

İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması*

Volkan ARSLAN**

Serdar ULUBEYLİ***

Öz: İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu'nun amacı, işyerlerinde İSG'nin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. Yürürlükte olan mevzuata göre uzmanlar, görevlerini mesleki etik ve bağımsızlık içinde yürütürlerken, İSG ile ilgili alınması gereken önlemleri işverene yazılı olarak sunmak, hayati tehlikesi olan ve işveren tarafından yerine getirilmeyen hususları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkili birimine bildirmek ve İSG hizmetlerinin yürütülmesinde ihmallerin olmasını engellemekle yükümlüdürler. Bununla birlikte, uzmanların çalışma şartlarıyla ilgili olarak, mevzuatta çeşitli eksikliklerle karşılaştığı uygulamada gözlemlenmektedir. Bu durumdan yola çıkılarak hazırlanan bu çalışmada, iş güvenliği uzmanlarının sorunlarının tespit edilmesi ve bu sorunların çözümüne yönelik öneriler üretilmesi amacıyla, uzmanların karşılaştıkları güçlükleri belirlemek için 110 iş güvenliği uzmanı ile anket çalışması yürütülmüştür.

Elde edilen bulgulara göre uzmanların başlıca sorunları; (i) işveren müdahalesi, (ii) bağımsız çalışamama hissi, (iii) çalışma ve danışmanlık sürelerinin yetersiz olması ve (iv) uzmanların ücretlerinin, danışmanlık yaptıkları şirketler tarafından ödenmesinin mesleki bağımsızlıklarını olumsuz yönde etkilemesi olarak sıralanabilir. Ayrıca, uzmanlar için bir taban ücretin belirlenmesi, uzmanlık belgesi alan bir kişinin belirli bir süre deneyim kazandıktan sonra sorumluluk üstlenmesi, uzmanlık eğitiminin uzun bir süreye yayılması, sınav sorularının kapsamı ve içeriğinde uygulamaya yönelik düzenlemeler yapılması ve üniversite eğitimi sırasında zorunlu İSG derslerinin bulunması da, uzmanlar için olumlu sonuçlar verebilecektir. Bunlara ek olarak, sektörde belgesini kiralayan uzmanlar ile karşılaşılması, hem uzmanların mesleklerine olan inançlarını, hem toplumun İSG konusuna yaklaşımını ve hem de

* Geliş Tarihi: 21.01.2016

** Bülent Ecevit Üniversitesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü

*** Bülent Ecevit Üniversitesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü

uygulamada meydana gelen İSG ile ilgili sorunların teşhis ve tedavi sürecini olumsuz yönde etkileyebilecek bir potansiyele sahiptir.

Anahtar Kelimeleri: İş güvenliği, iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği

A Field Research for Problems of Occupational Safety Experts

Abstract: The aim of Occupational Health and Safety (OHS) Law is to provide OHS regulations at workplace and to embody duties, tasks, responsibilities, rights, and obligations to improve current health and safety conditions. According to the related legislation, safety experts must notify the measures, which must be taken on the OHS issue, and report obligations, which are unredeemed by the employer, to the Ministry of Labor and Social Security, and prevent omissions during the operating process of OHS services while they carry out their duties under professional ethics and independence. In this study, a questionnaire survey was conducted with 110 safety experts in Turkey in order to find out current problems of safety experts and to propose the corresponding solutions.

Consequently, (i) employer intervention, (ii) feeling dependence to employer, (iii) inadequate working and inspection duration, and (iv) payment of salary by the company that the expert have to inspect were found as major problems of experts. Furthermore, it was concluded that designating a base pay for experts, imposing an obligation for experts not to have authority before they work in the OHS sector, longer training process, and mandatory OHS courses at the undergraduate level may provide positive effects on experts' careers. In addition, the existence of some experts, who rent their certificate of OHS expertise in practice, may have a potential to adversely affect themselves since they may lose their faith to their jobs and direct both the society's perception on OHS and the detection and solution process in an opposite manner.

Keywords: Occupational safety, safety expert, health and safety at work

Giriş

20 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu'nun amacı, işyerlerinde İSG'nin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olarak belirlenmiştir (1. madde). Bu kanun kapsamında yapılan düzenleme ile iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu için mevcut olan 50 işçi sınırı kaldırılarak, bu zorunluluğun sınırları genişletilmiştir. İSG

hizmetlerinin sorumluluğu; işyerinde çalışanlara, gerekli nitelik ve belgelere sahip olması durumunda işverene ya da bu hizmeti dışarıdan satın alma yolu ile firmalara yüklenmiştir. Ayrıca, İSG konusunda çalışanların görüşlerinin alınmasına ve katılımlarının sağlanmasına olanak veren katılımcı bir yaklaşım benimsenmiştir.

29 Aralık 2012 tarihli ve 28512 sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile mesleki risklerin belirlenmesi, önlenmesi ve korunmaya yönelik çalışmaların yapılmasında, iş güvenliği uzmanının görevleri ve yükümlülükleri belirlenmiştir. Söz konusu yönetmelikte 11 Ekim 2013 tarihinde değişiklik yapılmış ve Yönetmeliğin yeni hali 28792 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Bu Yönetmeliğin 9. maddesine göre iş güvenliği uzmanları, görevlerini mesleki etik ve bağımsızlık içinde yürütürlerken, İSG ile ilgili alınması gereken önlemleri işverene yazılı olarak sunmak ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca (ÇSGB) belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSG Kayıt, Takip ve İzleme Programı’na bildirmek zorundadırlar. Bununla birlikte, Yönetmeliğin 10. maddesine göre, hayati tehlike arz eden ve işveren tarafından yerine getirilmeyen hususları işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ne bildirmek ve İSG hizmetlerinin yürütülmesinde ihmallerin olmasını engellemek de uzmanların sorumluluğundadır. Ayrıca, Yönetmeliğin 11. maddesinde, çalışanın ölümü veya maluliyeti ile sonuçlanacak iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali olan uzmanın yetki belgesinin askıya alınmasının söz konusu olduğu bildirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi’nin (İSGB) kurulmasının zorunlu olduğu durumlarda, iş güvenliği uzmanı haftalık çalışma sürelerinin hesabı da yine bu Yönetmeliğin 6. maddesi hükümleri çerçevesinde yapılmaktadır. İşyerlerinde, çalışan başına düşen uzman çalışma süresi Yönetmeliğin 12. maddesi ile belirlenmiştir. Buna göre, işyerlerinden 10’dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alanlar için çalışan başına yılda en az 60 dakika, diğer işyerlerinden; (i) az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika, (ii) tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika, (iii) çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika uzman çalışması zorunlu hale getirilmiştir. Buna ek olarak, yine aynı maddeye göre, az tehlikeli sınıfta yer alan ve en az 1000 çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için, tehlikeli sınıfta yer alan ve en az 750 çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için ve çok tehlikeli sınıfta yer alan ve en az 500 çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir uzmanın görevlendirilmesi gerekmektedir. Çalışan sayısının, belirlenen sayıların tam katlarından fazla olması durumunda, geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak, çalışma süreleri kıstaslarına uygun, yeteri kadar uzmanın ek olarak görevlendirilmesi beklenmektedir.

