

**T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE İSG  
PROFESYONELLERİNİN ALGI VE BEKLENTİLERİ**

**Mustafa TÖLÜ**

**(İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi/Araştırma)**

Tez Danışmanı  
İsmail ÇELİK

**ANKARA-2014**

T.C.

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**  
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

## ONAY

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcısı **Mustafa TÜLÜ**'nün, **İsmail ÇELİK** danışmanlığında tez başlığı "**İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri**" olarak teslim edilen bu tezin tez savunma sınavı .....2014 tarihinde yapılarak aşağıdaki jüri üyeleri tarafından "**İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi**" olarak kabul edilmiştir.

İmza

JÜRİ BAŞKANI

İmza

ÜYE

İmza

ÜYE

İmza

ÜYE

İmza

ÜYE

Yukarıdaki imzaların adı geçen kişilere ait olduğunu onaylarım.

Kasım ÖZER  
İSGGM Genel Müdürü

## **TEŐEKKÖR**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde görevime baőlamam ile birlikte hiçbir zaman desteklerini esirgemeyen yöneticilerimizden Genel Müdürümüz Sn. Kasım ÖZER'e, Genel Müdür Yardımcımız Sn. Dr. H.N. Rana GÜVEN ile Daire Başkanlarımızdan Sn. Meftun SAKALLI ve Sn. Musa TOPUKSAK'a ayrıca İSG alanında örnek bir uzman olarak gördüğüm danışmanım Sn. İsmail ÇELİK'e ve her zaman desteklerini hissettiğim değerli mesai arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim. 13.5.2014 tarihinde SOMA'da meydana gelen elim kazada hayatlarını kaybeden maden çalışanlarının aziz ruhları anısına...

**ÖZET**  
**Mustafa TÖLÜ**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri**

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi**  
**Ankara, 2014**

İş sağlığı ve güvenliği konusunda Türkiye, “denetim ve ceza ile yaptırım” bakış açısının terk ederek “önleyici ve koruyucu” bir yaklaşıma, belli bir kesim ve sektöre hitap eden düzenlemelerden herkese ve her sektöre ulaşan bir kapsayıcılığa geçmiş bulunmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan yasal düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği alanında bir değişim ve dönüşümü başlatacak temel prensipleri ortaya koymuş olup yürütülen projeler ve imzalanan protokoller ile de getirilen yeniliklerin ve istenen yaklaşımın mikro seviyede sahada uygulanabilirliği ve uygulama şeklini göstermiştir.

Türkiye’de İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında yürütülen faaliyetler ve bu faaliyetlere dair getirilen standartların farklı ülkelerdeki uygulamalar ile kıyaslanarak ülkenin iş sağlığı ve güvenliği politikası ile benzer özelliklere sahip ülkelerin politikaları ve alınan sonuçlar değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada, ortaya konmuş olan düzenleyici ve örnekleyici çalışmaların paydaşlar tarafından nasıl ve ne kadar algılanabildiği, bağlayıcı hükümler, standartlar ve bireysel yeterlilikler hakkında tarafların görüşleri ile bu kişilerin uzmanlık alanına giren konularda beklentileri değerlendirilmek üzere bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Yapılan bu araştırmayla, farklı sektörlerde faaliyet gösteren iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin çeşitli yönleriyle gruplandırılması ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri alanında algı ve beklentilerin analiz edilmesi amaçlanmaktadır.

Yapılan analizler ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri hakkında eğitim ve uygulamaya dair ortaya konulabilecek değişiklikler ve politikalar tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri, Algı

**SUMMARY**  
**Mustafa TL**  
**Perceptions and Expectations of Experts in OHS Services**  
**Ministry of the Labor and Social Security**  
**Directorate General of Occupational Health and Safety**  
**Thesis for OHS Expertise**

As a country on OHS issue, "inspection and with punishment sanctions" abandoned the perspective of "preventive and protective" approach was adopted. Arrangements that appeal to a certain segment of the industry that reaches everyone and every industry has started inclusiveness.

Legal regulations made by the Ministry, in the occupational health and safety area, have revealed the basic principles for change and transformation. These regulations, projects and protocols signed with the desired approach of the innovations introduced at the micro level in the field has demonstrated the feasibility and application form.

The activities carried out under the OSH services in our country and that these activities be compared with the standard of practice in different countries to have been made. Our country's OSH policy and the policies of countries with similar characteristics and outcomes were evaluated.

At this stage, studies have demonstrated that the regulatory and sampler, were conducted to evaluate the application of a questionnaire. The parameters considered in this context; how and how much of the studies can be perceived by stakeholders, binding provisions, standards and on individual qualifications and expertise within the field of view of the parties issues.

As a result of the questionnaire, occupational safety experts and occupational physicians operating in different sectors are grouped as a result of various aspects of OSH services in the area have tried to analyze perceptions and expectations.

As a result of the analysis, which can be demonstrated on OSH services and policy changes are discussed.

**Key words:** OSH professionals, OSH services, perception

# İÇİNDEKİLER

ONAY .....	i
ÖZET.....	iii
SUMMARY .....	iv
SİMGE VE KISALTMALAR .....	vi
GİRİŞ VE AMAÇ .....	1
GENEL BİLGİLER.....	2
İSG HİZMETLERİNE TARİHSEL BAKIŞ .....	3
MEVZUATTA İSG HİZMETLERİ.....	8
GEREÇ VE YÖNTEMLER.....	14
ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI .....	14
HEDEF KİTLE .....	15
ANKET .....	15
YÖNTEM.....	16
EVREN VE ÖRNEKLEM KÜME .....	16
BULGULAR.....	18
ÖRNEKLEM GRUBUNUN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	18
İSG PROFESYONELLERİNİN ALGI VE BEKLENTİLERİ .....	24
TARTIŞMA .....	58
SONUÇ VE ÖNERİLER .....	65
KAYNAKÇA .....	67
RESİMLEMELER LİSTESİ.....	69
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	69
TABLOLAR LİSTESİ .....	71
EKLER .....	74
EK-1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İş Güvenliği Uzmanlarının Algı ve Beklentileri Anketi .....	74
EK-2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İşyeri Hekiminin Algı ve Beklentileri Anketi .....	78

## SİMGE VE KISALTMALAR

CSD	Sürdürülebilir Gelişim Komitesi (The Commission on Sustainable Development)
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DSP	Diğer Sağlık Personeli
GO	Genel Ortalama
İGU	İş Güvenliği Uzmanı
İH	İşyeri Hekimi
ICOH	Uluslararası İş Sağlığı Komitesi (International Commission on Occupational Health)
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSG-KATİP	İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TDK	Türk Dil Kurumu
TSM	Toplum Sağlığı Merkezi
WHO	Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)

## GİRİŞ VE AMAÇ

Tüm Dünya ülkelerinde, vatandaşın sağlık ve güvenlik yönünden kaygılarının olmadığı ve yaşam standartlarının en üst seviyede olduğu bir yönetim hedefi vardır. Ülke yönetimlerinin en önemli hedeflerinden olan bu hedef aynı zamanda bireysel olarak insanların da sahip olduğu en temel hedeflerdendir.

Birleşmiş Milletler (United Nations) tarafından hazırlanan İnsani Gelişim Raporunda ülkelerin yer aldığı sıralama ile Leicester Üniversitesi'nde Analitik Sosyal Psikanalist Adraian G. White tarafından yapılan bir çalışmanın konusu olan “Yaşam Endeksli Memnuniyet” analizi arasındaki sıralama farkı aslında ekonomik gelişmişliğin insanların yaşam kalitesini yansıtmada tek temel veri olmadığına bir kanıttır [1]

Yönetimler açısından çok büyük bir öneme sahip olan istihdam sorununun hemen arkasından iş sağlığı ve güvenliği konusu göze çarpmaktadır ve istihdam edilen her ferdin yaşamındaki temel hedef olan “sağlıklı ve güvenli bir hayat” beklentisini gerçekleştirmesi de bu konunun çözülebilmeye endekslenmiş olarak gündeme gelmektedir. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği konusu, akademik düzeyde yapılan her türlü çalışmanın ve mevzuatın ötesinde, uygulanabilirliği olmadığı sürece yalnızca istatistiklerde, yapılması gereken bir ödev ve çözülmesi gereken bir problem olarak gündemde kalmaya devam edecektir.



Türkiye, uluslararası normlara uygun olarak hazırlanmış mevzuatıyla birlikte, gerekli bilgi ve birikime sahip personel ve sertifikalandırılmış yeterli sayıda İSG profesyoneline sahiptir. Ancak, sahada beklenen iyileşmenin gözlemlenebilmesi ve Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliği açısından gelişmiş ülkeler arasında yer alabilmesi için tarafların birbiriyle verimli bir iletişim kurmasına, mevcut verileri anlamlandırarak çözüme yönelik gerçekçi ve uygulanabilir eylemlerin planlanarak gerçekleştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu tez çalışması ile Türkiye'de yürütülen İSG hizmetleri çerçevesinde taraf niteliği taşıyan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin gerek faaliyet konuları gerek diğer taraflar hakkındaki algılarını ve beklentilerini ortaya koyabilmek amaçlanmıştır. Sonuç olarak da bu bilgilerin meydana getireceği sorular ve bu sorulara verilecek çözüm önerileri tartışılmıştır.

Bu çalışmanın sonucunda, İSG politikasında (eğitim, denetim vb.) yapılabilecek değişiklikler ile mevzuat hakkında çeşitli öneriler ve konu ile ilgili bundan sonra yapılacak çalışmalarda kullanılabilir düzeyde bir saha araştırması sunulmaktadır.

## **GENEL BİLGİLER**

İş sağlığı ile iş güvenliği kavramları her ne kadar farklı bilgi birikimine dayalı olarak gelişen kavramlar olsa da her iki kavramın da çalışanın ruhsal ve fiziksel bütünlüğünün korunması amacına yönelik olması nedeni ile birlikte kullanılması ve hep aynı platformda değerlendirilmesi kaçınılmaz olmuştur.

Bir birey için sağlık, fiziksel ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması halidir ve gerek uluslararası geçerliliği olan insan hakları ilkelerinde gerekse anayasamızda kişilerin devlet güvencesinde olan temel haklardan biridir [2] [3].

Bu çerçevede iş sağlığı, çalışmanı olumsuz yönde etkilemesi muhtemel, çalışma ortamından veya yapılan işten kaynaklı olarak meydana gelebilecek her türlü tehlikeden korunma halini ifade etmekte olup insan sağlığı ile doğrudan bağıntılı olması sebebi ile de doğuştan gelen haklar arasında yer almaktadır.

Kişi güvenliği, bireyin özgürlüğünü ve haklarını ortaya koymasđı sırasında her türlü tehlikeden emin şekilde davranabilmesi şeklinde yorumlanabilmekteyken iş güvenliği kavramđ kişinin hizmet veya mal üretmek üzere faaliyette bulunması sırasında kullanmđ olduğu malzeme veya için yapılış şeklinden kaynaklı olarak kendisine istemsiz olarak maddi veya manevi gelebilecek zararlardan korunması olarak ifade edilebilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusu sebepleri itibari ile teknik bir yöne sahip olmakla birlikte sonuçları itibari ile de sosyal bir yöne sahiptir [4]. İş sağlığı ve güvenliğinin sosyal olan yanđını ekonomik ve etik alt başlıklarında değerlendirmek mümkündür. Bu sınıflandırma aslında durumu analiz etmekten öte iş sağlığı ve güvenliği konusunu çözümlenebilmek adına önem taşımaktadır [5].

Kişilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkđ sosyal ve ekonomik üretkenliğini devam ettirebilme hakkđ anlamına da gelmektedir [6]. Bu hakkđn korunabilmesi adına yürütölen her nevi faaliyet ise “İSG hizmetleri” başlığı altında değerlendirilmektedir.

İSG hizmetleri kavramđ kapsayıcı olması adına, bir işyerinde çalışan kişilerin sağlık ve güvenlik yönünden korunmuşluğunu ve kullanılan materyallerin çalışabilirliğini sağlamak ve bu durumu sürdürmek adına gösterilen her türlü sistemli çalışmanın genel adı olarak belirtilmektedir [7].

Daha yalđn ifadesi ile İSG hizmetleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işveren, çalışan ve İSG profesyonellerince yapılması gereken faaliyetlerin tamamđını kapsayıcı niteliğe sahip olup bünyesinde her türlü rehberlik, eğitim, ortam gözetimi ve karar alma mekanizmalarđnı barındırmaktadır.

## **İSG HİZMETLERİNE TARİHSEL BAKIş**

İş sağlığı ve güvenliğinin insanđn kendine dair olan emniyette olma kaygısı kadar eski bir geçmişi olduğunu söylenebilir. şüphesiz ki insani güdüler seviyesinde ve refleks düzeyinde olan bu yaklaşım şu anki profesyonel yaklaşıma uygun olarak betimlenen iş sağlığı ve güvenliği tanımđ ile örtüşmemektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin günümüzde telaffuz edildiği Şekli ile geliŐmesinde ise kuŐkusuz en büyük payın sahibi sanayileşme olmuştur. Modernizm ve postmodernizm ile gelen insani değerler anlayıŐının ise bu geliŐime etkisi kaçımlmazdır. Yönetimlerin bireylere olan bakış aadındaki değişim insanın olduğu her alanı etkilediği gibi yönetimlerin temel meselelerinden olan üretim alanını da dolayısıyla çalışma hayatını da etkilemiŐtir.

Günümüz iş sağlığı ve güvenliği tanımına uygun olarak profesyonel manada iş sağlığı ve güvenliği tanımının ilk olarak 19. yy baŐları Avrupa'sında oluŐtuđunun söylenmesi mümkündür [8]. Elbette ki iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yaklaşım tarihsel süreç içerisinde geliŐerek deđiŐmiŐ ve farklı evrelerin sonunda günümüzdeki perspektifi yakalamıŐtır.

### **Dünyada İŞ Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi**

İŞ sağlığı ve güvenliği kavramının gerek önemi gerekse çözümüne yönelik yaklaşımdaki değişim incelendiğinde zaman içerisinde dört evre üzerinde geliŐerek günümüz algısına ulaŐıldıđı görülmektedir.

Birinci evre, tıp sahasında kaydedilen ilerlemeler ile de ilişkili olarak ortaya konan iş – hastalık ilişkisinin telaffuz edilebilmesidir. Örneğin, tıp dünyasının kurucusu olarak kabul gören Hipokrates (M.. 460 - 370), Babil İmparatorluğunun kurucusu Hammurabi (M.. 1819-1950), kurŐunun etkileri üzerine yođunlaŐan Nicander (M.. 200), tehlikeli tozlara karŐı korunmaya dair nerisi ile Plini (M.S 1. yy ) ve bazı mesleklere dair hastalık ilişkisi kuran Juvenal gibi isimler iş sağlığı ve güvenliği adına iş – hastalık iliŐkilendirmesine dair fikir yürütmüŐ ve bazıları çalışanı korumaya yönelik çözüm önerilerini dile getirmiŐlerdir [9]. Bu evre günümüze kıyasla daha çok tanı dönemi niteliğinde olmakla birlikte getirilen çözüm nerileri açısından ise kiŐiyi korumaya yönelik belli basit eylemlerin dile getirildiği bir dönemdir.

**Tablo 1. İSG yaklaşımı 1. evre**

Zaman Aralığı	Gelişmeler	Etkili Olaylar	Karakteristik Özelliği
<b>Birinci Evre</b> 19.yy Öncesi Refleks yaklaşımı	-	-	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kişisel korunma</li><li>• İş - Hastalık ilişkisinin kabulü</li></ul>

İkinci evre, yönetimlerce iş sağlığı ve güvenliği konusunun çözülmesi gereken bir konu olarak kabul gördüğü ve bu kabule mukabil olarak da çeşitli kısıtlayıcı hükümleri içeren düzenlemelere gidildiği dönemdir. Devletler, gelişen teknik altyapı sayesinde rahatsızlıkların sebebi hakkında belli bilgi birikimine sahip olmanın yanı sıra hem sanayileşme ile ortaya çıkan problemlerin artışı hem de insan hakları konusunda oluşan farkındalık ile beraber yasama ve yürütme gücünü kullanarak iş sağlığı ve güvenliği konusunu değerlendirmeye başlamışlardır. Bu evrede sergilenen yaklaşımı “hükmetme” olarak nitelendirmek mümkündür [4].

Bu döneme öncülük eden ülkelerin başında İngiltere gelmekte olup diğer Avrupa Birliği (AB) ülkeleri de konu hakkında aynı yaklaşıma sahip bir tavır sergilemişlerdir.

**Tablo 2. İSG yaklaşımı 2. evre**

Zaman Aralığı	Gelişmeler	Etkili Olaylar	Karakteristik Özelliği
<b>İkinci Evre</b> 1802 – 1972 Kavramların yerleşmesi ve kuruluş	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1802 İngiltere, Çırakların Sağlığı ve Morali yasası</li><li>• 1833 Fabrikalar yasası</li><li>• 1842 yasası</li><li>• 1937 görev tanımı niteliğinde düzenlemeler (Wilson and Clyde Maden İşletmesi, İngiltere)</li><li>• Cezai düzenlemeler</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1906 ICOH'un kuruluşu</li><li>• 1907 İş Sağlığı üzerine Illinois Komisyonu</li><li>• 1911 İş Sağlığı Federal Araştırması (ABD)</li><li>• 1930 Amerika'da bulunan eyaletlerde çıkarılan iş güvenliği yasaları</li><li>• 1946 BM, WHO ve ILO'nun kuruluşu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Duygusuz</li><li>• Gelişigüzel bir yaklaşım</li></ul>

Üçüncü evre, klasik yaklaşımdan uzaklaşarak önleyici uygulamaları içeren yaklaşıma geçişi bünyesinde barındıran dönemdir. Bu dönemde yayımlanan raporlar ve oluşturulan ulusal ve uluslararası kuruluşların güçlenmesi ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusu “hükmetme” evresinden çıkarak üzerinde teknik çalışmaların yapıldığı bir bilim dalı olma hüviyeti kazanmıştır. 1970’li yıllarda İngiltere’de ve 1980’li yıllarda Avusturya ve Yeni Zelanda gibi muhtelif ülkelerde bu yaklaşıma geçiş başlamıştır [10]. Bu evrenin karakteristiğinde ise danışma, eğitim ve kişisel korunma üzerine ilerlendiği gözlenmektedir.

Bu dönemin içerisinde gerçekleşen ulusal ve uluslararası örgütlerin kuruluşu iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon ve paylaşım olan ihtiyacın da bir göstergesidir. Bu evrede, dünya devletleri bilimsel açıdan ortak bir payda arayışına girmiştir. Her bilim dalında olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanı da bu küreselleşmede yerini uluslararası örgütlenmeler ile almıştır. ICOH International Commission on Occupational Health- 1906), BM, ILO (International Labour Organization- 1946) ve WHO gibi örgütlenmeler bu zaman dilimi içerisinde kurulmuştur.

**Tablo 3. İSG yaklaşımı 3. ve 4. evre**

Zaman Aralığı	Gelişmeler	Etkili Olaylar	Karakteristik Özelliği
<b>Üçüncü Evre</b> 1972 - 1992	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çeşitli yasal düzenlemeler</li> <li>• İSG konusu eğitim ve marka kavramları ile birlikte anılmaya başlaması</li> <li>• İSG kavramı artan bir değer grafiği sergilemesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Robens Raporu yayımlandı</li> <li>• İngiltere ve benzeri ülkelerde yeni yaklaşıma uygun yasal düzenlemelere gidildi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yöneticiler yetkilendirilmiş ancak bütün sorumluluğu üstlenmemiştir</li> <li>• Denetim yerine danışma yöntemi tercih edilmeye başladı</li> <li>• Eğitim ön plana çıktı</li> </ul>
<b>Dördüncü Evre</b> 1992 ‘den Günümüze	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çeşitli yasal düzenlemeler</li> <li>• Üretimde güvenliğin etkisinin fark edilişi</li> <li>• Koruyucu politikaların geliştirilmesi</li> <li>• Enstitülerin Kurulması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brundtland Raporu</li> <li>• Rio Seri konferansları</li> <li>• CSD’nin kuruluşu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etik yaklaşım öne çıktı</li> <li>• Uluslararası bilgi paylaşımı ve Pazar odaklılık arttı</li> <li>• İş ahlakı kavramı yaygınlaştı</li> </ul>

Dördüncü evre, üretimin içerisinde iş sağlığı ve güvenliğinin temel başlıklardan biri haline geldiği, işverenlerin marka değeri içerisinde de önemli bir yere sahip olan İSG kültürünün oluşmaya başladığı ve konunun artık insani bir yaklaşım olarak da ele alındığı dönemdir. İşveren kazanç sağladığı konuda istihdam ettiği çalışanın her türlü hakkını korumak ile sorumlu tutulmuş, dünya devletleri arasında kurulan örgütlenme sonucunda bilgi paylaşımı hızlanarak iş sağlığı ve güvenliği konusu bütün dünya coğrafyasında konuşulur ve politikalar içerisinde söz edilir bir hal almıştır. Yine bu dönem içerisinde BM bünyesinde CSD (The Commission on Sustainable Development) kurulmuştur [4].

### **Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi**

Dünyadaki gelişmeler Türkiye’de eş zamanlı olarak yakalanamamış, Osmanlı yönetiminin son dönemlerinde belli başlı hareketlenmeler ve Cumhuriyet tarihinin başlarında gerçekleştirilen yasal düzenlemeler içerisinde yer alan bir kaç genel yaklaşım ile çözümlenmeye gidilmiştir.

Osmanlı döneminin çalışma hayatını düzenlemede önemli rol alan ahilik sistemi çalışanları ve iş ahlakını düzenleyici rol üstlenmiştir. İlerleyen dönemlerde ilk ciddi girişim 1865 yılında hazırlanan “Dilaver Paşa Nizamnamesi” olarak yerini almıştır. Bu nizamnamede, çalışma koşulları hakkında çeşitli iyileştirilme önerileri ile birlikte madenlerde hekim çalıştırılması da dile getirilmiştir [11].

“Maadin Nizamnamesi” düzenlenmiştir (1869). Maadin Nizamnamesi ile işverenin iş kazalarının önlenmesine yönelik tedbirler alması zorunlu kılınmış ve iş kazası yaşanması durumunda ödenecek tazminattan bahsedilmiştir [12].

1921 yılında çıkarılan “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfaii Umumiyesine Furuhtuna” ve “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik” adlı yasalar ile çeşitli bölge ve sektöre yönelik düzenlemelere gidilmiş ve bu düzenlemeler ile çalışma süreleri, tazminat yaş sınırlaması gibi konular ele alınmıştır.

1924 yılında Hafta Tatili Yasası, 1926 yılında Borçlar Kanunu ve 1930 Belediyeler Kanunu ile işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olacak kişi ve kurumlar tayin edilmiştir. Bu kanunların ardından “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” ile çalışanlara sağlık hizmeti uygulaması ile ilk kez işyeri hekimliği uygulanmaya başlanmıştır. İş hayatını düzenleyen kapsamlı ve müstakil bir yasa ise 1937-1967 tarihlerinde yürürlükte olan 3008 sayılı İş Kanunu ile gelişmiştir.

1946 tarihli ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş Yasası ile Bakanlık bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü oluşturularak merkezi bir yönetim anlayışına gidilmiştir. 1963 tarihinde İstanbul, Ankara, Zonguldak ve İzmir illerinde işyerlerini denetlemek üzere İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur.

1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konmuştur. Bu kanun ve ona uygun olarak çıkarılan tüzük ve yönetmelikler ile İSG açısından kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır. Bu Kanun çerçevesinde işveren ve çalışanın görev tanımı yapılmış İSG kurulları oluşturulmuş ve çeşitli yükümlülükler getirilmiştir.

ILO sözleşmelerine dayalı olarak hazırlanan ve şu an yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu 10.6.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Bu Kanun ile işverenin, önleme, bilgilendirme ve eğitim yükümlülükleri ortaya konmuştur.

## **MEVZUATTA İSG HİZMETLERİ**

İSG ile ilgili uzak geçmişteki yaklaşım kişisel tavsiyeler ve tedbirler seviyesinde iken hak ve özgürlüklerin yazılı anlaşmalara ve kanunlara bağlanması ile birlikte 19.yy’da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerek çalışanların hakları gerekse işverenlerin ödevleri ve hatta devletin düzenleyici sorumlulukları dahi yazılı hale gelmeye başlamıştır.

Bu çerçevede zaman içerisinde ülkeler kendi yasal düzenlemelerini yapmaya başlamış olup daha sonraki dönemde ise konu uluslararası hukukta da yerini almaya başlamıştır.

## **Uluslararası Mevzuatta Yeri**

Uluslararası platformda iki referans kuruluş olarak BM ve AB'nin politikaları Türkiye tarafından da kabul edilmekte ve gerekli düzenlemelere gidilirken de bu iki kuruluşça yayımlanan sözleşmeler dikkate alınmaktadır.

AB yaklaşımını, *“Birliğin sosyal hedefinin, Avrupa halklarının yapıcı güçlerini, onların hayat standartlarını yükseltme yönünde kullanmaktır. Birliğin sosyal politikası; ekonomik ve sosyal kalkınmanın birlikte yürütülmesi yolu ile refah seviyesinin yükseltilmesidir”* sözü ile özetlemek mümkündür [13].

Avrupa Birliği'nin 89.391 sayılı Çerçeve Direktifi ile Avrupa Birliği ülkeleri ve aday ülkelerdeki iş hayatına dair gereklilikleri ortaya koymuş olup 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmesi ile de Uluslararası Çalışma Örgütü olarak gereklilikler genel çerçevede belirlenmiştir [14].

Bahsi geçen düzenleyici direktiflerin tamamında aynı yaklaşım öne çıkmaktadır; “koruyucu ve önleyici” yaklaşım. Postmodern dünyada tazminat ödeme ve denetleme gibi kavramlar bir adım geride kalmış ve bu kavramların yerini eğitici ve önleyici sosyal devlet anlayışı almıştır.

## **Ulusal Mevzuatta Yeri**

30.6.2012 tarihine kadar ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenleyici hükümler 4857 sayılı İş Kanunu bünyesinde yer almakta iken 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile beraber mevzuatımızda müstakil bir İSG yaklaşımına yer verilmiş ve sadece ayrı bir Kanun olmakla kalmayan bu çalışma ile birlikte konu hakkındaki yönetim anlayışı da değişim göstermiştir.

6331 sayılı Kanun ile birlikte, 4857 sayılı Kanunda yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin 50 ve üzerinde çalışmanı bulunan ve yalnızca sanayiden sayılan işyerlerinde uygulanması şeklinde olan kısıtlayıcı hükümlerin yerini çalışan olarak sahip olunan haklar ve işveren olarak üstlenilen ödevlerin her işyerinde uygulanması şeklinde değiştirilmiştir.



6331 sayılı Kanun çerçevesinde;

- Risklerden korunulması,
- İSG hizmetleri,
- Gerekli kontrol ölçüm ve araştırmaların yapılması,
- Olası acil durumlar ve yangınla mücadele hakkında yapılacak çalışmalar,
- İş kazası ve meslek hastalıkları hakkındaki bildirimler,
- Sağlık gözetimi,
- Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi,
- Gerekli olduğu takdirde İSG Kurulu oluşturulması ve koordinasyonun sağlanması gibi konularda bağlayıcı hükümler olmakla birlikte çalışanların, hayati bir tehlike söz konusu olması halinde çalışmaktan kaçınma haklarının bulunması gibi hükümler yer almaktadır [15].

Kanun, her ne kadar cezai hükümler içerse de, temelde önleyici yaklaşımı esas alan bir yapıya sahiptir.

Kanunda işveren yükümlülükleri arasında bulunan amir hükümleri içerisinde yer alan İSG hizmetleri yalnız kendisi ile ilişkili olmayıp aynı zamanda diğer ödevlerin yerine getirilmesinde de risklerden korunma yaklaşımı içerisinde yürütülecek her türlü faaliyetle iç içe olarak öne çıkmaktadır.

