi dile getirmiştir. Benzer şekilde K11 ise bu konuda şunları söylemiştir; “şu diyalogla sıkça karşılaşmışızdır. Ya onu deftere yazma, işte bu eksikliği de yazma tarzında gerek esprili bir şekilde gerekse artık sen anla tarzında şeylerle karşılışıyoruz tabii.” İşveren müdahalesi ayrıca iş güvenliğinin kâğıt üzerinde kalması (%50), iş güvenliği önlemlerini almada işverenlerin isteksiz veya öteleme yoluna gitmesi, (%36), işverenlerin işyerini gezdirmemeleri (%14) veya onaylı deftere saklamaları (%7) şeklinde olabilmektedir. İşverenler çoğunlukla iş güvenliğini yasal prosedürün bir gereği olarak görmekte ve yasal prosedürde bir problemle karşılaşmamak için görünürde OSGB ile bir iş ilişkisi kurarak iş güvenliği uzmanı istihdam ettiğini belgelendirmektedir. Bu anlamda işverenin nihai amacı iş güvenliği önlemlerini hayata geçirmek olmadığı için ya da iş güvenliği önlemleri aldırma kendisine ek maliyetler yükleyeceği için iş güvenliği önlemleri ya sadece kâğıt üzerinde kalmaktadır ya da işverenler uzmanlar tarafından kendilerine bildirilen iş güvenliği önlemlerini yerine getirmede isteksizlik davranmakta ya da öteleme gibi davranışlar sergileyebilmektedirler. K3 işverenin bu şekildeki müdahalesini şu şekilde dile getirmektedir “Yani ben isim vermeyeyim ama çok duyuyoruz öyle sadece kâğıt üzerinde sözleşme yapıp da hiçbir şey yapılmayan işletmelerin olduğunu. Bir de işverenin bu olaya bakış açısı önemli. Çünkü iş sağlığı ve güvenliğinde yapılması gereken şeylerin birçoğu maddiyat üzerine kurulmuş şeyler. Buda işverenin üretim maliyetleri ve uygulama noktasında işine gelmediği için bunu kısılabildiği kadar en düşük noktada yapmaya gayret gösteriyor. Yani diyebilirim ki iş sektöründeki yüzde doksan, yüzde doksan beşi bu şekilde bu olayı formalite olarak görüyorlar.” K13 ise işverene iş güvenliği önlemlerine ilişkin bildirimde bulunduğu işverenin gerek maliyetten dolayı gerekse aradaki iş ilişkisinden dolayı iş güvenliği önlemlerine ne şekilde müdahale ettiğini şu sözlerle dile getirmiştir. “bir şey yaptırmam gerektiğinde, bir şey aldırmam gerektiğinde diyor ki maliyeti çok yüksek. Bunu bildirim dışı yapıyoruz. K3 bunu almıyoruz, yapmıyoruz, etmiyoruz, idare ettiriver şimdilik. İşte kiriz var, şu var, bu var. idare ettiriver şu an. İşte mesela şurada bir tehlike var diyorsunuz, diyor ki K3 bu bizi zora sokar, bunu çıkart. Çünkü neden para onda olduğu sürece size her şeyi yaptırabiliyor.”

**Tablo 7: İşyerinde geçirilen zaman dilimlerinin rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini verme bakımından yeterliliği konusundaki düşünceler (n= 14)<sup>12</sup>**

<b>İşyerinde geçirilen zaman dilimlerinin rehberlik ve danışmanlık hizmetleri bakımından değerlendirme</b>	Sayı	%
<b>Mevcut Değerlendirme</b>		
Hiçbir şekilde yeterli değil	5	36
Çalışan sayısı çok ise yeterli oluyor	4	29
Kanunda belirtilen sürelerin tamamını işyerlerinde kullanırsanız süreler yeterli	3	21
Eskiden işyerinde geçirilen süreler düşününce yeterli	2	14
<b>İstenen</b>		
Bir işyerindeki kişi sayısına bakılmadan her işyerinde tam zamanlı uzman çalıştırılmalı	2	14
İşyerinde tam zamanlı uzman çalıştırmak için belirlenen işçi sayıları aşağı çekilmeli	1	7
Uzmana düşen firma/işyeri sayısı azaltılmalı her bir işyerinde geçirilen süreler artırılmalı	1	7