6331 sayılı İSG Kanunu yürürlüğe girmeden önce, Demircioğlu (2007: 10), 21 Ocak 2006 tarihli Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi olağan toplantısında tartışmaya açılan, İSG Kanun Tasarısı Taslağı’nı iş güvenliği uzmanları açısından kapsam, tanımlar, yükümlülükler ve eğitim gibi başlıklar altında değerlendirmiştir.

Demircioğlu'na (2007: 17) göre, İSG'ye yönelik hükümlerin tek bir yasada toplanması olumlu bir durum olmakla birlikte, işçilerin çalışmaktan kaçınma haklarına değinilmemiş olması, taslağın eleştirilecek yönlerindedir. Bıyıkçı (2010: 101), 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunların ele alındığı çalışmada, İSG hizmetlerinde tarafsız bir denetimin, ön yargısız ve ticari kaygıdan uzak bir şekilde sağlanmasının kamu yararı için bir zorunluluk olduğunu belirtmiştir. Baradan vd. (2011: 13), yine 4857 sayılı Kanunu, iş güvenliği uzmanı tanımı ve sınıflandırılması, eğitim kurumları ve programları üzerinden değerlendirmişlerdir. Sonuç olarak, yapılan tüm düzenlemelerin Türkiye'de iş güvenliği kültürünü oluşturma yolunda atılmış önemli adımlar olduğunu, ancak iş kazalarını önlemek için uygulamada neler yapılması gerektiği konusunda işverenler ve iş güvenliği uzmanlarının kılavuzluğuna ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Meydana gelen iş kazalarının sonucunda ortaya çıkan cezai sorumluluk ve yaptırımlar konularının işlendiği çalışmada Müngen (2011: 24), iş kazaları sonucu karşılaşılan yaptırımlara dikkat çekmiştir. 28792 sayılı Yönetmelik'te, iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesinde kolaylaştırıcı düzenlemeler öngörülmüş olsa da, mevcut durumda bile yetersiz olan uzman ihtiyacının daha da artacağı düşünülmektedir. Daha önce 35.000 işyerini kapsamına alan İSG düzenlemeleri, 6331 sayılı İSG Kanunu ile yaklaşık 1,5 milyon işyerini bu yükümlülük kapsamına almıştır (Akın, 2012: 108). Bununla birlikte, özellikle finansman ve nitelikli eleman yetersizliği nedeniyle; uzman görevlendirilmesi, risk değerlendirmesinin yapılması ve uygulanması ile diğer yükümlülükler açısından uygulamada zorluklar yaşanacağı düşünülmektedir. Ayrıca mevzuat, uzmanlara önemli görev ve sorumluluklar getirmekte, İSG'ye ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler karşısında etkinliklerini artırmış gibi görünmektedir. Ancak, kendileri de işyeri çalışanı olan uzmanların işveren ile olan bağımlılık ilişkileri nedeniyle mesleki bağımsızlıkları hakkında kuşku duyulmaktadır (Kalkış, 2013: 24). Özveri'ye (2015: 100) göre, denetim sonrasında denetimin mantığı gereği yaptırım ya da en azından bir şey yapma veya yapmama gibi bir davranış değişikliğine, denetlenenin zorlanması söz konusudur. Dolayısıyla, denetimin doğası gereği, denetleyenlerin denetlenen karşısında güvence içerisinde olmaları, sağlıklı denetimin olmazsa olmaz koşuludur. Akboğa vd. (2016: 28), iş güvenliği uzmanları ile yüz yüze görüşmeler yaparak, uzmanların eğitim ve ölçme/değerlendirme sürecini, görev ve sorumlulukları hakkında sahip oldukları bilgi düzeyini, çalışma koşullarını ve en sık sorun yaşadıkları durumları araştırmışlardır. Söz konusu çalışma sonucunda, iş güvenliği uzmanlarının işverenden bağımsız çalışması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Mevcut mevzuattaki yukarıda belirtilen eksikliklerden yola çıkılarak hazırlanan bu çalışmada, iş güvenliği uzmanlarının sorunlarının tespit edilmesi ve bu sorunların çözümüne yönelik öneriler üretilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Mayıs 2014 ve Nisan 2015 tarihleri arasında, uzmanların mevzuat ile belirlenen çalışma koşulları üzerinde durularak, çalışma hayatında karşılaştıkları güçlükler

araştırılmıştır. Bu amaçla, Türkiye’de inşaat ve sanayi faaliyetlerinin en yoğun olduğu iller arasında yer alan İstanbul ve Ankara’da çalışan 110 iş güvenliği uzmanı ile sahada yüz yüze görüşmeler yapılarak bir anket çalışması yürütülmüştür. Akboğa vd. (2016) tarafından yapılan çalışmadan farklı olarak, uzmanların karşılaştıkları sorunlar daha detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Hazırlanan anket üç bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde, uzmanların demografik yapısını belirlemeye yönelik sorular; ikinci bölümde, uzmanların çalışma hayatı ile ilgili beşli Likert ölçeğine göre düzenlenmiş sorular ve son bölümde, uzmanların görüşlerini belirtebilecekleri açık uçlu bir soru yer almıştır. Oluşturulan anket, 10 iş güvenliği uzmanı ile bir pilot çalışma yapılarak değerlendirilmiş ve tespit edilen eksiklikler giderilerek tavsiyeler doğrultusunda ankete son hali verilmiştir. Çalışma kapsamında uzmanlara yöneltilen sorulara verilen cevaplar neticesinde elde edilen veriler SPSS 20 programı vasıtası ile değerlendirilmiştir. Öncelikle, sorulara verilen cevaplar ayrı ayrı incelenmiş ve sonuçları tartışılmıştır. Daha sonra, çalışmaya katılan uzmanlar, uzmanlık belgesi sınıfı ve uzmanlık tecrübe süresi kıstaslarına göre gruplandırılarak, sorulara verilen cevaplar açısından, bu gruplar arasında bir yaklaşım farkı olup olmadığı araştırılmıştır.