Nitekim Kanunun 6ncı maddesinde geçen:

*“(1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;*

*a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.”*

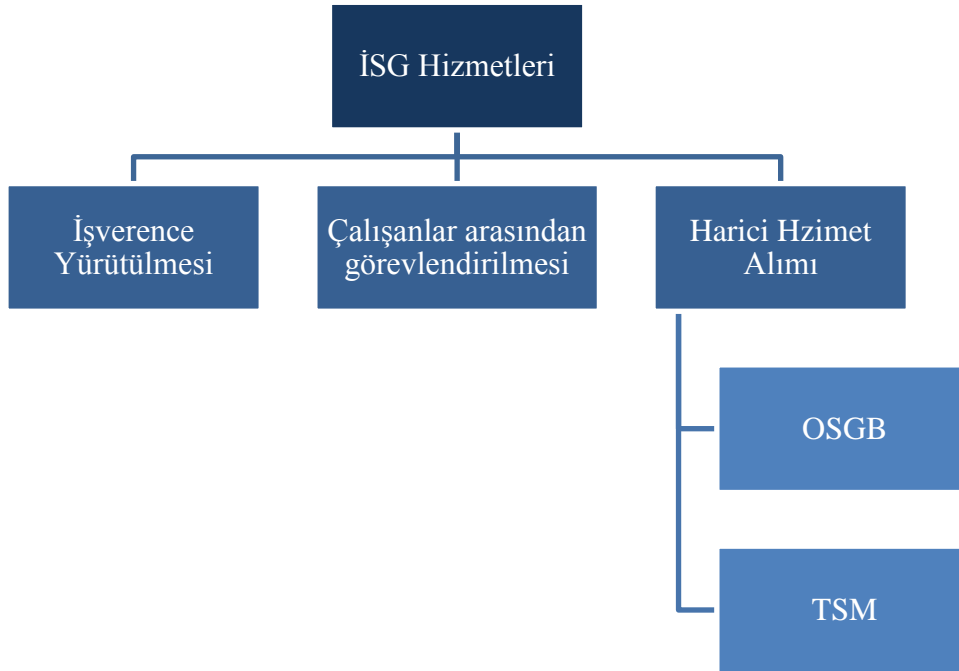
hükümleri İSG hizmetlerinin diğer meselelerin yerine getirilmesindeki rolünü ortaya koymakla kalmayıp hangi yöntem ile sağlanacağı hakkında da yol göstermektedir.

Bu maddeden iki çıkarımda bulunmak mümkün;

- 1- İSG hizmetleri mesleki risklerin önüne geçmek ve bu risklerden korunmak için yapılacak her türlü faaliyetlerin yürütülmesini amaçlar.
- 2- İşveren öncelikli olarak kendi çalışanları arasından uygun personeli birinci maddede geçen faaliyetleri yerine getirmek üzere görevlendirir ya da yetkili birimlerden hizmet almak yolu ile İSG hizmetlerini sağlar.

İSG hizmetlerini yerine getirebilmesi adına üç farklı yol bulunmaktadır;

- 1- İşverenin kendisinin bu görevi yerine getirmesi,
- 2- Çalışanları arasından bir ekibi görevlendirmesi,
- 3- Hizmet alma yolu ile harici İSG hizmeti modelini tercih etmesi.



**Şekil 1. İş sağlığı ve güvenliği hizmeti modelleri**

Türkiye’de 2009 yılının sonu itibari ile harici İSG hizmeti modeli gelişmeye başlamış olup 2012’de yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanun ile birlikte bütün İSG hizmetleri içerisinde de tercih edilen bir model olarak gelişmeye devam etmektedir.

İşveren, Kanun ile birlikte çalışan sayısına bağlı olmak şartı ile en az bir iş güvenliği uzmanı, bir işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin yine tehlike sınıfı ve çalışan sayısına bağlı süreler içerisinde görevlendirmek ile yükümlü kılınmıştır. Ancak, 6331 sayılı Kanunun bütün işyerleri için geçerli olması birçok işyeri için özellikle de küçük ölçekli işletmelerde ilgili personelin bulunmasının zor olması nedeniyle OSGB veya TSM'lerden hizmet alınarak da ilgili yükümlülüğün yerine getirilebileceği şeklinde alternatif bir çözüm ortaya konulmuştur.

İSG hizmetlerinin yürütülmesine dair olan 6ncı maddenin uygulanma usul ve esasları ile harici hizmetleri sağlayacak birimlerin işleyişine dair usul ve esasları belirleyen İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış olup yine bu kapsamda görevlendirilmesi gerekli olan personelin nitelikleri ve çalışma usul ve esasları ile ilgili olarak da "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" ve "İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" yürürlüğe girmiştir [16, 17, 18].

Bu Yönetmeliklerin yanı sıra İSG hizmetlerinin alt başlıkları içerisinde değerlendirilebilecek olan risk değerlendirmesi, acil durum planı, patlamadan koruma dokümanı, çalışanların eğitimleri vb. konularda çıkarılan yönetmelikler ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında yapılacak çalışmaların hangi standartlarda yapılması gerektiği ortaya konmuştur.

İlgili Yönetmelikler ile OSGB ve TSM olarak adlandırılan harici hizmet birimleri hakkında asgari standartlar belirlenmiş ve yine bu birimler hakkında uygulanacak idari işlemler hükme bağlanarak denetim ve yetkileri hakkında yapılacak işlemler sınırlandırılmıştır.

### **Yakın Tarihimizde İSG Hizmetleri Hakkındaki Mevzuat Değişiklikleri**

Geçtiğimiz beş yıllık süre zarfında İSG hizmetleri ile ilgili temel niteliği taşıyan Yönetmelik üç defa değişikliğe uğramış ilk olarak yürürlüğe giren "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik"

15.8.2009-27.11.2010 tarihleri arasında yürürlükte kalırken “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” 27.11.2010 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Son olarak 29.12.2012 tarihinde kabul edilen “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” ile şu an ki meri Yönetmelik yayımlanmış ve bu Yönetmelik üzerinde de 31.1.2013 tarihinde çeşitli değişikliklere gidilmiştir [19].

İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görev tanımları ve nitelikleri daha önce 15.8.2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik içerisinde tanımlanmış iken 27.11.2010 tarihinde yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği içerisinde ilgili kısım çıkarılmış ve İSG profesyonellerinin görev, yetki, sorumlulukları ve eğitimleri ayrı bir Yönetmelik olan “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” adı altında yürürlüğe girmiş ve yine aynı Yönetmelik 11.10.2013 tarihinde değişikliğe uğramıştır. Aynı şekilde işyeri hekimlerine dair görev, yetki, sorumlulukları ve eğitimlerinin belirlenmesi 27.11.2010 tarihi itibari ile ayrı yayımlanan “İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelik” ile birlikte düzenlenmiştir. Daha sonra 6331 sayılı Kanunun görevlendirme zorunluluğu getirdiği diğer sağlık personeli hakkındaki hükümler de işyeri hekimleri hakkındaki Yönetmelik ile birleştirilerek 20.7.2013 tarihinde İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

Bahsi geçen Yönetmeliklerde işveren ve çalışan ile ilgili hükümlerde kayda değer değişiklikler olmamakla birlikte harici hizmet sağlayıcıların (OSGB ve TSM) ve İSG profesyoneli yetiştirmek üzere yetkilendirilen eğitim kurumlarının standartları, İSG profesyonellerinin çalışma süreleri ve tanımı gibi hususlarda değişikliğe gidilmiştir.

Türkiye’deki İSG hizmeti uygulamalarının diğer dünya devletleri ile kıyaslanması farklı uygulamaların ve yaklaşımların geliştirilmesine yardımcı olacaktır. Ancak, bu araştırmada İSG hizmetlerindeki yapılanma eleştirel bir yaklaşımla ele alınmamıştır. Ek-3’te yer alan İSGGM 2009 Raporunda konu ayrıntılı olarak ele alınmıştır [20].

## **GEREÇ VE YÖNTEMLER**

### **ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI**

İSG alanında gerek uluslararası gerekse ulusal alanda yapılan araştırma ve incelemeler, konu ile ilgili teknik bilgi ihtiyacını karşılayacak düzeyde olmasına karşın birçok Avrupa ülkesinin ortaya koymuş olduğu iyileşme grafiği Türkiye’de henüz istenen seviyeye ulaşamamıştı.

Bu noktada, İSG alanının teknik yanının vazgeçilemez önemi ile birlikte konunun sosyal yanının bir adım daha ön plana çıktığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu tez çalışmasında, mevzuat değişiklikleri ile ortaya konulan yaklaşımdaki değişikliğin muhataplarınca nasıl ve ne kadar anlaşıldığı, ne kadar doğru ve etkili bulunduğu ve İSG alanında hizmet veren kişilerin algı ve beklentilerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu sayede ÇSGB tarafından belirlenen hükümlerin taraflarda meydana getirdiği refleks ölçülmeye çalışılmıştır.

Bu araştırma çalışmasında bir yandan İSG taraflarından olan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin ÇSGB’ye iletmek istedikleri söylemlerin analiz edilerek tek bir dilden ortaya konması diğer yandan da Türkiye’de İSG alanında faaliyet gösteren kişilerin

iş sağlığı ve güvenliği hizmetine yaklaşımları hakkında bir analiz ortaya konulması amaçlamıştır.

şüphesiz bu analiz ÇSGB tarafından belirlenecek politikalara ve sonraki çalışmalara bir zemin hazırlaması ve fikir vermesi açısından önem arz etmektedir.

### **HEDEF KİTLE**

İSG hizmetlerinde taraf olarak sıralanabilecek olan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli, işveren ve çalışanlar arasından sadece iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin seçilerek hedef kitle sınırlandırılmıştır. Diğer sağlık personelinin araştırma kapsamına alınmaması ise 2015 yılına kadar bir sertifikalandırma süreci olmayıp bu kategoride hizmet veren kişilerin değerlendirmeye tabi tutulacak seviyede bir sektörel dağılıma sahip olmamasından kaynaklanmaktadır.

### **ANKET**

İSG hizmetleri kapsamında yürütülen faaliyetler hakkında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının algı ve beklentilerinin değerlendirilmesi amacıyla  farklı olmak üzere 27 sorudan oluşan Ek-1ve Ek-2'de belirtilen anketler iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri için oluşturulmuş ve İSG-KATİP (İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı) programından yayımlanarak taraflara ulaştırılmıştır. Anket sorularının hazırlanması sırasında n uygulama gerçekleştirilmiş ve ankete nihai şekli verilmiştir. Anketin yüz yüze değil elektronik ortamda yapılması gerek daha fazla kişiye gerek daha yaygın bir coğrafyaya ve sektöre ulaşabilme imkânı sağlamıştır.

Bu erevede, Türkiye genelinde;

- Görevlendirme türü,
- Sektör,
- alışan sayısı,
- Meslek ve İSG tecrübesi,
- Sertifika alma şekli

açılarından verilerin değerlendirilebileceği çoktan seçmeli soruları içeren bir uygulama gerçekleştirilmiştir.

Anketin oluşturulması aşamasında amaç olarak, İSG hizmetleri adı altında yürütülen faaliyetler ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunan;

- Rehberlik,
- Sağlık Gözetimi,
- Çalışan Eğitimi,
- Farkındalık seviyesi ve yaklaşım,
- Risk değerlendirmesi,
- Kayıt tutulması,
- Meslek hastalıkları,
- Mevzuat,
- ÇSGB tarafından yürütülen faaliyetler

hakkında tarafların algı ve beklentileri değerlendirilmeye alınmış, sonuç olarak da bu veriler her grubun karakteristik özelliğine (görevlendirme türü, çalışan sayısı, tecrübe vb.) endeksli olarak analiz edilmiştir.

Anket sorularına verilen cevap ortalamaları İGU'lar için 1594, İH'ler için ise 160 kadardır. İGU'lara sorulan sorularda en az 1454 cevaplı soru mevcut iken en fazla cevap verilen soruya toplam 1950 cevap verilmiştir. Aynı şekilde, İH'ler için en az 143 cevaplı soru mevcut iken en fazla cevap verilen soruya toplam 192 cevap verilmiştir.

## **YÖNTEM**

Anketin değerlendirilmesinde SPSS 21 programı kullanılmıştır. Anketlerin değerlendirmesinde ilk 6 soru tanımlayıcı nitelikte hazırlanmış olup devam eden 21 soruya verilen cevaplar tanımlayıcı olarak sorulan sorulara verilen cevaplara göre karşılaştırmalı analiz edilmiştir. Genel ortalama içerisinde sapma meydana getirmeyen karşılaştırmalı tablolara yer verilmemiş sadece genel ortalama aktarılmıştır.

## **EVREN VE ÖRNEKLEM KÜME**

Nisan ayı itibarı ile İSG-KATİP programında kayıtlı olan 71.197 iş güvenliği uzmanı ve 23.229 işyeri hekiminin içerisinde 2.731 kişi ankete katılım göstermiştir. Her soruya cevap verme zorunluluğu bulunmadığından sorulara verilen cevap sayıları farklılık

arz etmektedir. 2.479 iş güvenliği uzmanı ve 252 işyeri hekimi elektronik ortamda ankete katılarak örnekleme oluşturmuştur. Araştırma 2014 Nisan ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir [21].



## **BULGULAR**

Anket çalışması sırasında hazırlanan sorulardan ilk altı soru kişinin; hangi sektörde çalıştığına, mesleki tecrübesine, İSG alanındaki tecrübesine, hizmet verdiği işyerindeki çalışan sayısına (işyerinin büyüklüğü), hangi yol ile sertifika almaya hak kazandığına ve görevlendirme türüne ait bilgilerin alınması amacı ile sorulmuş olup bahsedilen parametrelere endeksli olarak diğer sorulara verilecek cevapların değişiklik gösterip göstermeyeceği de analiz edilmiştir.

### **ÖRNEKLEM GRUBUNUN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ**

Ankete katılan İSG profesyonellerinin çalışmakta olduğu işyerlerinin sektörel olarak dağılımı Tablo 4'te gösterilmiştir. Ağırlıklı katılım inşaat ve imalat sektörlerinde hizmet veren İSG profesyonellerince gerçekleştirilmiş olup madencilik ve taş ocakçılığı, ofis faaliyetleri, eğitim ve sağlık sektörlerinde istihdam edilen profesyonellerde katılım sağlamıştır. Ankete katılan kişilerin 2105 tanesi sektör bilgisini paylaşmıştır.

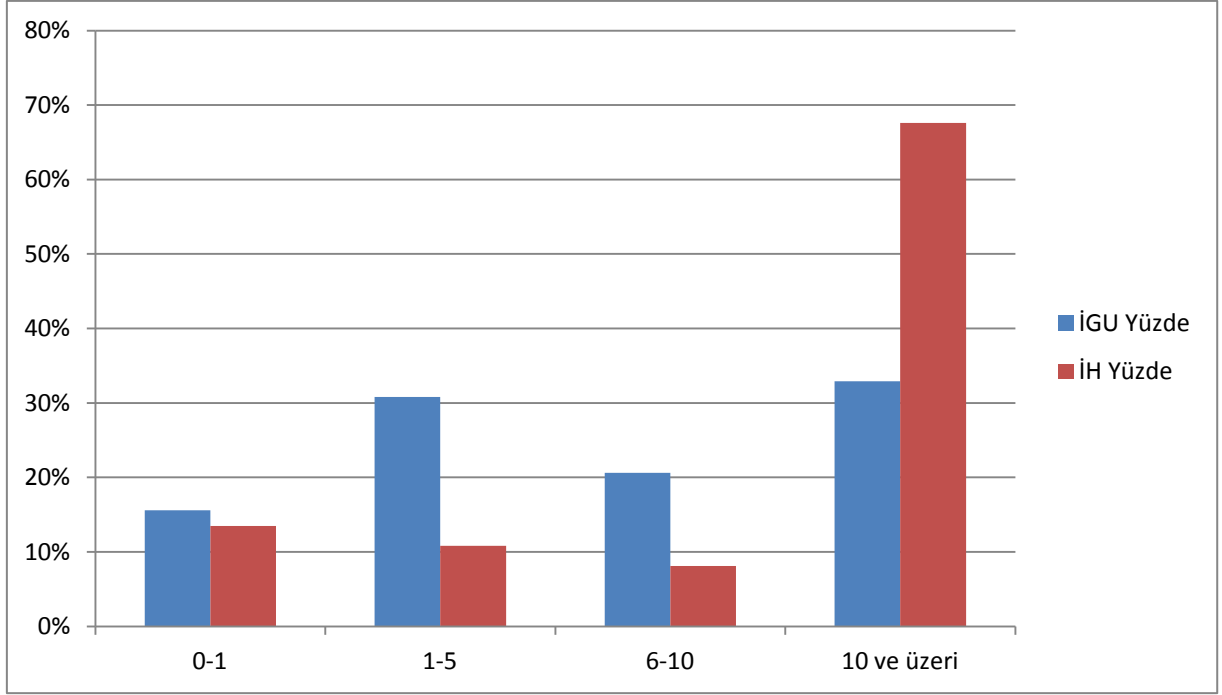
Sektörel dağılım anketin değerlendirilmesinde faaliyet alanının etkisinin olup olmadığının tespiti adına önem arz etmektedir.

**Tablo 4. Örneklem kümenin sektörel dağılımı**

Sektör	İGU Katılım	İGU Yüzde	İH Katılım	İH Yüzde
Sağlık	113	5,4%	30	13,9%
Eğitim	83	3,9%	7	3,2%
İmalat	839	39,9%	72	33,3%
Tarım, Ormançılık ve Balıkçılık	38	1,8%	1	,5%
Toptan ve Perakende Ticaret	30	1,4%	4	1,9%
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	58	2,8%	9	4,2%
İnşaat	528	25,1%	43	19,9%
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	25	1,2%	-	-
Ulaştırma ve Depolama	68	3,2%	7	3,2%
Motorlu Taşıtlarının Bakım ve Onarımı	46	2,2%	6	2,8%
Bilgi ve İletişim	34	1,6%	3	1,4%
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	35	1,7%	6	2,8%
Ofis Faaliyetleri	97	4,6%	11	5,1%
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	4	,2%	-	-
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	107	5,1%	17	7,9%
<b>Toplam</b>	<b>2105</b>	<b>100,0%</b>	<b>216</b>	<b>100,0%</b>

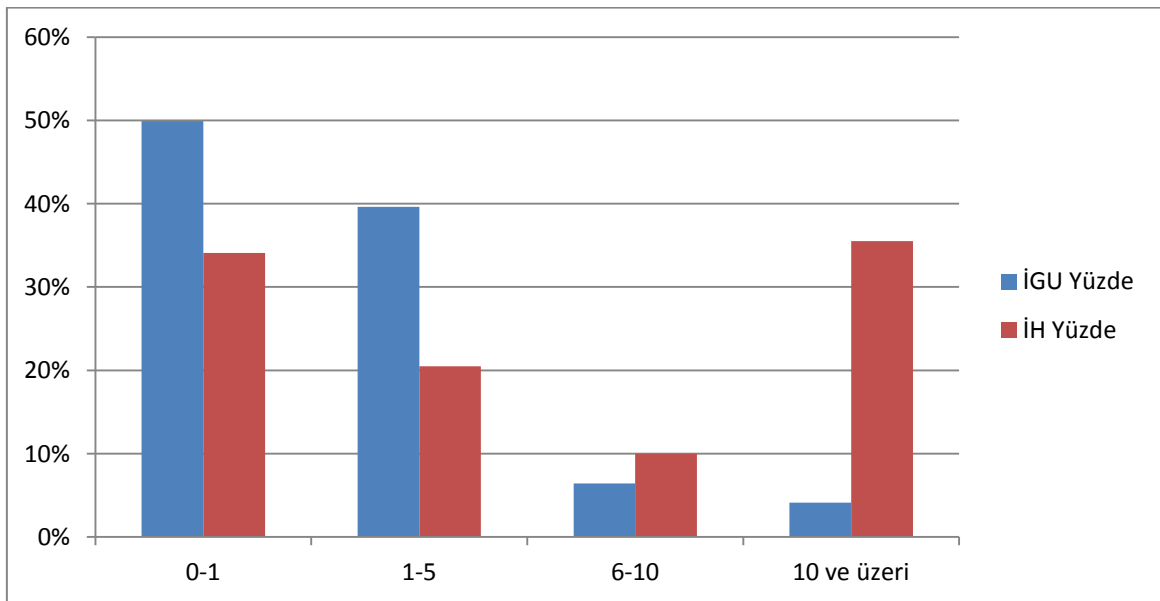
**Tablo 5. Örneklem kümenin mesleki tecrübe endeksli dağılımı**

Mesleki Tecrübe (Yıl)	İGU Katılım	İGU Yüzde	İH Katılım	İH Yüzde
0-1	354	15,7%	30	13,50%
1-5	697	30,80%	24	10,80%
6-10	466	20,60%	18	8,10%
10 ve üzeri	745	32,90%	150	67,60%
<b>Toplam</b>	<b>2262</b>	<b>100,00%</b>	<b>222</b>	<b>100,00%</b>



**Şekil 2. Örneklem kümenin mesleki tecrübeye endeksli dağılımı**

İSG profesyonellerinin algısında mesleki tecrübe düzeylerinin etkisinin ölçülebilmesi adına dört farklı düzeyde sınıflandırılmış mesleki tecrübeye göre katılım dağılımı Tablo 5’te gösterilmiştir. Dağılıma dikkat edildiğinde tek bir sınıfta yoğunluk olmadığını ve her sınıfta değerlendirme yapılabilecek düzeyde katılımın gerçekleştiği gözlemlenmektedir.



**Şekil 3. Örneklem kümenin İSG tecrübesi endeksli dağılımı**

**Tablo 6. Örneklem kümenin İSG tecrübe endeksli dağılımı**

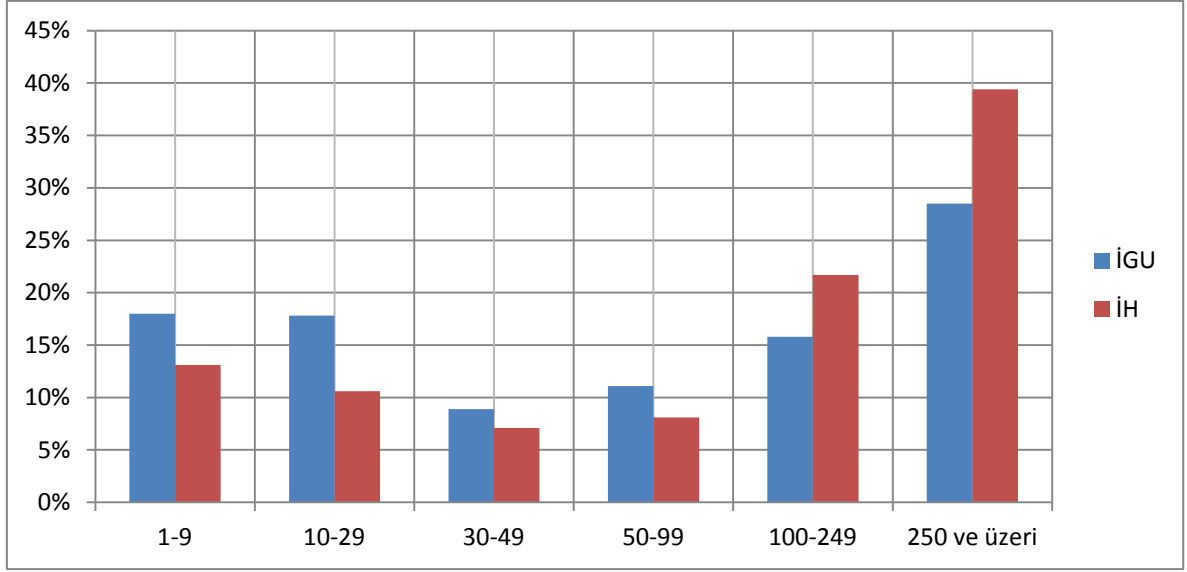
İSG Tecrübesi (Yıl)	İGU Katılım	İGU Yüzde	İH Katılım	İH Yüzde
0-1	1057	49,9%	75	34,1%
1-5	838	39,6%	45	20,5%
6-10	136	6,4%	22	10,0%
10 ve üzeri	86	4,1%	78	35,5%
<b>Toplam</b>	<b>2117</b>	<b>100,0%</b>	<b>220</b>	<b>100,0%</b>

Örneklem kümenin tanımlayıcı özelliklerinden bir diğeri ise kaç yıldır İSG alanında faaliyette bulunulduğudur. Örneklem kümede İSG tecrübesinin artması ile katılımın azaldığı gözlemlenmekle birlikte İSG alanında faaliyette bulunan kişi sayısının Türkiye’de az olmasının da bu katılımı etkisi olduğu muhakkaktır. Ankete katılan kişilerin yarıya yakını 1 seneden az bir süre için İSG alanında faaliyette bulunan kişiler oluşturmaktadır.

**Tablo 7. Örneklem kümenin çalıştığı işyerlerinin büyüklüğü endeksli dağılımı**

Çalışan Sayısı	İGU Katılım	İGU Yüzde	İH Katılım	İH Yüzde
1-9	352	18,00%	26	13,1%
10-29	350	17,80%	21	10,6%
30-49	174	8,90%	14	7,1%
50-99	217	11,10%	16	8,1%
100-249	310	15,80%	43	21,7%
250 ve üzeri	558	28,50%	78	39,4%
<b>Toplam</b>	<b>1961</b>	<b>100,00%</b>	<b>198</b>	<b>100,0%</b>

Uygulanan ankete katılan örneklem grubunun iş güvenliği uzmanlığı yaptığı işyerlerinin çalışan sayısına göre sınıflandırılması Tablo 7’de görülmektedir. Toplamda 1961 iş güvenliği uzmanı ve 198 işyeri hekiminin çalıştığı işyerindeki çalışan sayısı hakkında bilgi paylaşımında bulunduğu görülmektedir. Şekil 7’de katılımcıların çalıştığı işyerindeki çalışan sayısına endeksli olarak yüzdelerle dağılım gösterilmektedir.

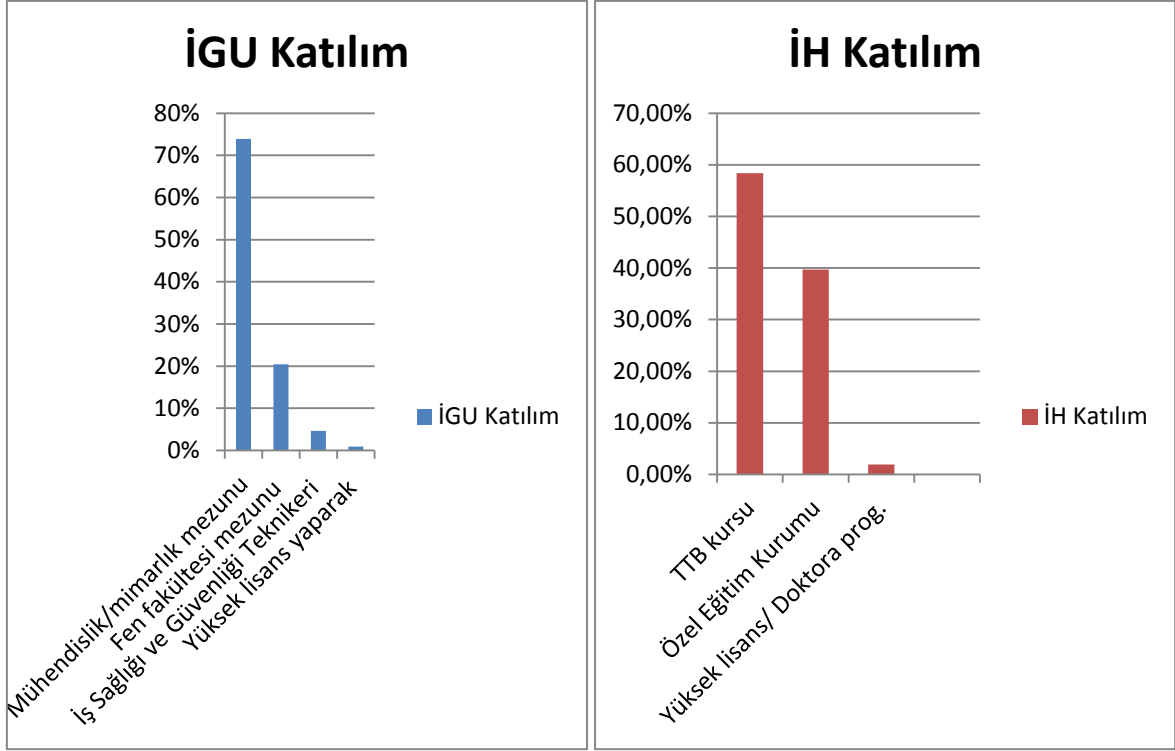


**Şekil 4. Örneklem kümenin çalıştığı işyerlerinin büyüklüğü endeksli dağılımı**

**Tablo 8. Örneklem kümenin sertifika alma yolu endeksli dağılımı**

Sertifika Alma Yolu - İGU	İGU Katılım	İGU Yüzde	Sertifika Alma Yolu - İH	İH Katılım	İH Yüzde
Mühendislik/mimarlık mezunu	1597	73,90%	TTB kursu	122	58,40%
Fen fakültesi mezunu	441	20,40%	Özel Eğitim Kurumu	83	39,70%
İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri	100	4,60%	Yüksek lisans. Doktora programı mezunu	4	1,90%
İş Müfettişi olarak	1	0,00%			
SGK Müfettişi olarak	1	0,00%			
Yüksek lisans yaparak	19	0,90%			
Doktora yaparak	1	0,00%			
<b>Toplam</b>	<b>2160</b>	<b>100,00%</b>	<b>Toplam</b>	<b>209</b>	<b>100,00 %</b>

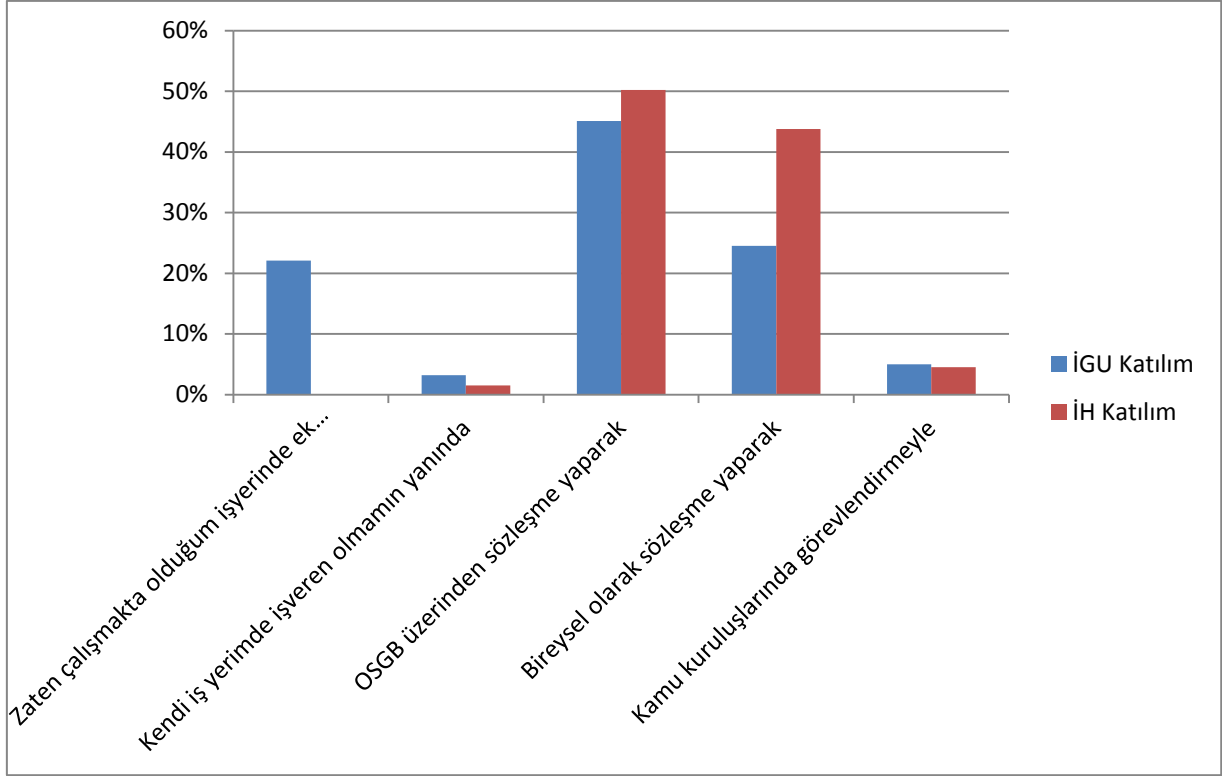
İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin ilgili sertifikayı hak edebilmeleri için gerekli şartlar mevzuat ile tayin edilmiş olup farklı kategorilerden sertifika alan profesyonellerin algı ve beklentilerinde karakteristik farkların olup olmadığı bu çalışma sırasında incelenmiştir. Örneklem küme içerisinde, iş güvenliği uzmanlarının çoğunluğu mühendislik/mimarlık mezunu olma vasfı ile sertifika almaya hak kazanmıştır. İşyeri hekimlerinde ise genel çoğunluğun TTB eğitimlerini almak suretiyle ilgili sertifikaya hak kazandığı görülmektedir.