Tablo 7’de görüldüğü gibi işyerinde geçirilen zaman dilimlerine ilişkin görüşler iki başlık altında toplanmıştır. Bunlardan ilki “Mevcut Değerlendirme”dir. Araştırmaya katılan katılımcıların %36’sı işyerinde geçirilen sürelerin kendileri için hiçbir şekilde yeterli olmadığını belirtmişlerdir. K4 sürelerin yetersizliğine ilişkin düşüncesini şu şekilde dile getirmiştir. “*Yeterli değil. Şöyle tabii ki tehlike sınıflarına göre işyerlerini aylık ziyaret etme süreleri belirlendi. Bu sürelerde ne kadar faydalı olunabilir, bence yetersiz. Bugün düşünürsek, bir iş güvenliği uzmanı yaklaşık olarak ayda 190 saatlik bir işyerine bakma şeyi var. Bu mesailerle bu 210 dakikaya kadar çıkıyor. Bu 210 dakikayı kişi bazında düşünürsek, bir iş güvenliği uzmanı çalışan sayısına göre bugün 50 ile 100 arasında işyerine bakabiliyor. Hani çalışan sayısı az olursa 50 veya 100 artısında bir işletmeye bakabilme gibi bir olanak sağlamış oluyor devlet bize. Bu da mümkün değil bence. Ancak kağıt üzerinde olur.*” Katılımcıların %29’u ise bir işyerinde çalışan sayısının fazla olması halinde kendilerine verilen sürenin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Bu yönde görüş belirten K1 buna ilişkin olarak şunları söylemiştir. “*İşyeri çok tehlikeli ama çalışan sayısı çok az olduğu zaman 40 dakika, 1 saat gibi şeyler çıkıyor zaman yetmiyor. Biz tam zamanlı çalışıyoruz. Tüm dakikalarımız dolu, bazen fazlada çalışmak zorunda kalıyoruz. O yerlerde yetersizlik yaşıyabiliyoruz.*” Diğer taraftan katılımcıların %21’i kanunda belirtilen sürelerin tamamını işyerlerinde kullanılabilmesi halinde sürelerin yeterli olacağını belirtmişlerdir. Örneğin K10 bakması gereken firma sayısı fazla olduğu için bu süreleri tam anlamıyla kullanamadığını ve bundan dolayı problem yaşadığını şu sözlerle dile getirmiştir: “*şöyle tehlikeli sınıfta kişi başı 20 dakika, çok tehlikeli sınıfta kişi başı 40 dakika kadar bir hizmet süremiz var ve bu aslında yeterli. Bunu kullanabilirliği önemli*

<sup>12</sup> Katılımcılar birden fazla görüş beyan etmiştir.