Saha Araştırmasında Elde Edilen Bulgular

Demografik Özellikler

Çalışma kapsamında 24 meslek grubunda çalışan 110 iş güvenliği uzmanı ile anket yapılmış ve katılımcıların meslek dağılımı Tablo 1’de verilmiştir. Söz konusu uzmanların %70,9’u mühendislik-mimarlık fakültesi bölümlerinden, %14,5’i fen-edebiyat fakültesi bölümlerinden mezundur. Ayrıca, teknik öğretmenlerin oranı %4,5 ve İSG programı mezunlarının oranı %10’dur. Bu çeşitlilik, örneklem grubunun Türkiye genelini temsil etme yeterliliği açısından önem arz etmektedir.

Tablo 1. Uzmanların meslek dağılımı

	Frekans	Yüzde
Makina Mühendisi	17	15,5
Maden Mühendisi	16	14,5
Çevre Mühendisi	10	9,10
İnşaat Mühendisi	8	7,30
Orman Mühendisi	4	3,60
Jeoloji Mühendisi	3	2,70
Peyzaj Mimarı	3	2,70
Orman Endüstri Mühendisi	2	1,80
Metalürji ve Malzeme Mühendisi	2	1,80
Gemi İnşaat ve Makinaları Mühendisi	2	1,80
Geomatik Mühendisi	2	1,80
Tasarım-İmalat Mühendisi	1	0,90
Ziraat Mühendisi	1	0,90
Elektronik Mühendisi	1	0,90
Jeofizik Mühendisi	1	0,90
Kimya Mühendisi	1	0,90
Elektrik-Elektronik Mühendisi	1	0,90
Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisi	1	0,90
Kimyager	9	8,20
Fizikçi	5	4,50
Biyolog	2	1,80
İSG Programı Mezunu	11	10,0
Teknik Öğretmen	5	4,50
Toplam	110	100,00

Çalışmaya 12 adet A sınıfı, 17 adet B sınıfı ve 81 adet C sınıfı sertifikaya sahip uzman katılmıştır (Tablo 2). Türkiye’de 17.042 adet A sınıfı, 10.392 adet B sınıfı ve 68.891 adet C sınıfı olmak üzere toplam 96.325 adet iş güvenliği uzmanı bulunmaktadır (İSG Kâtip, 2016). Bu sayılara göre, uzmanların yaklaşık %17’si A sınıfı, %11’i B sınıfı ve %72’si C sınıfı uzmanlık belgesine sahiptir. Belge sınıfına göre, çalışmaya katılan uzmanların dağılımı ile Türkiye’deki uzmanların genel dağılımı birbirine oldukça yakındır (Tablo 2). Bu durum, uzmanlık belge sınıfı dağılımı açısından, çalışmanın Türkiye genelini temsil edebilmesi bakımından destekleyicidir.

Tablo 2. Uzmanların, belge sınıflarına göre dağılımı

	Frekans	Yüzde
A Sınıfı	12	10,9
B Sınıfı	17	15,5
C Sınıfı	81	73,6
Toplam	110	100,0

Tablo 3'e göre, 0-5 yıl arası tecrübeye sahip kişi sayısı, anket yapılan toplam kişi sayısının %51,8'ini oluşturmaktadır. Ayrıca, 5-10 yıl arası çalışma tecrübesine sahip kişi oranı %31,8 ve 10-20 yıl arası çalışma tecrübesine sahip kişi oranı da %13,6'dır. Katılımcıların %2,7'si ise yirmi yılı aşkın bir süredir çalışma hayatında bulunmaktadır. Sonuçta, katılımcıların yaklaşık yarısının en az 5 yıllık iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir. Buna göre, verdikleri cevaplarla katılımcıların, iş hayatının gerçeklerini yansıtabilecek düzeyde tecrübeye sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 3. Uzmanların hizmet sürelerinin dağılımı

	Frekans	Yüzde
0-5 yıl	57	51,8
5-10 yıl	35	31,8
10-20 yıl	15	13,6
> 20 yıl	3	2,7
Toplam	110	100,0

Uzmanların ne kadar süredir iş güvenliği uzmanlığı yaptıklarını belirlemek için yöneltilen soruya verilen yanıtlar Tablo 4'te gösterilmiştir. Buna göre, uzman olarak 0-1 yıl arası tecrübeye sahip kişi oranı %38,2 ve 1-3 yıl arası tecrübeye sahip olan kişi oranı %46,4'tür. Bununla beraber, 10 yıl ve üzeri süredir görev yapan daha tecrübeli iş güvenliği uzmanlarının oranı %16,3'tür. Böylelikle, ankete katılan uzmanların çoğunluğunun 0-3 yıl arası tecrübeye sahip olduğu söylenebilir ki, iş güvenliği uzmanlığı sınavlarının 2010 yılından itibaren yapılmaya başlandığı düşünüldüğünde, söz konusu demografik dağılım olağan gözükmemektedir.

Tablo 4. Uzmanların tecrübe dağılımı

	Frekans	Yüzde
0-1 yıl	42	38,2
1-3 yıl	51	46,4
3-5 yıl	12	10,9
> 5 yıl	5	4,5
Toplam	110	100,0

İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları

Bir uzmanın ihtiyaç duyduğu yetkiler, 28792 sayılı Yönetmeliğin 10. maddesinde belirlenmiştir. Buna göre bir uzman, işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurabilmektedir. Ayrıca, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde İSG konusunda inceleme ve araştırma yapabilir, gerekli bilgi ve belgeleri inceleyebilir, çalışanlarla görüşebilir ve işverenin bilgisi dâhilinde, ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapabilir. Çalışma kapsamında ankete katılan iş güvenliği uzmanlarına sorulan sorular ve uzmanların verdikleri cevaplar Tablo 5'te gösterilmiştir. Buna göre, çalışmaya katılan uzmanların %58,2'si, firmalara danışmanlık yaparken işverenlerin doğrudan veya dolaylı müdahaleleri ile karşılaştıklarını belirtirken, bu durumun aksini söyleyenlerin oranı ise %36,4 olarak belirlenmiştir. Özveri'ye (2015: 101) göre, işyerinde içsel denetim için yetkilendirilen ve görevli kılınanların güvencede olmaları, sağlıklı denetim için zorunludur. Güvencenin kapsamına; ayrımcılığa uğramama, haklarının kısıtlanmaması ve işten çıkartılmamanın girdiği kuşkusuzdur. Dolayısıyla, işveren müdahalesi, uzmanların uygulamada karşılaştıkları önemli bir sorun olarak adlandırılabilir.