Şekil 5. Örneklem kümenin sertifika alma yolu endeksli dağılımı

Tablo 9. Örneklem kümenin görevlendirme türü endeksli dağılımı

Görevlendirme Türü	İGU Katılım	İGU Yüzde	İH Katılım	İH Yüzde
Zaten çalışmakta olduğum işyerinde ek görev olarak	425	22,10%	-	-
Kendi iş yerimde işveren olmamın yanında	62	3,20%	3	1,50%
OSGB üzerinden sözleşme yaparak	868	45,10%	101	50,20%
Bireysel olarak sözleşme yaparak	472	24,50%	88	43,80%
Kamu kuruluşlarında görevlendirmeyeyle	96	5,00%	9	4,50%
<b>Toplam</b>	<b>1923</b>	<b>100,00%</b>	<b>201</b>	<b>100,00%</b>



**Şekil 6. Örneklem kümenin görevlendirme türü endeksli dağılımı**

Ankete katılanların yarısına yakını OSGB üzerinden görevlendirilen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri oluşturmuştur. Diğer yarıyı ise bireysel olarak görevlendirilen işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının oluşturduğu görülmektedir.

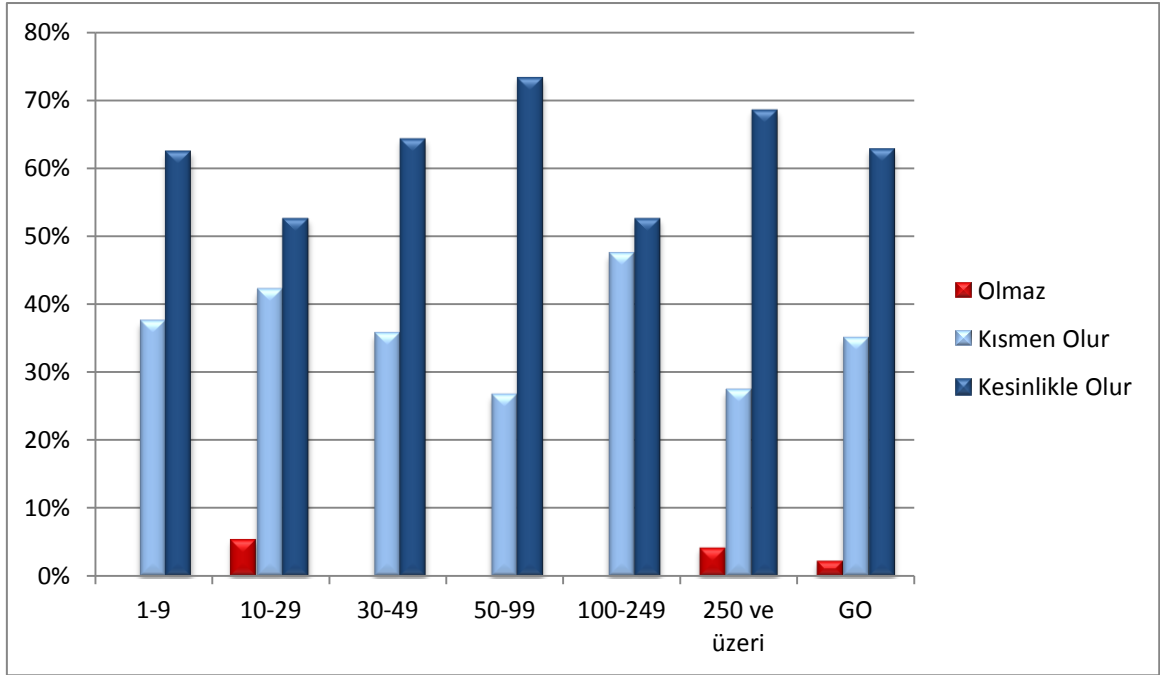
Katılımcıların %20 kadarı işyerinde devam etmekte olan göreve ek olarak iş güvenliği uzmanlığı yapmakta olduğunu belirtmiştir ki bu kategori asında bireysel görevlendirmenin bir alt başlığıdır.

## **İSG PROFESYONELLERİNİN ALGI VE BEKLENTİLERİ**

İşyeri hekimlerinin çalışan sayısı ve görevlendirme türündeki değişime endeksli olarak çalışan eğitiminin işyerinde güvenli bir ortam oluşturmaya olumlu katkısının olup olmadığı hakkındaki soruya vermiş oldukları cevap dağılımı Tablo 10'da görülmektedir.

**Tablo 10. İH'lerin çalışanlara verilecek İSG eğitimi hakkında görüşleri (Çalışan sayısı ve görevlendirme türüne bağlı)**

Çalışan Sayısı	Olmaz	Kısmen	Kesinlikle	Görevlendirme Türü	Olmaz	Kısmen	Kesinlikle
1-9	,0%	37,5%	62,5%	İşveren olmamın yanında	,0%	100,0%	,0%
10-29	5,3%	42,1%	52,6%	OSGB üzerinden	4,2%	42,1%	53,7%
30-49	,0%	35,7%	64,3%	Bireysel olarak	,0%	27,2%	72,8%
50-99	,0%	26,7%	73,3%	Kamu kuruluşlarında	,0%	33,3%	66,7%
100-249	,0%	47,4%	52,6%				
250 ve üzeri	4,1%	27,4%	68,5%				
<b>Genel Ort.</b>	<b>2,2%</b>	<b>35,0%</b>	<b>62,8%</b>	<b>Genel Ort.</b>	<b>2,1%</b>	<b>36,2%</b>	<b>61,7%</b>



**Şekil 7. İH'lerin çalışanlara verilecek İSG eğitimi hakkında görüşleri (Çalışan sayısı endeksli)**

10'dan fazla ve 100'den az çalışanı olan işyerlerinde görevli İH'lerin, çalışan sayısı ile doğru orantılı olarak artan bir şekilde İSG eğitiminin çalışanlarda faydalı olacağı görüşü hâkim olmuştur. Bireysel olarak görevlendirilen İH'lerin daha net bir şekilde eğitimi faydalı



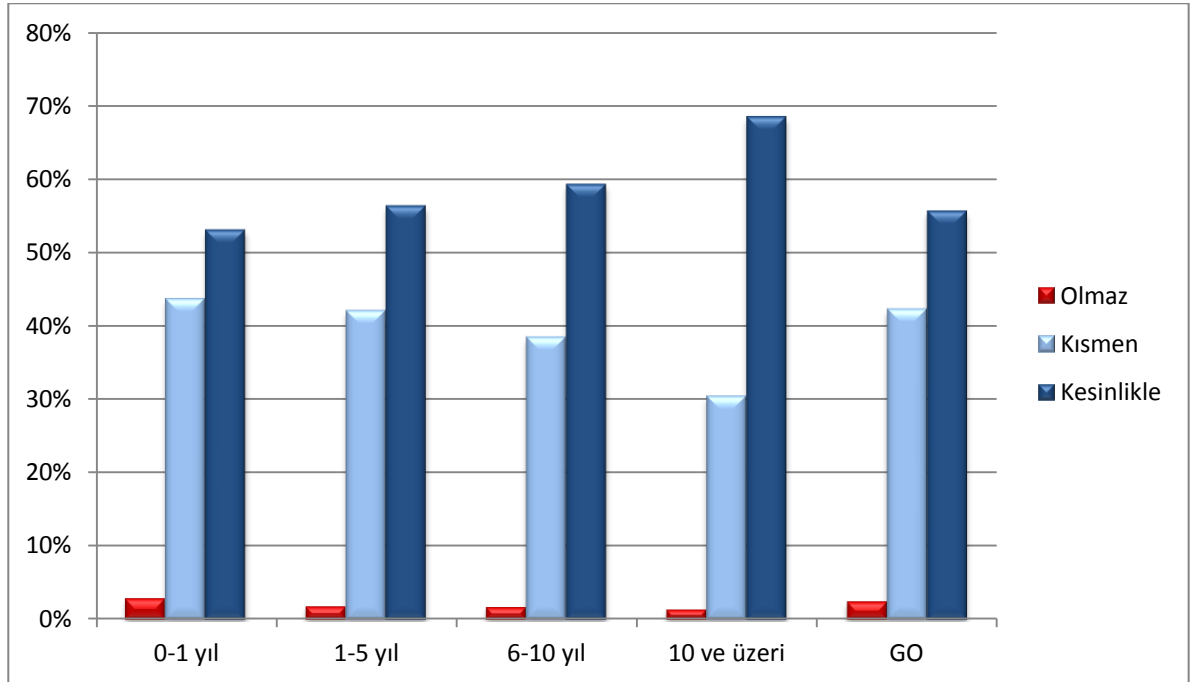
bulduğunu, ancak OSGB üzerinden görevlendirilen İH'lerin konuya daha çekimser yaklaştığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 11. İGU'ların çalışanlara verilecek İSG eğitimi hakkında görüşleri (Tecrübe endeksli)**

Mesleki Tecrübe (Yıl)	Olmaz	Kısmen	Kesinlikle	İSG Tecrübesi (Yıl)	Olmaz	Kısmen	Kesinlikle
0-1 yıl	1,8%	45,6%	52,5%	0-1	2,7%	43,6%	53,0%
1-5 yıl	2,7%	48,4%	48,9%	1-5	1,7%	42,0%	56,3%
6-10 yıl	2,4%	43,6%	54%	6-10	1,6%	38,4%	59,2%
10 ve üzeri	1,8%	33,7%	64,5%	10 ve üzeri	1,3%	30,4%	68,4%
<b>Genel Ort.</b>	2,2%	42%	55,8%	<b>Genel Ort.</b>	2,3%	42,2%	55,6%

Tablo 11’de farklı tecrübe aralıkları için katılımcıların çalışanlara verilen İSG eğitiminin güvenli bir çalışma ortamına olumlu katkısı olup olmayacağı hakkındaki görüşlerine yer verilmiştir. Mesleki tecrübesi ve İSG tecrübesindeki artışın eğitimin katkısı hakkındaki olumlu görüşte artan bir etkiye sahip olduğunu düşünmektedir.

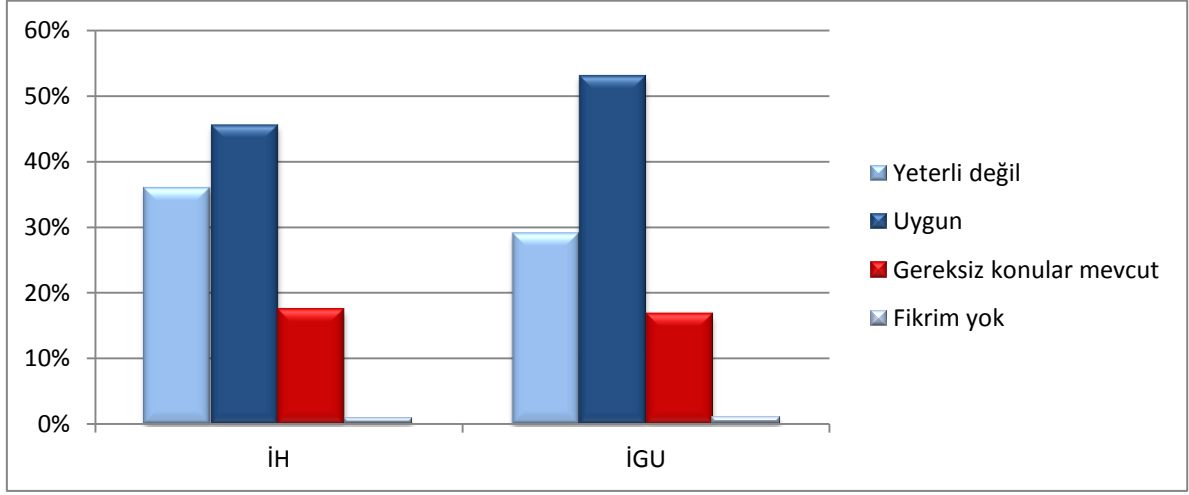
Şekil 8’de İSG tecrübesinin çalışan eğitiminin olumlu etkisi hakkındaki algıyı gözlemlenebilir olarak ortaya konulmuştur.



**Şekil 8. İGU'ların çalışanlara verilecek İSG eğitimi hakkında görüşleri (İSG tecrübesi endeksli)**

**Tablo 12. Çalışanlara verilen İSG eğitiminin içeriği hakkında algı**

	Yeterli değil	Uygun	Gereksiz konular mevcut	Fikrim yok	Toplam
İGU	36,0%	45,6%	17,5%	,9%	100,0%
İH	29,1%	53,1%	16,8%	1,1%	100,0%



**Şekil 9. Çalışanlara verilecek İSG eğitiminin içeriği hakkında algı**

İGU'ların 53%'e yakını ve İH'lerin 45% kadarı çalışanlara verilmesi ön görülen İSG eğitiminin içerik yönünden uygun olduğunu ifade ederken İGU'ların 36% ve İH'lerin 29%'a yakını eğitim içeriğini yeterli bulmamaktadır (Tablo 12). Şekil 9 her iki grubun da konu hakkındaki görüşlerini yansıtmış olup İGU ve İH'lerin arasında konuya yaklaşımda büyük bir fark gözlenmemektedir.

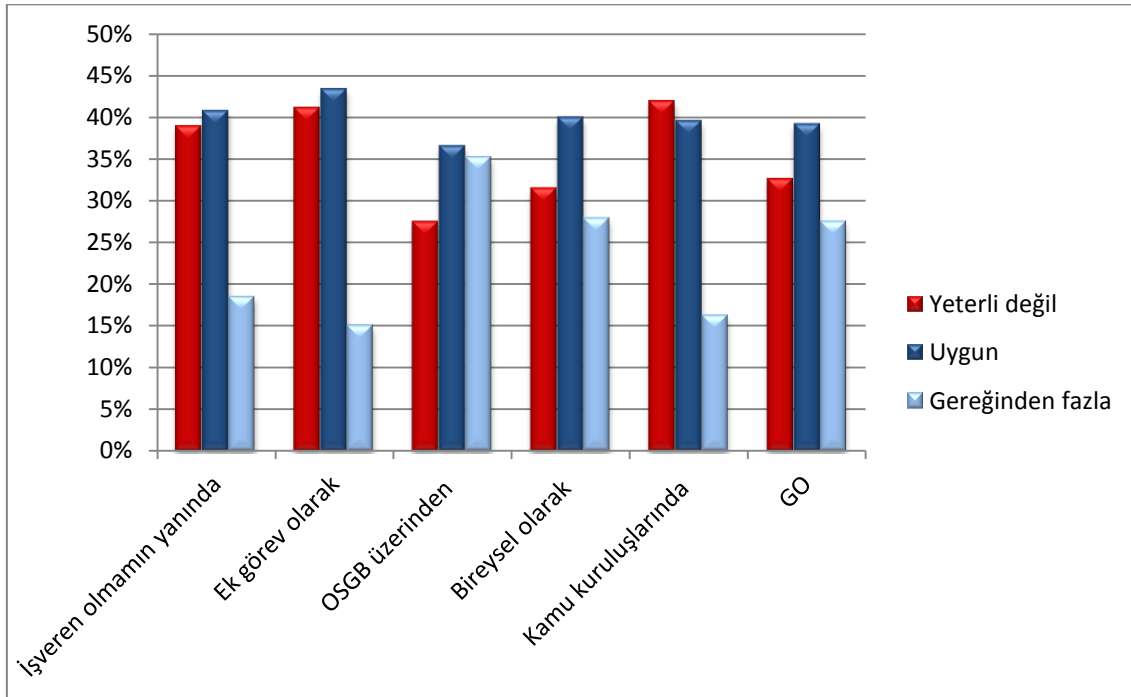
**Tablo 13. Çalışanlara verilecek İSG eğitimlerinin süreleri hakkında algı**

Görevlendirme Türü	İGU				İH			
	Yeterli değil	Uygun	Gereğinden fazla	Fikrim yok	Yeterli değil	Uygun	Gereğinden fazla	Fikrim yok
İşveren olmamın yanında	38,9%	40,7%	18,5%	1,9%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%
Ek görev olarak	41,1%	43,3%	15,1%	0,5%	-	-	-	-
OSGB üzerinden	27,5%	36,5%	35,2%	0,8%	29,9%	36,8%	29,9%	3,4%
Bireysel olarak	31,5%	39,9%	27,9%	0,7%	25,3%	50,7%	22,7%	1,3%
Kamu kuruluşlarında	41,9%	39,5%	16,3%	2,3%	14,3%	42,9%	42,9%	0,0%
<b>Genel Ort.</b>	<b>32,6%</b>	<b>39,1%</b>	<b>27,5%</b>	<b>0,8%</b>	<b>27,3%</b>	<b>43,0%</b>	<b>27,3%</b>	<b>2,3%</b>

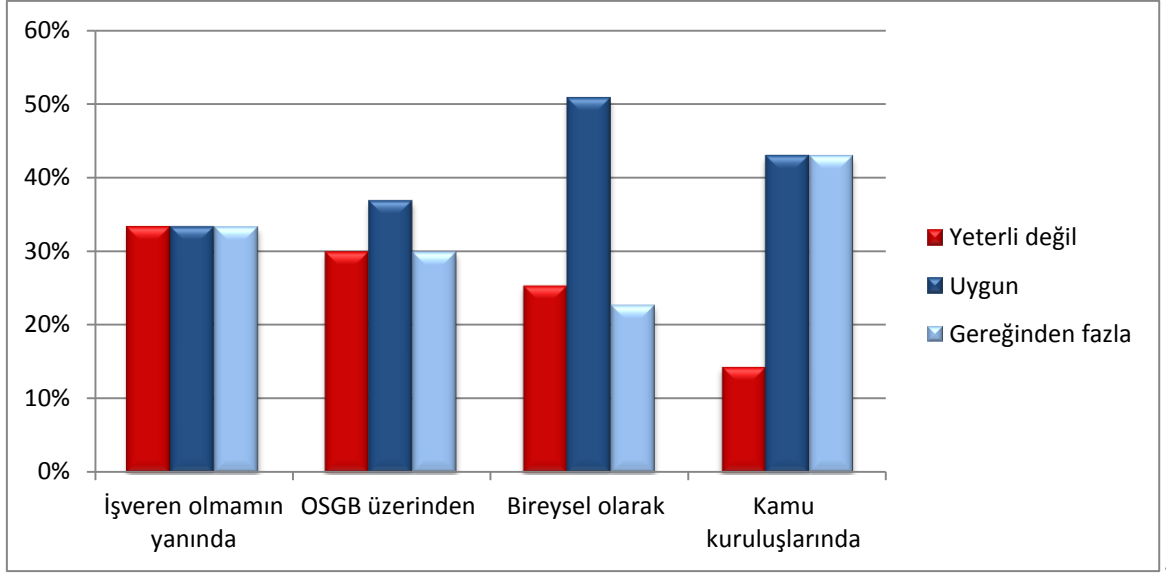
Tablo 13’de çalışanlara verilmesi mevzuatta zorunlu kılınan İSG eğitiminin süreleri hakkında İSG profesyonellerinin görevlendirme türü endeksli görüşlerine yer verilmiştir. İGU’lar için söz konusu eğitim süresinin, OSGB’de çalışan personel tarafından gereğinden fazla olarak değerlendirilme oranının diğer gruplara göre iki kat daha fazla olduğu açıktır. İşverence yürütülen görev üstlenmelerde, devam eden işe ek olarak yapılan görevlendirmelerde ve kamu görevlendirmelerinde eğitim süresinin yetersiz görüldüğü ve dolayısıyla arttırılması yönünde beklenti içerisinde oldukları tespit edilmiştir (Şekil 10).

İH’ler için ise bireysel olarak görevlendirilen profesyonellerin 50%’ye yakını eğitim sürelerinin yeterli olduğunu düşünürken 25% kadarı sürelerin arttırılması yönünde bir beklenti içerisinde. Kamuda görevli İH’lerin ve İGU’ların aksine büyük oranda (42%) eğitim sürelerinin fazla olduğu kanaati hâkim çıkmıştır (Şekil 11).

Bireysel olarak görevlendirilen İH’lerin yarıya yakını eğitim sürelerini uygun bulurken diğer 25%’i de sürelerin arttırılması yönünde bir beklenti içerisinde (Şekil 11).



**Şekil 10. Çalışanlara verilecek İSG eğitimlerinin süreleri hakkında İGU’ların algısı (Görevlendirme türü endeksli)**



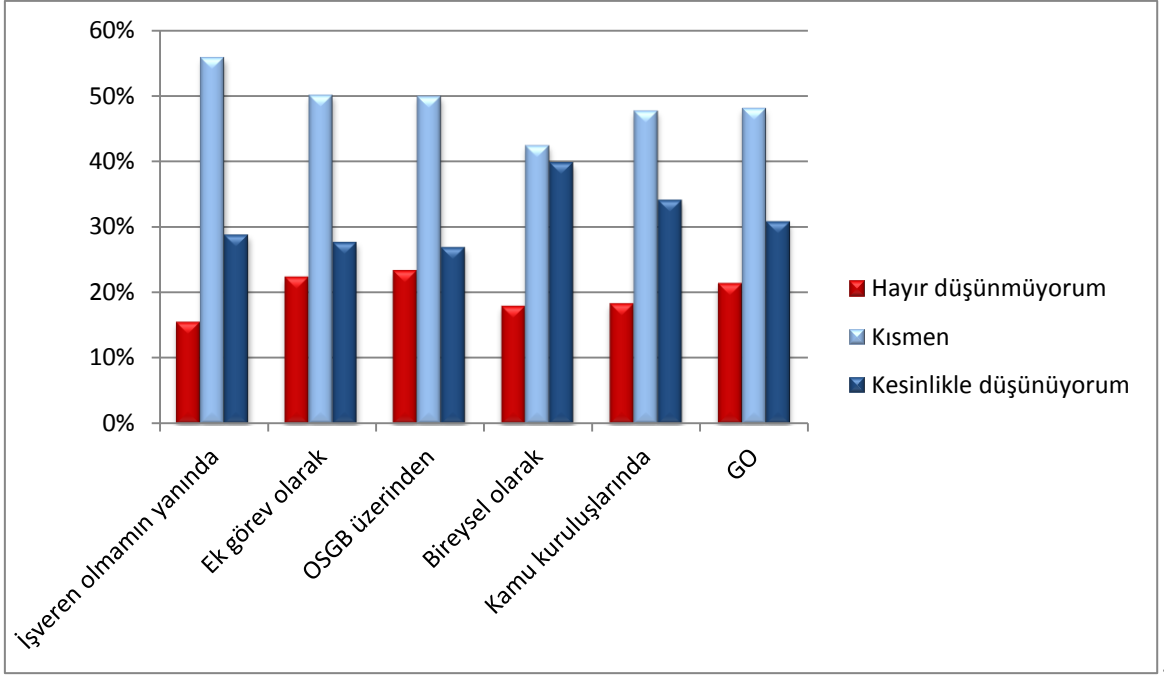
**Şekil 11. Çalışanlara verilecek İSG eğitimlerinin süreleri hakkında İH'lerin algısı**

Çalışanlara verilecek İSG eğitimleri hakkında etki, içerik ve süre konuları değerlendirilmiş olup eğitimde görev alması en muhtemel kişiler olan İSG profesyonellerinin kendilerini bu eğitimleri verme konusunda ne kadar yeterli görmekte oldukları da ayrı bir parametre olarak incelenmiştir.

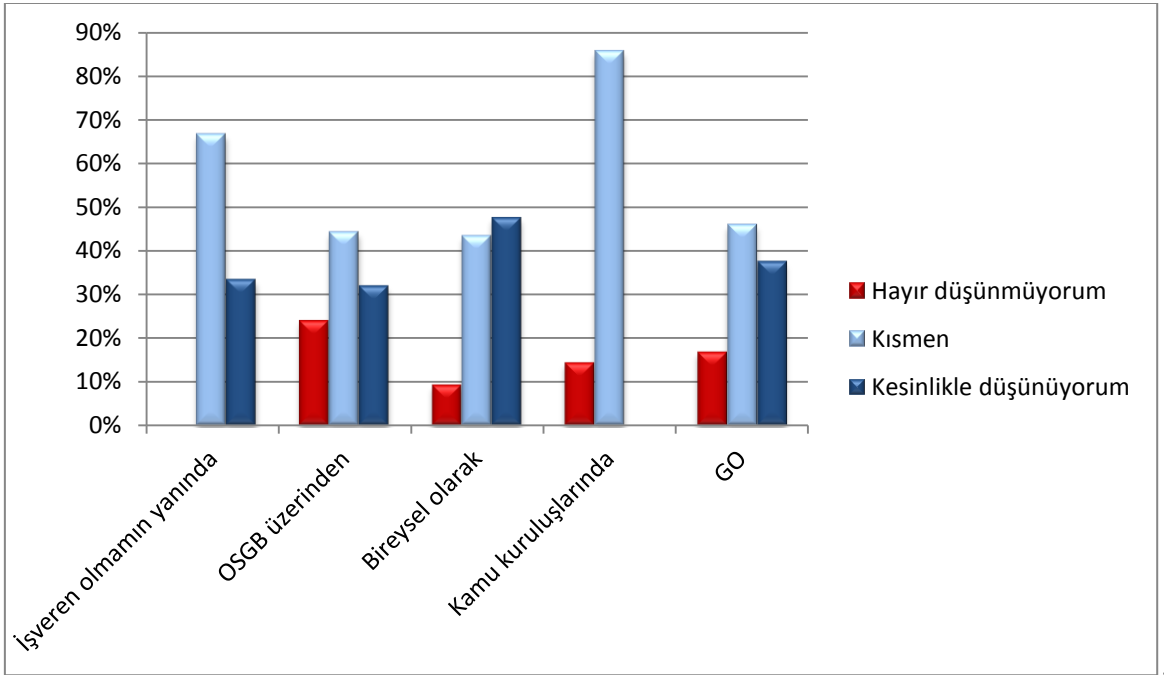
Çalışanlara verilecek olan eğitimler hakkında profesyonellerin yeterlilik algısı görevlendirme türüne bağlı olarak incelenmiş olup (Tablo 14) OSGB üzerinden görevlendirilen profesyonellerin kendisini diğer gruplara göre daha yetersiz gördüğü anlaşılmıştır. Bireysel olarak görev alan kişiler konu hakkında kendini daha yeterli görürken devam eden görevine ek olarak görevlendirilen grubun eğitim konusunda kendisini yetersiz gördüğü de sonuçlara yansımıştır (Şekil 13).