*bizim için. 11700 dakika aylık çalışma süremiz var, 11700 dakikaya 70 tane firma sığdırırsanız, hangisine yetişeceksiniz ve yollar buna dahil değil.”* Ancak katılımcıların %14’ü kanundaki önceki düzenlemeleri göz önünde tutarak mevcut sürelerin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmaya katılan bazı katılımcılar işyerinde geçirilen sürelerle ilişkin isteklerini dile getirmişlerdir. Katılımcıların %14’ü hangi işyeri olursa olsun her bir işyerinde tam zamanlı iş güvenliği uzmanı çalıştırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. K5 bu konudaki düşüncesini *“bir işyerinde mutlaka tam zamanlı iş güvenliği uzmanı olması yönünde direten bir insanım. Çünkü benim görevlendirme sürem kişi başı tehlikeli sınıflarda 20 dakika. Evet ben o 20 dakika orda bulunurum bir kişi için ama benim bulunmadığım diğer sürelerde kişiye hakim olamıyorsun. Sadece evrak düzeyinde hakim olabiliyorsun. İşte iş güvenliği talimatı var mı, eğitimleri var mı, mesleki eğitimleri var mı? Evet, bunların hepsi tamam. Ama uygulama anlamında örnek veriyorum, bir yükseğe çıktığında emniyet kemerini takıp takmamış olmasını göremem. O yüzden bu süreleri kesinlikle yeterli bulmuyorum. Süre olarak da bakmıyorum. Bence tam tam zamanlı iş güvenliği uzmanının bulunması gerekiyor diye düşünüyorum.”* sözleriyle dile getirmiştir. Diğer yandan katılımcıların %7’i bir işyerinde tam zamanlı uzman istihdam etmek için belirlenen işçi sayılarının aşağı çekilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu konuda istenen bir diğer şey ise iş güvenliği uzmanlarının bakması gereken firma/işyeri sayısının azaltılması ve işyerinde geçirecekleri sürenin artırılması yönündedir. Katılımcılardan K11 bu konudaki düşüncelerini *“bu çalışma saatini biraz daha artırılıp daha az işyerine baksak daha iyi olurdu.”* sözleriyle ifade etmiştir.

**Tablo 8: İş güvenliği uzmanlarına yetki verilseydi öncelikli olarak hangi problemi ne şekilde çözerdiniz sorusuna ilişkin görüşler şeklinde (n= 14)<sup>13</sup>**

<b>Yetki verilmesi halinde hangi problemi ne şekilde çözecekleri</b>	Sayı	%
<b>Uzman boyutunda</b>		
Uzmanın işverenin devlet olmasını sağladım	12	86
Devlet tarafından uzmana yaptırım yetkisi verdim	4	29
İş güvenliği uzmanlığında branşlaşmaya giderdim	3	21
İş güvenliği uzmanlarının özlük haklarını iyileştirdim	3	21
Bir iş kazası olduğu zaman iş güvenliği uzmanının mahkemeye çağırılması gibi sorumluluklar yüklenmesini engellerdir	2	14
İş güvenliği uzmanlarının bu işi sadece gelir getiren bir iş olarak görmelerini engellemek isterdim	1	7
İş güvenliği uzmanlığı belgesi alır almaz uzmanların sahaya inip çalışmasına izin vermezdim	1	7
Uzmanların baktığı firma sayısına kısıtlama getirirdim	1	7
<b>Mevzuat boyutunda</b>		
Türkiye gereklerine uygun olarak kanunu yeniden yazardım	3	21
Kanun maddelerini daha somut hale getirdim	2	14
İş güvenliği uzmanına odaklı olarak kanunu yeniden yazardım	2	14
<b>İşveren boyutunda</b>		
Devlet tarafından iş güvenliği uzmanı çalıştırıp çalıştırmadıklarına ilişkin denetimleri artırırdım	3	21
İş güvenliği uzmanı istihdam etmenin işveren açısından bir maliyet unsuru olarak görülmemesi hususunda bakış açısını değiştirmek isterdim	2	14
İş güvenliği önlemi almanın önemi konusunda işverenleri bilgilendirmek isterdim	1	7
<b>OSGB boyutunda</b>		
OSGB sayısına sınırlama getirirdim	1	7
OSGB sistemine son verirdim	1	7

Tablo 8’de görüldüğü gibi uzmanların kendilerine yetki verilmesi halinde çözmek istedikleri sorun alanlarına ilişkin görüşleri dört başlık altında toplanmıştır. Bunlardan ilki “Uzman Boyutunda”dır. Katılımcıların %86’sı uzmanların işverenin devlet olmasını sağladım şeklinde görüş belirtmiştir. Bu işin piyasalaştırılmasına karşı çıkan uzmanlar devlet eliyle yeniden bu işin düzenlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Örneğin katılımcılardan K5 gerek OSGB’den gerekse kendisinden hizmet alan işverenden ücret almak istemediğini “*Birincisi işverenden ücretimizi almamak, hem OSGB hem de normal tam zamanlı uzman da olsam işverenden almak*

<sup>13</sup> Katılımcılar birden fazla görüş beyan etmiştir.

