

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

**İSG PROFESYONELLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI  
İLE İSG HİZMETİ ALINAN VE ALINMAYAN  
İŞYERLERİNDE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI  
SIKLIĞININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

**İlker ACAR**

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

**ANKARA-2014**

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

**İSG PROFESYONELLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI  
İLE İSG HİZMETİ ALINAN VE ALINMAYAN  
İŞYERLERİNDE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI  
SIKLIĞININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

**İlker ACAR**

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

**Tez Danışmanı  
Kenan YAVUZ**

**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 **İlker Acar**'ın, **Kenan YAVUZ** danışmanlığında tez başlığı "**İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları ile İSG Hizmeti Alınan ve Alınmayan İşyerlerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığının Değerlendirilmesi**" olarak teslim edilen bu tezin tez savunma sınavı **11/06/2014** tarihinde yapılarak aşağıdaki jüri üyeleri tarafından "**İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi**" olarak kabul edilmiştir.

KOMİSYON BAŞKANI  
Dr. Serhat AYRIM  
Müsteşar Yrd.

ÜYE  
Kasım ÖZER  
Genel Müdür

ÜYE  
Doç. Dr. Yasin Dursun SARI  
Öğretim Üyesi

ÜYE  
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN  
Genel Müdür Yrd.

ÜYE  
İsmail GERİM  
Genel Müdür Yrd.

Yukarıdaki imzaların adı geçen kişilere ait olduğunu onaylarım.

Kasım ÖZER  
Genel Müdür

## **TEŞEKKÜR**

Tez hazırlık süreci ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Genel Müdürlüğü'ndeki çalışma hayatım boyunca kıymetli bilgi, deneyim, öneri ve desteklerini esirgemeyerek engin fikirleriyle gelişmeme büyük katkısı olan başta Genel Müdürüm Sayın Kasım ÖZER olmak üzere, Genel Müdür Yardımcılarım Sayın Dr. H. N. Rana GÜVEN'e, Sayın İsmail GERİM'e, Sayın Ahmet ÇETİN'e tez çalışmam boyunca her türlü desteklerini esirgemeyerek sürekli yanımda olan çok değerli Daire Başkanım Sayın Meftun SAKALLI'ya, tez danışmanım İSG Uzmanı Sayın Kenan YAVUZ'a, bilgi birikimleriyle her konuda bana yardımcı olan İSG Uzmanı Sayın İsmail ÇELİK'e, tez çalışmamda kullandığım anket çalışmasına katkı sağlayan Nusret ARSLAN'a ve İSG Uzman Yardımcısı Ferdi KARAKAYA'ya, çalışmalarım boyunca her ihtiyaç duyduğumda yanımda olan çok değerli çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

## ÖZET

İlker ACAR

**İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları ile İSG Hizmeti Alınan ve Alınmayan İşyerlerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığının Değerlendirilmesi**

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi**

**Ankara, 2014**

Çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması çalışma hayatının öncelikli şartlarından birisi olup, hem devletin hem de tüm sosyal tarafların ortak sorumluluğundadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu ile İSG konusu ülkemizde ilk kez müstakil bir kanunla düzenlenmiştir. Bu Kanun ile birlikte işverenin yükümlülükleri arttırılmış, işçi ve memur ayrımı kaldırılarak tüm çalışanlar kapsam içine alınmıştır. İSG Kanunu çalışma hayatında İSG konusunda kuralcı yaklaşım yerine önleyici yaklaşımı hedeflemektedir.

Bu tez çalışmasında, İSG alanında görev yapan İSG profesyonellerinin çalışma koşulları 2837 İSG profesyoneline anket uygulaması yapılarak analiz edilmiş, İSG hizmeti alan ve almayan işyerlerindeki iş kazası ve olası meslek hastalıkları istatistikleri SGK'den alınarak değerlendirilmiştir.

İSG profesyonellerinin eğitimlerinde, çalışma koşullarında, işveren ve çalışanlarla ilişkilerinde yaşanan sorunlar anket sonuçlarından alınan verilere dayandırılarak belirlenmiş ve çeşitli çözüm önerileri getirilmiştir. İş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri ise İSG profesyonellerinin işyerlerine hizmet verme durumuna göre incelenmiştir.

Hazırlanan tez konusunun seçilmesinin ana nedeni sahada görev yapan İSG profesyonellerinden gelen geri bildirimler olup, yapılan araştırmalar ve analizler sonucunda ortaya çıkan en önemli sonuç ise İSG profesyonellerinin işverenlerle olan ilişkilerindeki sorunlardır.

Sonuç olarak yapılan çalışmanın İSG profesyonellerinin çalışma koşulları konusunda gelecekte yapılacak araştırma ve incelemelere temel oluşturması düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İSG profesyonelleri, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığı

## **SUMMARY**

**İlker ACAR**

**OHS Professionals Working Conditions and  
Evaluation of Work Accident and Occupational Diseases  
in the Workplace Where OHS Services Taken and Not Taken**

**Ministry of the Labor and Social Security**

**Directorate General of Occupational Health and Safety**

**Thesis for OHS Expertise**

**Ankara, 2014**

Providing a safe and healthy working environment for employees is one of the prior conditions of working life and it is the common responsibility of both government and all social partners.

With Occupational Health and Safety Law No. 6331; the occupational health and safety issues in our country have been regulated for the first time by a separate law. This law, together with the enhanced obligations for the employers; the distinction between officers and workers has been removed and all employees have been covered by this law. OHS Law aims preventive approaches on working life rather than prescriptive approaches.

In this thesis; working conditions of OHS professionals who are working in the field of OHS were analyzed by applying a questionnaire to 2837 OHS professionals and statistics of occupational accidents and occupational diseases were evaluated in the workplaces where OHS service taken and not taken.

According to this survey; the problems of OHS professionals in terms of their education, working conditions, relations with employer and employees have been determined basen on data taken from the questionnaire. Work accidents and occupational diseases statistics were analyzed according to OHS professionals to serve businesses.

The main reason for the selection of thesis topics OHS professionals working in the field and from the feedback, research and analysis resulting OHS professionals are the most important results are the problems in their relations with employers.

As a result of the this work will form a basis for further researches and investigations on the subject of working conditions of occupational health and safety professionals.

**Keywords:** occupational health and safety professionals, occupational health and safety, work accidents and occupational diseases

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
SUMMARY.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	ix
RESİMLEMELER LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
TABLOLAR LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
GENEL BİLGİLER.....	4
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE TARİHSEL GELİŞİMİ.....	4
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İSG PROFESYONELLERİ.....	12
BAZI GELİŞMİŞ ÜLKELERDE İSG PROFESYONELLERİ.....	14
ÜLKEMİZDE İSG PROFESYONELLERİ VE İLGİLİ MEVZUATI.....	23
GEREÇ VE YÖNTEMLER.....	29
ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE KAPSAMI.....	29
ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	30
ARAŞTIRMANIN ANALİZ YÖNTEMİ.....	32
BULGULAR.....	33
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER.....	33
ÇALIŞMA DURUMLARI.....	37
UZMANLIK EĞİTİMLERİ.....	47
ÇALIŞMA KOŞULLARI.....	54
İŞVERENLE/ÇALIŞANLARLA OLAN İLİŞKİLER.....	64
İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI İSTATİSTİKLERİ.....	67

TARTIŞMA.....	71
ANKET ÇALIŞMASININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	71
İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI VERİLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ.....	77
SONUÇLAR.....	78
KAYNAKLAR.....	80
ÖZGEÇMİŞ.....	82
EKLER.....	83
EK-1. TEZ UYGULAMA ANKET FORMU .....	83
EK-2. TEZ UYGULAMA MAKAM ONAYI.....	87
EK-3.ÖRNEKLEM SEÇİM TABLOSU.....	88
EK-4. 6356 SAYILI KANUNA GÖRE İŞKOLLARI LİSTESİ.....	89



## SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ASİG	Almanya İş Güvenliği Yasası
BM	Birleşmiş Milletler
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DSP	Diğer Sağlık Personeli
İGU	İş Güvenliği Uzmanı
İH	İşyeri Hekimi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	İş Sağliğı ve Güvenliği
İSGGM	İş Sağliğı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSG KATİP	İş Sağliğı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı
OSGB	Ortak Sağliğı ve Güvenlik Birimi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TDK	Türk Dil Kurumu
WHO	Dünya Sağliğı Örgütü