**Tablo 14. Çalışanlara verilecek İSG eğitimi konusunda yeterlilik profesyonellerin algısı**

Görevlendirme Türü	İGU			İH		
	Hayır düşünmüyorum	Kısmen	Kesinlikle düşünüyorum	Hayır düşünmüyorum	Kısmen	Kesinlikle düşünüyorum
İşveren olmamın yanında	15,4%	55,8%	28,8%	0,0%	66,7%	33,3%
Ek görev olarak	22,2%	50,1%	27,7%			
OSGB üzerinden	23,2%	49,9%	26,9%	23,9%	44,3%	31,8%
Bireysel olarak	17,8%	42,4%	39,8%	9,2%	43,4%	47,4%
Kamu kuruluşlarında	18,2%	47,7%	34,1%	14,3%	85,7%	0,0%
<b>Genel Ort.</b>	<b>21,2%</b>	<b>48,1%</b>	<b>30,8%</b>	<b>16,7%</b>	<b>46,0%</b>	<b>37,4%</b>



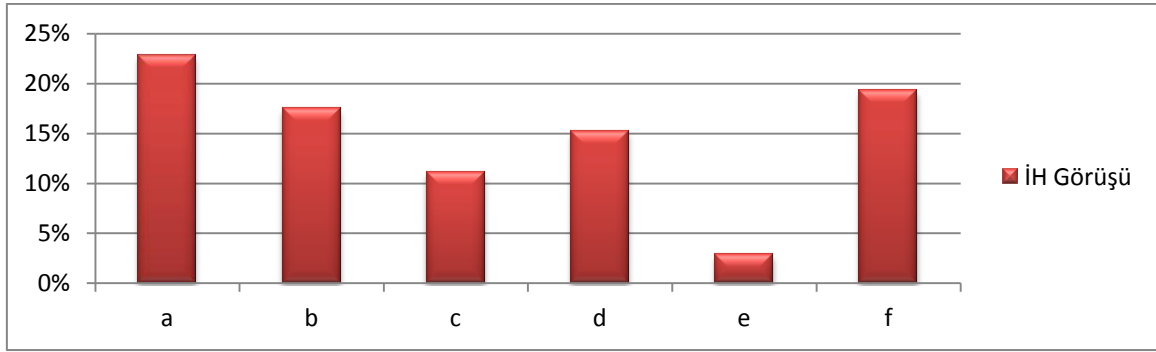
**Şekil 12. İGU'ların çalışanlara verilecek İSG eğitimi hakkında yeterlilik algısı (Görevlendirme türü endeksli)**



**Şekil 13. İH'lerin çalışanlara verilecek İSG eğitimi hakkında yeterlilik algısı (Görevlendirme türü endeksli)**

**Tablo 15. Meslek hastalığı tanısının istenen seviyede olmaması hakkında İH'lerin algısı**

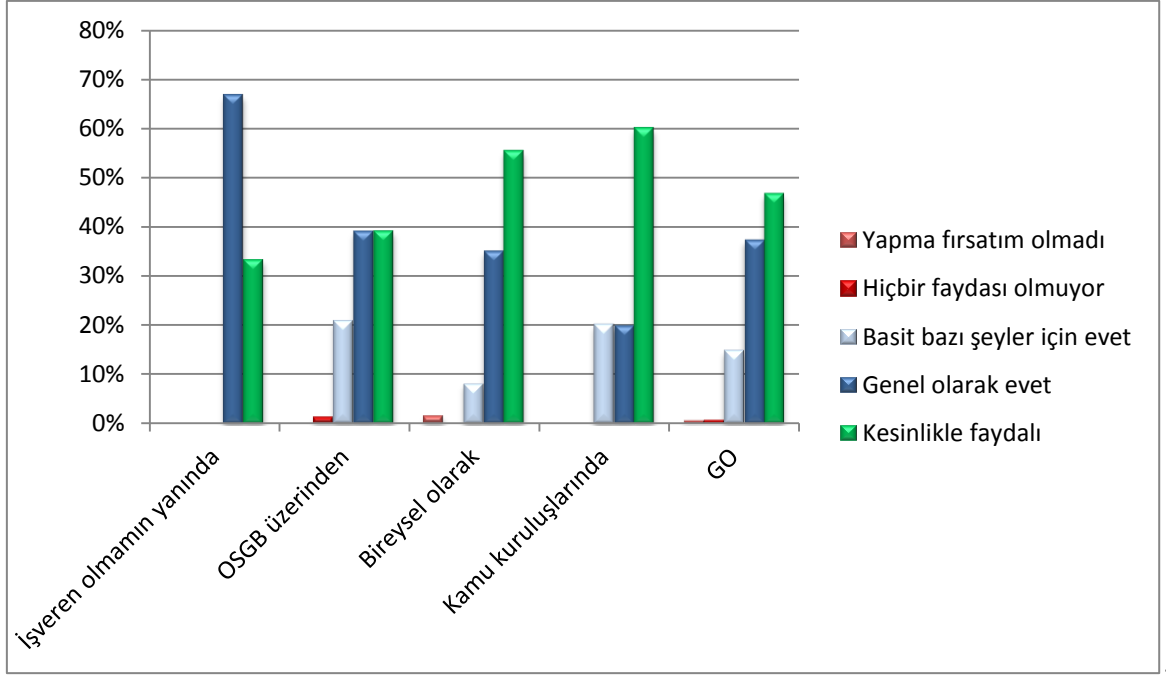
a	Yasal tanı sürecine dair prosedürün uzun ve karmaşık olması	22,8%
b	Meslek hastalığı tanısının tıbbi olarak kesinleşmesinin zor olması	17,5%
c	Meslek hastalığı konusunda hekimlerin yeterli bilince sahip olmaması	11,1%
d	Meslek hastalığı konusunda hekimlerin yeterli tıbbi bilgi ve tecrübeye sahip olmaması	15,2%
e	Medula ve benzeri altyapı sistemlerindeki olumsuzluklar	2,9%
f	Çalışan ve.veya işverenlerin meslek hastalıkları tanısının konulmasını istememeleri	19,3%
	<b>Toplam</b>	<b>100%</b>



**Şekil 14. Meslek hastalığı tanısının istenen seviyede olmaması hakkında İH'lerin algısı**

Tablo 15’de de görüldüğü üzere meslek hastalığı konusunda birinci seviyede muhatap olarak kabul edilmesi gereken işyeri hekimlerinin Ülkemizde belenen seviyede meslek hastalığı tanısının olmamasının nedenleri ile ilişkili olarak ağırlıklı yasal tanı sürecinin zor olması (22,8%), işveren ve çalışanın isteksizliği (19,3%) ve konunun teknik olarak zorluğu (17,5%) üzerinde sebebendirmeye gittiği görülmüştür. Bu konuda İH’lerin farklı görevlendirme türlerinin ya da İSG tecrübelerinin anlamlandırılabilir bir fark ortaya koymaması nedeni ile bir ilişkilendirme yapılmamıştır.

Meslek hastalığı tanısı hakkında teknik alt yapı eksikliğinin (2,9%) İH’lerce bir eksiklik olarak birincil değerlendirmeye alınmadığı hekim bilincinin (11,1%) ise az bir etkisinin olduğu görüşü ortak kanı olarak ortaya konulmuştur.

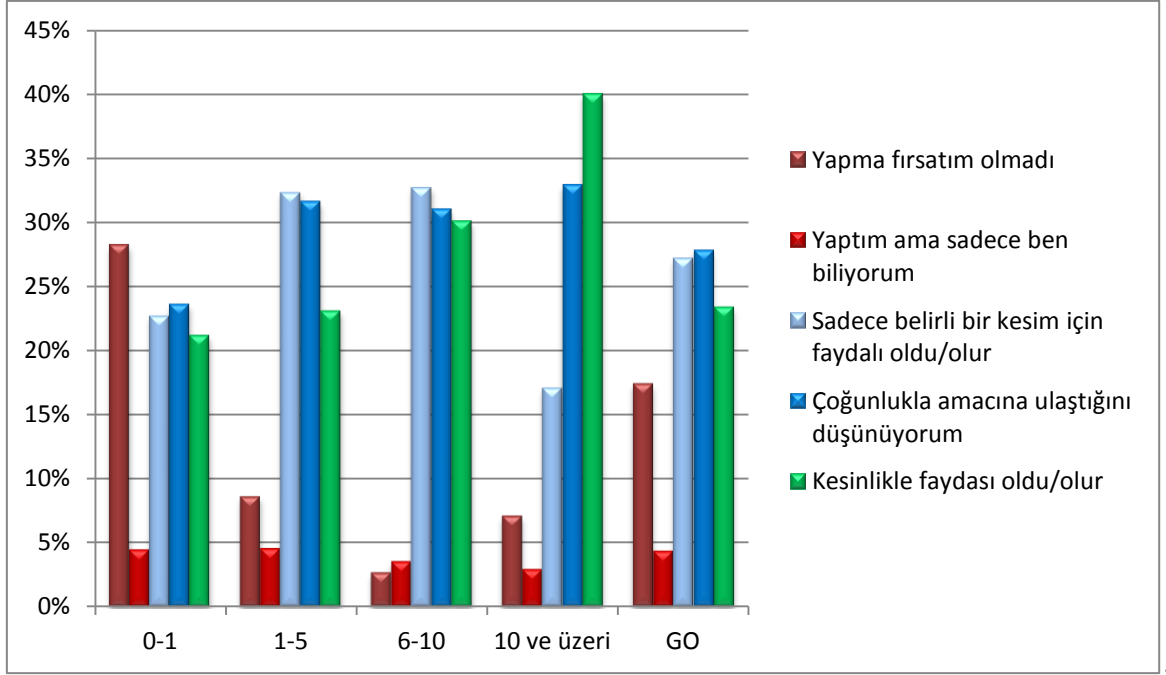


**Şekil 15. Çalışanlara uygulanacak sağlık taramalarının İSG alanında etkinliği hakkında İH'lerin algısı (Görevlendirme türü endeksli)**

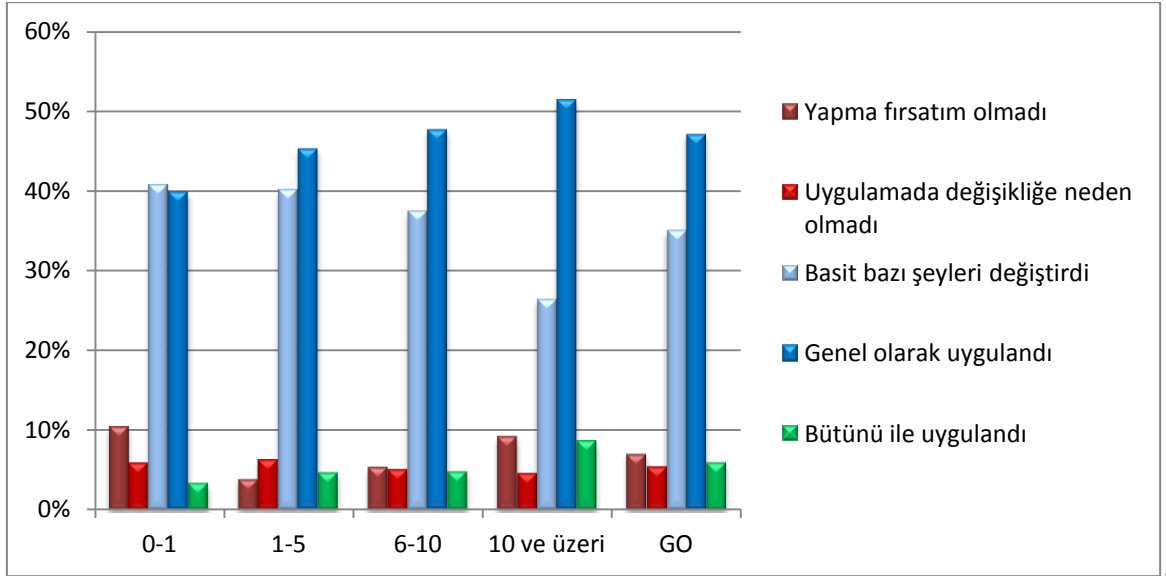
Çalışanların sağlık taramaları sonucunda işe elverişliliğinin bir profesyonel tarafından tetkik edilmesinin (işe giriş muayeneleri ve periyodik muayeneler) İSG alanına katkısı hakkında genel olarak olumsuz bir görüşün olmadığı gözlemlenmekle birlikte (Şekil 15) bireysel görevlendirmeler ve kamu görevlendirmeleri ile faaliyette bulunan İH'lerin konu hakkında daha duyarlı davrandığı ve bu tetkikleri faydalı bulduğu belirlenmiştir.

OSGB'de görevli İH'lerin yapılan tetkiklerin etkisi hakkında net olmadığı da yine Şekil 15'den anlaşılmaktadır.

Şekil 16 İGU'ların, acil durum eylem planı hazırlamanın uygulamada etkisi üzerine görüşlerini ortaya koymaktadır. Söz konusu planların hazırlanmasının faydalı olacağı görüşü İSG tecrübesinin artması ile birlikte artış göstermiş ve amacına ulaştığı kanaati paylaşılmıştır. Acil durum eylem planları hakkında olumlu görüş aynı şekilde mesleki tecrübe ile orantılı bir grafik sergilerken diğer tanımlayıcı özelliklerden bağımsız bir algı dağılımı söz konusudur.



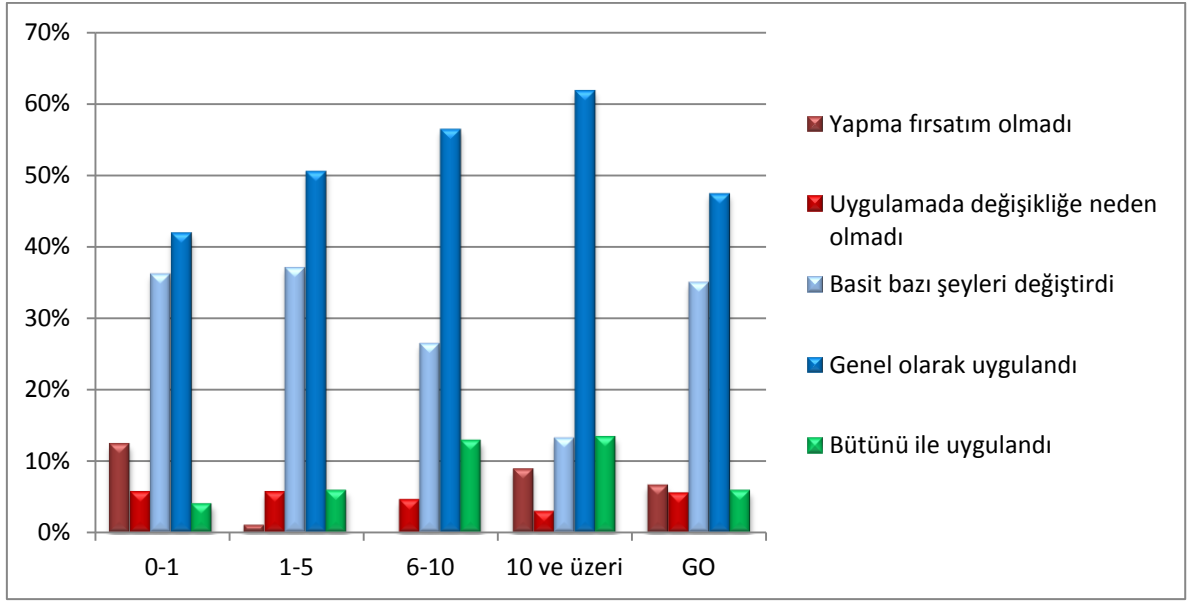
**Şekil 16. Acil durum eylem planları hakkında İGU'ların algısı (İSG tecrübesi endeksli)**



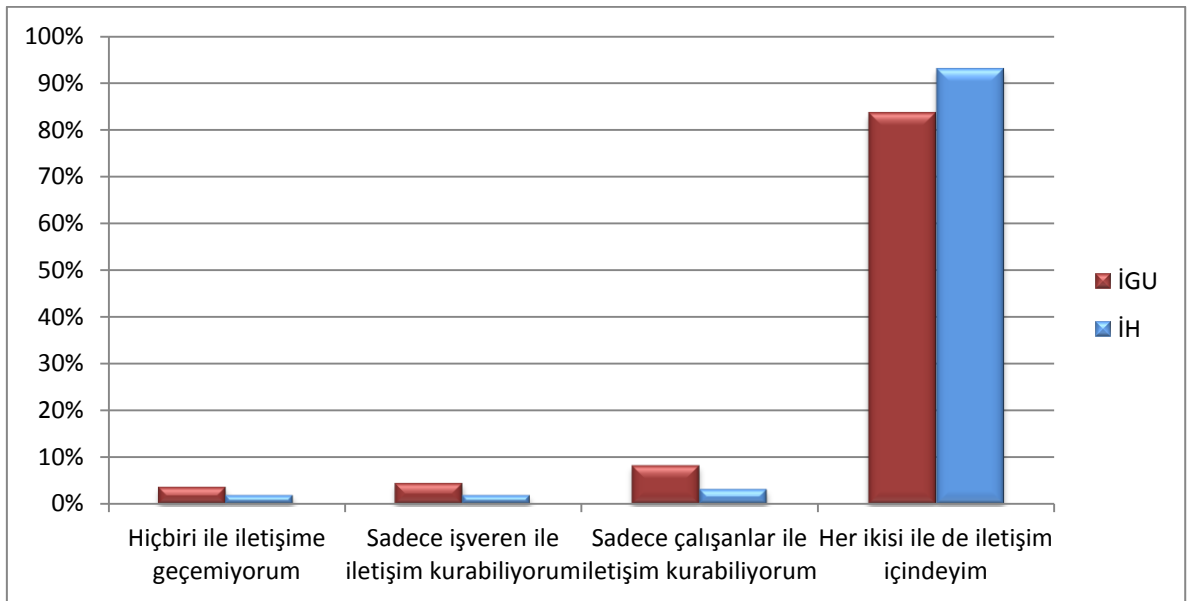
**Şekil 17. Risk değerlendirmesinin uygulanması hakkında İGU'ların algısı (Mesleki tecrübe endeksli)**

İşyerlerinde yapılması mevzuat ile zorunlu kılınan risk değerlendirmelerinin uygulamadaki etkinliği ile ilişkili olarak gerek mesleki tecrübe açısından (Şekil 17) gerekse İSG tecrübesi açısından (Şekil 18) bakıldığında tecrübeli kişilerin risk değerlendirmesini uygulamada etkili olduğu kanısının daha fazla olduğu belirlenmiştir.



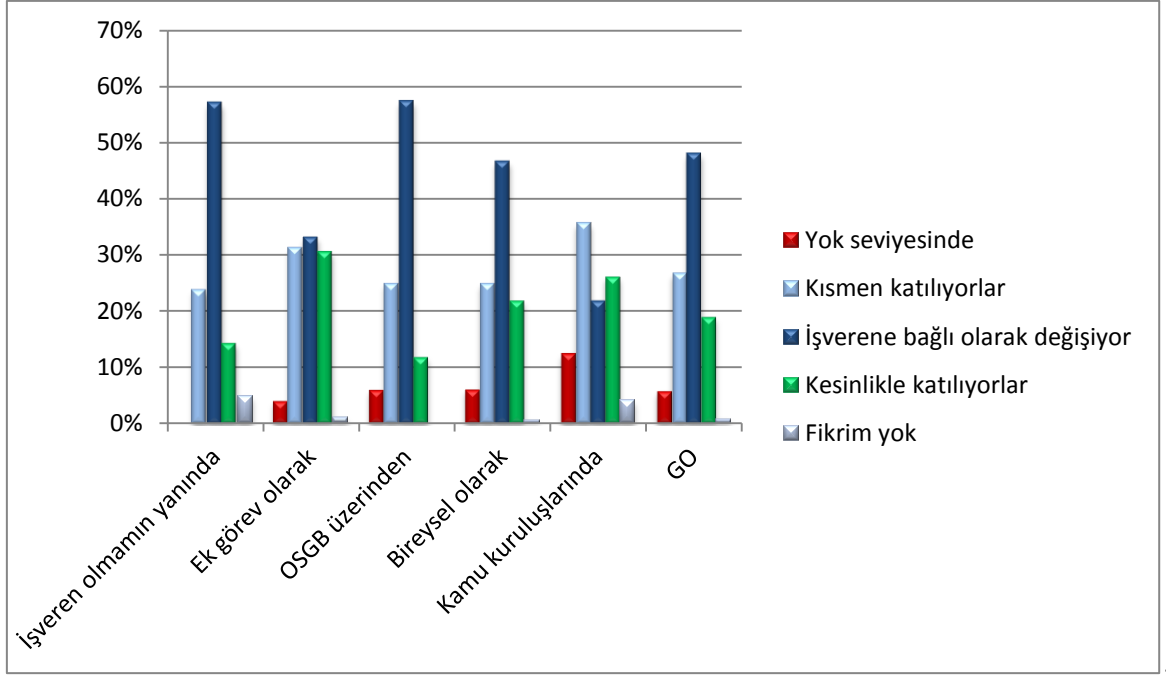


**Şekil 18. Risk değerlendirmesinin uygulanması hakkında İGU'ların algısı (İSG tecrübesi endekslisi)**



**Şekil 19. İSG profesyonellerinin taraflarla iletişimi**

İGU'ların ve İH'lerin taraflar olarak nitelendirilebilecek çalışan ve işveren ile iletişim içerisinde olup olmadığı hakkındaki soruya çok büyük oranda her ikisi ile de iletişim içerisindeyim cevabı verilmiştir (Şekil 19). İletişim konusunda iki grubun da diğer iki taraf ile iletişim içerisinde olduğu kanısı her türlü sınıflandırmadan bağımsız olarak ağırlık kazanmıştır.



**Şekil 20. Çalışanların katılımı hakkında İGU'ların algısı  
(Görevlendirme türü endeksli)**

Çalışanların İSG konularında katılımı hakkında İGU'ları 50%'ye yakını (Şekil 20) ve İH'lerin 40%'a yakını (Tablo 16) işverene bağlı olarak değişiklik gösterdiği görüşünde iken kalan kısmın büyük çoğunluğu katılımcı oldukları verdikleri yönünde görüş ortaya konulmuştur.

İH'lerde görüşlerin belli bir sınıfta ağırlıklı değişim göstermediği ancak İGU'larda ek görev almak suretiyle görevlendirilen kişilerce daha katılımcı bir çalışan grafiği ortaya konduğu tespit edilmiştir (Şekil 20).

**Tablo 16. Çalışan katılımı hakkında İH'lerin algısı**

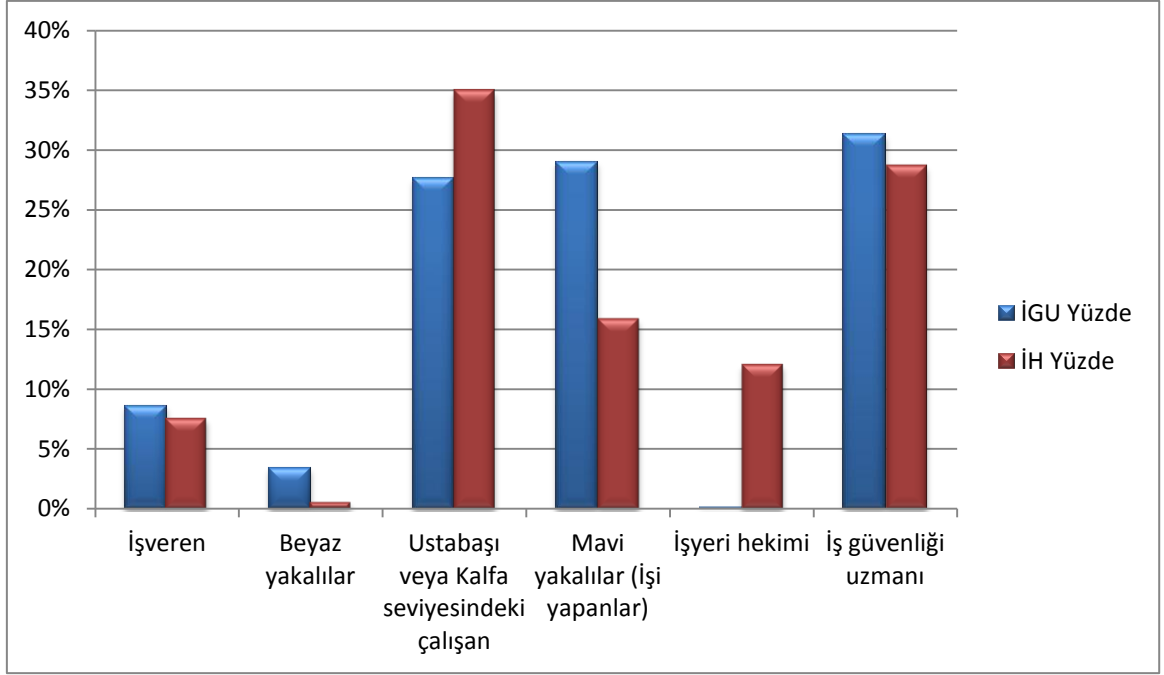
Çalışanların Katılımı	İH Katılım	İH Yüzde
Yok seviyesinde	10	6,4%
Kismen katılıyorlar	56	35,9%
İşverene bağlı olarak değişiyor	64	41%
Kesinlikle katılıyorlar	26	16,7%
<b>Toplam</b>	<b>156</b>	<b>100%</b>

İşyerinde var olan tehlikeler ile ilgili olarak farkındalığın en yüksek olması beklenen kişi hakkında İGU'lar ve İH'lerin cevapları farklı bir dağılıma sahip gözükmemektedir (Şekil 21). Ayrıca her iki gruptan da 30%'a yakın oranda İGU yanıtı gelirken İGU tarafından İH yanıtı sıfıra yakındır. İki grup arasındaki dağılımsal farklılık ustabaşı ve kalfa seviyesindeki kişiler ile işi yapan kişiler arasında ortaya çıkmış olup İH'ler daha çok ustabaşının tehlikenin farkında olacağı yönünde cevap vermiştir.

İşverenin kendi işyerinde bulunan tehlikenin farkında olabileceği kanısı ise her iki grup için 10%'un altında kalmıştır.