istememedim. Çalışma Bakanlığına bağlı olmasını isterdim [şimdiki adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı].” sözleriyle ifade etmiştir. Benzer şekilde bu işin devlete bağlı olarak yürütülmesi gerektiğini K12 şu şekilde ifade etmiştir. “kesinlikle devlet eliyle. Yani nasıl Çalışma Bakanlığına [şimdiki adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı] bağlardım kesinlikle. Hani atama yoluyla da değil, sözleşmeli de olabilirdi.” K9 ise devlete bağlı olarak çalışmanın kendisine ayrı bir saygınlık kazandıracağını ve kendini garantiye alacağını “Ben sadece devlete bağlı çalışmak isterdim. Bir OSGB’ye bağlı olarak çalışmak istemem. O zaman saygınlığın artacağını düşünüyorum. O şekilde kendiminde garantiye alacağımı düşünüyorum.” sözleriyle ifade etmiştir. Diğer yandan iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı bir diğer problem işverenlerin iş güvenliği konusundaki eksikliklerini genel olarak sadece bildirmekle geçiştirmek zorunda kalmalarıdır. Her ne kadar iş güvenliği uzmanlarına bu konuda Bakanlığa şikayet etme yetkisi verilmişse de, çoğunlukla iş güvenliği uzmanları işini kaybetme korkusuyla bu mekanizmayı kullanamamaktadırlar. Bu anlamda katılımcıların %29’u iş güvenliği uzmanlarına yaptırım yetkisi verilmesi yönünde düzenleme yapacaklarını belirtmişlerdir. Örneğin katılımcılardan K13 yaptırım yetkisine ancak devlet çalışanı olması halinde sahip olabileceği yönündeki düşüncesini şu şekilde ifade etmiştir. “Ben hep aynı şeyi söylüyorum. Paramı gidip bakanlıktan almayı, gidip devletten almayı ister ve işverene de istediğim her şeyi yaptırmayı isterdim. Yani gördüğüm her şeyi yaptırmak isterdim, o zaman yetki bende olacaktı. Hem sorumluluk ben de hem de yetki bende olacaktı ve o zaman yaptırım gücüm olurdu. Ama şu an yaptırım gücüm yok, kağıt üzerinde her şey.” K2 ise “tamamen bağımsız olarak iş güvenliği uzmanına yaptırım yetkisi verirdim.” sözleriyle bu konudaki düşüncesini dile getirmiştir. Bu boyutta ayrıca katılımcılar uzmanlıkta branşlaşmaya gidilmesi (%21), uzmanların bir işyerine gitmek için yolda harcadıkları süre, OSGB’ler bazında ücretlerinin sabitlenmesi gibi konularda özlük haklarının iyileştirilmesi (%21) ve iş kazası gibi durumlarında iş güvenliği uzmanlarının günah keçisi ilan edilerek mahkeme önüne çıkarılmasını engelleme (%14) gibi hususlarda düzenleme yapmak istediklerini belirtmişlerdir. Mevzuat boyutunda ise katılımcıların %21’i, 6331 sayılı Kanunun Türkiye gerekleri ile uyuşmadığı için yeniden yazılması gerektiği yönünde adım atmak istediklerini belirtmişlerdir. Örneğin katılımcılardan K8 “Yasayı komple yurtdışından copy paste yapmazdım öncelikle. Yani bir kopyala yapıştır, Türkçeye çevir, tercüme et. O şekilde olmaz, Türkiye’nin gerekliliklerine göre yapardım.” sözleriyle bu konudaki düşüncelerini dile getirmiştir. Katılımcıların %14’ü kanun maddeleri somut olmadığı için ve kanununun iş güvenliği uzmanlarını odağa almadığını belirterek buna ilişkin düzeltmeler yapmak istediklerini belirtmişlerdir. Üçüncü başlıkta ise katılımcıların %21’i iş güvenliği uzmanlığı istihdamına ilişkin olarak devletin denetimleri artırması, işverenin iş güvenliği uzmanlarına bir maliyet unsuru olarak yaklaşmaması (%14) ve iş güvenliği önlemleri almanın önemi konusunda işvereni bilgilendirme (%7) hususlarında adımlar atacıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar OSGB boyutunda ise OSGB sayısının azaltılması (%7) ve bu sistemin tamamen ortadan kaldırılması (%7) gerektiğini belirterek bu yönde adımlar atacıklarını dile getirmişlerdir.