28792 sayılı Yönetmeliğin 9, 10 ve 11. maddelerine göre uzmanlar; (i) işverenin ve işyerinin meslek sırları ile ekonomik ve ticari durumlarıyla ilgili bilgileri gizli tutmak; (ii) işverene yazılı olarak bildirilen İSG ile ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirmek; (iii) herhangi bir faaliyette meydana gelebilecek kazalar için tedbir almak ve gerekli ölçüm ve testleri yapmak; (iv) meydana gelen iş kazaları veya meslek hastalıklarının tekrarını engelleyici çalışmalar ortaya koymak; (v) risk değerlendirmesi yaparak potansiyel tehlikeleri belirlemek konusunda araştırmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak; (vi) çalışanların İSG eğitimlerini mevzuata uygun şekilde planlamak, kontrol etmek ve işvereni yaptığı çalışmalar hakkında bilgilendirmek; (vii) yapılan faaliyetleri kayıt altına almak ve gerekli yerlere sunmak üzere yıllık raporları hazırlamakla yükümlüdürler. İşveren ise, aynı Yönetmeliğin 35. maddesine göre, uzmanlar kendi görevlerini yerine getirirlerken onların yetkilerinde bir kısıtlama yapmamakla ve görevlerini mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler çerçevesinde yürütmelerini sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Bununla birlikte, Tablo 5'te yer alan verilere göre, firmalara danışmanlık yaparken kendilerini psikolojik olarak işverenlere karşı bağımlı hissedilen uzmanların oranı %52,7 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca paralel olarak, işveren tarafından istihdam edilen iş güvenliği uzmanlarının, işveren otoritesini dengeleyecek şekilde danışmanlık yapmaları halinde onların çalışma haklarını ve iş güvencelerini koruyacak bir güvence sistemi bulunmamaktadır (Özveri, 2015: 101). Akboğa vd.'ne (2016: 35)

göre, iş güvenliği uzmanının işverene olan ücret ve iş sözleşmesi bağımlılığı ortadan kaldırılmalı, kendilerine kamusal denetim yapma yetkileri verilmeli ve ücretlerini işverenden değil, devletten almalıdırlar. Bu kapsamda, uzmanların kendilerini bağımsız hissetmemeleri dikkate değer bir sorun olarak belirtilebilir.

Bıyıkçı'ya (2010: 101) göre, iş güvenliği uzmanlarının çalışma sürelerinin artırılması iş kazalarını önlemede olumlu katkılar yapabilecektir. Çalışma kapsamında yapılan ankete katılan uzmanlar da, çalışma süreleri hakkında yapılan düzenlemelerin yetersiz olduğunu ve birçok uzmanın, etkin bir şekilde danışmanlık yapabileceğinden daha fazla işyeri için sorumluluk almak zorunda kaldığını beyan etmişlerdir. Öyle ki, Tablo 5'te de görüldüğü gibi, ankete cevap veren kişilerin %82,7'si bu görüşü paylaşmaktadır.

Uzmanların ücretlerinin, dolaylı veya doğrudan, danışmanlık yaptığı şirketler tarafından ödenmesi, mesleki bağımsızlıklarını korumaları açısından zorluk yaratan bir çelişki olarak görülmektedir. Oldukça riskli bir istihdam yaratan böyle bir çalışma ortamında uzmanlar için bir taban ücret belirlenmesinin gerektiğini düşünen kişi oranı %93,6'dır. Taban ücretin, hizmet kalitesini artırabileceği ve böylece ekonomik açıdan göreceli olarak rahat olacak uzmanların daha verimli çalışmalarına olanak sağlayabileceği düşünülmektedir.

Uzmanlık için gereken şartları yerine getirerek belge sahibi olan her kişinin hemen göreve başlamasının, İSG gibi insan sağlığı ve hayatını birincil düzeyde ilgilendiren bir meslekte bazı problemlere yol açabileceği düşünülmektedir. Müngen'e (2011: 24) göre, uzmanlar her şeyden önce yükümlülüklerin bilincinde olmalı ve iş güvenliği mevzuatında yer alan tüm güvenlik önlemlerinin eksiksiz uygulanmasına özen göstermelidirler. Ayrıca, Akboğa vd. (2016: 35), henüz hiçbir mesleki deneyime sahip olmayan üniversite mezunlarının, sektörde uzman unvanıyla faaliyet yürütmelerinin yarattığı bir dizi olumsuzluk olduğunu belirtmişlerdir. Bu kapsamda, uzmanların belirli bir süre deneyim kazandıktan sonra yetki alabilmelerini öngören husus, katılımcılar tarafından %89,1 oranında olumlu karşılanmıştır. Buna göre, uzmanlık belgesi alan bir kişinin hemen asli olarak yetkilendirilmesi yerine, belli bir süre deneyim kazandıktan sonra sorumluluk üstlenmesinin İSG konusunda olumlu katkılar sağlaması beklenebilir.

Uzmanlık eğitimi, 28792 sayılı Yönetmeliğin 18. maddesine göre, belirtilen eğitici belgesine sahip olan mühendis, mimar veya teknik elemanlardan en az ikisiyle tam süreli, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce belirlenecek müfredatta belirtilen konulara uygun eğitici belgesine sahip diğer eğiticiler ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapan, onaylanmış yetki belgesine sahip eğitim kurumları tarafından verilmektedir. Aynı Yönetmeliğin 24. maddesine göre, eğitim programlarına katılabilmek için adayların, bu programın başlangıç tarihinden önce lisans eğitimini tamamlamış ve bu eğitime ilişkin mezuniyet diploması alabilecek yeterliliğe sahip olmaları gerekmektedir. 25. maddeye göre ise, eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşmakta ve programın içeriği ile programda görevli eğiticilerin nitelikleri İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

tarafından belirlenmektedir. Eğitim programının teorik kısmı 180 saat, uygulama kısmı ise 40 saatten az olamamaktadır. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilmektedir. Uygulamalı eğitimler, en az bir uzmanın görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde yapılabilmektedir. Bu düzenlemeye göre, eğitimin önemli bir bölümünün uzaktan eğitim yöntemi ile yerine getirilebileceği görülmektedir. Aslında bu tür bir teknik eğitim; eğitimcilerin ve eğitilenlerin yüz yüze karşılıklı etkileşim içinde oldukları, öğrenme anında soru-cevap mekanizmasının etkin bir şekilde işlediği ve diğer öğrencilerin katkılarının herhangi bir karmaşaya yol açmadan alınabildiği, bilginin paylaşılıp sorgulamanın birlikte yapıldığı, laboratuvar yardımıyla gerçekleştirilmesi gereken bir eğitim olarak değerlendirilmelidir. Bu görüşe paralel olarak, ankete katılan uzmanların %86,4'ü aldıkları uzmanlık eğitiminin süresinin yeterli olmadığını belirtmiştir. Sonuç olarak, uzmanlık eğitiminin yukarıdaki görüşler doğrultusunda daha uzun sürede verilmesinin, uzmanların çalışma hayatlarında olumlu etkiler yapabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda, iş güvenliği eğitiminde ilgili meslek dallarının eğitim kurumlarından veya odalarından destek alınması da faydalı olacaktır (Baradan vd., 2011: 13).