**Tablo 17. Tehlikenin farkında olması en muhtemel kişi hakkında algı**

<b>Muhtemel Kişiler</b>	<b>İGU Katılım</b>	<b>İGU Yüzde</b>	<b>İH Katılım</b>	<b>İH Yüzde</b>
İşveren	133	8,6%	12	7,6%
Beyaz yakalılar	53	3,4%	1	0,6%
Ustabaşı veya Kalfa seviyesindeki çalışan	425	27,6%	55	35%
Mavi yakalılar (İşi yapanlar)	447	29%	25	15,9%
İşyeri hekimi	2	0,1%	19	12,1%
İş güvenliği uzmanı	482	31,3%	45	28,7%
<b>Toplam</b>	<b>1542</b>	<b>100%</b>	<b>157</b>	<b>100%</b>

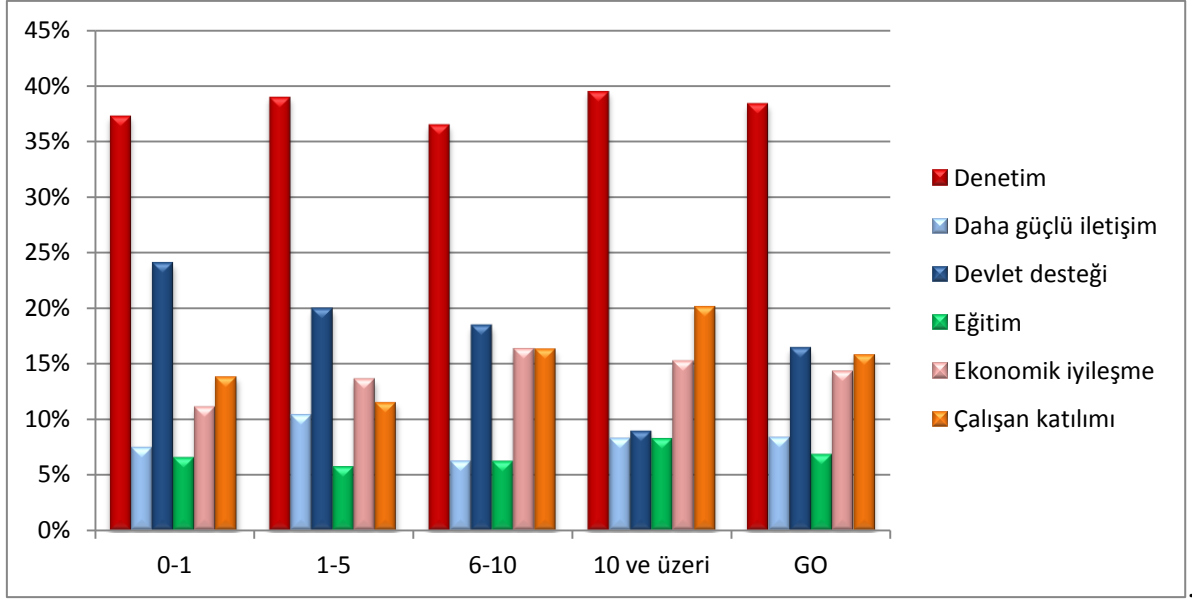


**Şekil 21. Tehlikenin farkında olması en muhtemel kişi hakkında algı**

**Tablo 18. İşverenin işyerine hâkimiyeti hakkında İSG profesyonellerinin algısı**

İşverenin Hâkimiyeti	İGU Katılım	İGU Yüzde	İH Katılım	İH Yüzde
Hayır düşünmüyorum	168	11,1%	10	6,5%
Kısmen	554	36,4%	45	29,2%
Olduğunu düşünüyorum	799	52,5%	99	64,3%
<b>Toplam</b>	1521	100%	154	100%

1521 İGU ve 154 İH'nin katılım gösterdiği işyerinde işverenin çalışma koşulları hakkındaki hâkimiyetine dair soruya 52%'ye yakın İGU ve 64%'e yakın İH olumlu cevap verirken kalan kısmın büyük bir oranı da kısmen hâkim olduğu kanısındadır (Tablo 18).



**Şekil 22. Çalışma şartlarının iyileşmesinde etkin olabilecek faktörler hakkında İGU'ların algısı**

**(Mesleki tecrübe endeksli)**

İGU'larda, işyerlerindeki İSG koşullarının iyileşmesini 40%'a yakın bir oranda denetime bağlı olarak geliştirebileceği kanısı hâkim iken mesleki tecrübenin artması ile ekonomik iyileşme ve çalışan katılımına verilen öncelik artmıştır. Eğitimin çalışma koşullarına olumlu katkısı olacağı algısı ise en az destek verilen düşünceler arasında yer almıştır (Şekil 22).

İH'ler de 40%'a yakın bir oranda konuya denetim üzerinden çözüm ararken çalışan katılımını 16,3%, eğitimi ise 9,2% oranında çözüm olarak ileri sürmüşlerdir (Tablo 19).

**Tablo 19. Çalışma şartlarının iyileşmesinde etkin olabilecek faktörler hakkında İH'lerin algısı**

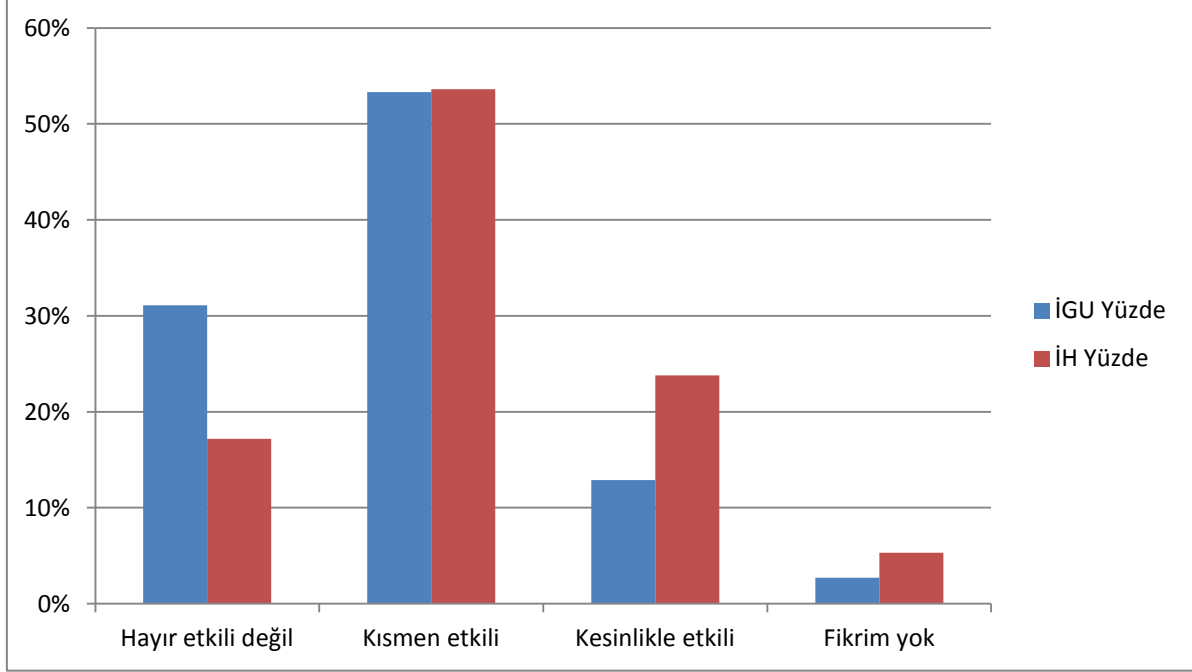
Etkin Olabilecek Faktörler	İH Katılım	İH Yüzde
Denetim	65	42,5%
Daha güçlü iletişim	16	10,5%
Devlet desteği	13	8,5%
Eğitim	14	9,2%
Ekonomik iyileşme	20	13,1%
Çalışan katılımı	25	16,3%
<b>Toplam</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Şekil 23'de ise İSG Profesyonellerinin İSGGM tarafından yürütülen faaliyetleri etkili bulup bulmadığı konusunda vermiş oldukları cevapları gözlemlemek mümkündür. Tablo

20'de görüldüğü üzere İH'lerin oransal olarak daha büyük bir çoğunluğu İSGGM faaliyetlerini etkili bulurken her iki grup için de 50%'ye yakını kısmen etkili olduğu kanısındadır. Ayrıca, İGU'ların İSGGM'ye daha eleştirel baktığı ortadadır.

**Tablo 20. İSGGM faaliyetlerinin etkinliği hakkında İSG profesyonellerinin algısı**

İSGGM Faaliyetlerine Bakış	İGU Katılım	İGU Yüzde	İH Katılım	İH Yüzde
Hayır etkili değil	467	31,1%	26	17,2%
Kısmen etkili	800	53,3%	81	53,6%
Kesinlikle etkili	194	12,9%	36	23,8%
Fikrim yok	40	2,7%	8	5,3%
<b>Toplam</b>	<b>1501</b>	<b>100,0%</b>	<b>151</b>	<b>100,0%</b>



**Şekil 23. İSGGM faaliyetlerinin etkinliği hakkında İSG profesyonellerinin algısı**

**Tablo 21. Çalışanlara uygulanacak müeyyideler hakkında İGU'ların algısı (İSG tecrübesi endeksli)**

İGU-İSG Tecrübesi (Yıl)	İşten atılmalı	Sözlü olarak uyarılmalı	Yazılı olarak uyarılmalı	Para cezası verilmeli	Eğitim düzenlenmeli
0-1	25,1%	,4%	21,1%	34,0%	19,4%
1-5	33,7%	,3%	17,2%	31,2%	17,6%
6-10	39,8%	1,9%	16,5%	23,3%	18,4%
10 ve üzeri	46,0%	,0%	15,9%	22,2%	15,9%
<b>Genel Ort.</b>	<b>30,6%</b>	<b>,5%</b>	<b>18,9%</b>	<b>31,6%</b>	<b>18,4%</b>

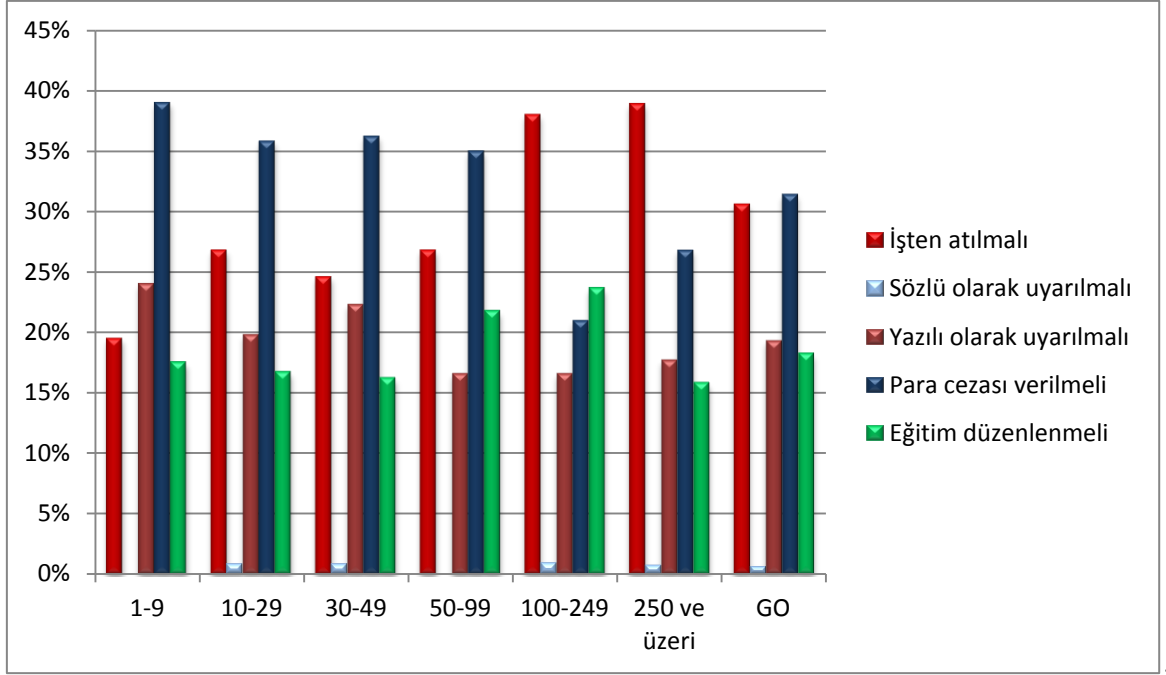
İGU'lar; İSG tecrübesi endeksli (Tablo 21), çalışan sayısı endeksli (Tablo 22) ve görevlendirme türü endeksli (Tablo 23) olarak farklı sınıflandırmalarda değerlendirilerek işyerinde çalışanların İSG ile ilgili hususlara uymaması durumunda sergilenecek yaklaşım tercihleri sergilenmiştir.

İGU'ların İSG tecrübesindeki artış ile birlikte, çalışanlara uygulanacak müeyyidelerde işten atılma tercihi ağırlık kazanırken İSG tecrübesinin az olduğu sınıfta daha çok para cezası ve yazılı uyarı yöntemi öne çıkmıştır (Tablo 21).

İGU'ların işyerinin büyüklüğü ile ters orantılı olarak düşüncelerinde yazılı uyarı ve para cezası uygulanması konusunda bir eğilime sahip olduğu gözlemlenmektedir (Tablo 22).

**Tablo 22. Çalışanlara uygulanacak müeyyideler hakkında İGU'ların algısı  
(Çalışan sayısı endeksli)**

İGU-Çalışan Sayısı	İşten atılmalı	Sözlü olarak uyarılmalı	Yazılı olarak uyarılmalı	Para cezası verilmeli	Eğitim düzenlenmeli
1-9	19,50%	0,00%	24,00%	39,00%	17,50%
10-29	26,80%	0,80%	19,80%	35,80%	16,70%
30-49	24,60%	0,80%	22,30%	36,20%	16,20%
50-99	26,80%	0,00%	16,60%	35,00%	21,70%
100-249	38,00%	0,90%	16,60%	21,00%	23,60%
250 ve üzeri	38,90%	0,70%	17,70%	26,80%	15,80%
<b>Genel Ort.</b>	<b>30,60%</b>	<b>0,60%</b>	<b>19,30%</b>	<b>31,40%</b>	<b>18,20%</b>



**Şekil 24. Çalışanlara uygulanacak müeyyideler hakkında İGU'ların algısı (Çalışan sayısı endeksli)**

**Tablo 23. Çalışanlara uygulanacak müeyyideler hakkında İGU'ların algısı (Görevlendirme türü endeksli)**

İGU- Görevlendirme Türü	İşten atılmalı	Sözlü olarak uyarılmalı	Yazılı olarak uyarılmalı	Para cezası verilmeli	Eğitim düzenlenmeli
İşveren olmamın yanında	27,9%	0,0%	25,6%	18,6%	27,9%
Ek görev olarak	32,8%	1,0%	19,7%	26,6%	20,0%
OSGB üzerinden	28,7%	0,4%	19,6%	36,9%	14,5%
Bireysel olarak	33,4%	0,3%	18,0%	27,6%	20,7%
Kamu kuruluşlarında	26,1%	0,0%	11,6%	30,4%	31,9%
<b>Genel Ort.</b>	<b>30,5%</b>	<b>0,5%</b>	<b>19,0%</b>	<b>31,6%</b>	<b>18,4%</b>

Çalışanlara uygulanacak müeyyideler ile ilgili olarak İGU'ların görevlendirme türüne göre bakış açısı incelendiğinde; OSGB üzerinden ve bireysel olarak görev alan görev alan kişilerin daha çok para cezası ve işten atılma uygulamasına eğilim gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 23).



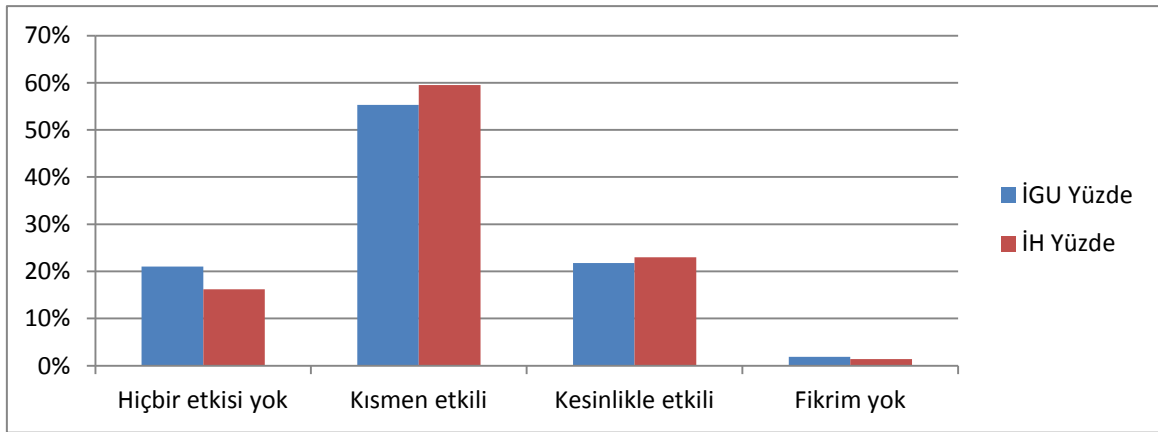
**Tablo 24. Çalışanlara uygulanacak müeyyideler hakkında İH'lerin algısı**

Müeyyideler	İH Katılım	İH Yüzde
İşten atılmalı	20	13,2%
Sözlü olarak uyarılmalı	3	2%
Yazılı olarak uyarılmalı	33	21,7%
Para cezası verilmeli	44	28,9%
Eğitim düzenlenmeli	52	34,2%
<b>Toplam</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

İH'ler ise İSG koşullarında gerekli hassasiyeti göstermeyen çalışanlara uygulanacak müeyyideler hakkında ağırlıklı olarak eğitim (34,2%), para cezası (28,9%) ve yazılı ikaz (21,7%) şeklinde bir yola başvurulmasının gerekliliğine öncelik vermişlerdir (Tablo 24).

**Tablo 25. Onaylı defterin etkisi hakkında İSG profesyonellerinin algısı**

Onaylı Defterin Etkisi	İGU Katılım	İGU Yüzde	İH Katılım	İH Yüzde
Hiçbir etkisi yok	308	21%	24	16,20%
Kısmen etkili	812	55,30%	88	59,50%
Kesinlikle etkili	320	21,80%	34	23%
Fikrim yok	28	1,90%	2	1,40%
<b>Toplam</b>	<b>1468</b>	<b>100%</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>

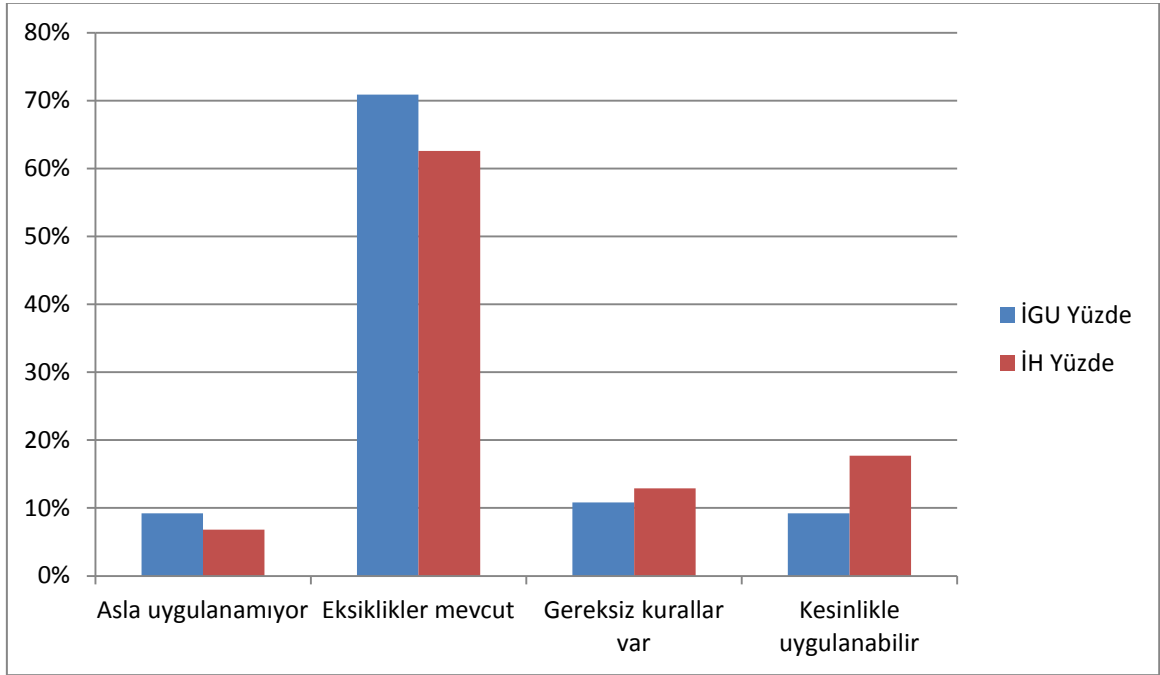


**Şekil 25. Onaylı defterin etkisi hakkında İSG profesyonellerinin algısı**

İşyerlerindeki İSG konusunda alınan tespit, öneri ve kararların yer aldığı yazılı bir kaydın tutulmasının çalışma ortamına etkisi hakkında kısmen etkili bulan İGU'lar (55,3%) ve İH'ler (59,5) ağırlıklı olmak üzere kesinlikle etkili bulanlar da yaklaşık olarak etkisiz bulanlar ile aynı oradadır (Tablo 25).

**Tablo 26. Mevzuatın uygulanabilirliği hakkında İSG profesyonellerinin algısı**

Mevzuatın Uygulanabilirliği	İGU Katılım	İGU Yüzde	İH Katılım	İH Yüzde
Asla uygulanamıyor	138	9,20%	10	6,80%
Eksiklikler mevcut	1065	70,90%	92	62,60%
Gereksiz kurallar var	162	10,80%	19	12,90%
Kesinlikle uygulanabilir	138	9,20%	26	17,70%
<b>Toplam</b>	<b>1503</b>	<b>100%</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>



**Şekil 26. Mevzuatın uygulanabilirliği hakkında İSG profesyonellerinin algısı**

1503 İGU ve 147 İH'nin cevaplamış olduğu bu soruda sahada görev alan İSG profesyonellerince ÇSGB tarafından hazırlanan mevzuatın uygulanabilirliği hakkında düşüncelerine başvurulmuştur.

İGU'ların 9,2% gibi bir oranı mevzuatı uygulanabilir bulurken diğer 9,2% oranında İGU mevzuatın uygulanmaz olduğunu düşünmektedir. İGU'ların 70%'i mevzuatta eksiklikler olduğunu savunurken 10,8% gibi bir oran da gereksiz kuralların olduğu algısına sahiptir (Tablo 26).

İH'lerin çok az bir kısmı mevzuatı uygulanamaz bulurken (6,8%) kesinlikle uygulanabilir cevabı verenlerin İGU'lara göre daha fazla olduğu (17,7%) görülmektedir (Tablo 26). Yine İH'lerin de büyük bir çoğunluğu mevzuatta eksiklikler olduğu kanısındadır (62,6%).

**Tablo 27. Malzeme ve ekipman bilgisi hakkında İGU'ların yeterlilik algısı  
(Görevlendirme türü endeksli)**

İGU-Görevlendirme Türü	Hayır düşünmüyorum	Bir kısmı için	Çoğu için
İşveren olmamın yanında	32,60%	62,80%	4,70%
Ek görev olarak	37,80%	56,30%	5,90%
OSGB üzerinden	19,40%	68,80%	11,80%
Bireysel olarak	31,40%	60,30%	8,20%
Kamu kuruluşlarında	19,10%	66,20%	14,70%
<b>Genel Ort.</b>	<b>26,60%</b>	<b>63,80%</b>	<b>9,60%</b>

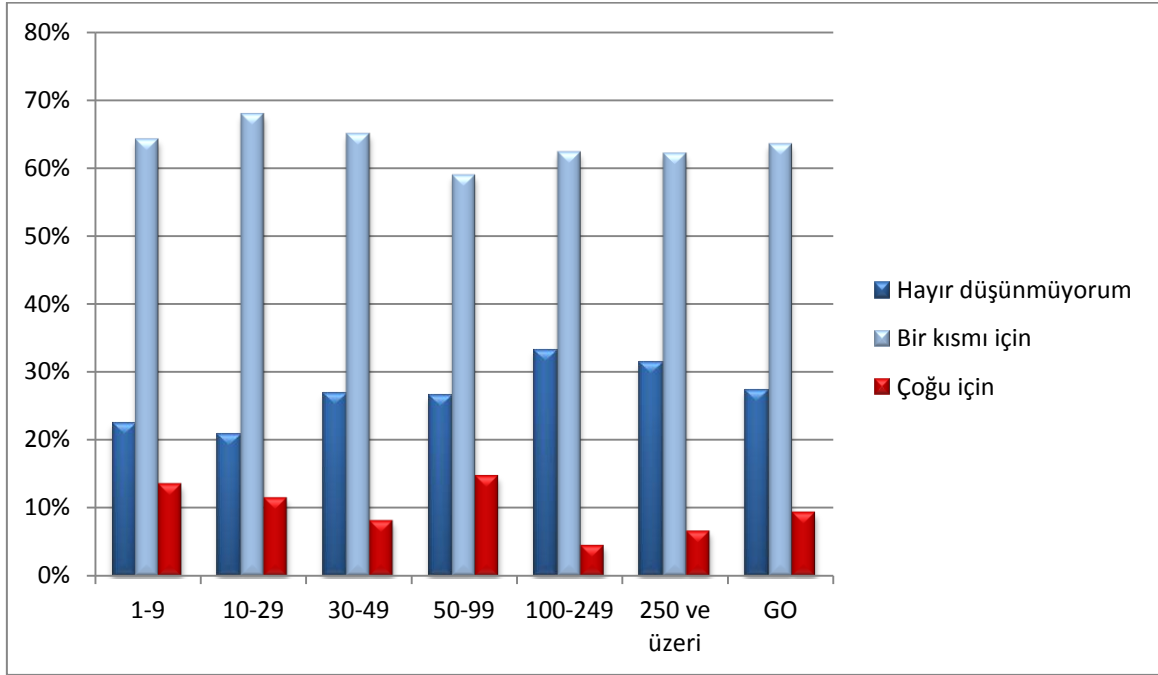
Tablo 27, Tablo 28 ve Tablo 29 İGU'ların sırasıyla görevlendirme türü endeksli, çalışan sayısı endeksli ve İSG tecrübesi endeksli olarak faaliyet gösterdikleri işyerinde kullanılan malzeme ve ekipmanlar hakkında kendilerini yetkin görüp görmediği üzerine alınan istatistikî verileri içermektedir.

**Tablo 28. Malzeme ve ekipman bilgisi hakkında İGU'ların yeterlilik algısı  
(Çalışan sayısı endeksli)**

İGU-Çalışan Sayısı	Hayır düşünmüyorum	Bir kısmı için	Çoğu için
1-9	22,4%	64,2%	13,4%
10-29	20,7%	67,9%	11,4%
30-49	26,8%	65,0%	8,1%
50-99	26,5%	58,9%	14,6%
100-249	33,2%	62,3%	4,5%
250 ve üzeri	31,3%	62,1%	6,6%
<b>Genel Ort.</b>	<b>27,2%</b>	<b>63,5%</b>	<b>9,3%</b>

Kamuda görevlendirilen ve OSGB üzerinden görevlendirilen İGU'ların diğer görevlendirme türlerine göre kendilerini bu konuda daha yetersiz gördükleri (Tablo 27) bireysel olarak görevlendirilenlerin ve ek görev olarak faaliyet gösterenlerin ise kendilerine malzeme ve ekipman bilgisi yönünden daha çok güvendiği gözükmektedir.

İGU'ların çalıştığı işyerindeki çalışan sayısının artması (işletmenin büyümesi) da malzeme ve ekipman bilgisi konusunda yeterlilik algısını arttırmıştır (Şekil 27).



**Şekil 27. Malzeme ve ekipman bilgisi hakkında İGU'ların yeterlilik algısı (Çalışan sayısı endeksli)**

Aynı şekilde İGU'ların İSG alanındaki tecrübe düzeyinin artması ile birlikte kendilerini malzeme ve ekipman bilgisi yönünden daha yetkin gördüklerini Tablo 29'dan anlamak mümkündür. Özellikle 5 yılın üzerinde tecrübesi olan kişilerin 40%'ların üzerinde yeterli olduğu kanısında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların geneline bakıldığında ise 27,1% oranında İGU kendini eksik görmezken 63,5% oranında kısmen yetersiz olduğu düşüncesi öne çıkmaktadır.

**Tablo 29. Malzeme ve ekipman bilgisi hakkında İGU'ların yeterlilik algısı  
(İSG tecrübesi endeksli)**

İGU-İSG Tecrübesi (Yıl)	Hayır düşünmüyorum	Bir kısmı için	Çoğu için
0-1	22,3%	64,6%	13,1%
1-5	27,2%	66,2%	6,6%
6-10	41,6%	52,5%	5,9%
10 ve üzeri	55,2%	41,4%	3,4%
<b>Genel Ort.</b>	<b>27,1%</b>	<b>63,5%</b>	<b>9,4%</b>

**Tablo 30. Malzeme ve ekipman bilgisi hakkında İH'lerin yeterlilik algısı  
(Görevlendirme türü endeksli)**

İH-Görevlendirme Türü	Hayır düşünmüyorum	Bir kısmı için	Çoğu hakkında
İşveren olmamın yanında	,0%	66,7%	33,3%
OSGB üzerinden	16,9%	64,8%	18,3%
Bireysel olarak	25,4%	65,7%	9,0%
Kamu kuruluşlarında	20,0%	60,0%	20,0%
<b>Genel Ort.</b>	<b>20,5%</b>	<b>65,1%</b>	<b>14,4%</b>

İH'lerin genel ortalamasına bakıldığında tam bir malzeme ve ekipman bilgisi olmadığı gibi bütün bütün de konuya uzak olmadıkları görülmektedir (Tablo 30). Malzeme bilgisi olarak kendini en yeterli gören grubun 25,4% ile bireysel görevlendirme türü ile hizmet verenlerin olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 31. Malzeme ve ekipman bilgisi hakkında İH'lerin yeterlilik algısı  
(İSG tecrübesi endeksli)**

İH-İSG Tecrübesi	Hayır düşünmüyorum	Bir kısmı için	Çoğu hakkında
0-1	8,9%	66,7%	24,4%
1-5	19,2%	65,4%	15,4%
6-10	29,4%	58,8%	11,8%
10 ve üzeri	27,6%	65,5%	6,9%
<b>Genel Ort.</b>	<b>20,5%</b>	<b>65,1%</b>	<b>14,4%</b>

İH'lerde de İGU'lar ile benzer şekilde İSG tecrübesinin artması ile birlikte malzeme ve ekipman bilgisinin de arttığı gözlemlenmektedir (Tablo 31). 5 yılın üzerinde İSG alanında çalışan İH'lerin malzeme ve ekipman bilgisi yönünden kendisini daha yeterli gördüğü (yaklaşık 28%) birinci yılı içerisinde olan profesyonellerin ise henüz malzemelerin çoğu hakkında yetersiz olduğu kanısının olduğu (24%) ortaya çıkmıştır.