## Sonuç, Değerlendirme ve Öneriler

Bu çalışmada OSGB bünyesinde faaliyet gösteren iş güvenliği uzmanlarını, iş güvenliği uzmanlığına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yürütülen araştırmanın bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlar özetlenmiş ve bulgulara dayalı olarak önerilere yer verilmiştir.

Uzmanlar çoğunlukla kendi mezun oldukları alanlarda atanamadıkları için iş güvenliği uzmanlığına yönelmektedirler. İş güvenliği uzmanları iş güvenliği uzmanlığı tarifine ilişkin farklı tanımlamalar yapmışlardır. Esasında kanundaki tanımlamaya uygun olarak iş güvenliği uzmanlığı “rehberlik ve danışmanlık” kavramları çerçevesinde kavramlaştırma yapan az sayıdaki iş güvenliği uzmanının varlığına rağmen uzmanlar, “işçinin güvenliğini sağlama, sağlığını koruma”, “iş ve güvenliği ve sağlığını sağlama” gibi önlem aldirmaya yönelik kavramlaştırmayı yaygınlıkla tercih etmektedirler. Ayrıca iş güvenliği uzmanları için iş güvenliği uzmanlığı yüksek nitelikli bir “meslek”tir. İş güvenliği uzmanları aynı zamanda iş güvenliği uzmanlığını “insanlara dokunmalarını ve onlarla iletişime geçmeyi sağlayan” ve “ufuklarını açarak” yeni şeyler öğrenmelerine fırsat veren “yeni deneyimler kazandırma” çerçevesinde de kavramlaştırmaya sahiptirler. Diğer yandan iş güvenliği uzmanlığını tanımlamada olumsuz kavramlaştırmalar da mevcuttur. Özellikle iki işveren arasında kurulan sözleşme ilişkisinin olumsuz etkisiyle bazı iş güvenliği uzmanları, “yaptırımı olmayan denetmen”, “iki işveren arasında kalan kişi”, “gidilen işyerinde misafir olarak görülen kişi” gibi “vasıf tanımlaması yapamama” noktasında tanımlama yaptıkları saptanmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının neredeyse tamamına yakını iş güvenliği uzmanı olabilmek için alınan eğitimi hem teorik açıdan hem de uygulama açısından yetersiz olduğunu dile getirmiştir. Esasında bu başlık altında uzmanlar, eğitime ilişkin beklentilerini belirterek bu alandaki boşlukların neler olduğuna ve kalifiye iş güvenliği uzmanı nasıl olunur sorusuna da cevap vermişlerdir. Bu anlamda iş güvenliği uzmanlığı belgesi almak için verilen eğitiminde temel problemlerden biri uygulama noktasında yaşanmaktadır. Çoğu zaman kağıt üzerinden gerçekleştirilen ya da çok kısa sürelerde verilen uygulamalı eğitimler iş güvenliği uzmanlığı mesleğini icra etmede ciddi problemlere yol açmaktadır. Yine gerek eğitim esnasında gerekse sonrasında işin icrasında kullanılan mevzuattaki soyut ifadeler ya da belirsizlikler bu alandaki bir diğer problemdir. Ayrıca bilindiği gibi ülkemizde iş güvenliği mezunları sahip oldukları belge türüne bağlı olarak mesleklerini icra etmekte ve fakat bu noktada uzmanların lisans mezuniyeti göz ardı edilmektedir. Bu anlamda iş güvenliği uzmanlarına ortak bir eğitimin verilmesi, eğitim sonrasında da lisans mezuniyetine göre bir branşlaşmaya gidilmemesi bu alandaki bir diğer problemdir. Diğer yandan iş güvenliği uzmanlığının sadece üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği bölümü mezunlarınca icra edilmemesi de bazı uzmanlar için sorundur.