Eğitim programlarını tamamlayan adayların sınavının İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yapılacağı veya yaptırılacağı ve sınavda 100 puan üzerinden en az 70 puan alan adayların başarılı sayılacağı, 28792 sayılı Yönetmeliğin 28. maddesinde belirtilmiştir. Bununla birlikte, Tablo 5'e göre, uzmanların %77,3'ü İSG eğitiminin sonunda yapılan sınavların bilgi sorgulamasının yetersiz olduğunu düşünmektedir. Buna göre, sınav sorularının kapsamı ve içeriğinde, gerek teorik ve gerekse pratik uygulamalar birlikte göz önüne alınarak düzenlemeler yapılmasının faydalı sonuçlar verebileceği düşünülmektedir.

İSG Kanunu'na (2012) göre uzman; usul ve esasları 28792 sayılı Yönetmelikle belirlenen, İSG alanında görev yapmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş, İSG belgesine sahip, ÇSGB ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler, mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemandır. Bu tanımda dikkati çeken husus, teknik eleman tanımıdır. Bu Yönetmelikte yer alan teknik eleman tanımı; teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin İSG lisans veya ön lisans programı mezunlarını da içermektedir. Bu durum çeşitli tartışmalara yol açmaktadır. Makina Mühendisleri Odası'nın 2014 yılı raporunda, mühendis ve teknik elemanların eğitimlerinin ve üretim sürecindeki konularının birbirlerinden farklı olduğu ve bu nedenle aynı hizmetin hem mühendis hem de teknik eleman tarafından yerine getirilmesinin, iş güvenliğinin sağlanmasında bir mühendislik bilgisi gerektirdiği gerçeğine aykırı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, farklı dallarda eğitim almış kişilere, iş güvenliğinin sağlanmasının bir ekip işi olduğu da düşünülerek, işyeri örgütlenmelerinde iş güvenliği mühendisi, iş güvenliği teknik elemanı gibi ayrı statüye sahip elemanlara görev verilmesi, daha bilimsel bir yaklaşım olacaktır (Baradan vd., 2011: 8). Bu bağlamda, uzmanların sadece kendi meslek alanlarındaki

işyerlerinde çalışabilmeleri gerektiğini düşünönerin oranı %75,5 iken, bunun tam tersini, yani mesleğine bakılmaksızın tüm uzmanların istedikleri her alanda çalışabileceklerini düşünönerin oranı %19,1'dir (Tablo 5). Mevcut sonuca göre çoğunlukla, uzmanların mesleklerine daha yakın iř alanlarında çalışmaları gerektiği yönünde görüş bildirilmiştir.

Tablo 5'te görüldüğü gibi, İSG konusunun işlendiği zorunlu derslerin üniversite eğitimi içerisinde yer alması fikrine katılan uzman oranı %94,5'tir. Buna göre uzmanlar, üniversite eğitimi sırasında İSG konusunda işlenecek derslerin, çalışma hayatında uzmanlara yardımcı olacağını düşünmektedirler.

Tablo 5. İş güvenliği uzmanlarının anket sorularına verdikleri cevapların % değerleri

Sorular	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Firmalara danışmanlık yaparken doğrudan veya dolaylı olarak işverenlerin müdahalesiyle karşılaşıyorum	20,9	37,3	5,5	29,1	7,3
Firmalara danışmanlık yaparken kendimi psikolojik olarak işverenlere karşı bağımlı hissediyorum	17,3	35,5	6,4	27,3	13,6
İşyerleri için öngörülen çalışma sürelerinin az olduğunu düşünüyorum	37,3	45,5	6,4	10,8	-
İş güvenliği uzmanları için bir taban ücret belirlenmesi gerektiğini düşünüyorum	59,1	34,5	1,8	4,6	-
Meslekte belli bir süre deneyim kazandıktan sonra uzmanlık yapılabilmesi gerektiğini düşünüyorum	55,5	33,6	3,6	6,4	0,9
Uzmanlık eğitimi süresinin yeterli olmadığını düşünüyorum	35,5	50,9	3,6	9,1	0,9
Uzmanlık sınavında sorulan soruların yeterli bilgi sorgulaması yapmadığını düşünüyorum	31,8	45,5	14,5	8,2	-
Uzmanların sadece kendi meslek alanlarındaki işyerlerinde çalışabilmeleri gerektiğini düşünüyorum	40,9	34,5	5,5	13,6	5,5
Üniversite eğitiminde iş güvenliği konusunun işlendiği zorunlu derslerin bulunması gerektiğini düşünüyorum	53,6	40,9	2,7	0,9	1,8
Sektörde, iş güvenliği belgesini para karşılığı kiralayan uzmanlar olduğunu görüyorum	21,8	26,4	31,8	18,2	1,8

Uygulamada karşılaşılan bir diğer önemli sorun, meslek etiği konusudur. Bu amaçla uzmanlara, belgesini para karşılığı kiralayarak, aslında danışmanlık yapmadığı işyerleri için rapor hazırlayan veya hazırlanan raporlarda imzası ve belgesi kullanılan uzmanlara iş yaşamlarında rastlayıp rastlamadıkları sorulmuştur. Verilen yanıtlara göre, uzmanların %31,8'i bu konuda bir fikri olmadığını, yani böyle bir durumdan haberdar olmadığını, %20'si de bu tür bir uygulama ile hiç karşılaşmadığını belirtmiştir (Tablo 5). Katılımcıların %48,2'si ise belgesini kiralyayan uzmanlar ile uygulamada karşılaştığını bildirmiştir ki, katılımcıların yaklaşık yarısının böyle olumsuz bir duruma tanık olması oldukça yüksek bir oran olarak göze çarpmaktadır. Bu durumun, hem uzmanların kendi mesleklerine olan inançlarını, hem toplumun İSG konusuna yaklaşımını ve hem de uygulamada meydana gelen İSG ile ilgili sorunların teşhis ve tedavi sürecini olumsuz yönde etkilemesi beklenebilir. Bu sonuç, ÇSGB'nin bu konuda bir denetleme mekanizması oluşturması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Anketin son bölümünde yar alan açık uçlu soru kısmında iş güvenliği uzmanlarının görüşlerini belirtmeleri istenmiştir. Ankette yer alan soruların dışında katkı yapan uzmanların büyük çoğunluğu, iş güvenliği uzmanı olarak çalışan kişilerin devlet veya benzer bağımsız bir kuruluş tarafından istihdam edilerek, işverene karşı olan bağımlılığın ortadan kaldırılması gerektiğini belirtmiştir. Bunun yanında, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin daha erken yaşlarda başlatılarak, toplumda bu konu üzerine bir farkındalık yaratılmasının olumlu etkileri olacağını düşünen uzmanlar bulunmaktadır. Son olarak, iş güvenliği uzmanlarının sorunlarının daha detaylı ve kapsamlı bir şekilde incelenmesi gerektiği konusunda görüş bildirenler olmuştur.