**Tablo 32. Mevzuat bilgisi hakkında İH'lerin algısı (Sertifika alma yolu endeksli)**

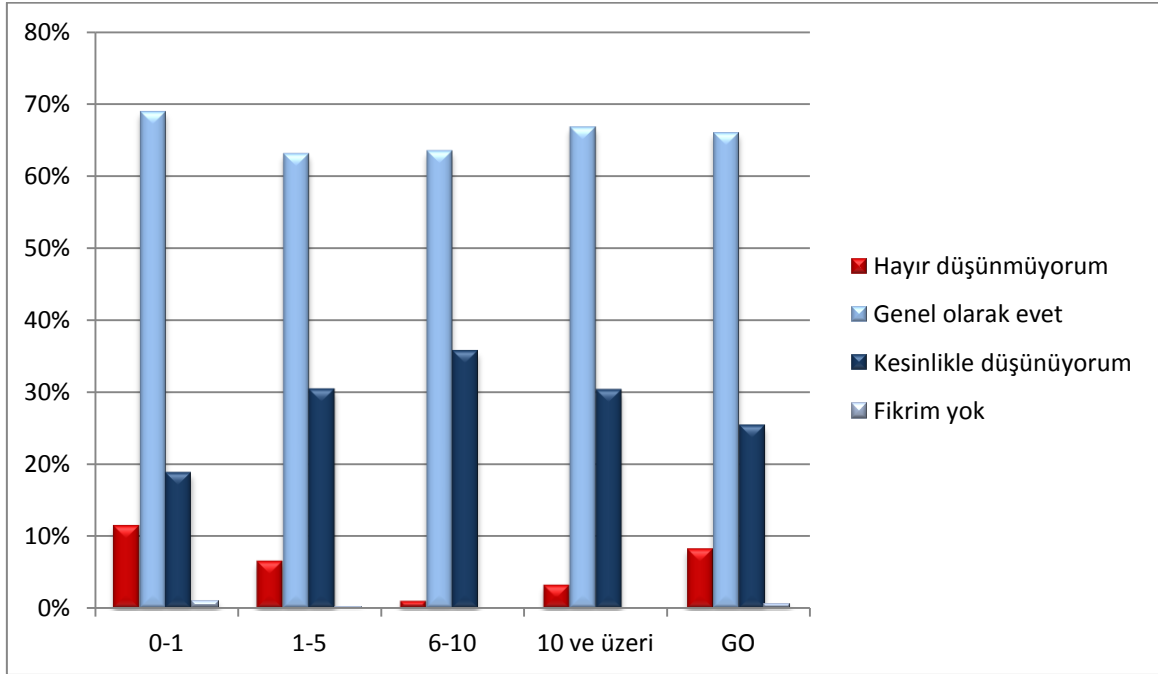
İH-Sertifika alma şekli	Hayır düşünmüyorum	Genel olarak evet	Kesinlikle düşünüyorum	Fikrim yok
TTB işyeri hekimliği kursu	8,8%	57,1%	34,1%	,0%
Özel işyeri hekimliği eğitim kurumlarının işyeri hekimliği kursu	8,9%	71,4%	17,9%	1,8%
İş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği yüksek lisans veya doktora programı	,0%	75,0%	25,0%	,0%
<b>Genel Ort.</b>	<b>8,6%</b>	<b>62,9%</b>	<b>27,8%</b>	<b>,7%</b>

İH'lere sorulan kendilerini mevzuat bilgisi hakkında yeterli görüp görmediği sorusuna genel olarak yeterliyim cevabı 62,9%, kesinlikle yeterliyim cevabı ise 27,8% olarak ağırlık kazanmıştır. Sertifika alma yoluna göre İH'lerin kendi içinde kıyaslanması düşünüldüğünde ise kendisini net bir şekilde yeterli olarak tanımlayan en baskın grubun TTB tarafından eğitim alarak İH olma vasfı kazananlar olduğu gözlemlenmektedir (Tablo 32).

İGU'ların mevzuat bilgileri ile ilgili hususta ise İSG tecrübesinin sınıflandırılması alınarak değerlendirmeye tabi tutulduğunda farklılıklar ortaya çıktığı gözlemlenmiştir (Şekil 28). İSG tecrübesinin artması ile birlikte İGU'ların kendisini mevzuat bilgisi açısından daha net olarak yeterli gördüğü anlaşılmakla birlikte ilk yılını doldurmamış İGU'ların konu hakkında kendilerini henüz yeterli göremediği açıktır (Tablo 33). Genel ortalama ise 25%'e yakın bir oranda kesinlikle kendisini yeterli görürken 65% gibi bir oran kısmen yeterli olduğu kanısındadır.

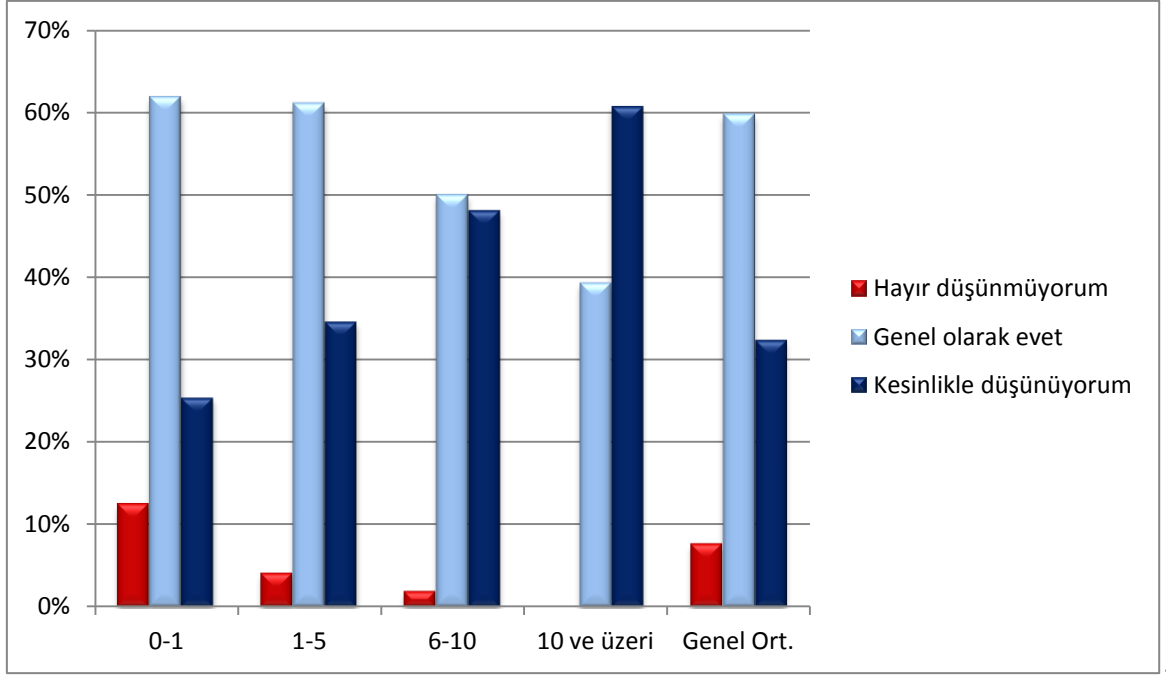
**Tablo 33. Mevzuat bilgisi hakkında İGU'ların algısı (İSG tecrübesi endeksli)**

İSG Tecrübesi (Yıl)	Hayır düşünmüyorum	Genel olarak evet	Kesinlikle düşünüyorum	Fikrim yok
0-1	11,4%	68,8%	18,8%	1,0%
1-5	6,5%	63,0%	30,3%	,2%
6-10	1,0%	63,4%	35,6%	,0%
10 ve üzeri	3,2%	66,7%	30,2%	,0%
<b>Genel Ort.</b>	<b>8,2%</b>	<b>65,9%</b>	<b>25,3%</b>	<b>,6%</b>



**Şekil 28. Mevzuat bilgisi hakkında İGU'ların algısı (İSG tecrübesi endeksli)**

Yapılan araştırma, risk değerlendirmesinde aktif görev alan İGU'ların kendilerini risk değerlendirmesi yapabilecek bilgi birikimine sahip görüp görmediği konusundaki algının İSG tecrübesine bağlı olarak değişiklik arz ettiği tespit edilmiştir (Şekil 29). 10 ve üzeri yıl İSG alanında çalışan kişilerin 60,7% gibi bir oranda, 6-10 yıl aralığında bir tecrübeye sahip kişilerde 48,1% oranında ve 1-5 yıl aralığında çalışanlarda 34,6% oranında risk değerlendirmesi yapabilmek için yeterli bilgi birikimine sahip olduğu kanısı hâkimdir (Tablo 34).



**Şekil 29. İŞG'lerin risk değerlendirmesi hakkında bilgi düzeyi algısı  
(İŞG tecrübesi endeksli)**

**Tablo 34. İŞG'lerin risk değerlendirmesi hakkında bilgi düzeyi algısı  
(İŞG tecrübesi endeksli)**

	Hayır düşünmüyorum	Genel olarak evet	Kesinlikle düşünüyorum	Fikrim yok
0-1	12,4%	61,9%	25,4%	,3%
1-5	4,1%	61,1%	34,6%	,2%
6-10	1,9%	50,0%	48,1%	,0%
10 ve üzeri	,0%	39,3%	60,7%	,0%
<b>Genel Ort.</b>	<b>7,6%</b>	<b>59,8%</b>	<b>32,4%</b>	<b>,2%</b>

Mesleki tecrübenin de İŞG tecrübesi kadar etkin olmamak ile birlikte risk değerlendirmesi yapmak için gerekli bilgi birikimine sahip olma algısında etkili olduğu belirlenmiştir (Tablo 34).



**Tablo 35. İGU'ların risk değerlendirmesi hakkında bilgi düzeyi algısı  
(Mesleki tecrübe endeksli)**

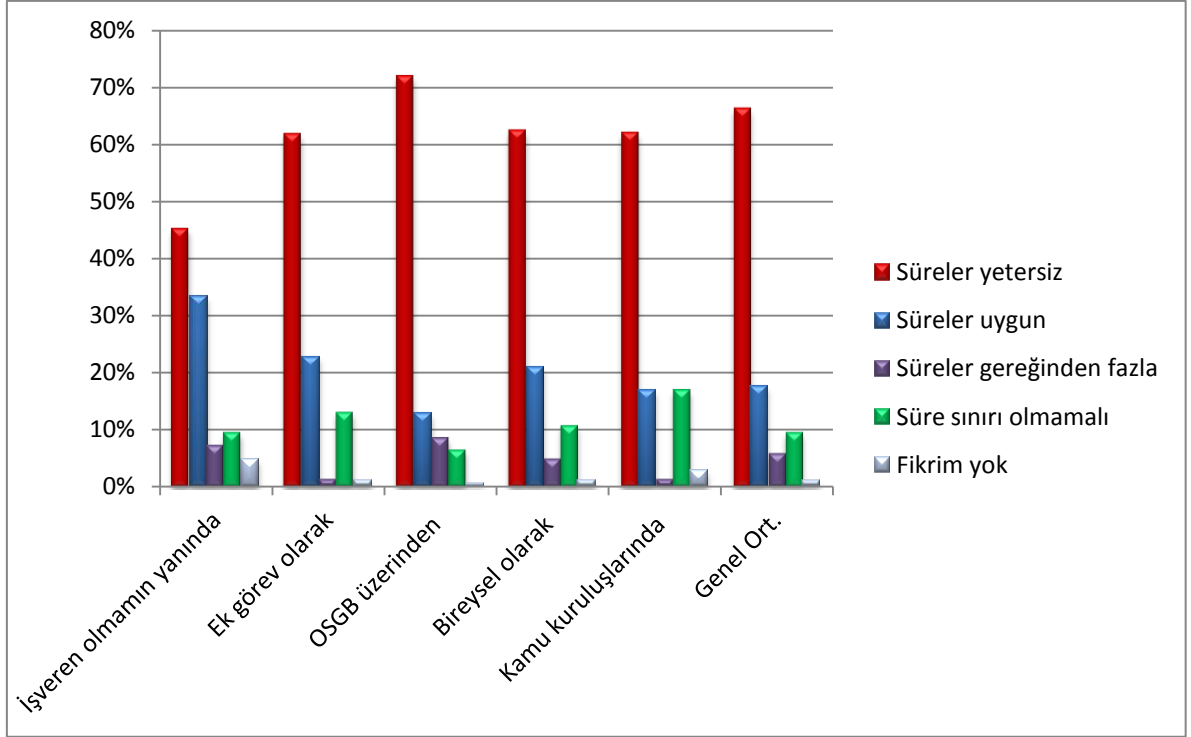
Mesleki Tecrübe (Yıl)	Hayır düşünmüyorum	Genel olarak evet	Kesinlikle düşünüyorum	Fikrim yok
0-1	14,8%	62,2%	22,5%	,5%
1-5	9,2%	63,2%	27,4%	,2%
6-10	5,4%	61,8%	32,9%	,0%
10 ve üzeri	4,8%	54,9%	40,0%	,2%
<b>Genel Ort.</b>	<b>7,7%</b>	<b>59,8%</b>	<b>32,2%</b>	<b>,2%</b>

İH'lere ise risk değerlendirmesine katkısının olup olmayacağı sorusu yöneltilmiş ve genel olarak herhangi bir sınıflandırma ayrımı gözetmeksizin katkılarının olacağı (83%) görüşü ağırlıklı kanı olarak ortaya konulmuştur (Tablo 36).

**Tablo 36. Risk değerlendirmelerine katkısı hakkında İH'lerin algısı**

İH Katkı Durumu	İH Katılım	İH Yüzde
Hayır düşünmüyorum	14	9,50%
Benim işim değil	4	2,70%
Kesinlikle düşünüyorum	122	83,00%
Fikrim yok	7	4,80%
<b>Toplam</b>	<b>147</b>	<b>100,00%</b>

Mevzuat, tehlike sınıfı ve çalışan sayısına bağlı olarak işyerlerinde çalışacak İGU ve İH'lere asgari bir çalışma süresi belirlemiş olduğundan araştırma konu ile ilgili bizatihi muhatap olan İSG profesyonelinin konu hakkındaki görüşleri değerlendirmeye alınmıştır.



**Şekil 30. Çalışma süreleri hakkında İGU'ların algısı (Görevlendirme türü endeksli)**

Görevlendirme türüne göre farklılık arz eden çalışma süreleri hakkındaki İGU'ların algısını Şekil 30'da görebilmek mümkün. Tablo 37'den de anlaşılacağı üzere OSGB üzerinden görevlendirilen profesyonellerin süreleri yetersiz bulma oranı oldukça yüksektir (71,9%).

**Tablo 37. Çalışma süreleri hakkında İGU'ların algısı (Görevlendirme türü endeksli)**

İGU-Görevlendirme Türü	Süreler yetersiz	Süreler uygun	Süreler gereğinden fazla	Süre sınırı olmamalı	Fikrim yok
İşveren olmamın yanında	45,20%	33,30%	7,10%	9,50%	4,80%
Ek görev olarak	61,80%	22,80%	1,40%	13,00%	1,10%
OSGB üzerinden	71,90%	12,80%	8,40%	6,50%	0,50%
Bireysel olarak	62,40%	20,90%	4,80%	10,70%	1,10%
Kamu kuruluşlarında	62,00%	16,90%	1,40%	16,90%	2,80%
<b>Genel Ort.</b>	<b>66,20%</b>	<b>17,60%</b>	<b>5,70%</b>	<b>9,50%</b>	<b>1,00%</b>

**Tablo 38. Çalışma süreleri hakkında İGU'ların algısı (Çalışan sayısı endeksli)**

Çalışan Sayısı	Süreler yetersiz	Süreler uygun	Süreler gereğinden fazla	Süre sınırı olmamalı	Fikrim yok
1-9	57,3%	21,5%	11,8%	8,1%	1,2%
10-29	64,4%	14,4%	6,0%	12,8%	2,4%
30-49	70,7%	15,4%	2,4%	10,6%	,8%
50-99	68,6%	21,6%	1,3%	7,8%	,7%
100-249	70,4%	18,1%	2,7%	8,8%	,0%
250 ve üzeri	65,9%	16,4%	5,5%	10,9%	1,2%
<b>Genel Ort.</b>	<b>65,6%</b>	<b>17,7%</b>	<b>5,5%</b>	<b>10,1%</b>	<b>1,1%</b>

Çalışan sayısına bağlı olarak çalışma süreleri hakkındaki İGU'ların algı değişimini incelediğimizde (Tablo 38) sürelerin gereğinden fazla bulunması düşüncesinin çalışan sayısının azalması ile ters orantılı olarak arttığı ancak genel çoğunluğun her sınıfta genel olarak süreleri yetersiz bulduğu (65,6%) görülmüştür. Ortalama 17,7 oranında ise sürelerin uygun olduğu kanısı hâkimdir. İH'ler ise görevlendirme türüne bağlı olarak bireysel görevlendirme ile faaliyet gösteren kişilerde sürelerin uygunluğu kanısı ve OSGB üzerinden görevlendirilen kişilerde sürelerin fazla olduğu kanısında en büyük katılım ortaya konmuştur. Ancak, her grup için en ağırlıklı kanı ortalama 48,7% (Tablo 39) ile sürelerin yetersiz olduğudur.

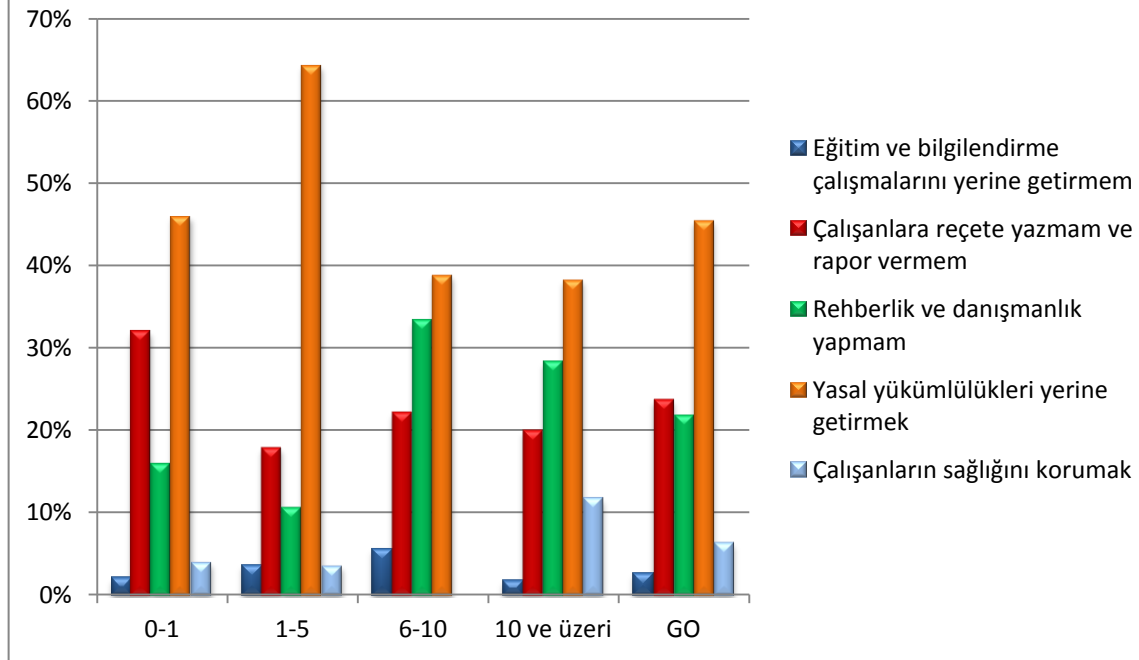
**Tablo 39. Çalışma süreleri hakkında İH'lerin algısı (Görevlendirme türü endeksli)**

İH Görevlendirme Türü	Süreler yetersiz	Süreler uygun	Süreler gereğinden fazla	Süre sınırı olmamalı
Kendi iş yerimde işveren olmamın yanında	66,7%	,0%	,0%	33,3%
OSGB üzerinden sözleşme yaparak	52,8%	26,4%	11,1%	9,7%
Bireysel olarak sözleşme yaparak	43,7%	35,2%	7,0%	14,1%
Kamu kuruluşlarında görevlendirmeye	50,0%	16,7%	,0%	33,3%
<b>Genel Ort.</b>	<b>48,7%</b>	<b>29,6%</b>	<b>8,6%</b>	<b>13,2%</b>

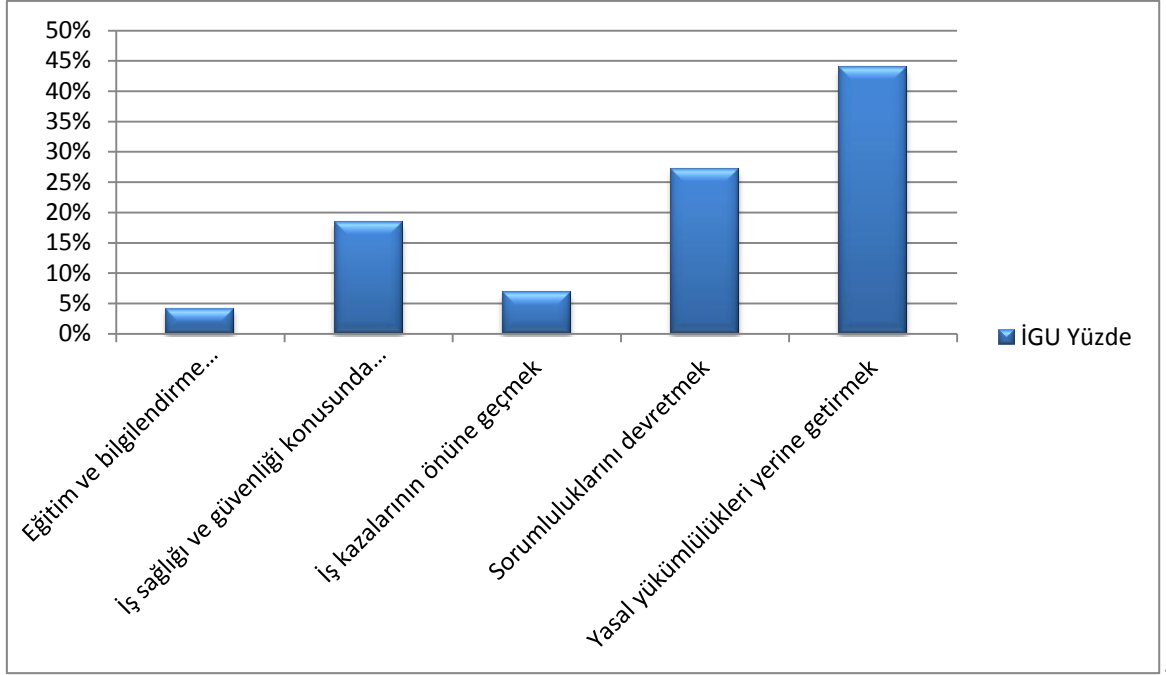
İSG hizmetleri kapsamında işverenin görevlendirmiş olduğu kişiye bakış açısının ve kendisinden beklentisinin ne olduğuna dair sorulan soruya İH'ler tarafından verilen cevaplar İSG tecrübesine bağlı olarak analiz edilmiştir (Tablo 40). İSG alanında birinci yılını doldurmamış olan hekimlerin 32% oranında reçete ve rapor yazmak ve 46% oranında yasal yükümlülüklerini yerine getirebilmek için işveren tarafından görevlendirildiği algısı hâkim iken 5 yılın üzerinde İSG alanında hekimlik yapan kişilerin rehberlik amacı ile görevlendirildiğine dair algı oranı artmıştır.

**Tablo 40. İşverenin İSG profesyoneline bakış açısı hakkında İH'lerin algısı  
(İSG tecrübesi endeksli)**

İH-İSG Tecrübesi (Yıl)	Eğitim ve bilgilendirme çalışmalarını yerine getirmem	Çalışanlara reçete yazmam ve rapor vermem	Rehberlik ve danışmanlık yapmam	Yasal yükümlülükleri yerine getirmek	Çalışanların sağlığını korumak
0-1	2,00%	32,00%	16,00%	46,00%	4,00%
1-5	3,60%	17,90%	10,70%	64,30%	3,60%
6-10	5,60%	22,20%	33,30%	38,90%	0,00%
10 ve üzeri	1,70%	20,00%	28,30%	38,30%	11,70%
<b>Genel Ort.</b>	<b>2,60%</b>	<b>23,70%</b>	<b>21,80%</b>	<b>45,50%</b>	<b>6,40%</b>



**Şekil 31. İşverenin İSG profesyoneline bakış açısı hakkında İH'lerin algısı  
(İSG tecrübesi endeksli)**



**Şekil 32. İşverenin İSG profesyoneline bakış açısı hakkında İGU algısı**

İş güvenliği uzmanlarının 43,8%'ü işverenin kendisini iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirmesindeki asıl amacın yasal sorumluluklarını yerine getirmek olduğunu, 27% oranında bir kesimin ise işverenin sorumluluklarını devretmek amacıyla kendisini görevlendirdiğini düşündüğü gözlemlenmiştir (Tablo 41). Ancak, 18,3% gibi bir oranda İGU kendisinin rehberlik amacı ile görevlendirildiğine inanmaktadır.

**Tablo 41. İşverenin İSG profesyoneline bakış açısı hakkında İGU algısı**

Görevlendirilme Amacı	İGU Katılım	İGU Yüzde
Eğitim ve bilgilendirme çalışmalarını yerine getirmem	64	4,10%
İş sağlığı ve güvenliği konusunda kendisine rehberlik ve danışmanlık yapmam	286	18,30%
İş kazalarının önüne geçmek	107	6,80%
Sorumluluklarını devretmek	422	27%
Yasal yükümlülükleri yerine getirmek	686	43,80%
<b>Toplam</b>	<b>1565</b>	<b>100%</b>

**Tablo 42. Kariyer planı hakkında İGU'ların algısı (Görevlendirme türü endeksli)**

<b>İGU-Görevlendirme Türü</b>	Bir süre bu alanda çalışmayı ve memnun kalırsam devam etmeyi düşünüyorum.	Daha uygun bir iş bulduğumda bırakacağım.	Asıl mesleğime ek olarak sürdürmeyi düşünüyorum.	Uzun bir süre İş güvenliği alanında çalışmayı düşünüyorum.	Danışman olarak bu konuda çalışmak istiyorum.	İSG eğitici belgesi alana kadar devam edip bırakacağım.	Hiçbir fikrim yok.
İşveren olmamın yanında	13,6%	4,5%	22,7%	29,5%	20,5%	4,5%	4,5%
Ek görev olarak	7,9%	5,8%	36,8%	29,6%	16,2%	,7%	2,9%
OSGB üzerinden	16,2%	12,2%	5,4%	45,4%	13,6%	4,5%	2,7%
Bireysel olarak	14,5%	6,2%	8,9%	48,7%	17,2%	3,6%	,9%
Kamu kuruluşlarında	23,5%	4,4%	23,5%	26,5%	7,4%	10,3%	4,4%
<b>Genel Ort.</b>	<b>14,4%</b>	<b>8,7%</b>	<b>14,2%</b>	<b>41,5%</b>	<b>15,0%</b>	<b>3,8%</b>	<b>2,4%</b>

Yapılan araştırma anketinde son olarak İSG profesyonellerinin bu alan ile ilgili geleceğe yönelik planlarının ne olduğu konusu sorulmuştur. Bu konu sektörün içinde aktif rol alan kişilerin sektörün geleceği hakkındaki görüşlerini yansıtması açısından önem arz etmektedir.

İGU'lara kariyer hedefinizde iş güvenliği uzmanlığının yerini nasıl görüyorsunuz şeklinde yöneltilen bu soruya görevlendirme türüne göre sınıflandırılmış şekilde bakıldığında Tablo 42 ortaya çıkmaktadır. Sektörde devam etmeyi düşünenler arasında en büyük katılımın OSGB üzerinden görevlendirilen (45,4%) ve bireysel olarak görev alan (48,7%) kişilere ait olduğu gözlemlenmiştir. İş güvenliği uzmanlığını çalıştığı işyerinde ek görev olarak yapan kişilerin ise aynı şekilde devam edeceklerin( 36,8%) ama yine de iş güvenliği uzmanlığını bırakmayacaklarını (29,6%) söylemek mümkündür.