İş güvenliği uzmanlarının temel problemleri incelendiğinde, işin piyasalaştırması boyutunda OSGB sistemi ile kurulan iş ilişkisinin uzmanların

mesleki özerkliğinin ortadan kalktığı, ücretlerini aşağı çektiği, OSGB ile diğer işverenler arasında kurulan sözleşme ilişkisinin bir sonucu olarak hizmet alan işverenle iş güvenliği uzmanı arasında bir organik bağın oluştuğu ve hizmet alan işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bütün sorumluluktan sıyrılarak, tüm sorumluluğu iş güvenliği uzmanlarına yıkma isteği doğurduğu saptanmıştır. Ayrıca bu organik bağın varlığından dolayı iş güvenliği uzmanları hizmet verdikleri işverenlerin işyerlerinde iş güvenliği önlemlerini yeterince aldıramadıkları, iş kazası yaşanması halinde kanun önünde sorumlu tutulma gibi problemlerle yüzleşmek zorunda kaldıkları ve iş güvenliği uzmanlarının hizmet alan işverenlere yönelik yaptırım yetkisini gerçek anlamda kullanamadığı tespit edilmiştir. İşin piyasaştırılmasının diğer olumsuz sonuçları, uzmanların ücretlerinin düşüşünde olduğu gibi çalışma haklarının baltalanmasıdır. Bu anlamda sigortaların asgari ücret üzerinden yatırılması, yolda geçen sürelerin çalışma sürelerinden sayılmaması gibi hususlar bu alanda ortaya çıkan problemlerden bazılarıdır. İş güvenliği boyutunda iş güvenliği uzmanlarının temel problemleri incelendiğinde ise işverenlerin iş güvenliği önlemlerine ve bu önlemi aldırın iş güvenliği uzmanına karşı olumsuz bir tavır sergiledikleri anlaşılmıştır. Bu aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün ülkemizde gelişmediğinin bir göstergesidir.

OSGB ile diğer işveren arasında kurulan sözleşme ilişkisi çerçevesinde iş güvenliği uzmanlığının yürütümü, uzmanların mesleklerini gerçek anlamda ifa etmeleri önünde ciddi bir engeldir. Çünkü bu iş ilişkisi çerçevesinde uzmanlar yaptırım gücünü devreye sokmaları halinde hizmet alan işveren başka bir OSGB ile anlaşma yoluna gitme yönünde tehditte bulanabilmektedir. Bu iş ilişkisi aynı zamanda iş güvenliği uzmanlarının işini bağımsız bir şekilde yürütümünde de sorunlara yol açmaktadır. Bu iç içe geçmiş sarmal yapı iş güvenliği uzmanlarını bu şekilde istihdam etmenin ne kadar problemlili bir yapı doğurduğunu da göstermektedir. Zira bu iş ilişkisi başka problemleri de beraberinde getirmektedir. İş güvenliği hizmeti alan işverenler, iş güvenliği uzmanlarına iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyerinde gördükleri eksiklikleri onay defterine yazdırmama, iş güvenliği önlemlerini kağıt üzerinde sanki yapılmış gibi gösterme ya da önlemleri yerine getirmede isteksiz davranma veya erteleme, uzmanlara işyerini gezdirmeme girişimleri ve benzeri müdahalelerde bulunarak iş güvenliği uzmanlarının işini layıkıyla yapmasının önüne set çekmektedirler. Bu durum aynı zamanda Türkiye’de iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilememesi gibi birçok sonucu da beraberinde getirmektedir.