## RESİMLEMELER LİSTESİ

### ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Yaş ve Cinsiyet Dağılımı.....	34
Şekil 2. İkamet Bölgelerine Göre Dağılım.....	36
Şekil 3. Çalışılan Sektörler ve Uzmanlık Alanları Dağılımı.....	38
Şekil 4. Uzmanlık Alanlarına Göre Çalışılan İşyeri Sayısının Dağılımı.....	39
Şekil 5. Çalışılan İşyerlerinde Görevlendirilme Şekline Göre Ek Görevi Olanların Dağılımı.....	41
Şekil 6. Uzmanlık Alanlarına Göre Aylık Kazanılan Ücret Aralığının Dağılımı.....	42
Şekil 7. Uzmanlık Alanlarına Göre İSG Alanında Görev Yapma Nedenleri Dağılımı.....	43
Şekil 8. Yaş Gruplarına Göre İSG Alanında Görev Yapma Nedenleri Dağılımı.....	44
Şekil 9. Uzmanlık Alanlarına Göre İşyerlerinde İSG Kuruluna Katılım Dağılımı.....	45
Şekil 10. Tam Süreli Olarak ve 50'den Fazla Çalışanı Olan İşyerlerinde Görevlendirilenlerin İSG Kuruluna Katılım Dağılımı.....	46
Şekil 11. Eğitim Alınan Eğitim Kurumu Kategorisine Göre Uzmanlık Temel Eğitiminin İçeriği Hakkında Görüşlerin Dağılımı.....	48
Şekil 12. Eğitim Kurumu Kategorisine Göre Eğiticilerin Bilgi Düzeyi Dağılımı.....	49
Şekil 13. Eğiticilerin Bilgi Düzeyine Yeterli ve Kısmen Yeterli Cevabını Verenlere Göre Eğitici Kategorilerinin Bilgi Düzeyinin Yeterliliğinin Dağılımı.....	50
Şekil 14. Uzmanlık Alanlarına Göre Eğitici Kategorilerinin Bilgi Düzeyinin Yeterliliğinin Dağılımı.....	51
Şekil 15. Eğitim Alınan Eğitim Kurumu Kategorisine Göre Eğitici Kategorilerinin Bilgi Düzeyinin Yeterliliğinin Dağılımı.....	51
Şekil 16. Eğitim Kurumu Kategorisine Göre Uygulama (Staj) Eğitimi Hakkında Görüşleri Dağılımı.....	53
Şekil 17. İşveren Statüsüne Göre İşyerlerinde İSG Tedbirlerinin Alınması Dağılımı.....	54
Şekil 18. Uzmanlık Alanlarına Göre İşyerlerinde İSG Tedbirlerinin Alınmama Nedenlerinin Dağılımı.....	55
Şekil 19. Onaylı Deftere İSG Tedbirlerini Yazma ve Baskı İle Karşılaşma Durumu Dağılımı.....	57
Şekil 20. Bağlı Olunan İşveren Kategorisine Göre Onaylı Deftere İSG Tedbirlerini Yazma ve Baskı İle Karşılaşma Durumu Dağılımı.....	57

Şekil 21. Cinsiyete Göre Onaylı Deftere İSG Tedbirlerini Yazma ve Baskı İle Karşılaşma Durumu Dağılımı.....	58
Şekil 22. Yaş Grubuna Göre Onaylı Deftere İSG Tedbirlerini Yazma ve Baskı İle Karşılaşma Durumu Dağılımı.....	59
Şekil 23. Cinsiyete Göre İşyerlerinde Önlem Almayan İşvereni Bakanlığa Bildirme Durumu Dağılımı.....	60
Şekil 24. Yaş Grubuna Göre İşyerlerinde Önlem Almayan İşvereni Bakanlığa Bildirme Durumu Dağılımı.....	60
Şekil 25. Aylık Ücretini İşverenden Almanın İSG Çalışmalarına Etkisine Göre Aylık Ücretini Almak İstedikleri Tercih Dağılımı.....	62
Şekil 26. İSG Mevzuatı Hakkında Görüşlerin Dağılımı.....	63
Şekil 27. Uzmanlık Alanlarına Göre İSG Mevzuatı Hakkında Görüşlerin Dağılımı.....	63
Şekil 28. İşverenlerin İSG Çalışmalarında Maddi Kaygıları Ön Planda Tutma Nedenleri Dağılımı.....	65
Şekil 29. İSG Çalışmalarında İşveren/Çalışanlardan Katkı Alınmamasının Nedenleri Dağılımı.....	66
Şekil 30. İş Kazası Meydana Gelen İşyerlerinden İGU Çalıştıranların Hizmet Alım Şekli Dağılımı.....	67
Şekil 31. İş Kazası Geçiren Çalışanların İSG ve Mesleki Eğitimleri Dağılımları.....	68
Şekil 32. Meslek Hastalığı Ön Tanısı Konulan İşyerlerinden İH Çalıştıranların Hizmet Alım Şekli Dağılımı.....	69

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Yaş Gruplarına Göre Dağılım.....	33
Tablo 2. Cinsiyetlere Göre Dağılım.....	34
Tablo 3. Meslek Gruplarına Göre Dağılım .....	35
Tablo 4. Uzmanlık Alanlarına Göre Dağılım .....	35
Tablo 5. İkamet İllerine Göre Dağılım.....	36
Tablo 6. Bağlı Olunan İşveren Dağılımı .....	37
Tablo 7. Çalışılan Sektörlerin Dağılımı .....	37
Tablo 8. Görev Yapılan İşyeri Sayısı Dağılımı .....	39
Tablo 9. Görevlendirilme Şekli ve Aylık Çalışma Süresi Dağılımı .....	40
Tablo 10. İşyerlerindeki Ek Görev Dağılımı.....	40
Tablo 11. Aylık Kazanılan Ücret Aralığı Dağılımı .....	41
Tablo 12. İş Kazası veya Meslek Hastalığı ile Karşılaşma Durumu Dağılımı.....	42
Tablo 13. İSG Alanında Görev Yapma Nedenleri Dağılımı.....	43
Tablo 14. İşyerlerinde İSG Eğitimi Verme Dağılımı.....	44
Tablo 15. İşyerlerinde İSG Kuruluna Katılım Dağılımı .....	45
Tablo 16. Bireysel Risk Değerlendirme Hizmeti Dağılımı.....	46
Tablo 17. Uzmanlık Eğitimi Alınan Kurum Kategorisi Dağılımı .....	47
Tablo 18. Uzmanlık Temel Eğitimi İçeriği Hakkında Görüşler.....	47
Tablo 19. Uzmanlık Yenileme Eğitimi İçeriği Hakkında Görüşler.....	48
Tablo 20. Eğiticilerin Bilgi Düzeyinin Değerlendirilmesi Dağılımı .....	49
Tablo 21. Eğitici Kategorilerinin Bilgi Düzeyinin Yeterliliği Dağılımı.....	50
Tablo 22. Uzmanlık Eğitimlerinin Süresinin Değerlendirilmesi Dağılımı .....	52
Tablo 23. Uzmanlık Eğitimlerinin Şeklinin Değerlendirilmesi Dağılımı.....	52
Tablo 24. Uygulamalı (Staj) Eğitiminin Değerlendirilmesi Dağılımı .....	53
Tablo 25. İşyerlerinde İSG Tedbirlerinin Alınma Durumunun Dağılımı .....	54
Tablo 26. İşyerlerinde İSG Tedbirlerinin Alınmama Nedenlerinin Dağılımı .....	55
Tablo 27. İşyeri Denetiminin Çalışma Koşullarına Etki Dağılımı .....	56
Tablo 28. Onaylı Deftere İSG Tedbirlerini Yazarken Baskı İle Karşılaşma Durumu Dağılımı.....	56
Tablo 29. İşyerlerinde Önlem Almayan İşvereni Bakanlığa Bildirme Durumu Dağılımı...	59
Tablo 30. Yapılan Bildirimin Bakanlık Tarafından Dikkate Alınma Durumu Dağılımı.....	61
Tablo 31. Aylık Ücretin İşverenden Alınmasının İSG Çalışmalarına Etki Dağılımı .....	61