**Tablo 43. Kariyer planı hakkında İGU'ların algısı (Sertifika alma yolu endeksli)**

<b>İGU-Sertifika Alma Yolu</b>	Bir süre bu alanda çalışmayı ve memnun kalırsam devam etmeyi düşünüyorum.	Daha uygun bir iş bulduğumda bırakacağım.	Asıl mesleğime ek olarak sürdürmeyi düşünüyorum.	Uzun bir süre İş güvenliği alanında çalışmayı düşünüyorum.	Danışman olarak bu konuda çalışmak istiyorum.	İSG eğitici belgesi alana kadar devam edip bırakacağım.	Hiçbir fikrim yok.
Mühendis/mimar unvanım ile sınava girdim	13,4%	8,3%	17,2%	39,7%	15,5%	3,3%	2,5%
Fen fakültesi mezunu olarak sınava girdim	19,7%	8,6%	6,8%	43,4%	14,3%	4,3%	2,9%
İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri olarak sınava girdim	7,8%	10,9%	6,2%	59,4%	10,9%	3,1%	1,6%
Yüksek lisans yaparak hak kazandım	12,5%	12,5%	6,2%	37,5%	18,8%	12,5%	,0%
<b>Genel Ort.</b>	<b>14,4%</b>	<b>8,5%</b>	<b>14,5%</b>	<b>41,3%</b>	<b>15,1%</b>	<b>3,6%</b>	<b>2,6%</b>

Tablo 43’de ise İGU’ların kariyer hedefinde hangi yolla sertifika aldıklarının etkisi gösterilmektedir. Sektörde uzun süreli çalışma hedefi olan kişilerin genel ortalamasının 41,3% iken en yüksek oranda İSG teknikerlerinin (59,4%) ve Fen Fakültesi mezunlarının (43,4%) ardından da mühendis/mimar (39,7%) unvanlı kişilerin yer aldığı görülmüştür. Yüksek lisans veya doktora yaparak belge almaya hak kazanan kişilerin ise eğitici belgesi almak konusunda (12,5%) gösterilen eğilimde öne geçtiği anlaşılmıştır. Uzun bir süre sektörde kalmayı düşünen ve asıl mesleğime ek olarak sürdüreceğini düşünen kesimin toplamda oranlarının 55% civarında olduğunu söylemek mümkün ki bu da sektörde faaliyete devam etmeyi planlayan oranı yansıtmaktadır.

**Tablo 44. Kariyer planı hakkında İH'lerin algısı (İSG tecrübesi endeksli)**

<b>İH-İSG Tecrübesi (Yıl)</b>	Bir süre bu alanda çalışmayı ve memnun kalırsam devam etmeyi düşünüyorum.	Daha uygun bir iş bulduğumda bırakacağım.	Asıl mesleğime ek olarak sürdürmeyi düşünüyorum.	Uzun bir süre İşyeri hekimliği alanında çalışmayı düşünüyorum.	İSG eğitici belgesi alana kadar devam edip bırakacağım.
0-1	35,60%	4,40%	17,80%	42,20%	0,00%
1-5	22,20%	3,70%	18,50%	55,60%	0,00%
6-10	6,20%	0,00%	18,80%	62,50%	12,50%
10 ve üzeri	3,70%	5,60%	3,70%	85,20%	1,90%
<b>Genel Ort.</b>	<b>17,60%</b>	<b>4,20%</b>	<b>12,70%</b>	<b>63,40%</b>	<b>2,10%</b>

İSG alanında aktif olarak görev alan İH'lerin kariyerinde işyeri hekimliği planlarının ne olduğu konusunda İSG tecrübesine bağlı olarak vermiş oldukları cevaplar analiz edilmiştir. İSG alanında belli bir süre emek veren kişilerin sektörde kendisini daha kalıcı olarak gördüğünü ve sektörde ilk yılını doldurmamış kişilerin henüz konu ile ilgili net bir tavır sergileyemediğini ve konuya çekimser baktığını söyleyebiliriz (Tablo 44). Genel ortalama değerlendirmeye alındığında ise 63,4% gibi bir oranın işyeri hekimliğine devam etmeyi planladığı görülmektedir. 17,6% oranında İH'lerin sektörde deneme sürecinde olduğu belirlenmiştir.



## TARTIŞMA

İSG alanında görev alan ve mevzuatta görev ve sorumlulukları açıkça belirtilen İSG profesyonellerinin içinde buldukları faaliyetler hakkındaki algı ve beklentilerini kapsayan bu araştırma yine aynı kişilerin ayırt edici özelliklerinden olan;

- Görevlendirme türü,
- Görev yaptığı sektör,
- Görev yaptığı işyerindeki çalışan sayısı,
- Mesleki ve İSG tecrübesi,
- Sertifika alma şekli,

hususları hakkında kişilerin algıları arasındaki bağı ortaya koymuştur.

Bununla birlikte, belli sınıfların da eğilimlerini, algılarını ve beklentilerini genel olarak değerlendirilebilecek şekilde bir bilgi kaynağı oluşturulmuştur.

İSG hizmetlerinde görev alan İGU'ların ve İH'lerin İSG hizmetlerinin başlıca konularından olan;

- Rehberlik,
- Sağlık Gözetimi,
- Çalışan Eğitimi,
- Risk değerlendirmesi,
- Kayıt tutulması,
- Meslek hastalıkları,

hakkında vermiş olduğu bilgiler ve

- Farkındalık seviyesi ve yaklaşım,
- Mevzuat,
- ÇSGB tarafından yürütülen faaliyetler,

gibi diğer taraflar ile olan ilişkileri, memnuniyet dereceleri ve beklentileri hakkındaki yorumları değerlendirilmiş ve demografik özelliklere göre değişimi incelenmiştir.

Çalışanlara verilecek İSG eğitiminin çalışma koşullarına etkisi ile ilgili İGU'lar 50% ve İH'ler de 60% üzerinde kesinlikle etkili cevabını vermiştir. Bununla birlikte, her iki grup için de eğitimin içeriğinin uygunluğu konusu 50% civarında olumsuz olarak

değerlendirilmiştir ki bu grup içerisinde hem fazla konuların olduğunu hem de yetersiz olduğunu savunanlar da mevcuttur. Eğitim süreleri hakkında her iki grubun %30'a yakını sürelerin yeterli olmadığını savunurken 40% civarında katılımcı süreleri yeterli bulmuştur.

Çalışan eğitimlerinin etkisi konusunda bireysel olarak görev alan İH'lerin OSGB üzerinden görevlendirilen işyeri hekimlerine göre daha olumlu baktığı, İGU'lar için ise görevlendirme türünün aynı şekilde bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmıştır. İGU'ların ise gerek mesleki gerekse İSG alanındaki tecrübesinin artması ile birlikte çalışanlara verilecek İSG eğitiminin katkısı hakkındaki olumlu görüşlerinin arttığı gözlemlenmiştir.

Grupların çalışan eğitimlerinin etkisi hakkındaki olumlu algısının yanı sıra eğitimin içeriği ve süreler hakkında eleştirel bir algıya sahip oldukları ve değişiklik beklentisi içerisinde olduklarını söylemek mümkündür.

Avustralya'da 2011 yılında yapılan benzer bir anket araştırmasında İSG ile ilgili verilen eğitimlerin etkinlik seviyesi hakkında sorulan soruya (yüksek etkiye sahip, etkili, az etkili, etkisiz) 32% yüksek etki düzeyine sahip derken 61% etkili bulunduğunu ifade etmiştir [22].

Ayrıca, çalışanlara verilecek İSG eğitimi hakkında tarafların kendilerini yeterli bulup bulmadığı konusunda sorulan soruya bireysel olarak görev alan kişilerin OSGB üzerinden görev alan kişilere göre daha özgüvenli oldukları anlaşılmıştır.

Araştırma içerisinde bir soru, sadece İH'lere yöneltilmek üzere, meslek hastalığı tanısının Ülkemizde beklenen seviyede olmamasına ilişkin gerekçeye dair sorulmuş olup ankete katılan İH'ler tarafından dört farklı sebep yakın bir ağırlıkta gerekçe olarak gösterilmiştir. Bu sebepler oranlarına göre sıralandığında;

- Yasal tanı sürecine dair prosedürün uzun ve karmaşık olması
  - Çalışan ve/veya işverenlerin meslek hastalıkları tanısının konulmasını istememeleri
  - Meslek hastalığı tanısının tıbbi olarak kesinleşmesinin zor olması
  - Meslek hastalığı konusunda hekimlerin yeterli tıbbi bilgi ve tecrübeye sahip olmaması
- şeklinde bir liste oluşmaktadır ki bu eşite yakın dağılım aslında meslek hastalığı tanısı ile ilgili tek bir nedenden ziyade birden fazla nedenin etkisinin söz konusu olduğunu göstermektedir.

Aynı şekilde sadece İH'lere yöneltilen ve sağlık taramalarının faydalı olup olmaması konusunu içeren soruya genel anlamda İH'lerin olumlu bir yaklaşım sergiledikleri ve çalışanlara uygulanan sağlık taramalarını etkili buldukları anlaşılmaktadır.

İGU'lara uygulanan anketlerde sorulan acil durum eylem planları ile risk değerlendirmelerinin uygulamadaki etkisinde ise mesleki tecrübe ve İSG alanındaki tecrübenin etkisinin olduğu, tecrübeli İGU'ların bu iki çalışmayı daha etkili ve uygulanabilir bulduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç, tecrübe sahibi olmayan İGU'ların uygulanabilir olmayan yaklaşımları ya da yapmış oldukları çalışmaları uygulayabilme becerisi açısından tecrübesiz oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Her iki grup için de iletişim kurabilme konusunda bir problem yaşanmadığı gözükmemektedir. Çalışanların İSG konusuna katılımı ile ilgili konuda, yapmakta olduğu göreve ek olarak uzmanlık yapan kişilerin çalışan katılımını daha rahat sağladığı ancak bireysel görevlendirme ve OSGB üzerinden görevlendirme ile faaliyet gösterenler için kilit ismin işveren olduğu anlaşılmaktadır. Bu konu aynı işyerinde bütün mesaisini geçiren kişiler ile belli bir süre için işyerine gelen kişiler arasında çalışanlarla yakınlık kurabilme imkânları açısından anlaşılabilir olmakla birlikte çözülmesi gereken bir konudur.

İşyerinde var olan tehlikeler ile ilgili farkındalığı en yüksek olabilecek grubun kim olduğuna ilişkin İGU'lar; üç eşit oranda dağılım göstererek iş güvenliği uzmanı, usta (ve kalfa) ve işi yapan kişiler olarak cevap verirken İH'ler için daha çok iş güvenliği uzmanı ve usta (ve kalfa) düzeyinde farkındalığın olacağı öngörülmüştür.

İGU'lar, işyerindeki çalışma koşullarına etkisi açısından en önde gözüken parametrenin ne olduğu konusunda en yüksek oranda “denetim” görüşüne sahip olmakla birlikte mesleki tecrübenin artması ile beraber “ekonomik iyileşme” ve “çalışan katılımı”nın etkili olduğu düşüncesinin güç kazandığı görülmektedir. Devlet desteği beklentisi de tecrübe ile ters orantılı bir şekilde azalmıştır.

Denetimlerin arttırılması ile işyerlerindeki İSG koşullarının iyileşeceğine dair olgu, matematiksel olarak yapılacak basit bir kıyaslama ile (AB Ülkelerindeki denetim oranı ile ölümlü iş kazası oranının Ülkemiz rakamları ile kıyaslanması gibi) çürütülebilecek bir savdır.

İSG profesyonellerinin bu konuda ısrarlı bir denetim beklentisi içerisinde olması ise yukarıda bahsedilen “uygulayıcı” olamamaktan kaynaklanan bir destek ihtiyacının sonucu olarak güçlü kalmaya devam etmektedir. İSG profesyonellerinin sahadaki etkinliğini arttırabilmek adına devletin cezai gücünün gözükmesi gerektiği gibi bir beklenti içerisinde olduğunu söyleyebiliriz.

Avustralya’da yayımlanan 2011 araştırma raporunda sorulan işyerindeki organizasyonda İSG konusunun öncelik seviyesinin ne olduğuna dair soruya İSG profesyonellerinin 44% oranında çok yüksek, 34% ise yüksek oranda önceliğinin olduğu yanıtı verdiği belirtilmiştir. İşyerindeki risklerin azaltılması için işyerinde tercih edilen uygulamalar hakkında sorulan soruya ise birincil seviyede işe giriş ve devam eden süreçte verilen eğitimler ile organizasyonel iletişim cevabı verilmiştir [22].

İGU’ların 30%’a yakını İSGGM faaliyetlerini etkin bulmamaktayken İH’lerde bu rakam 17%’dir. Genel anlamda İSGGM olarak yürütülen faaliyetlerin profesyonellerce kısmen de olsa etkili bulunduğu anlaşılmaktadır.

İSG profesyonellerinin çokça yakındığı ve belki iş kazalarında da büyük bir yeri olan çalışanların kuralları ihlali hususunda ne yapılması gerekliliğine dair çözüm önerisi sorulduğunda; İGU’ların tecrübesindeki artış ile beraber eğitim ve para cezasının yerine işten atılma gibi sert bir yolu tercih etmesi konuya yaklaşımda göze çarpan bir değişim sergilemektedir. İSG tecrübesinin artması ile güçlenen bu yaklaşım aslında konu karşısında İGU’ların çözümsüz kalışının da bir göstergesidir.

Aynı şekilde, işletmenin büyümesi (çalışan sayısının artması) ile birlikte, çalışanlara uygulanacak müeyyide hakkında, işletmede görev alan İGU’ların para cezası ve “yazılı uyarı” tercihinin “işten atılma”ya doğru değişmekte olduğu ve görevlendirme türüne göre sınıflandırmaya gidildiğinde; OSGB üzerinden görevlendirilen uzmanların daha çok “para cezası”nı tercih etmesine karşın bireysel olarak görev alan kişilerin ise “işten atılma” yöntemine başvurulması gerektiği görüşü ağırlık kazanmıştır.

İH'ler arasında ise uygunsuz davranışları sonucunda çalışanlara uygulanacak müeyyideler ile ilgili olarak “yazılı uyarı” ve “para cezası” ağırlıklı tercih edilmesi gereken yöntem olarak dile getirilmiş olup işten atılma 13% seviyelerinde kalmıştır.

İşyerinde onaylı defterler ile tespit ve önerilerin kayıt altına alınmasının çalışma ortamına etkisi konusunda İGU'lar 21% oranında, İH'ler ise 16% oranında etkisiz bulunurken kısmen veya kesinlikle etkili bulan kesim İGU'lar için 76%, İH'ler için ise %83'dür. Bu sonuç aslında bu uygulamanın genel olarak değerli bulunduğu bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

ÇSGB tarafından düzenlenen mevzuatın sahada uygulanabilirliğine ilişkin olarak, İGU'lar 70%, İH'ler 62% oranlarında eksik noktaların mevcutluğundan yani düzenlemelere ihtiyaç duyulduğundan bahsederken kesin düşünceler ile uygulanabilir bulan ve kesin düşünceler ile uygulanamaz bulanlar 10% seviyesinin altında kalmıştır. “Eksiklikler var” algısına neden olarak, uygulamada karşılaşılan bazı konular hakkında yazılı olarak herhangi amir bir hükmün bulunmaması gösterilebilir.

İşyerlerinde kullanılan malzemeler şüphesiz işyerinin bir parçası olmakla birlikte güvenli bir çalışma ortamının oluşmasında bu malzemelerin tanınmasının da büyük bir payı olduğu düşüncesi ile İSG profesyonellerinin faaliyette buldukları işyerlerinde kullanılan ekipmanlar ile ilgili bilgi eksikliği olup olmadığı sorgulanmış ve kendisini yetersiz gören grubun; görevlendirme türüne endekli bakıldığında OSGB'de görevli kişiler ile kamuda görevlendirilen kişilerin, işletme büyüklüğü endekli olarak bakıldığında ise 100'den az çalışanı olan işletmelerde görev alan kişilerin olduğu gözlemlenmiştir. Ancak, çalışan sayısının doğrudan bir etkiye sahip olduğunu söylemenin mümkün olmayacağı da açıktır. Aynı konu hakkında İH'lerin ise İSG tecrübesi ile doğru orantılı bir şekilde kendisini daha yeterli gördüğü gözlemlenmiştir.

İGU'lara yöneltilen ve kendilerini risk değerlendirmesi yapabilmek için gerekli bilgiye sahip olmadığı noktasındaki algılarını ölçmeyi hedefleyen soruya verilen cevapların İSG tecrübesine bağlı olarak değiştiği ve İSG alanında tecrübesi artan grubun kendini daha yeterli gördüğü anlaşılmaktadır. Bu tespit normal gibi gözükmeyle birlikte İGU'ların sertifika alma sürecinde kendilerini yetkin bir saha elemanı olarak hazırlayamadıklarını da ortaya

koymaktadır. İH'leri ise kendilerinin yapılacak bir risk değerlendirmesinde katkı sağlayıcı olarak görmekte olduklarını ve bu hususta geri durmayacaklarını belirtmişlerdir.

Mevzuatta belirtilen çalışma süreleri ile ilişkili olarak İSG profesyonelinin genel algısı sürelerin yetersiz olduğu yönünde olup görevlendirme türünde yüzde olarak en önde OSGB üzerinden görevlendirilen kişilerin süreleri yetersiz bulunduğu anlaşılmaktadır. Çalışma süreleri profesyonellerin görevlerini yerine getirebilmesi açısından kilit bir yere sahip iken bu konuda çalışma süreleri ile ilgili ortaya koymuş oldukları memnuniyetsizlik önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

İSG profesyonellerinin, işverenlerin kendilerinin hangi amaçla görevlendirildiğine dair sorulan soruya İH'lerin 45,5%'i yasal yükümlülükleri yerine getirmek derken 23,7% oranında katılımcı reçete ve rapor düzenlemesi amacı ile görevlendirildiği cevabını vermiştir. Bu şekilde bir algısı olan İH'ler için koruyucu sağlık hizmetleri olarak nitelendirilebilecek bir yaklaşıma uygun hareket etmemesi de beraberinde gelmektedir.

İGU'lar işverenin kendisini genel olarak yasal yükümlülüklerini yerine getirmek ve olası sorumluluklardan kaçınmak üzere görevlendirdiğini varsaymakta 18,3% oranında ise danışmanlık ve rehberlik yapmak üzere görevlendirildiğini savunmaktadır. Yasal müeyyidelerin bu kadar ön plana çıkması "ceza ile yaptırım" kültürünün henüz terk edilememesini göstermektedir. İşverenin bu yaklaşımına karşın İGU'ların işyerindeki çalışma koşullarının iyileşmesinde en etkili parametre olarak denetimi işaret etmesi de bu kültürün doğurduğu bir refleks olarak yorumlanabilir.

Anket araştırmasının son sorusu diğer sorulardan farklı olarak İSG hizmetlerinin içeriği ve taraflar ile olan iletişim hakkında değil profesyonellerin İSG alanında uzun vadeli planlarının olup olmadığına ilişkin olarak sorulmuştur. Bu sorunun sorulmasının sebebi ise günümüz için aktif olarak görev alan kişilerin bu alanda çalışmaya devam etmeyi düşünüp düşünmediğini öğrenmek ve sektöre sahadaki yaklaşımı ortaya koymaktadır.

İGU'lar için asıl mesleğine ek iş olarak ve asıl faaliyet alanı olarak sektörde devam etmeyi düşünen oranı 55%'e yakın bir oranı teşkil etmektedir. 15% gibi bir oranın ise deneme aşamasında olduğu ve özellikle akademik kariyeri ile sertifika alanların ise eğitici olmak gibi

bir hedefinin olduğunu gözlemlemekteyiz. Aynı şekilde İH'ler için İSG tecrübesinin artması ile sektörde devam etme düşüncesinin paralel olarak arttığı gözlemlenmiştir.

İSG alanında faaliyetlerine yeni başlamış kesimin henüz sektör hakkında yeterli malumatı olmamasının araştırma sonuçlarında çekimser ve kaygılı bir tablo etkisi oluşturduğu şüphesizdir. Ancak, zaman içerisinde kalıcı olarak İSG alanında faaliyet gösterebilecek bilgi ve beceriye sahip profesyoneller kendini gösterecektir.

İSG alanında yetkin olmayan ve değişikliğe sebep olabileceğine inanmayan kişilerin İSG kavramı ile yeni tanışacak olan işverenin perspektifinde olumsuz bir etkiye neden olabileceği gözden kaçırılmamalıdır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

AB standartlarının yakalanmaya çalışılması adına yapılan İSG alanındaki yasal düzenlemeler yadsınamaz bir ihtiyaç olmakla birlikte yapılan düzenlemeler ile sahadaki yansımaların yani düzenlemeler hakkındaki algıların veya doğan yeni beklentilerin anlaşılması bir sonraki hareketin ön görülmesi adına büyük önem arz etmektedir.

Tarafların birbirini daha iyi anlamasını hedefleyen bu çalışma ile ortaya çıkan yeni soru ve sorunların olması kaçınılmaz olmakla birlikte bundan sonraki çalışmalar ile beraber bakıldığında bu çalışmanın daha anlamlı ve faydalı olacağı beklenmektedir.

Yapılan araştırmada elde edilen bulgulara dayanarak nihai bazı önerilerde bulunmak gerekirse;

1. Çalışanlara verilen İSG eğitimlerinin içerik yönünden zenginleştirilmesi gerektiği,
2. Sadece İSG profesyonellerinin ve çalışanların değil işverenlerin de bilinçlendirilmesi amacıyla eğitime tabi tutulmalarına dair düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu,
3. İSG profesyonellerine verilen ve sertifikalandırılmalarına ön şart olarak koşulan temel eğitimlerin uygulama ile ilgili kısmının daha uzun sürelerde düzenlenmesi ile saha tecrübesi edinmiş profesyonellerin göreve başlamasının sağlanabileceği,



4. Meslek hastalığı tanısı ile ilgili izlenen yol ve yetkili merci gibi hususlarda düzenlemeye gidilmesi gerektiği ve bu konuda İH'lerin daha etkin yetkilendirilebileceği,
5. İşletme içerisinde görevlendirilen kişilerin iletişim ve uygulama becerilerinin daha verimli olduğu, dolayısıyla İSG profesyonellerinin kendi mesleki tecrübelerinin olduğu alanda uzmanlık yapması hakkında yapısal değişikliğe gidilebileceği,
6. OSGB'lerin belli bir standartta yaklaşım sergilemedikleri görülmüş olup konu ile ilgili ÇSGB tarafından yapılacak bir standart çalışmasına ve eğitime gereksinim olduğu,
7. İSG profesyoneli olabilmenin gereklilikleri arasında 5 yıl gibi bir süre mesleki tecrübenin de yer alması gerektiği,

şeklinde genel bir çerçeve çizmek mümkün olacaktır.

İSG alanında faaliyet gösteren ve sahada problemler ile birebir muhatap olan profesyonellerin algı ve beklentileri politika belirlemede önemli bir rehber niteliği taşımaktadır. Bu algı ve beklentiler ile beraber yapılması gereken yeni ödevlerin de gündeme gelmesi kaçınılmazdır. ÇSGB tarafından yetkilendirilen birim veya kişiler gerek ehliyet gerekse ihtiyaçları ile ilgili olarak yine Bakanlık ile sürekli bir ilişki içerisinde olmaya devam edeceklerdir. İSG alanında beklenen iyileşme sosyal tarafların da konuya sahip çıkması ve gerekliliğine inanması ile birlikte bütün tarafların birbirlerini dinlemeleri ve anlamaları ile mümkün kılınabilir.

## KAYNAKÇA

- [1] A. White, A Global Projection of Subjective Well-being, Leicester; 2007.
- [2] Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, [Çevrimiçi], URL: [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts), Erişim:01.05.2014.
- [3] TC Anayasası, [Çevrimiçi], URL: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.2709&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=anayasa&Tur=1&Tertip=5&No=2709>. Erişim:01.05.2014.
- [4] I. Eddington. An Historical Explanation of the Development of Occupational Health and Safety and the Important Position it now Occupies in Society, Australian Graduate School of Business University of Southern Queensland.
- [5] Y. Kim, J. Park, The History of Occupational Health Service in Korea, Industrial Health Resarch Institute, Korea Industrial Safety Corporation (KISCO); 1998.
- [6] M. Loosemore, N. Andonakis, Barriers to Implementing OHS Reforms – The Experiences of Small Subcontractors in the Australian Construction Industry, Faculty of the Built Environment, University of New South Wales, Sydney; 2007.
- [7] F. YILMAZ, Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul; 2009.
- [8] A. Brooks, Guidebook to Occupational Health and Safety Laws, CCH Australia, Sydney; 1990.
- [9] H. ONUR, İş Güvenliğinin Önemi, Genel Tanımlar, Dokuz Eylül Üni. Maden Mühendisliği Bölümü Ders Notları.
- [10] E. Planas, J. Arnaldos, R.M. Darbra, M. Muñoz, E. Pastor, J.A. Vílchez, Historical evolution of process safety and major-accident hazards prevention in Spain. Contribution of the pioneer Joaquim Casal, Journal of Loss Prevention in the Process Industries, 2014.
- [11] M. Kara, Osmanlı Devleti’nin Son Döneminde Ereğli Kömür Havzası (1829- 1920), İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü; Zonguldak, 2013.
- [12] TBMM, [Çevrimiçi], URL: <http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar>. Erişim:01.05.2014.
- [13] S. Murat, Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği’nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı, İstanbul; Filiz Kitabevi, 2000.

- [14] OSHA, [Çevrimiçi], URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/>. Erişim:01.05.2014.
- [15] T. C. Başbakanlık, [Çevrimiçi], URL: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>. Erişim: 01.05.2014.
- [16] T. C. Başbakanlık, [Çevrimiçi], URL: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16924&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0> Erişim:1.05.2014.
- [17] T. C. Başbakanlık, [Çevrimiçi], URL: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16923&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0> Erişim:1.05.2014.
- [18] T. C. Başbakanlık, [Çevrimiçi], URL: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18615&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>. Erişim:1.05.2014.
- [19] T. C. Başbakanlık, [Çevrimiçi], URL: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16923&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>. Erişim:1.05.2014.
- [20] İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu; 2010
- [21] İSG-KATİP, [Çevrimiçi], URL: <http://isgkatip.csgb.gov.tr/Logout.aspx>. Erişim:1.05.2014.
- [22] The Business of Safety Survey 2011, Australian Institute of Management, Australia; 2011.