Ankete katılan uzmanlar, sahip oldukları belge sınıfına göre gruplandırılmış ve bu grupların anket sorularına yaklaşımları değerlendirilmiştir. Bu amaçla, gruplar arasında yaklaşım farkı olup olmadığı ANOVA testi ile tespit edilmiştir. Bu fark tespit edildiğinde, bu farkların hangi gruplar arasında olduğu belirlenirken, homojen olmayan gruplar için Tamhane testi, homojen gruplar için ise Tukey testi kullanılmaktadır. Gruplar arasında, sorulara karşı yaklaşım farkı olup olmadığını tespit edebilmek için uygulanan ANOVA testinde,

H_0 : Grupların yaklaşımında fark yoktur

H_1 : En az iki grubun yaklaşımları arasında fark vardır

şeklinde iki hipotez kurulmuştur. %95 güven aralığında yapılan testin sonucunda ortaya çıkan anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük olması durumunda H_0 hipotezi doğrulanırken, aksi durumda tersi geçerlidir.

ANOVA test sonuçları Tablo 6'da görülmektedir. Buna göre, bütün sorular için H_0 hipotezinin kabul edildiği ve uzmanlık belgesi sınıfına göre oluşturulan grupların yaklaşımlarında fark olmadığı söylenebilir. Burada anlamlılık değeri arttıkça, grupların yaklaşımlarının benzerlikleri artmaktadır. Bu kapsamda, belge sınıfına göre oluşturulmuş grupların; "firmalara danışmanlık yaparken psikolojik

olarak işverenlere karşı bağımlılık hissetme”, “öngörülen çalışma sürelerinin az olması” ve “iş güvenliği uzmanları için bir taban ücret belirlenmesi” konuları için oldukça yakın yaklaşımlar sergiledikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca, “meslekte bir süre deneyim kazandıktan sonra uzmanlık yapılabilmesi” ve “uzmanların sadece kendi meslek alanlarındaki iş yerlerinde çalışabilmesi” fikirleri, grupların birbirlerine en uzak yaklaşımlara sahip olduğu fikirler olarak öne çıkmaktadır. Grupların birbirleri ile ılımlı derecede ilişkili yaklaşımları ise “uzmanlık eğitimi süresinin yeteriz olması”, “soruların yeterli bilgi sorgulaması yapmaması” ve “firmalara danışmanlık yaparken doğrudan veya dolaylı olarak işverenlerin müdahalesi ile karşılaşma” olarak değerlendirilebilir. Böylelikle, sektörde faaliyet gösteren uzmanların sorunlarının, belge sınıflarına göre önemli farklılıklar göstermediği ve çalışma sonucunda elde edilen verilere göre geliştirilecek çözümlerin tüm sınıfların sorunlarına ortak olarak olumlu katkılar yapabileceği düşünülebilir.

Tablo 6. Belge sınıfına göre oluşturulan gruplar için ANOVA testi sonuçları

	Anlamlılık değeri
Firmalara danışmanlık yaparken doğrudan veya dolaylı olarak işverenlerin müdahalesiyle karşılaşyorum	0,746
Firmalara danışmanlık yaparken kendimi psikolojik olarak işverenlere karşı bağımlı hissediyorum	0,992
İşyerleri için öngörülen çalışma sürelerinin az olduğunu düşünüyorum	0,943
İş güvenliği uzmanları için bir taban ücret belirlenmesi gerektiğini düşünüyorum	0,995
Meslekte belli bir süre deneyim kazandıktan sonra uzmanlık yapılabilmesi gerektiğini düşünüyorum	0,227
Uzmanlık eğitimi süresinin yeterli olmadığını düşünüyorum	0,457
Uzmanlık sınavında sorulan soruların yeterli bilgi sorgulaması yapmadığını düşünüyorum	0,684
Uzmanların sadece kendi meslek alanlarındaki işyerlerinde çalışabilmeleri gerektiğini düşünüyorum	0,215
Üniversite eğitiminde iş güvenliği konusunun işlendiği zorunlu derslerin bulunması gerektiğini düşünüyorum	0,320

Bir diğer karşılaştırmada uzmanlar; 0-1, 1-3, 3-5 ve 5'ten fazla yıl İSG tecrübesine sahip olmalarına göre gruplandırılmışlardır. İSG tecrübesine göre oluşturulan gruplar arasında, sorulara karşı yaklaşım farkı olup olmadığını tespit edebilmek için ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir. Buna göre, anlamlılık değeri 0,05'ten küçük olan, “uzmanların sadece kendi meslek alanlarındaki işyerlerinde çalışabilmeleri gerektiğini düşünüyorum” sorusu dışında kalan tüm sorular için H_0 hipotezi geçerlidir. Yani, bu soru dışındaki tüm sorular için grupların yaklaşımlarında fark olmadığı belirlenmiştir. Bunun dışında, Tablo 7'de yer alan anlamlılık değerlerine bakıldığında, İSG tecrübesine göre oluşturulmuş

gruplar 0,894 değeri ile en çok “çalışma sürelerinin yetersiz olması” fikrinde mutabakat sağlamışlardır. “Firmalara danışmanlık yaparken psikolojik olarak işverene karşı bağımlı hissetme” ve “uzmanlık sınavında sorulan soruların yeterli bilgi sorgulaması yapmadığını düşünme” görüşleri, yine uzmanların oldukça yakın yaklaşımlara sahip olduğu görüşlerdir. Tecrübe göz önünde tutularak oluşturulan grupların yaklaşımlarının birbirine en uzak olduğu konu ise “üniversitede eğitiminde iş güvenliği konusunda zorunlu derslere yer verilmesi gerekir” fikri ile ilgilidir. Sonuç olarak, farklı düzeyde tecrübeye sahip uzmanların, anket sorularına karşı yaklaşımlarının benzer olduğu ve uzmanların sorunlarının tecrübeye göre çok fazla farklılık göstermediği sonucuna varılabilir.