İş güvenliği uzmanlarının işyerlerinde geçirdikleri zaman dilimlerine ilişkin değerlendirmeleri incelendiğinde de bu sürelerin yeterli olmadığını belirtenlerle, yeterli olduğunu belirtenlerin sayıca birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ayrıca kanunda belirtilen sürelerin gerçek anlamda işyerlerinde kullanılması halinde bunun yeterli olacağını belirten katılımcıların yanı sıra eski dönemdeki sürelere nazaran şimdiki sürelerin yeterli olduğunu düşünen katılımcıların olduğu da saptanmıştır. Diğer yandan az sayıda katılımcı işyerinde çalışan sayısına bakılmaksızın her

işyerinde uzman istihdam edilmesi, işyerinde tam zamanlı uzman çalıştırmak için belirlenen işçi sayılarının aşağı çekilmesi ve uzmanlara atanan firma sayıları azaltılarak ve işyerinde geçirilen süreler artırılması gerektiği yönündeki istemlerini belirtmişlerdir.

Bir alanda problemler varsa onların çözümü için bu problemlerle yüzleşen kişilerin görüşlerinden yararlanma sorunların çözümünde etkili yöntemlerden biri olabilir. Bu anlamda araştırma kapsamında iş güvenliği uzmanlarına kendilerine yetki verilseydi hangi problemi ne şekilde çözecekleri sorusu yöneltilmiştir. İş güvenliği uzmanları, uzman, mevzuat, hizmet alan işveren ve OSGB boyutundaki problemlere ilişkin çözüm önerilerinde bulunmuşlardır. Bir taraftan iş güvenliği uzmanlarının piyasalaştırılmasına, bir taraftan OSGB ile hizmet verilen işverenler arasında kurulan sözleşmenin mesleklerini icra etmede yarattığı problemlere son vermek için iş güvenliği uzmanları işverenlerinin devlet olması gerektiğini savunmaktadırlar. Ayrıca uzmanlar mesleklerinin gerekliliklerini layıkıyla yapabilmek için gerçek anlamda kendilerine yetki verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Zira mevcut uygulama çerçevesinde uzmanlar yaptırım uygulamaları halinde işlerini kaybetme tehlikesi yaşamaktadırlar. Uzmanlar lisans mezuniyetine uygun alanlarda çalışmayı istemekte ve özlük haklarının piyasa koşullarının kaderine terk edilmeden iyileştirilmesi yönünde adımların atılması gerektiğini savunmaktadırlar. Mevzuat boyutunda ise uzmanlar 6331 sayılı Kanunun Türkiye gereklerine uygun olmadığı için yeniden yazılmasını ve bu yapılırken de iş güvenliği uzmanları odağa alınarak, ülke koşullarına daha uygun ve kendilerine daha yol gösterici nitelikte daha somut bir düzenlemenin yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. İş güvenliği boyutunda ise uzmanlar, işverenlerin uzman çalıştırıp çalıştırmadıklarına ilişkin devlet denetimlerinin artırılması, işverenlerin iş güvenliği uzmanı istihdam etmenin bir maliyet unsuru olarak görme eğilimini değiştirme gibi hususlarda çözümler getirme gerekliliklerine işaret etmişlerdir.

Bu anlamda buraya kadar söylenenlerden hareketle iş güvenliği uzmanlarına ilişkin olarak şu çözüm önerileri ileri sürülebilir.

1). İş güvenliği uzmanlığı belgesi almak için verilen eğitimler yeniden düzenlenmelidir. Özellikle uygulama kısmında örneğin nasıl ki bir müfettiş yardımcısı işe ilk başladığında kendisinden daha kıdemli bir müfettişin yanında belirli bir süre eğitildikten sonra sınava girerek müfettiş olmaya hak kazanıyorsa bu tarz bir sistem iş güvenliği uzmanı olmak için de uygulanmalıdır.

2). İş güvenliği uzmanlarının tam anlamıyla mesleklerini icra edebilmeleri ve iş güvenliği uzmanlarının piyasalaştırılmasının önüne geçebilmek için OSGB sistemine son verilmeli ve hizmet verdikleri işverenle aralarındaki organik bağ kesilmelidir. Bu organik bağın kesilmesi için atılabilecek bir adım iş güvenliği uzmanlarına yönelik devlet eliyle bir havuz oluşturma, hizmet alacak işverenlerin ihtiyacına binaen bu havuzdan atamadır. Bu atama işleminde iş güvenliği uzmanının sahip olduğu belge türüne bağlı olarak standart bir ücret belirlenerek ve bu ücretler



işverenler tarafından havuza aktarılarak iş güvenliği uzmanlarının ücreti buradan ödenebilir.