Tablo 32. Aylık Ücretini Almak İstedikleri Tercih Dağılımı.....	61
Tablo 33. İSG Mevzuatı Hakkında Görüşlerin Dağılımı .....	62
Tablo 34. İSG Profesyonellerine Yönelik İşveren Tutumunda Mevzuat Hükümlerinin Etki Dağılımı .....	64
Tablo 35. İşverenlerin İSG Çalışmalarında Maddi Kaygı Durumu Dağılımı .....	64
Tablo 36. İSG Çalışmalarına İşveren/Çalışan Katılımı Dağılımı.....	65
Tablo 37. İş Kazası Meydana Gelen İşyerlerinde İGU Çalışması.....	67
Tablo 38. İş Kazası Geçiren Çalışanların İSG Eğitimleri Dağılımı .....	68
Tablo 39. İş Kazası Geçiren Çalışanların Mesleki Eğitimleri Dağılımı .....	68
Tablo 40. Meslek Hastalığı Ön Tanısı Konulan İşyerlerinde İH Çalışması .....	69
Tablo 41. Meslek Hastalığı Ön Tanısı Konulan Çalışanların İSG Eğitimleri Dağılımı .....	70
Tablo 42. Meslek Hastalığı Ön Tanısı Konulan Çalışanların Mesleki Eğitimleri Dağılımı .....	70

## **GİRİŞ VE AMAÇ**

İnsanın varlığının korunması için öncelikle sağlıklı ve güvenli bir yaşam alanının Dünya’da var olması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin önemi ulusal ve uluslararası birçok düzenlemede ele alınmış olan ve insanın var olduğu sürece varlığını koruyacak olan “sağlık ve güvenlik” hakkı ile ilişkilendirildiğinde göze çarpmaktadır.

Sanayileşme ve devamında yaşanan teknolojik gelişmeler sonucu çalışma şartlarındaki değişiklikler ile çalışanların fiziksel, ruhsal ve bedensel sağlığının korunması ve uygun çalışma koşullarının sağlanması ön plana çıkmıştır. Buna bağlı olarak başlangıçta “işçi sağlığı ve iş güvenliği” olarak ortaya çıkan bu olgu zamanla kavramın yetersiz kalması sonucu “İSG” şeklinde anılarak daha kapsamlı bir ifadeye dönüştürülmüştür. Çünkü yapılan işin ana unsurları çalışan, işveren ve işyeridir. Bu unsurları ayrı ayrı düşünmek ve değerlendirmek yetersiz kalacaktır. İSG tanımıyla çalışanın sağlık ve güvenliğinin yanında çalışma şartları ve ortamının da sağlıklı ve güvenli olması öngörülmüştür.

İSG konusunun yasal düzenleme olarak ele alınması ülkelerin sanayileşme ve teknolojideki gelişmeleri yakalama hızına bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. Uluslararası alanda çalışma hayatına ilişkin kuralların düzenlenmesi amacıyla kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO) 155 sayılı İSG ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ve 112 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye kararı gibi birçok sözleşme ve tavsiye ile üye ülkeler için düzenlemede bulunmuştur.

Ülkemizde İSG üzerine ilk düzenleme kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma şartlarının belirlendiği 1865 tarihli “Dilaver Paşa Nizamnamesi”dir. Devam eden süreçte başta Anayasa olmak üzere birçok kanun, tüzük ve yönetmeliklerde İSG konusunda çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. 30.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İSG Kanunu’nun yürürlüğe girmesine kadar İSG ile ilgili hükümler ağırlıklı olarak 4857 sayılı İş Kanununda bir bölüm olarak yer almaktaydı. İSG Kanunu, İş Kanununa paralel düzenlemeler getirmekle birlikte iş sağlığı ve güvenliğini müstakil bir kanun olarak ele almaktadır. Kanunun uygulanmasında, kademeli bir geçiş öngörülmüştür.

İSG Kanunu ile İSG alanında birçok yenilikler getirilmiştir. Bu kapsamda, işçi ve memur ayrımı kalkmış olup, sadece işçiler değil aynı zamanda memurlar da iş sağlığı ve güvenliğinden yararlandırılmaktadır. Kanun özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmeden önlenmesi üzerine yoğunlaşmıştır. Bu durumun gerçekleştirilmesi için işverenin yükümlülüğü arttırılmıştır. Kanunun çalışma hayatına getirilmesi arasında üretim artışı, verimlilik, ürün kalitesi, imaj ve maliyet kazancı sayılabilir.

İSG Kanunu ile getirilen diğer bir önemli yenilik ise İSG profesyonellerinin çalışanların sayısına ve işyeri türüne bakılmaksızın her işyerinde görev yapacak olmasıdır. İSG profesyonelleri, özel eğitim gören ve mesleki yeterliliğini sınavla ispatlayan kişiler arasından Bakanlıkça yetkilendirilmektedir. Bu profesyoneller, ilgili mevzuat hükümleri ile kendilerine verilen yetkileri kapsamında işverene karşı sorumlu olacak ve bu sorumluluk kapsamında İSG ile ilgili çalışmaların işyerlerinde yapılmasını sağlayacaklardır.

Bu tez çalışmasının konusu, yukarıda yapılan açıklamalar ışığında İSG Kanunu ile günümüzde sayıları gittikçe artmakta olan İSG profesyonellerinin çalışma koşulları, İSG hizmeti alınan ve alınmayan işyerlerindeki iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerinin değerlendirilmesi olarak belirlenmiştir.

Bu tez çalışmasında, İSG ve İSG Profesyonelleri ile ilgili literatür araştırması yapılmış, İSG profesyonellerinin çalışma koşullarının incelenmesi amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı (İSG KATİP) üzerinden anket çalışması uygulanmış ve Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan (SGK) alınan iş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri değerlendirilmiştir.

Anket çalışmasıyla; İSG profesyonellerinin eğitimleri, çalışma koşulları, işverenle/çalışanlarla olan ilişkileri konularına dair hipotezler araştırılmıştır.

Hazırlanan tezin sonucunda, yapılacak mevzuat çalışmalarında İSG profesyonellerinin çalışma koşullarında ortaya çıkan durumlarla ilgili iyileştirmelerin ve düzenlemelerin ortaya konulması beklenmektedir.



## **GENEL BİLGİLER**

### **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE TARİHSEL GELİŞİMİ**

#### **İş Sağlığı ve Güvenliği**

Sanayileşme ve teknolojik gelişmelere paralel olarak işyerlerinde çalışan kişilerin sağlığını ve güvenliğini tehdit eden çeşitli sorunlar ortaya çıkmıştır. Başlangıçta fazla önemsenmeyen bu sorunlar iş veriminin düşmesi ve işyerinde tehlikelerin ortaya çıkmasıyla önem kazanmıştır. Bu sorunların oluşmasını önlemek için çalışma düzenini ve koşullarını kapsayan birtakım kurallar ve kanunlar yürürlüğe konmuştur. Ancak zamanla bu düzenlemeler yetersiz kalmış ve soruna yeni yaklaşımlar getirmek gerekmiştir. Konu üzerine yapılan çalışmalar ve araştırmalar sonucunda İSG kavramı doğmuş, konuya bilimsel olarak yaklaşılmaya başlanmıştır.

İSG kavramını incelerken öncelikle sağlık ve güvenlik kavramlarının irdelenmesi gerekir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlığı “yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” olarak tanımlar [1]. Sağlık; bireyin fiziksel, duygusal, zihinsel ve toplumsal açıdan çevresiyle uyum içinde işlev görebilme yeteneğidir. Sağlıklı olmak yani bu yeteneği kaybetmemek; bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi nitelikli temel haklarının basında gelen temel bir insan hakkıdır [2]. Buna dayanarak bireyler, toplumdan ve devletten sağlıklarının korunmasını ve ihtiyaç durumunda tedavi edilmelerini talep edebilirler [3]. Bu yaklaşım iş sağlığını da çalışan için temel bir hak haline getirmektedir.

Güvenlik kavramını irdelerken de karşımıza “tehlike” kelimesi çıkmaktadır. Türk Dil Kurumu (TDK) güvenlik kelimesinin tanımını “kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumudur” olarak ifade etmektedir [4]. Kişilerin korkusuzca yaşaması içinde her türlü tehlikeden uzak yaşanması gereklidir. Tehlike, insanların istekleri ve iradeleri dışında meydana gelen, insanın beden ve ruh bütünlüğüne, gelirine ve mal varlığına zarar vererek insan yaşamının devamını tehdit eden hal ve durumlar olarak tanımlanabilir [5]. Yaşama hakkı, diğer bütün hakların da kullanılmasına imkân veren temel haktır ve birinci derecede güvence altına alınmalıdır. Bu anlamda, yaş, cinsiyet, ırk ve meslek farkı gözetilmeksizin herkesin yaşama hakkı en yüksek düzeyde garanti altına alınmalıdır. Bu yaklaşım da iş güvenliğini çalışan açısından temel bir hak haline getirmektedir.