## RESİMLEMELER LİSTESİ

### ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş sağlığı ve güvenliği hizmeti modelleri .....	11
Şekil 2. Örneklem kümenin mesleki tecrübeye endeksli dağılımı .....	20
Şekil 3. Örneklem kümenin İSG tecrübesi endeksli dağılımı .....	20
Şekil 4. Örneklem kümenin çalıştığı işyerlerinin büyüklüğü endeksli dağılımı .....	22
Şekil 5. Örneklem kümenin sertifika alma yolu endeksli dağılımı .....	23
Şekil 6. Örneklem kümenin görevlendirme türü endeksli dağılımı.....	24
Şekil 7. İH'lerin çalışanlara verilecek İSG eğitimi hakkında görüşleri (Çalışan sayısı endeksli) .....	25
Şekil 8. İGU'ların çalışanlara verilecek İSG eğitimi hakkında görüşleri .....	26
Şekil 9. Çalışanlara verilecek İSG eğitiminin içeriği hakkında algı.....	27
Şekil 10. Çalışanlara verilecek İSG eğitimlerinin süreleri hakkında İGU'ların algısı (Görevlendirme türü endeksli).....	28
Şekil 11. Çalışanlara verilecek İSG eğitimlerinin süreleri hakkında İH'lerin algısı .....	29
Şekil 12. İGU'ların çalışanlara verilecek İSG eğitimi hakkında yeterlilik algısı (Görevlendirme türü endeksli).....	30
Şekil 13. İH'lerin çalışanlara verilecek İSG eğitimi hakkında yeterlilik algısı (Görevlendirme türü endeksli) .....	30
Şekil 14. Meslek hastalığı tanısının istenen seviyede olmaması hakkında İH'lerin algısı .....	31
Şekil 15. Çalışanlara uygulanacak sağlık taramalarının İSG alanında etkinliği hakkında İH'lerin algısı (Görevlendirme türü endeksli).....	32
Şekil 16. Acil durum eylem planları hakkında İGU'ların algısı (İSG tecrübesi endeksli) .....	33
Şekil 17. Risk değerlendirmesinin uygulanması hakkında İGU'ların algısı .....	33
Şekil 18. Risk değerlendirmesinin uygulanması hakkında İGU'ların algısı .....	34

Şekil 19. İSG profesyonellerinin taraflarla iletişimi.....	34
Şekil 20. Çalışanların katılımı hakkında İGU'ların algısı .....	35
Şekil 21. Tehlikenin farkında olması en muhtemel kişi hakkında algı .....	37
Şekil 22. Çalışma şartlarının iyileşmesinde etkin olabilecek faktörler hakkında İGU'ların algısı .....	38
Şekil 23. İSGGM faaliyetlerinin etkinliği hakkında İSG profesyonellerinin algısı .....	39
Şekil 24. Çalışanlara uygulanacak müeyyideler hakkında İGU'ların algısı .....	41
Şekil 25. Onaylı defterin etkisi hakkında İSG profesyonellerinin algısı.....	42
Şekil 26. Mevzuatın uygulanabilirliği hakkında İSG profesyonellerinin algısı .....	43
Şekil 27. Malzeme ve ekipman bilgisi hakkında İGU'ların yeterlilik algısı .....	45
Şekil 28. Mevzuat bilgisi hakkında İGU'ların algısı (İSG tecrübesi endeksli).....	48
Şekil 29. İGU'ların risk değerlendirmesi hakkında bilgi düzeyi algısı.....	49
Şekil 30. Çalışma süreleri hakkında İGU'ların algısı (Görevlendirme türü endeksli).....	51
Şekil 31. İşverenin İSG profesyoneline bakış açısı hakkında İH'lerin algısı.....	53
Şekil 32. İşverenin İSG profesyoneline bakış açısı hakkında İGU algısı.....	54

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. İSG yaklaşımı 1. evre .....	5
Tablo 2. İSG yaklaşımı 2. evre .....	5
Tablo 3. İSG yaklaşımı 3. ve 4. evre .....	6
Tablo 4. Örneklem kümenin sektörel dağılımı .....	19
Tablo 5. Örneklem kümenin mesleki tecrübe endeksli dağılımı .....	19
Tablo 6. Örneklem kümenin İSG tecrübe endeksli dağılımı .....	21
Tablo 7. Örneklem kümenin çalıştığı işyerlerinin büyüklüğü endeksli dağılımı .....	21
Tablo 8. Örneklem kümenin sertifika alma yolu endeksli dağılımı .....	22
Tablo 9. Örneklem kümenin görevlendirme türü endeksli dağılımı .....	23
Tablo 10. İH'lerin çalışanlara verilecek İSG eğitimi hakkında görüşleri (Çalışan sayısı ve görevlendirme türüne bağlı) .....	25
Tablo 11. İGU'ların çalışanlara verilecek İSG eğitimi hakkında görüşleri (Tecrübe endeksli) .....	26
Tablo 12. Çalışanlara verilen İSG eğitiminin içeriği hakkında algı .....	27
Tablo 13. Çalışanlara verilecek İSG eğitimlerinin süreleri hakkında algı .....	27
Tablo 14. Çalışanlara verilecek İSG eğitimi konusunda yeterlilik profesyonellerin algısı .....	29
Tablo 15. Meslek hastalığı tanısının istenen seviyede olmaması hakkında İH'lerin algısı .....	31
Tablo 16. Çalışan katılımı hakkında İH'lerin algısı .....	35
Tablo 17. Tehlikenin farkında olması en muhtemel kişi hakkında algı .....	36
Tablo 18. İşverenin işyerine hâkimiyeti hakkında İSG profesyonellerinin algısı .....	37
Tablo 19. Çalışma şartlarının iyileşmesinde etkin olabilecek faktörler hakkında İH'lerin algısı .....	38
Tablo 20. İSGGM faaliyetlerinin etkinliği hakkında İSG profesyonellerinin algısı .....	39
Tablo 21. Çalışanlara uygulanacak müeyyideler hakkında İGU'ların algısı .....	39

Tablo 22. Çalışanlara uygulanacak müeyyideler hakkında İGU'ların algısı .....	40
Tablo 23. Çalışanlara uygulanacak müeyyideler hakkında İGU'ların algısı .....	41
Tablo 24. Çalışanlara uygulanacak müeyyideler hakkında İH'lerin algısı .....	42
Tablo 25. Onaylı defterin etkisi hakkında İSG profesyonellerinin algısı.....	42
Tablo 26. Mevzuatın uygulanabilirliği hakkında İSG profesyonellerinin algısı .....	43
Tablo 27. Malzeme ve ekipman bilgisi hakkında İGU'ların yeterlilik algısı.....	44
Tablo 28. Malzeme ve ekipman bilgisi hakkında İGU'ların yeterlilik algısı .....	44
Tablo 29. Malzeme ve ekipman bilgisi hakkında İGU'ların yeterlilik algısı .....	46
Tablo 30. Malzeme ve ekipman bilgisi hakkında İH'lerin yeterlilik algısı .....	46
Tablo 31. Malzeme ve ekipman bilgisi hakkında İH'lerin yeterlilik algısı.....	46
Tablo 32. Mevzuat bilgisi hakkında İH'lerin algısı (Sertifika alma yolu endeksli).....	47
Tablo 33. Mevzuat bilgisi hakkında İGU'ların algısı (İSG tecrübesi endeksli).....	48
Tablo 34. İGU'ların risk değerlendirmesi hakkında bilgi düzeyi algısı.....	49
Tablo 35. İGU'ların risk değerlendirmesi hakkında bilgi düzeyi algısı.....	50
Tablo 36. Risk değerlendirmelerine katkısı hakkında İH'lerin algısı .....	50
Tablo 37. Çalışma süreleri hakkında İGU'ların algısı (Görevlendirme türü endeksli).....	51
Tablo 38. Çalışma süreleri hakkında İGU'ların algısı (Çalışan sayısı endeksli) .....	52
Tablo 39. Çalışma süreleri hakkında İH'lerin algısı (Görevlendirme türü endeksli).....	52
Tablo 40. İşverenin İSG profesyoneline bakış açısı hakkında İH'lerin algısı.....	53
Tablo 41. İşverenin İSG profesyoneline bakış açısı hakkında İGU algısı .....	54
Tablo 42. Kariyer planı hakkında İGU'ların algısı (Görevlendirme türü endeksli) .....	55
Tablo 43. Kariyer planı hakkında İGU'ların algısı (Sertifika alma yolu endeksli) .....	56
Tablo 44. Kariyer planı hakkında İH'lerin algısı (İSG tecrübesi endeksli).....	57

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Mustafa TÜLÜ  
Uyruğu : T.C.  
Doğum tarihi ve yeri : 10.10.1986 - ANKARA  
Medeni hali : Bekar  
Telefon : 0 (507) 931 52 99  
E-posta : mtulu@csgb.gov.tr

### Eğitim

Derece	Bölüm.Üniversite	Mezuniyet tarihi
Yüksek Lisans	İşletme.Gazi Üniversitesi.	Devam ediyor
Lisans	Elektrik-Elektronik Müh..EGE Üni.	2010
Lise	Eryaman Anadolu Lisesi	2000

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2011-...	ÇSGB	İSG Uzm. Yrd.
2010	İzmir	Koroğlu Tekstil

### Yabancı Dil

İngilizce



## EKLER

### EK-1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İş Güvenliği Uzmanlarının Algı ve Beklentileri Anketi

#### İGU-1) Hangi sektörde uzmanlık yapıyorsunuz?

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Sağlık   | <input type="checkbox"/> Eğitim                           |
| <input type="checkbox"/> Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık                                    | <input type="checkbox"/> İmalat (Gıda, Mob., Tekstil Vb.) |
| <input type="checkbox"/> Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üret. Ve Dağ.                | <input type="checkbox"/> Toptan ve Perakende Ticaret      |
| <input type="checkbox"/> Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri | <input type="checkbox"/> İnşaat                           |
| <input type="checkbox"/> Motorlu Taşıtlarının Bakım ve Onarımı                              | <input type="checkbox"/> Ulaştırma ve Depolama            |
| <input type="checkbox"/> Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri                          | <input type="checkbox"/> Bilgi ve İletişim                |
| <input type="checkbox"/> Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor                           | <input type="checkbox"/> Ofis Faaliyetleri                |
| <input type="checkbox"/> Madencilik ve Taş Ocakçılığı                                       | <input type="checkbox"/> Diğer                            |
| (.....)   |   |

#### İGU-2) Kaç yıllık bir çalışma hayatınız var?

- 0-1       1-5       6-10       10 ve üzeri

#### İGU-3) Kaç yıldır iş güvenliği alanında faaliyette bulunuyorsunuz?

- 0-1       1-5       6-10       10 ve üzeri

#### İGU-4) İşyerinizde yaklaşık kaç kişi çalışıyor?

- 1-9       10-29       30-49       50-99       100-249       250 ve üzeri

#### İGU-5) İş Güvenliği Uzmanlığını aşağıdaki şartlardan hangisini sağlayarak hak kazandınız?

- Mühendis/mimar unvanım ile sınava girdim  
 Fen fakültesi mezunu olarak sınava girdim  
 İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri olarak sınava girdim  
 Müfettiş olarak hak kazandım  
 Yüksek lisans yaparak hak kazandım  
 Doktora yaparak hak kazandım

#### İGU-7) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanlara verilecek verilen bir eğitimin güvenli bir çalışma ortamı oluşturmadaki etkisini nasıl değerlendirirsiniz?

- Etkisi olmaz.olmadı       Fikrim yok       Kısmen       Kesinlikle etkili oldu.olur

**İGU-8) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair mevzuatta belirtilen konuları nasıl değerlendiriyorsunuz?**

Yeterli değil  Uygun  Gereksiz konular mevcut  Fikrim yok

**İGU-9) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair mevzuatta belirtilen süreleri nasıl değerlendiriyorsunuz?**

Yeterli değil  Uygun  Gereğinden fazla  Fikrim yok

**İGU-10) Çalışanlara İSG eğitimi vermek için iş güvenliği uzmanı olmanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?**

Hayır düşünmüyorum  Fikrim yok  Kısmen  Kesinlikle düşünüyorum

**İGU-11) Acil bir durumda işyerinin tahliyesi ile ilgili bir çalışma yapılmasının uygulamadaki etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?**

Yapma fırsatım olmadı  Yaptım ama sadece ben biliyorum

Sadece belirli bir kesim için faydalı oldu.olur

Çoğunlukla amacına ulaştığını düşünüyorum  Kesinlikle faydası oldu.olur

**İGU-12) Yaptığımız risk değerlendirmesinin uygulamaya geçirilmesi konusunda ne düşünüyorsunuz?**

Yapma fırsatım olmadı  Uygulamada değişikliğe neden olmadı  Basit bazı şeyleri değiştirdi

Genel olarak uygulandı  Bütünü ile uygulandı

**İGU-13) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda taraflarla olan iletişiminizi nasıl değerlendiriyorsunuz?**

Hiçbiri ile iletişime geçemiyorum  Sadece işveren ile iletişim kurabiliyorum  Sadece çalışanlar ile iletişim kurabiliyorum  Her ikisi ile de iletişim içindeyim

**İGU-14) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılım seviyesini nasıl değerlendirirsiniz?**

Yok seviyesinde  Kısmen katılıyorlar  İşverene Bağlı olarak değişiyor

Kesinlikle katılıyorlar  Fikrim yok

**İGU-15) Sizce işyerinizde, sağlık ve güvenlik yönünden tehlikeli bir durumun farkında olması en muhtemel kişi kimdir?**

İşveren  Beyaz yakalılar  Ustabaşı veya Kalfa seviyesindeki çalışan

Mavi yakalılar (İşi yapanlar)  İşyeri hekimi  İş güvenliği uzmanı

**İGU-16) İşvereninizin işyerindeki çalışma koşullarından haberdar olduğunuzu düşünüyor musunuz?**

Hayır düşünmüyorum  Kısmen  Olduğunu düşünüyorum  Fikrim yok

**İGU-17) İşyerinizdeki çalışma şartlarının iyileşmesindeki en çok etkisinin olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretleyiniz?**

Denetim  Daha güçlü iletişim  Devlet desteği  Eğitim  Ekonomik iyileşme  Çalışan katılımı  .....

**İGU-18) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından iş sağlığı ve güvenliği alanında yürütülen faaliyetleri etkili buluyor musunuz?**

Hayır  Fikrim yok  Kısmen  Kesinlikle düşünüyorum

**İGU-19) Sizce çalışanların işyerinde alması gereken güvenlik tedbirlerine ısrarla uymaması durumunda ne yapılmalı?**

İşten atılmalı  Sözlü olarak uyarılmalı  Yazılı olarak uyarılmalı  Para cezası verilmeli

**İGU-20) İşyerindeki eksiklikler ile ilgili sunulan önerilerin tutulacağı onaylı defterin çalışma ortamına etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?**

Hiçbir etkisi yok  Fikrim yok  Kısmen etkili  Kesinlikle etkili

**İGU-21) Yürürlükte olan İSG mevzuatının iş hayatına uygulanabilirliğini nasıl nitelendirebilirsiniz?**

Asla uygulanamıyor  Eksiklikler mevcut  Gereksiz kurallar var  Kesinlikle uygulanabilir

**İGU-22) Çalışma ortamında kullanılan malzeme ve ekipmanlar ile ilgili bilgi eksikliğiniz olduğunu düşünüyor musunuz?**

Hayır düşünmüyorum  Bir kısmı için  Çoğu için  Hiçbirini bilmiyorum

**İGU-23) İSG alanındaki mevzuat bilginizin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?**

Hayır  Fikrim yok  Genel olarak evet  Kesinlikle düşünüyorum

**İGU-24) Bilgi birikiminizin risk değerlendirmesi çalışmalarını için yeterli olduğunuzu düşünüyor musunuz?**

Hayır  Fikrim yok  Genel olarak evet  Kesinlikle düşünüyorum

**İGU-25) İş güvenliği uzmanlığı çalışma süresi için mevzuatta belirtilen süreler hakkındaki düşünceniz nedir?**

- Süreler yetersiz  Süreler uygun  Süreler gereğinden fazla  Süre sınırı olmamalı  Fikrim yok

**İGU-26) İşverenin iş güvenliği uzmanına bakış açısı için hangi ifade daha uygundur?**

- Eğitim ve bilgilendirme çalışmalarını yerine getirmem  
 İş sağlığı ve güvenliği konusunda kendisine rehberlik ve danışmanlık yapmam  
 İş kazalarının önüne geçmek  
 Sorumluluklarını devretmek  
 Yasal yükümlülükleri yerine getirmek

**İGU-27) Kariyer hedefinizde iş güvenliği uzmanlığının yerini nasıl görüyorsunuz?**

- Bir süre bu alanda çalışmayı ve memnun kalırsam devam etmeyi düşünüyorum.  
 Daha uygun bir iş bulduğumda bırakacağım  
 Asıl mesleğime ek olarak sürdürmeyi düşünüyorum.  
 Uzun bir süre İş güvenliği alanında çalışmayı düşünüyorum.  
 Danışman olarak bu konuda çalışmak istiyorum.  
 İSG eğitici belgesi alana kadar devam edip bırakacağım.  
 Hiçbir fikrim yok

## EK-2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İşyeri Hekiminin Algı ve Beklentileri Anketi

### İH-1) Hangi sektörde işyeri hekimliği yapıyorsunuz?

- Sağlık  Eğitim  
 Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık  İmalat (Gıda, Mob., Tekstil Vb.)  
 Elektrik, Gaz, Buhar Ve İklimlendirme Üret. Ve Dağ.  Toptan ve Perakende Ticaret  
 Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri  İnşaat  
 Motorlu Taşıtlarının Bakım ve Onarımı  Ulaştırma ve Depolama  
 Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri  Bilgi ve İletişim  
 Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor  Ofis Faaliyetleri  
 Madencilik ve Taş Ocakçılığı  Diğer  
(.....)

### İH-2) Kaç yıllık bir çalışma hayatınız var?

- 0-1  1-5  6-10  10 ve üzeri

### İH-3) Kaç yıldır işyeri hekimi olarak faaliyette bulunuyorsunuz?

- 0-1  1-5  6-10  10 ve üzeri

### İH-4) Çalıştığınız işyerinde yaklaşık kaç kişi çalışıyor?

- 1-9  10-29  30-49  50-99  100-249  250 ve üzeri

### İH-5) İşyeri hekimliği sertifikasını alabilmek için hangi eğitim.tecrübeye sahipsiniz?

- TTB İşyeri Hekimliği kursu  
 Özel işyeri hekimliği eğitim kurumlarının işyeri hekimliği kursu  
 İş sağlığı. iş sağlığı ve güvenliği yüksek lisans veya doktora programı  
 İSGGM.İSGÜM.meslek hastalıkları hastanesinde mevzuatta belirtilen süre kadar çalışma

### İH-6) İşyeri hekimliği görevlendirme türünüz aşağıdakilerden hangisidir?

- Kendi iş yerimde işveren olmamın yanında  
 OSGB üzerinden sözleşme yaparak  
 Bireysel olarak sözleşme yaparak  
 Kamu kuruluşlarında görevlendirmeye

### İH-7) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanlara verilecek.verilen bir eğitimin güvenli bir çalışma ortamı oluşturmadaki etkisini nasıl değerlendirirsiniz?

- Hayır olmaz  Fikrim yok  Kısmen  Kesinlikle oldu.olur

### İH-8) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair mevzuatta belirtilen konuları nasıl değerlendiriyorsunuz?

- Yeterli değil  Uygun  Gereksiz konular mevcut  Fikrim yok

**İH-9) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair mevzuatta belirtilen süreleri nasıl değerlendiriyorsunuz?**

Yeterli değil       Uygun       Gereğinden fazla       Fikrim yok

**İH-10) Çalışanlara İSG eğitimi vermek için işyeri hekimi olmanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?**

Hayır düşünmüyorum       Fikrim yok       Kısmen       Kesinlikle düşünüyorum

**İH-11) Ülkemizdeki meslek hastalığı tanı sayısının istenen seviyede olmamasına etkisi yönünden, aşağıdaki seçeneklerden en etkilisini işaretleyiniz?**

- Yasal tanı sürecine dair prosedürün uzun ve karmaşık olması  
 Meslek hastalığı tanısının tıbbi olarak kesinleşmesinin zor olması  
 Meslek hastalığı konusunda hekimlerin yeterli bilince sahip olmaması  
 Meslek hastalığı konusunda hekimlerin yeterli tıbbi bilgi ve tecrübeye sahip olmaması  
 Medula ve benzeri altyapı sistemlerindeki olumsuzluklar  
 Çalışan ve/veya işverenlerin meslek hastalıkları tanısının konulmasını istememeleri  
 Meslek hastalıkları konusunda yetkili hastanelerin sayısının az olması

**İH-12) Yaptığımız işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?**

Yapma fırsatım olmadı       Hiçbir faydası olmuyor       Basit bazı şeyler için evet  
 Genel olarak evet       Kesinlikle faydalı

**İH-13) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda taraflarla olan iletişiminizi nasıl değerlendiriyorsunuz?**

Hiçbiri ile iletişime geçemiyorum       Sadece işveren ile iletişim kurabiliyorum       Sadece çalışanlar ile iletişim kurabiliyorum       Her ikisi ile de iletişim içindeyim

**İH-14) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılım seviyesini nasıl değerlendirirsiniz?**

Yok seviyesinde       Kısmen katılıyorlar       İşverene Bağlı olarak değişiyor  
 Kesinlikle katılıyorlar       Fikrim yok

**İH-15) Sizce işyerinizde, sağlık ve güvenlik yönünden tehlikeli bir durumun farkında olması en muhtemel kişi kimdir?**

İşveren       Beyaz yakalılar       Ustabaşı veya Kalfa seviyesindeki çalışan  
 Mavi yakalılar (İşi yapanlar)       İşyeri hekimi       İş güvenliği uzmanı

**İH-16) İşvereninizin işyerindeki çalışma koşullarından haberdar olduğunuzu düşünüyor musunuz?**

Hayır düşünmüyorum  Kısmen  Olduğunu düşünüyorum  Fikrim yok

**İH-17) İşyerinizdeki çalışma şartlarının iyileşmesindeki en çok etkisinin olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretleyiniz?**

Denetim  Daha güçlü iletişim  Devlet desteği  Eğitim  Ekonomik iyileşme  Çalışan katılımı  .....

**İH-18) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından iş sağlığı ve güvenliği alanında yürütülen faaliyetleri etkili buluyor musunuz?**

Hayır  Fikrim yok  Kısmen  Kesinlikle düşünüyorum

**İH-19) Sizce çalışanların işyerinde dikkat etmesi gereken sağlık ve güvenlik tedbirlerine ısrarla uymaması durumunda ne yapılmalı?**

İşten atılmalı  Sözlü olarak uyarılmalı  Yazılı olarak uyarılmalı  Para cezası verilmeli

**İH-20) İşyerindeki eksiklikler ile ilgili sunulan önerilerin tutulacağı onaylı defterin çalışma ortamına etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?**

Hiçbir etkisi yok  Fikrim yok  Kısmen etkili  Kesinlikle etkili

**İH-21) Yürürlükte olan İSG mevzuatının iş hayatına uygulanabilirliğini nasıl nitelendirebilirsiniz?**

Asla uygulanamıyor  Eksiklikler mevcut  Gereksiz kurallar var  Kesinlikle uygulanabilir

**İH-22) Çalışma ortamında kullanılan malzeme ve ekipmanlar ile ilgili bilgi eksikliğiniz olduğunu düşünüyor musunuz?**

Hayır düşünmüyorum  Bir kısmı için  Çoğu hakkında  Hiçbirini bilmiyorum

**İH-23) İSG alanındaki mevzuat bilginizin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?**

Hayır  Fikrim yok  Genel olarak evet  Kesinlikle düşünüyorum

**İH-24) Risk Değerlendirmesi çalışmalarına katkınızın olduğunu olacağını düşünüyor musunuz?**

Hayır düşünmüyorum  Fikrim yok  Benim işim değil  Kesinlikle düşünüyorum

**İH-25) İşyeri hekimliği çalışma süresi için mevzuatta belirtilen süreler hakkındaki düşünceniz nedir?**

Süreler yetersiz  Süreler uygun  Süreler gereğinden fazla  Süre sınırı olmamalı  Fikrim yok

**İH-26) İşverenin sizi işyeri hekimine bakış açısı için hangi ifade daha uygundur?**

- Eğitim ve bilgilendirme çalışmalarını yerine getirmem
- Çalışanlara reçete yazmam ve rapor vermem
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda kendisine rehberlik ve danışmanlık yapmam
- Yasal yükümlülükleri yerine getirmek
- Çalışanların sağlığını korumak

**İH-27) Kariyer hedefinizde işyeri hekimliğinin yerini nasıl görüyorsunuz?**

- Bir süre bu alanda çalışmayı ve memnun kalırsam devam etmeyi düşünüyorum.
- Daha uygun bir iş bulduğumda bırakacağım
- Asıl mesleğime ek olarak sürdürmeyi düşünüyorum.
- Uzun bir süre İşyeri hekimliği alanında çalışmayı düşünüyorum.
- İSG eğitici belgesi alana kadar devam edip bırakacağım.
- Hiçbir fikrim yok



**EK-3**

<b>ÜLKELER İSG ORGANİZASYON YAPISI</b>						
<b>ÜLK E</b>	<b>MEVZUATI OLUŞTURAN KURULUŞ</b>	<b>TEFTİŞ YAPAN KURULUŞ</b>	<b>ANALİZ YAPAN KURULUŞ</b>	<b>ARAŞTIRMA</b>	<b>DİĞER</b>	<b>İSG Kanunu</b>
	İSİM; YAPISI (Kamu.Özel)	İSİM; YAPISI (Kamu.Özel)	İSİM; YAPISI (Kamu.Özel)	İSİM; YAPISI (Kamu.Özel)	İSİM; YAPISI (Kamu.Özel)	
<b>İSPANYA</b>	İş ve Göç Bakanlığı; Bir Kamu kuruluşudur.	İş Teftiş Genel Müdürlüğü (Aynı Bakanlıkta İş ve Göç Müsteşarlığı altında); Bir Kamu kuruluşudur.	Ulusal İş Hijyeni ve Güvenliği Enstitüsü (Aynı Bakanlıkta İstihdam Genel Sekreterliği altında); özerk yapıda Devlet Genel İdaresi Kurumudur.	Ulusal İş Hijyeni ve Güvenliği Enstitüsü (Aynı Bakanlıkta İstihdam Genel Sekreterliği altında); özerk yapıda Devlet Genel İdaresi Kurumudur.	Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu; Özerk bölge temsilcileri ve sosyal taraflardan oluşmaktadır.	10 Kasım 1995'te Resmi Gazetede yayımlanmış, Şubat 1996'da yürürlüğe girmiştir.
<b>İSVEÇ</b>	İsveç Çalışma Çevresi Kurumu (SWEA); Bir Kamu kuruluşudur.	İsveç Çalışma Çevresi Kurumu (SWEA); Bir Kamu kuruluşudur.	Bölgesel Güvenlik Temsilcileri - RSR; Özerk bölge temsilcileri ve sosyal taraflardan oluşmaktadır.	Ulusal Çalışma Hayatı Enstitüsü (NİWL); Bir Kamu kuruluşudur.	Birleşik Güvenlik Komiteleri - JSC Bölgesel Güvenlik Temsilcilerinin yetersiz kaldığı durumlarda analiz ve risk değerlendirme çalışmalarını yapmakla yükümlüdür. Özerk bölge temsilcileri ve sosyal taraflardan oluşmaktadır.	Çalışma Çevresi Kanunu 1 Haziran 1978'de yürürlüğe girmiştir. En son değişiklik 2005 yılında olmuştur.
<b>İNGİLTERE</b>	Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC); Bir Kamu kuruluşudur.	Sağlık ve Güvenlik Kurumu (HSE); Bir Kamu kuruluşudur.	Danışmanlık Firmaları; Özel kuruluşlardır.	Sağlık ve Güvenlik Kurumu (HSE); Bir Kamu kuruluşudur.	_____	The Health and Safety at Work etc'(HSW) Kanunu 1974 yılında yürürlüğe girmiştir.

<b>HOLLANDA</b>	Sosyal İşler ve İstihadm Bakanlığı Çalışma ve İş Politikaları Gn. Md.'nün birimi olan İş Sağlığı ve Müdürlüğü; Bir kamu kuruluşudur.	Sosyal İşler ve İstihadm Bakanlığı İş Teftiş Genel Müdürlüğü; Bir Kamu kuruluşudur.	RIVM, Çevre Güvenlik Bölümü ile Harici Güvenlik Merkezinin Görevleri; Özerk yapıda kamu kuruluşudur.	Çevre ve Güvenlik Bölümü (MEV) Özerk yapıda kamu kuruluşudur.	BOABOREA, Hollanda İş, İstihdam ve Yaşam Birliği; Özel Kuruluş	Working Conditions Act, Kanunu 1 Kasım 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
<b>FRANSA</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı . Çalışma İlişkileri Müdürlüğü; Bir Kamu kuruluşudur.	Çalışma, Tarım ve Ulaştırma Bakanlıkları Müfettişleri	Ulusal Araştırma ve Güvenlik Enstitüsü (INRS); kamu kuruluşudur	Ulusal Araştırma ve Güvenlik Enstitüsü (INRS); kamu kuruluşudur	_____	Law on Prevention of Accidents At Work (1976)
<b>FİNLANDIYA</b>	Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığı.İş Sağlığı ve Güvenliği Departmanı; Bir Kamu kuruluşudur.	İş sağlığı ve güvenliği departmanı iş güvenliği alanında; Sağlık Departmanı ise iş sağlığı alanında teftişler yapmaktadır; her ikisi de bir kamu kuruluşudur.	Finlandiya İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (FIOH); özerk yapıda kamu kuruluşudur.	Finlandiya Çalışma Çevresi Fonu tarafından finanse edilen İş Güvenliği Merkezi ile Araştırma & Danışma Destek Grubu , Finlandiya İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (FIOH)	_____	* Occupational Safety and Health Act (738.2002). Söz konusu düzenlemede, 2006 yılında bazı değişiklikler yapılmıştır.
<b>ALMANYA</b>	İkili yapı mevcuttur.Federal Ekonomik İşler ve Çalışma Bakanlığı (BMWA) ve özerk yapıdaki kamusal kuruluş olan Meslek Sandıkları (BG'ler)	Ekonomik İşler Bakanlığı ve Meslek Sandıklar	Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (BAUA) Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığına bağlı kamu tüzel kişiliği olmayan bir enstitüdür.	Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (BAuA) İSG'yi geliştirmek amacıyla araştırmalar yapar. Görev alanındaki bilimsel ve pratikteki gelişmeleri değerlendirir.	_____	Almanya İSG Kanunu 21.08.1996'da yürürlüğe girmiş olup, 5.2.2009 tarihinde 15. maddesinde (çalışanların yükümlülükleri) yapılan değişiklikle son halini almış ve 12.5.2009'da yürürlüğe girmiştir.