3). İş güvenliği uzmanlarına realiteye uygun yaptırım yetkisi verebilmek için iş güvenliği uzmanı, iş güvenliğine ilişkin önlemleri işverene aldırmadığı takdirde işini kaybetme korkusu yaşamadan yaptırım gücünü uygulayabileceği mekanizmalar devlet tarafından devreye sokulmalıdır.

4).İş sağlığı ve güvenliğinin önlemlerinin bir kültür haline gelebilmesi için eğitimin her kademesine bu alana ilişkin dersler konulmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldırma bir kültürdür. Bu kültürü kişiselleştirmeyen işverenlerin sayıca çok olması ve bunun böyle devam etmesi halinde iş güvenliği uzmanları hiçbir zaman mesleklerini gerçek anlamda icra edemeyeceklerdir.

5). İş güvenliği uzmanlarının bakması gereken işyeri sayısına sınırlıma getirilmelidir. Belirli bir sayının altında işçi çalıştıran işyerlerinde iş güvenliği uzmanlarının geçireceği süreler artırılarak yeniden düzenlenmelidir.

## KAYNAKÇA

- Abdal, P. Ve Çakır, M. (2018) “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Mücadelesinde ‘Profesyoneller’ Üzerine”, **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, 8(68-69), 27-34.
- Akboğa, Ö. Vd. (2016) “İş Güvenliği Uzmanlığı:Sistemin İşleyişinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma Çalışması”, **TMH – 489**( 1), 28-35.
- Akboğa, Ö. Vd. (2018) “İş Güvenliği Uzmanlığı Sisteminin Gelişimi Üzerine Bir Alan Araştırması”, **BAUN Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, 20(2), 177-190.
- Arsalan, V. Ve Ulubeyli, S. (2016) “İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması”, **Çalışma Ve Toplum**, 3(50), 1321-1340.
- Creswell, J. W. (2013) **Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Desenleri** (çev. Osman Birgin vd.), Gözden geçirilmiş 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Güzey, Z. (2014) “6331 Sayılı Yasa Çerçevesinde İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları”, **Mühendis ve Makine Dergisi**, 55 (655).
- İSG-Katip (2020) <https://isgkatip.ailevecalisma.gov.tr/Logout.aspx> (04.04.2020).
- Karakaya, T. (2018) **İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi Ve İş Güvencesizliğinin Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kayan, Y. Vd. (2017), “İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, **Bilim ve Gençlik Dergisi**, 5(2), 44-50.
- Namal, B., Kanber, H. Ve Kavas, M. V. (2016) “İş Güvenliği Uzmanlarının Ücretlerini Denetledikleri Kurumlardan Almaları Nedeniyle Karşılaştıkları Etik Sorunlar”, **Türkiye Biyoetik Dergisi**, 3(3), 146-164.
- Orhan, S. (2014), “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 3(3), 70-89.
- Özveri, M. (2014), *Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Nedir Ne Değildir?*, <http://www.evrensel.net/haber/91678/ortak-saglik-guvenlik-birimi-nedirne-degidir>, (04.04.2020)
- Taşkıran, G. (2016) “Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması”, **Çalışma Ve Toplum**, 4(51), 1747-1768.
- TMMOB (2014), **İş Güvenliği Uzmanları Sorunları Çalıştayı Sonuç Raporu**, Ankara: TMMOB.
- TMMOB (2018) **İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği**, Güncellenmiş Sekizinci Baskı, Yay. No: MMO/689, Ankara: TMMOB.
- Yıldırım, A. Ve Şimşek, H. (2018) **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, 11. Baskı, Ankara: Seçkin.
- Yin, Robert K. (2003), *Case Study Research Design and Methods*, (3rd. Ed.), (Thousand Oaks:SAGE).