Sağlık ve güvenlik kavramları tanımlandıktan sonra İSG kavramı iş sağlığı ve iş güvenliği olarak ele alınabilir. İş sağlığı kavramı olarak, çalışan bir kişinin çalışma şartları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arındırılmış veya bu tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde huzurlu biçimde yaşayabilmesini anlatır. İş güvenliği kavramı olarak, çalışanların işte karşılaştıkları tehlikelerin, ortadan kaldırılması veya azaltılması için getirilmiş yükümlere ait teknik kuralların bütünüdür [6].

İSG kavramının içine işyerinde işten, iş ortamından, çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün riskler karşısında çalışanların korunması ve bu korumanın sağlanması için alınması gereken tedbirlerin bütünü girer [7]. Ayrıca kavram bilimsel yaklaşımları içermekte olup, “iş yerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar” da kavrama dâhildir.

Dar anlamda tanımlanan şekliyle İSG, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş nedeniyle doğan tehlikeler karşısında korunmasıdır. Ancak, zaman içinde bunun yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Günümüzde kabul gören geniş anlamıyla İSG, “tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak” olarak tanımlanmaktadır [8].

İSG kavramına ilişkin tanımların içerik ve yaklaşımları birbirinden farklı olmakla birlikte, genel amacının çalışanları, üretim güvenliğini ve işyeri güvenliğini sağlamak olarak sıralanması mümkündür.

Çalışanları korumak, İSG çalışmalarının ana amacını oluşturur. Çalışanları işlerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, başka bir ifadeyle çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak ruh ve beden bütünlüklerinin sağlamak öncelikli hedefdir.

İSG çalışmalarının bir diğer amacı olarak üretim güvenliğinin sağlanması beraberinde verimin artması sonucunu doğuracağından özellikle ekonomik açıdan önemlidir. İşyerinde çalışanların korunmasıyla iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan iş gücü ve iş günü kayıpları azalacak, dolayısıyla üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının çalışana verdiği güvenle iş veriminde artma olacaktır.

Son olarak da İSG çalışmalarıyla işyeri güvenliği sağlanarak güvensiz veya sağlıksız çalışma ortamından doğabilecek makine arızaları ve devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın gibi işyerini tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırılabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak hem insani bir zorunluluk, hem de yasal bir yükümlülüktür. İş sağlığı ve güvenliğini sağlayarak iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, oluşan kayıpları ödemekten daha kolay ve daha insancıl bir yaklaşımdır. Günümüzde teknolojik gelişmelerin yarattığı olanakların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik etkinliklerde kullanılması ile iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önemli ölçüde azaltılması olanaklıdır. Bu amaçla sağlık ve güvenliği olumsuz etkileyebilecek olaylara karşı önlem almak için yönetim sistemleri geliştirilmiştir [9]. Bu yönetim sistemleri, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin faaliyetlerin kuruluşların genel stratejileri ile uyumlu olarak sistematik bir şekilde ele alınıp sürekli iyileştirme yaklaşımı çerçevesinde uygulanmasını sağlamaktadır.

Teknolojik gelişmenin ve sanayileşmenin sürekliliği, her gün çalışma alanlarına yeni işkolları, kimyasal maddeler, makine ve teçhizatlar katarken, konu üzerinde çalışmanın kesintisiz olması; her yeni teknoloji ile karşılaşılan yeni sorunların araştırılması ve çözümlenmeye çalışılması gerekmektedir.

## **İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi**

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihi, insanoğlunun varlığı kadar eskidir. İnsanoğlu hayatını sürdürebilmek için barınma, beslenme ve giyinme gibi ana gereksinimlerini karşılayabilmek amacıyla sürekli bir iş ortamında bulunmuştur. İSG, tarihsel süreçte sosyal ve ekonomik değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir. Sanayi devrimi neticesinde yaşanan etkiler dünyada ve ülkemizde farklı süreçlerde gerçekleştiğinden İSG alanında yaşanan gelişmeler de tarihsel olarak farklılıklar göstermektedir.

### **Dünyadaki Tarihsel Gelişimi**

İSG olarak nitelendirilebilecek ilk çalışmalara Roma döneminde rastlanmaktadır. Örneğin Herodot çalışanların verimliliğinin artması için beslenmenin önemine değinmiştir. M.Ö. 300'lü yıllarda Hipokrates kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışması ile işçi sağlığıyla çalışma koşullarını ilişkilendirmiştir [10]. Plini (M.S. 23-79) iş güvenliği önlemi olabilecek, çalışma ortamındaki tehlikeli tozlara karşı çalışanların korunmasına yönelik başlarına torba geçirmelerini önermiştir.

Bernardino Ramazzini, "De Morbis Artificum Diatriba (Diseases of Workers, 1713)" kitabı ile hastalık belirtileri ile iş arasında ilişki kurmaya çalışmış ve iş kazalarını önlemek için işyerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir [11].

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan olumsuz çalışma koşullarını iyileştirmek, çalışanların sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar İSG konusunu teknik, tıbbi ve yasal olarak ele almıştır. Böylece İSG kavramı sanayi devrimi ile birlikte bilimsel ve gerçek anlamını kazanmaya başlamıştır.

Tarihte İSG üzerine ilk yasal çalışma 1802 yılında İngiltere'de çıkarılan "Çırakların Sağlığı ve Morali" başlıklı yasadır. Bu yasa ile ağır işlerde çalışan kadın ve çocukların korunması, çalışma koşullarının iyileştirmesi ile çalışma saatlerinin azaltılarak 12 saat ile sınırlanması düzenlenmiştir. 1833 yılında "Fabrikalar Yasası"nın yürürlüğe girmesiyle fabrika denetimi zorunlu kılınmış, 9 yaşın altındaki çocukların işe alınması ve 18 yaşından küçüklerin

12 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ayrıca 1842 yılındaki düzenleme ile kadınların ve 10 yaşından küçüklerin maden ocaklarında çalışması yasaklanmıştır. Ek olarak 1844 yılında işyeri hekimlerinin sorumlulukları artırılmıştır [12]. 1974 yılında ise İngiltere’de “İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası” (Health and Safety at Work Act) çıkarılmıştır. Benzer düzenlemeler diğer tüm Avrupa ülkelerinde değişik zamanlarda gerçekleştirilmiştir.

Amerika’da ise her bir eyalet İSG ile ilgili olarak kendi yasalarını düzenleme konusunda yetkilendirilmişlerdir. Bu bağlamda, ilk olarak 1836 yılında çocuk işçiler ile ilgili bir yasa Massachusetts eyaleti tarafından kabul edilmiştir. 1867 yılında da özel denetim yasasının uygulanmasını yürütecek örgüt kurulmuştur. Alice Hamilton, 1910 yılında kurşun sanayinde görülen zehirlenmeleri incelemiş ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik önerilerde bulunmuştur.

Sanayi devriminin oluşturduğu çalışma hayatındaki olumsuz etkilerin iyileştirilmesine yönelik sendikalarca çeşitli faaliyetler yürütülmüştür. Avrupa’da 19. yy. başlarında çeşitli sigorta kurumları kurulmuş, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır [13].

1919 yılında kurulan ILO, Milletler Cemiyeti’ne bağlı olarak meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda bulunmuş ve 1946 yılında Birleşmiş Milletler (BM) ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu haline gelmiştir. ILO, çalışma yaşamı ve sosyal koşullar ile ilgili uluslararası standartları oluşturmaya yönelik düzenlemeler yapmaktadır.

Avrupa Birliği (AB) bünyesinde İSG alanında üye ülkeler arasında teknik, ekonomik ve bilimsel bilgi akışını sağlamak üzere “İSG Ajansı” (Occupational Health and Safety Agency) kurulmuştur.

### Ülkemizdeki Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde, İSG ile ilgili ilk çalışmalar Osmanlı İmparatorluğu dönemine dayanmaktadır. Osmanlı İmparatorluğunda çalışma hayatına ait kurallar Ahi birlikleri ve Loncaların uyguladıkları geleneklere dayanmaktadır. Ahi birlikleri, Türk esnaf ve

zanaatkârlarının menfaatlerini korumak ve ekonomik hayatta huzuru sağlamayı amaç edinmiştir. 14. yy. başlarından itibaren Ahi birliklerinin yerini günümüz esnaf odalarına karşılık gelen Loncalar almaya başlamıştır. Loncaların çalışma hayatına yönelik en büyük katkılarından biri üyelerine hastalık, doğum, ölüm, iş kurma, işsizlik vb. gibi durumlarda sosyal yardımda bulunmak amacıyla “Orta Sandığı” ya da “Teavün Sandığı” adı verilen yardım sandıklarının oluşturulmasıdır. Loncalar, 19. yy.’a kadar mesleki kuruluş olarak devam etmişlerdir [14].