Tablo 7. İSG tecrübesine göre oluşturulan gruplar için ANOVA testi sonuçları

	Anlamlılık değeri
Firmalara danışmanlık yaparken doğrudan veya dolaylı olarak işverenlerin müdahalesiyle karşılaşıyorum	0,399
Firmalara danışmanlık yaparken kendimi psikolojik olarak işverenlere karşı bağımlı hissediyorum	0,602
İşyerleri için öngörülen çalışma sürelerinin az olduğunu düşünüyorum	0,894
İş güvenliği uzmanları için bir taban ücret belirlenmesi gerektiğini düşünüyorum	0,364
Meslekte belli bir süre deneyim kazandıktan sonra uzmanlık yapılabilmesi gerektiğini düşünüyorum	0,594
Uzmanlık eğitimi süresinin yeterli olmadığını düşünüyorum	0,304
Uzmanlık sınavında sorulan soruların yeterli bilgi sorgulaması yapmadığını düşünüyorum	0,648
Uzmanların sadece kendi meslek alanlarındaki işyerlerinde çalışabilmeleri gerektiğini düşünüyorum	0,016
Üniversite eğitiminde iş güvenliği konusunun işlendiği zorunlu derslerin bulunması gerektiğini düşünüyorum	0,144

Yukarıdaki değerlendirme kapsamında H_0 hipotezi geçerli olmadığı için, “uzmanların sadece kendi meslek alanlarındaki işyerlerinde çalışabilmeleri gerektiğini düşünüyorum” sorusuna grupların verdikleri cevapların varyanslarının homojen olup olmadığı test edilmiştir ve anlamlılık değeri 0,00 olarak bulunmuştur. Buradan elde edilen anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük olması durumunda, grupların varyanslarının homojen olduğu, tam tersi durumda ise bu varyansların homojen olmadığı anlaşılmaktadır. Buna göre, bu soruya verilen cevapların varyanslarının homojen olmaması nedeniyle, grupların yaklaşım farklılıklarını belirlemek için ayrıca Tamhane testi uygulanmıştır. Bu teste göre, yaklaşımları arasında fark olan gruplara ait değerler Tablo 8’de gösterilmiştir. Burada yer alan değerler içerisinde,

anlamlılık değeri 0,05'ten küçük ve yanında (*) işareti olan değerlere göre gruplar arası yaklaşım farkları tespit edilebilir. Aynı şekilde, yanında (*) işareti olmayan değerlere ait grupların yaklaşımları ile ilgili olarak da, gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığını anlaşılmaktadır. Tablo 8'e göre, 1-3 yıl tecrübeye sahip uzmanların, 0-1 yıl tecrübeye sahip uzmanlar karşısında sahip oldukları 0,793'lük ortalama fark değeri, bu gruba dâhil olan uzmanların, "uzmanların sadece kendi meslek alanlarındaki işyerlerinde çalışabilmeleri gerektiğini düşünüyorum" anlayışına daha fazla destek verdiklerini göstermektedir. Daha az süredir uzmanlık yapan kişilerin (0-1 yıl), kendi meslek alanlarında iş imkânlarının kısıtlı olması sebebiyle faaliyet gösteremeyen veya son düzenlemeler ile mühendislik fakültesi dışında, fen-edebiyat fakültesi mezunlarının da uzman olabilmesinin önünün açılmasıyla birlikte belge alan ve İSG sektörüne yeni giren kişiler oldukları düşünülebilir. Bu kişilerin; fizik, kimya ve biyoloji gibi çalışma alanı nispeten daha kısıtlı olan sektörler yerine, inşaat, maden ve makine gibi daha fazla istihdam oluşturan sektörlerde çalışabileceklerini düşünmeleri beklenebilir. Sonuç olarak, İSG sektöründe kısa bir süredir çalışan kişilerin, fen-edebiyat fakültesi mezunu olsun veya olmasın, mezun oldukları alanlarda yeterli iş imkânı olmaması nedeniyle, İSG ile ilgili tüm iş alanlarını kendileri için bir fırsat olarak görmeleri ve değerlendirmeleri beklenebilir. Böylelikle, daha kısa süredir İSG uzmanı olarak çalışan kişilerin, "uzmanların sadece kendi meslek alanlarındaki işyerlerinde çalışabilmeleri gerekir" düşüncesine daha az destek vermeleri anlaşılabilir bir durumdur. Bununla beraber, diğer grupların yaklaşımlarında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Tablo 8. Tamhane testi sonuçları

Tecrübe süresi	Diğer gruplar	Ortalama fark	Anlamlılık değeri
0-1 yıl	1-3 yıl	-0,793*	0,030
	3-5 yıl	-0,548	0,869
	> 5 yıl	-0,781	0,963
1-3 yıl	0-1 yıl	0,793*	0,030
	3-5 yıl	0,245	0,998
	> 5 yıl	0,012	1,000
3-5 yıl	0-1 yıl	0,548	0,869
	1-3 yıl	-0,245	0,998
	> 5 yıl	-0,233	1,000
> 5 yıl	0-1 yıl	0,781	0,963
	1-3 yıl	-0,012	1,000
	3-5 yıl	0,233	1,000