Günümüzdeki anlamıyla İSG üzerine ilk düzenlemeler, kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma şartlarının belirlendiği 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından hazırlanan ‘Dilaver Paşa Nizamnamesi’dir. Fakat bu nizamname padişah tarafından onaylanmadığı için uygulanamamıştır. Bu nizamname, üretimi arttırma ve diğer çalışma koşullarının iyileştirilmesi yanında madende hekim bulundurulmasını da öngörmüştür. Bununla birlikte, iş kazalarına yönelik herhangi bir düzenleme içermemektedir [15].

Dilaver Paşa Nizamnamesini takiben, iş güvenliğine ait önemli hükümler içeren “Maadin Nizamnamesi” düzenlenmiştir. Maadin Nizamnamesi ile işverenin iş kazalarının önlenmesine yönelik tedbirler alması zorunlu kılınmış, iş kazası yaşanması durumunda çalışana ve ailesine tazminat ödenmesi, eğer kaza işverenin gerekli önlemleri almamasından kaynaklanıyorsa tazminat miktarının 15-20 altın daha fazla ödenmesi ve ayrıca işverenin madende bir hekim ve eczane bulundurması hükme bağlanmıştır. Bu nizamnamede işverenler tarafından uygulanmamış ve hükümler yaşama geçirilememiştir [16].

Osmanlı İmparatorluğu, son döneminde sanayi alanındaki gelişmeleri yakalayamadığından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan çalışmalar da ilerleyememiştir. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte sanayileşme alanında büyük bir ivme kazanılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler ilk olarak Birinci Büyük Millet Meclisi zamanına (1921-1923) rastlamaktadır. Bu dönemde 28.04.1921 tarih ve 114 sayılı “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfaii Umumiyesine Furuhtuna” adlı yasa ile kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin işçilerin ihtiyaçlarının karşılanması sağlanmıştır. Bir diğer düzenleme işe 10.09.1921 tarih ve 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik” yasasıdır. Bu yasa ile işçilerin barınma koşullarının düzenlenmesi, işyeri hekimi ve eczanesinin bulunması, iş kazasında

yaralanan ya da ölenlerin yakınlarına işveren tarafından tazminat ödenmesi, çalışma süresinin günlük 8 saat olması ve bu sürenin üzerindeki çalışma ücretinin iki kat olması ile işverenin yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olması düzenlenmiştir [17].

Cumhuriyet döneminde, 1923 yılında ‘İzmir İktisat Kongresi’nde işçi temsilcileri tarafından önerilen, hasta işçilere 3 ay süreyle ücret verilmesi, günlük çalışma süresinin 8 saat olması, sosyal sigortanın kurulması, 12 yaşından küçüklerin çalıştırılmaması vb. gibi teklifler kabul görmüş olup, ilerleyen dönemde konu ile ilgili yasalar düzenlenmiştir. Cumhuriyetin ilanından sonraki ilk yasal düzenleme işe 02.01.1924 tarih ve 394 sayılı ‘Hafta Tatili Yasası’dır. 04.10.1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 332. maddesi işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu düzenlemiştir. 1930 yılında 1580 sayılı “Belediyeler Kanunu” ile işyerlerinin İSG açısından denetlenmesi belediyelere verilmiştir. Bu kanunu takiben aynı yıl 1593 sayılı “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” ile işyerlerine sağlık hizmeti götürülmesi benimsenerek ilk defa işyeri hekimliğinden söz edilmiştir. Bu yasa ile çocuk ve kadın işçilerin çalıştırılma koşulları, gece çalışmaları, gebe kadınların doğumdan önce ve sonra çalışma şartları, belirli büyüklükteki işyerlerinde revir ve hastane açılmasına ait düzenlemeler yapılmıştır [8].

Ülkemizde ilk kez İSG konusunda kapsamlı düzenlemeler 08.06.1936 tarihinde kabul edilen, 16.06.1937 tarihinde yürürlüğe giren ve 1967 yılına kadar yürürlükte kalan 3008 sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır. Bu kanun kapsamında iş kazaları ve meslek hastalıkları riskinden korunmak amacıyla 27.06.1945 tarihli 4772 sayılı “İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu” çıkarılmıştır. Ayrıca 09.07.1945 tarihli ve 4792 sayılı yasa kapsamında İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. 28.01.1946 tarihli 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş Yasası ile bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlik de yer almıştır. Bakanlığın bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü oluşturularak İSG’ye yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amaçlanmıştır. ILO 81 sayılı Sözleşmenin 9. maddesinin onanmasına dair 13.12.1950 tarihli ve 5690 sayılı Kanun yürürlüğe girmesiyle işyerlerinde İSG açısından denetim yapmak, çalışma hayatını düzenlemek ve gerekli uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesine dair 174 sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir. 12.01.1963 tarihinde İstanbul, Ankara, Zonguldak ve İzmir illerinde İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur.

Daha sonra diğer illerde de kurulan grup başkanlıkları aracılığı ile iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden işyerlerinin denetimi gerçekleştirilmektedir.

3008 sayılı İş Kanununun yetersiz kalmasından dolayı yerine 28.07.1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmasına rağmen Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden bozulması üzerine, metinde herhangi bir değişiklik yapılmadan 25.08.1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konmuştur. Bu kanun ve ona uygun olarak çıkarılan tüzük ve yönetmelikler ile İSG açısından kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu ile işverenin İSG açısından yükümlülükleri belirlenmiş ve bu hususta gerekeni yapmak, tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır. Ayrıca işçilerin de usul ve şartlara uymak zorunda oldukları belirtilmiştir. Bu yasanın 76. maddesiyle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amaçlanmış ve iş yerlerinde İSG kurullarının kurulması, kuruluş, yetki ve sorumluluklarının tüzükle saptanması belirtilmiştir [17].

17.07.1964 tarihinde kabul edilen ve 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile sosyal sigorta uygulamalarına yönelik değişik zamanlarda çıkarılmış yasalar bir araya getirilmiştir. Bu yasa ile sigortalıların sağlık durumlarının denetlemesi amaçlanmış, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası tarafından işçilere ve hak sahiplerine sağlanacak yardım ile ödemeler belirtilmiştir.

3008 sayılı İş Kanunu gibi 1475 sayılı İş Kanunu da günün koşullarına cevap verememesi ve gelişen teknolojinin getirdiklerine uyum sağlamak amacıyla 10.06.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu yasa AB ve ILO normları dikkate alınarak hazırlanmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'nda "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" kavramı bu yasa ile "İSG" şeklinde daha geniş bir anlamda kullanılmıştır. Bu kanunun 5. bölümü iş sağlığı ve güvenliğine ayrılmış olup, hak ve yükümlülükler, önlemler, çocuk ve kadınların korunması ile teknik elemanlar ve kurullar şeklinde dört grupta toplanmıştır [18]. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işçileri bilgilendirme, denetleme ve eğitime yükümlülükleri, İSG önlemlerine ek olarak tanımlanmıştır

İSG üzerine son düzenleme 20.06.2012 tarihinde kabul edilen ve 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanmış 6331 sayılı 'İSG Kanunu'dur. İSG Kanunu ile İSG konusu ülkemizde ilk kez müstakil olarak ele alınmıştır.



## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İSG PROFESYONELLERİ

### İSG Profesyonelleri Tanımı

Profesyonel yeterliğe sahip olarak İSG görevlerini yürüten veya İSG hizmeti verenler olarak İSG profesyonellerini tanımlayabiliriz. İSG; teknik, tıbbi, sosyal ve yasal alanları içerdiği ve teknoloji ile sağlık ve güvenlik arasında bir ara yüz oluşturduğu için, çok farklı disiplinler ile ilişkilidir. İSG profesyonelleri havuzunda; iş sağlığı açısından işyeri hekimleri, hemşireler, sağlık personelleri, iş hijyenistleri ve psikologlar bulunurken, iş güvenliği açısından mühendis ve mimar, teknisyen, tekniker, teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog gibi teknik uzmanları yer almaktadır. Eğilim, İSG profesyonellerinin yeteneklerini, çok disiplinli bir ekip yaklaşımı içerisinde harekete geçirme yönündedir. Kimya, toksikoloji, mühendislik, radyasyon güvenliği, epidemiyoloji, çevre sağlığı, uygulamalı sosyoloji, sigorta personeli ve sağlık eğitimi gibi farklı disiplinlerden birçok profesyonel de İSG uygulamalarında yer alabilir. Bunların yanı sıra, halk sağlığı ve işçi yetkilileri, işverenler, işçiler ile temsilcileri ve ilk yardım çalışanları da, meslek olarak İSG profesyoneli olmamalarına rağmen, İSG politika ve programlarının uygulanmasında temel bir role, hatta doğrudan sorumluluğa sahiptirler. Son olarak, diğer birçok meslek sahipleri, örneğin avukatlar, imalatçılar, tasarımcılar, iş analistleri, iş organizasyonu uzmanları, üniversite ve diğer kurumlardaki öğretmenler ve medya personeli de çalışma ortamının ve çalışma koşullarının geliştirilmesine ilişkin olarak önemli bir rol üstlenirler.

İSG profesyonellerinin çalışma hayatında görevlerini etik bir şekilde gerçekleştirmeleri birçok koşula bağlıdır. İSG profesyonellerinin görevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri için gerekli en önemli koşul profesyonel bağımsızlık ilkesidir. İSG profesyonelleri iş sözleşmelerine özellikle profesyonel standartları, yönerge ve etik kuralları içeren hükümler konulmasını istemeli ve profesyonel bağımsızlıklarını kısıtlayabilecek hükümler bulunmadığından emin olmalıdır [19].

## Profesyonel Bağımsızlık

Sağlıklı bir İSG uygulamasının temel gereksinimleri arasında tam bir profesyonel bağımsızlık da yer alır; yani İSG profesyonelleri, görevlerini yerine getirirken, bilgileri ve vicdanları doğrultusunda, çalışanların sağlığının korunması ve güvenlikleri için kararlar almalarına ve onlara önerilerde bulunabilmelerine olanak tanıyacak kadar bağımsız olabilmelidirler. İSG profesyonelleri etkinliklerini, yararlı uygulamalar ve en yüksek profesyonel standartlara göre yürütmelerine olanak veren gerekli koşulların sağlandığından emin olmalıdırlar. Bu koşullar, uygun elemanların alımını, sürekli eğitimi, uygun düzeyde deneyimli bir yönetime erişim ve bunun desteklenmesini içermelidir.

Bunların dışındaki ve çoğunlukla ulusal düzenlemelerle belirlenen gereksinimler; çalışma alanına serbest girişi, örnek alma olanaklarını ve çalışma ortamını değerlendirmeyi, iş analizleri yapmayı, soruşturmalara katılmayı ve işteki güvenlik ve sağlık standartlarının uygulamaya konmasında yetkili makamlara danışmayı kapsar. İşin korunması, sağlığın korunması, bilgi, gizlilik hakkı ve bireysel çıkarlarla toplu çıkarlar arasındaki çelişkiler gibi aynı anda izlenen ve birbiriyle çatışabilen hedeflerden doğabilecek etik çelişkilere özel dikkat gösterilmelidir.

İSG profesyonelleri, görevlerini yerine getirirken tam profesyonel bağımsızlığa sahip olması gereken uzmanlardır. Görevleri için gerekli olan yeterliliğe sahip olarak işlerini doğru, profesyonelce ve etik kurallara uygun biçimde yürütmelerine olanak sağlayacak koşulları talep etmelidirler.

İSG profesyonelleri, bir riskin kaldırılmasının ya da sağlık ve güvenlik için tehlike yaratan bir durumun iyileştirilmesinin reddedilmesi veya gönülsüzce karşılanması durumunda, olabildiğince hızla, uygun üst düzey yönetim görevlisine, bilimsel bilginin değerlendirilmesinin önemini, maruz kalım sınır değerlerini de içeren, ilgili sağlık koruma standartlarının uygulanmasının önemini vurgulamalı ve işverenin işyerinde yasa ve yönetmelikleri uygulama yükümlülüğünü anımsatarak, kaygılarını yazılı olarak açıkça dile getirmelidir. İlgili çalışanlar ve kuruluştaki temsilcilerini bilgilendirmeli ve yetkili makamlarla gereken her durumda iletişim kurmalıdır.

İSG profesyonelleri, çalışanların, maruz kalabilecekleri iş tehlikeleri konusunda, hiçbir gerçeği gizlemeyen ve önleyici yöntemleri vurgulayan tarafsız ve anlaşılır bir tarzda bilgilendirilmelerine katkıda bulunmalıdırlar. İSG profesyonelleri, idari personel ve çalışanların sağlık ve güvenliği konusunda yeterli bilgi sağlanması ile ilgili olarak işveren, çalışan ve temsilcileriyle işbirliği yapmalıdır. İSG profesyonelleri, işverenlere, çalışanlara ve temsilcilerine, işyerindeki bilinen ya da kuşku edilen iş tehlikelerinin bilimsel kesinlik derecesi hakkında bilgi sağlamalıdır.

İSG profesyonelleri, özellikle sağlığa ve güvenliğe karşı tehlike oluşturan mesleki riskler konusunda, işveren, işçi ve temsilcilerine önerilerde bulunurken, hiçbir koşul altında yargılarının ve beyanlarının bir çıkar çatışmasından etkilenmesine izin vermemelidirler [19].

#### İş Sözleşmelerinde Etik Hüküm

İSG profesyonelleri, sözleşmelerine etik hüküm konulmasını istemelidirler. Bu etik hüküm, özellikle profesyonel standartları, yönerge ve etik kuralları içermelidir. İSG profesyonelleri, işlevlerini beklenen profesyonel standartlara ve etik ilkelere göre yürütmelerine izin vermeyen İSG uygulaması koşullarını kabul etmemelidirler. İş sözleşmeleri, yasal, sözleşmeye bağlı ve taraflar arasında kılavuzluğu içermeli ve anlaşmazlık yönetiminde özellikle kayıtlara ve gizliliğe erişimi kapsamalıdır. İSG profesyonelleri, iş ya da hizmet sözleşmelerinin profesyonel bağımsızlıklarını kısıtlayabilecek koşullar içermediğinden emin olmalıdırlar. Sözleşme koşulları hakkında kuşku oluşması halinde yasal dayanak aranmalı ve yetkili makama uygun şekilde danışılmalıdır [19].

#### **BAZI GELİŞMİŞ ÜLKELERDE İSG PROFESYONELLERİ**

Ülkeler kalkınırken, sanayileşirken, teknolojik gelişimlere ayak uydurmaya çalışırken ve özellikle ekonomik rekabet gücünü korumaya çalışırken, çalışanların sağlık ve güvenlik içinde çalışmasının sağlanması, en önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır. Bu kaygının boyutu ve bu konuda sağlanan başarılar çağdaş ve uygar toplum olmanın en önemli ölçütlerinden biri olmaktadır [20].

Bu doğrultuda pek çok ülke kendi ulusal İSG sistemlerini oluşturmuştur. İSG profesyonelleri de bu sistemlerde ülke bazında farklılıklar göstermesine rağmen çok önemli roller üstlenmektedir.

## **Almanya**

Dünyada ilk kez iş kazalarına karşı yasal önlem alan ve diğer ülkelere örnek olan devlet Almanya'dır. Pek çok Avrupa ülkesi kendi mevzuatları açısından Almanya sosyal güvenlik sistemini örnek almıştır. Almanya diğer devletlerden daha hızlı bir ekonomik gelişme gösterdiği için kentlerde kötü koşullarda çalışan işçi sayısında artış olunca, bu işçilerin çalışma koşullarını ve haklarını düzenleme ihtiyacı hissedilmiştir. Alman sosyal güvenlik sisteminin önemli bir bölümünü oluşturan iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası, yasal çerçevesi ve yapısal düzenlemesi ile işçi ve işvereni eşit biçimde koruyan bir konum arz etmektedir.

Almanya'da çağdaş anlamda iş sağlığı güvenliğini sağlamayı amaçlayan ve iş yerinde İSG organizasyonuna yer veren, kanun ASİG (Arbeitssicherheitsgesetz=ASİG) 12.12.1973 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunun 4. bölümü İSG örgütlenmesine ilişkindir ve işçilerin katılımı ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Bu bölümde işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının Çalışma Konseyleriyle işbirliği halinde çalışmaları; İSG ile ilgili önemli konularda Konseyi bilgilendirmeleri; bu kişilerin Konseyin onayı ile atanması veya görevden alınması; serbest çalışan doktorların, uzmanların ve harici hizmet sağlayıcıların atanması ve görevden alınmasında Konseye öncelikle danışılması ve İSG kurulları ile ilgili hükümler yer almaktadır [21].