Sonuç

İş güvenliği uzmanları, mevcut yasa ve yönetmeliklerin sahada uygulayıcıları olarak, İSG konusunun en önemli paydaşlarıdır. Daha güvenli bir iş ortamı yaratmak ve iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirmek için, İSG'nin gerektirdiği şartların sahada yerine getirilmesi ve denetlenmesini sağlayacak olan uzmanların görüş ve önerileri dikkate alınmalıdır. Bu çalışma ile uzmanların çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlar istatistiksel hesaplamalar yardımı ile ortaya konulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, işveren müdahalesi, uzmanların uygulamada karşılaştıkları önemli bir sorun olarak adlandırılabilir. Klasik iş sözleşmesinde, çalışan, işi işverenin emir ve talimatları altında yapmaktadır. İş sözleşmesinden doğan edim borcundan işini işverenin emir ve talimatlarına uygun yaparak kurtulmaktadır. İş güvenliği uzmanları ise iş sözleşmesiyle çalışmak zorunda olmakla birlikte, iş görme edimlerini işverenin emir ve talimatlarına göre değil, “mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde” yerine getirmek durumundadırlar (Özveri, 2015: 101). Buna göre, uzmanların kendilerini bağımsız hissetmeleri ve işveren müdahalesine maruz kalmamaları için ekonomik anlamda işverenden bağımsız hale getirilmeleri faydalı olacaktır. Bu amaçla, uzmanların danışmanlık yapacakları şirket ve/veya şirketlere bağımsız bir kuruluş tarafından görevlendirilmeleri, işverenin doğrudan müdahalesine karşı bir önlem mahiyetinde olacaktır. Ayrıca, iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşullarını düzenlemek için, uzmanlara yönelik bir taban ücretin belirlenmesinin hizmet kalitesini ve verimliliği artırabileceği düşünülmektedir. Elde edilen verilere göre katılımcılar, uzmanların çalışma sürelerinin yetersiz olduğunu ve birçok uzmanın, etkin bir şekilde denetleyebileceğinden daha fazla işyeri için sorumluluk almak zorunda kaldığını beyan etmişlerdir. Bununla birlikte, çalışmanın yürütüldüğü tarihten sonra, uzmanların çalışma süreleri ile ilgili olarak 28792 sayılı Yönetmelikte bazı düzenlemeler yapılmıştır. İlgili sürelerde her ne kadar çok büyük bir değişiklik olmasa da, bu durum, daha sonra yapılabilecek akademik çalışmalar ile tekrar ele alınabilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir. Uzmanlık eğitimi sürelerinin artırılması, sınav sorularının kapsamı ve içeriğinde, gerek teorik ve gerekse pratik uygulamalar birlikte göz önüne alınarak düzenlemeler yapılması ve belgelerini alan uzmanların belirli bir süre deneyim kazandıktan sonra sorumluluk üstlenmeleri de uygulama açısından faydalı olabilir. Ankete katılan uzmanlara göre, İSG uzmanlarının kendi mesleklerine daha yakın iş alanlarında görev yapmaları ve üniversite eğitimi sırasında İSG konusunda işlenecek zorunlu derslerin, çalışma hayatında uzmanlara yardımcı olacağı düşünülmektedir. Meslek etiği ile ilgili bir durum olarak, İSG sektöründe, uzmanların yaklaşık yarısının, belgesini kiralayan uzmanlar ile karşılaştığını bildirmesi önemli bir sorun olarak göze çarpmaktadır. Bu durum hem uzmanların mesleklerine olan inançlarını, hem toplumun İSG konusuna yaklaşımını ve hem de uygulamada meydana gelen İSG ile ilgili sorunların teşhis ve

tedavi sürecini olumsuz yönde etkileyecektir. Dolayısıyla bu durum, ÇSGB'nin bu konuda bir denetleme mekanizması oluşturması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Ankete katılan uzmanlar, sahip oldukları belge sınıfına ve İSG tecrübesine göre gruplandırılmışlardır. Sonuçta, uzmanlık belgesi sınıfına göre oluşturulan grupların sorunlara yaklaşımlarında önemli bir fark olmadığı, İSG tecrübesine göre oluşturulan grupların ise sadece “uzmanların sadece kendi meslek alanlarındaki işyerlerinde çalışabilmeleri gerektiğini düşünüyorum” sorusuna yaklaşımlarında fark olduğu belirlenmiştir. Belirlenen bu fark incelendiğinde, 1-3 yıl tecrübeye sahip uzmanların, 0-1 yıl tecrübeye sahip uzmanlara göre “uzmanların sadece kendi meslek alanlarındaki işyerlerinde çalışabilmeleri gerektiğini düşünüyorum” anlayışına daha fazla destek verdikleri anlaşılmıştır. Bu farkın sebebinin, İSG sektöründe kısa bir süredir çalışan kişilerin, mezun oldukları alanlarda yeterli iş imkânı olmaması nedeniyle tüm iş alanlarını kendileri için bir fırsat olarak görmeleri ve değerlendirmeleri olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, söz konusu nedenin haklılığına ihtiyatla yaklaşılması yerinde olacaktır. Sonuç olarak, sektörde faaliyet gösteren uzmanların sorunlarının, belge sınıfına ve İSG tecrübesine göre önemli farklılıklar göstermediği ve çalışma sonucunda elde edilen verilere göre geliştirilecek çözümlerin tüm uzmanların sorunlarına ortak olarak olumlu katkılar sağlayabileceği düşünülebilir. Ayrıca, gelecekte yapılabilecek potansiyel akademik araştırmalarda, bu çalışmanın kapsamı genişletilerek daha fazla iş güvenliği uzmanına ulaşılabilir ve İSG çalışma hayatının sorunları daha detaylı bir şekilde incelenebilir.

Teşekkür

Yazarlar, ankete katılan iş güvenliği uzmanlarına işbirliklerinden dolayı, hakemlere ise yapıcı eleştirileriyle çalışmanın geliştirilmesine yaptıkları katkılardan dolayı teşekkür ederler. Yazarlar ayrıca, sağladığı finansal destekten dolayı Bülent Ecevit Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü'ne de teşekkürü bir borç bilirler.

KAYNAKÇA:

- Akboğa, Ö., Baradan, S., Gürcanlı, E., Dikmen, Ü. ve Bayram, İ. (2016) “İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma Çalışması”, **Türkiye Mühendislik Haberleri**, 489, 28-35.
- Akın, L. (2012) “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, **Çalışma ve Toplum**, 34, 101-123.
- Baradan, S., Dikmen, Ü., Müngen, U., Aytekin, O. ve Sönmez, G. (2011) “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Mevzuatının İnşaat Sektörü Açısından İncelenmesi”, **Türkiye Mühendislik Haberleri** 469, 6-14.
- Bıyıkçı, E.T. (2010) “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı”, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Demircioğlu, A. M. (2007) “İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın İncelenmesi”, **Sicil**, 5, 9-18.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012), Kanun No: 6331, Resmi Gazete No: 28339.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı,
<http://isgkatip.csgb.gov.tr> İn. T. 17.10.2010
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2012), Resmi Gazete No: 28512.
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (2013), Resmi Gazete No: 28792.
- Kalkış, İ. (2013) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”, **İş-Güç Dergi**, 15(1),17-41.
- Makina Mühendisleri Odası, <http://www.mmo.org.tr> İn. T. 10.11.2015
- Müngen, U. (2011) “İnşaat İşverenlerinin ve Teknik Elemanların İş Güvenliği Konusundaki Sorumlulukları ve Yaptırımlar”, **Türkiye Mühendislik Haberleri**, 469, 15-24.
- Özveri, M. (2015) **İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri**, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