ASİG açısından "İGU" bir üst terimdir. Bu terim iş güvenliği mühendisi, iş güvenliği teknisyeni ve iş güvenliği ustası kavramlarını içermektedir. Bu kişiler iş güvenliği tekniği alanında, farklı yetkinlik derecesine sahip yetişmiş uzmanlardır. Söz konusu mevzuatta "İGU" ya yönelik herhangi bir tanım yapılmamışsa da "iş güvenliği mühendisi" olarak yalnızca "mühendis" unvanını taşıma hakkı bulunan ve kendisine verilen iş güvenliğine ilişkin görevleri yerine getirebilmesi için gerekli uzmanlık belgesine sahip olan kişinin görevlendirilebileceği belirtilmektedir. Böylece iş güvenliği mühendisi terimi somutlaştırılmıştır [21].

İş güvenliği teknisyenleri ile iş güvenliği ustalarının da ASİG yasa gereğince iş güvenliği konusunda belirli uzmanlık bilgilerine sahip olmaları gerekmektedir. Bu bilgileri iş güvenliği teknik uzmanlığı kursuna devam edip, kursu başarıyla tamamlayarak elde ederler. Yasa ile ilgili çıkarılan tüzüğe göre iş güvenliği mühendislerine uzmanlık belgesi, mühendis unvanı ile en az iki yıl uygulamada faaliyet göstermişse verilmektedir.

İşverenin, iş güvenliği mühendisi, iş güvenliği teknisyeni ve iş güvenliği ustası anlamında üç yetkinlik kademesinden hangisini İGU olarak işletmesinde görevlendireceği, işletmenin koşullarına ve personel olanaklarına göre değişmektedir. Farklı yetkinlik kademelerinde bulunan güvenlik uzmanlarının bir işletmede bir arada çalıştırılmaları da mümkündür. ASİG 'göre işveren, işletmesinde iş güvenliğini sağlama ve iş kazasını önleme yükümlülüğü altındadır. Bu yükümlülüğün yerine getirilebilmesi için işveren, işletmesinde İH ve İGU görevlendirecektir. Ancak işveren bunların gerekli olup olmadığına ya da ne zaman gerekli olduğuna yasanın ilgili hükmünde yer alan ölçütlere göre karar vermek durumundadır. Bu ölçütlerden biri işletmenin türüdür.

Sağlık güvenlik riskleri, iş kazası olma sıklığı ve sektöre özgü riskler işletme türü ölçütü içerisinde değerlendirilir. Diğer bir ölçüt ise işletmenin büyüklüğü ve çalışanların yapısıdır. İşletmelerde nitelikli işçi sayısı, niteliksiz işçi sayısından az ise iş güvenliğine duyulan gereksinim, nitelikli işçi sayısının yüksek olduğu işletmelere göre daha fazla olacaktır. İşletmelerde İSG hizmetleri için İGU görevlendirilmesi açısından göz önünde bulundurulması gereken üçüncü ölçüt ise işletmenin örgütlenme yapısıdır. Almanya'da 1980'li yılların sonuna kadar küçük işletmeler (30 kişiden az işçi istihdam eden) ASİG ve bu yasa doğrultusunda yürürlüğe sokulan iş kazası önleme yönetmeliklerinin uygulama alanı dışında tutulmuşlardır. Bu işletmeler için mevcut durumu iyileştirmek üzere İGU hizmeti için Almanya İçişleri Bakanlığı inisiyatifiyle bir model geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Bu model sonrasında tüm işletmeler iş kazası önleme yönetmeliklerinin uygulama alanına sokulmuşlardır. Buna karşın yasaya bağlı çıkarılan İş Kazası Önleme Yönetmeliği'nde belirli koşulların gerçekleşmesi durumunda İş Koruma Dairesi'nin onayı alınarak küçük işletmelerin İGU istihdamından muaf tutulabilecekleri de öngörülmüştür.

Almanya’da ASİG ve bu yasanın uygulama alanını gösteren ve yürürlüğe sokulan iş kazası önleme yönetmeliklerine göre iş güvenliği uzmanlarının işletmelerde görevlendirilmeleri için tek bir sözleşme biçimi öngörülmemiş, üç farklı yol önerilmiştir. İşveren bu üç görevlendirme biçimi arasında seçim yapabilir. Birinci seçenekte, işveren iş güvenliği uzmanlarını işçi olarak işletmede işe yerleştirebilir. İkinci seçenekte, işveren serbest çalışan bir İGU ile sözleşme yapabilir. Yapılan bu sözleşme ile uzman, işverenin ve işletmenin mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerini yüklenir. Burada yapılan sözleşme hizmet sözleşmesidir. Üçüncü seçenekte ise, işveren işletmesindeki iş güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi için işletmeler üstü bir iş güvenliği hizmet birimi ile bir danışmanlık sözleşmesi imzalayabilir. Bu sözleşme ile sözleşme yapılan hizmet birimi, çalışma süresi içinde kendi uzmanlarını işletmede görevlendirmek suretiyle işletmenin güvenlik teknik danışmanlığını yüklenir.

İş güvenliği yönetmelikleri uyarınca asgari çalıştırılma süresinin saptanmasında özellikle işletmenin türü, faaliyet konusu, işletmede istihdam edilen işçilerin sayısı belirleyici olmaktadır. Ayrıca işletmenin kaza ve sağlık risk ortalamasına göre yönetmeliklerce öngörülmüş olan çalıştırılma süresi, ortalamanın değişmesi durumunda azaltılıp artırılabilir. Ancak bu değişikliğin yapılabilmesi için İş Koruma Dairesi’nin onayının alınması gerekmektedir. İş güvenliği uzmanlarının, işletmede 1 yılda istihdam edilen işçi başına ne kadar süre hizmet vereceği tablolar halinde belirlenmiştir. Bu tablolarda işletmeler gruplandırılmışlardır. Böylece her bir grup için işçi başına yılda gerekli olan “İş güvenliği uzmanı çalıştırma süreleri” belirlenmektedir. Bu süreler gruplara göre çalışan başına ve yılda ortalama 0,2 saat ile 4 saat arasında değişmektedir.

Alman İş Güvenliği Yasası’nda iş güvenliği uzmanının görevi belirlenmiştir. İşletmelerde iş güvenliği bağlamında genel olarak işin korunmasında ve iş kazalarının önlenmesinde ortaya çıkacak sorunların, işverence insan yaşayışına uygun bir şekilde çözümlenmesi ve önlenmesi çalışmalarında ona destek olmaktır.

Geleneksel olarak bu ülkede iş güvenliğinden kastedilen; işçilerin işlerinden doğan yaşamsal riskler ile sağlık risklerinden korunmasıdır.

Günümüzde ise iş güvenliğinin ilgi alanına sadece işçinin çalışma koşullarından doğan risklerdeki korunması değil, ayrıca işçi üzerinde onun çalışmasından kaynaklanan ergonomiyle ilgili yüklerin giderilmesi, azaltılması, dengelenmesi de dâhil edilmektedir [21].

## **İngiltere**

1974 yılında yayınlanan "İş'te Sağlık ve Güvenlik Kanunu" (Occupational Health and Safety Act at Work) işverenlerin, çalışanların ve kamunun birbirine karşı İSG konusunda yetki ve sorumluklarını düzenlerken temel prensibi, akla yatkın ve uygulanabilir kuralların devreye alınmasını sağlamaktır.

1999 yılında yürürlüğe giren İSG Çalışma Yönetmeliği'nde, yapılması zorunlu işler ve alınması gerekli tedbirler daha açık tanımlanmıştır ve bu yönetmelik bütün iş kolları için geçerlidir. Buna göre beş ya da üzerinde çalışanı bulunan işverenler risk analizlerini yapmak bu risk değerlendirmelerini kayıt altına almak zorundadırlar. İş kazası önleme birimlerinin organizasyonu, işverenlerin gönüllü katılımı üzerine kurulmuştur. Devletin; düzenleyici, tavsiye ve rehberlik edici, sağlık ve güvenlik denetimini sağlayıcı görevleri vardır.

Devlet, düzenleyici görevi ile riskler ve işverenin sorumlu olduğu görevler konusunda hedef belirlerken, çalışanların ve çevrede etkilenebilecek diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini sağlamaktadır. İş güvenliği uzmanlarının görev ve yetkilerinden bazıları; kaza istatistikleri ile ilgili çalışmaları yapmak; müfettişlerin ve güvenlik temsilcilerinin güvenlik raporlarını incelemek; güvenli çalışma prosedürlerinin geliştirilmesine yardımcı olmak; güvenlik konularındaki eğitim ve iletişimin etkinliğini belirlemek; sağlık ve güvenlikle ilgili raporları ve kurul toplantısı tutanaklarını tutmak; üst yönetime tavsiyelerde bulunmak; işyerindeki kaza ve hastalıkların sebeplerini araştırmaktır [22].

## **Japonya**

Japonya'da hızlı sanayileşme sonucunda 1900'lerin ikinci yarısında ekonomik büyüme ve bununla birlikte endüstriyel kazaların sayısında artış gözlemlenince; devletin önlem alması ve kuruluşların da bu konudaki olumlu faaliyetleri ile ölümcül kazalarda sayısal olarak düşüş sağlanmıştır. Kazaların düşüşünde en önemli faktör çıkarılan İSG yasasıdır.

İş sağlığının hukuksal dayanağı olan Endüstriyel Sağlık ve Güvenlik Yasası 1972'de çıkarılmıştır. Bu kanunun getirdiği düzenlemeler, iş kazalarında ciddi azalmaları beraberinde getirmiştir. Yasa işyerinin büyüklüğüne göre hekim atanmasını ve İSG personelinin sağlanmasını, işverenin sorumluluğuna vermektedir. 50 ve daha çok işçi çalıştıran işletmeler bir iş sağlığı hekimi ve İGU bulundurmak zorundadır. Yüksek riskli işyerlerinde sınır 500 olmakla birlikte, 1000 işçi çalıştıran işyerlerinde tam zamanlı bir hekimin ve uzmanın bulundurulması gerekmektedir [23].

### **Avusturya**

Avusturya'da İSG konusundaki yasa 1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir. "İGU" tanımı Avusturya İSG mevzuatında bulunmamaktadır. "İGU" terimi Almanya'da olduğu gibi bir üst terim olarak kullanılmaktadır. Yasada iş güvenliği uzmanının, gerekli uzmanlık eğitimini başarılı bir şekilde tamamladığını İş ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca tanınmış, bir belge ile kanıtlanması gerekmektedir [20]. Avusturya İSG yasasına göre, işveren işletmesinde İGU görevlendirmek zorundadır. Bu zorunluluğu; iş sözleşmesi çerçevesinde İGU istihdam ederek veya serbest çalışan bir İGU ile yaptığı sözleşme ile onu işletmesinde İGU olarak görevlendirerek ya da işverenin işletmesinde iş güvenliği hizmetini bir "Güvenlik Tekniği Merkezi" yoluyla sağlayarak yerine getirebilir. Bunun yanı sıra işveren, iş güvenliği uzmanına görevlerini yerine getirmede gerekli yardımcı personeli, alanı, donanımı ve araçları sağlamakla da yükümlüdür. Öte yandan eğer işletmede 25 işçiden az işçi istihdam ediliyorsa, işveren gerekli eğitimi aldığını kanıtlamak ve risklerin önlenebildiğini ispat etmek şartıyla uzmanın görevini bizzat kendisi de yerine getirebilir. Yasaya göre işyerinde işçi sayısı 6-10 arasında ise, işveren, yılda iki defa, işletmedeki İGU, İH ve işçilerin birlikte toplanmasını gerçekleştirmek zorundadır. İSG konularının görüşüldüğü bu toplantıya işveren, tatil, hastalık ve işletme içi nedenler gibi zorlayıcı sebepler dışında tüm işçilerin katılımını sağlamalıdır. Söz konusu yasaya göre, eğer işletmede en çok 5 işçi istihdam ediliyorsa, bu durumda işveren işletme dışında bir İGU ile işçiler arasında ortaklaşa toplantı düzenler.

Yasaya göre uzmandan, iş kazası ve sorunlarının önlenmesi, işyeri planlaması, işletmede gerekli araçların temini, değiştirilmesi, çalışma süreleri ve iş ortamının yapılandırılması, çalışma yeri ile ilgili fizyolojik, psikolojik, ergonomik ve hijyen sorunları, işyerinde yeni iş yatırımları, işyerinde acil durum önlemleri, tehlike ve risklerin belirlenmesi,



işyeri yönetmeliğinin hazırlanması, insan sağlığı ve vücut bütünlüğünün korunmasında her türlü araç gerecin seçimi konularında iş güvenliği açısından gerekli hizmet danışmanlığı yapması beklenmektedir [20].

Yasada iş güvenliği uzmanının çalışma süreleri düzenlenmiştir. Buna göre, en az çalıştırılma süresi 151-1000 işçi için her bir 50 işçi için 50 saat kadar ve her takvim yılı için arttırılarak hesaplanır. 1000 ve üzeri işçi çalıştıran işletmelerde ise iş güvenliği uzmanının faaliyet süresi takvim yılı başına en az 1048 saattir [20].

## **İsviçre**

İsviçre’de, iş güvenliği uzmanına yönelik, Almanya ve Avusturya ülkelerinde olduğu gibi temel bir yasaya rastlanılmaz. İsviçre’de iş güvenliği kavramına ilgili yasa hükümlerine dayanılarak yürürlüğe sokulan tüzüklerle yasal çerçeve kazandırılmıştır.

İsviçre İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Tüzüğü’ne göre; kıstasları yerine getiren işyeri hekimleri, iş hijyenistleri, güvenlik mühendisleri ve iş güvenliği teknik elemanları, İGU olarak nitelendirilirler. Almanya’da olduğu gibi bu ülkede de İGU terimi bir üst terimdir. Yani bu terim işyeri hekimlerini, iş hijyenistlerini, güvenlik mühendislerini ve iş güvenliği teknik elemanlarını içermektedir.

İsviçre İş Güvenliği Uzmanlarının Yeterlilikleri Hakkında Tüzüğün ilgili maddesine göre, İsviçre üniversitelerinin teknik veya doğal bilim fakültelerinden ya da İsviçre teknik meslek yüksekokullarından diploması olanlar, en az iki yıl mesleki uygulama yaptığını kanıtlayanlar, iş güvenliği alanında mesleki geliştirme eğitimi edinmiş olanlar “iş güvenliği mühendisi” olarak kabul edilmektedirler.

İsviçre’de uzmanların görevlendirilmesi için işverene iki yöntem tanınmıştır; Birinci yöntemde, İGU bizzat işletmede çalışan kişidir. İkinci yöntemde ise işveren, işletme dışından serbest çalışan bir uzmanla sözleşme bağlayabilir. Buradaki hukuki ilişki vekâlet ilişkisidir. Sözleşme de vekâlet sözleşmesidir.

İşverenin işletmesinde İGU görevlendirebilmesi için, bazı ölçütleri göz önünde bulundurması gerekmektedir. Bu ölçütler; mevcut istatistiksel araştırmalar ve risk analizleri sonuçlarına göre işletmedeki iş kazası ve meslek hastalığı risk durumu ve işletmede istihdam edilen işçi sayısıdır. Bu iki ölçüt, işletmede sağlık ve güvenliği sağlamada hekim ve iş güvenliği uzmanına gereksinim duyulup duyulmadığını göstermektedir.

İlgili tüzüğe göre iş güvenliği uzmanlarının görevleri; işverenle birlikte hareket ederek işçileri veya işletmedeki bu konuyla yetkilendirilmiş yöneticileri dinleyerek, işçilerin sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tehlikeleri değerlendirmektir.

Ocak 1996 tarihli Yönerge'ye göre iş güvenliği uzmanlarının işletmelerde en az çalıştırılma süreleri; işçi sayısı dikkate alınarak minimum 2,25 saat ile maksimum 15 saat arasında değişmektedir.

Uzmanlar işverene, arıza ve eksikliklerin giderilmesi ve risklerin azaltılmasında, yeni donanım, alet ve araçlarının temin edilmesinde, yeni iş yöntemlerinin oluşturulmasında, koruyucu donanımların özellikle kişisel koruma donanımlarının seçilmesinde, işçilerin tehlikeye karşı uyarılmasında, ilk yardım organizasyonunda, kurtarma ve yangın söndürme işlerinde, güvenlik amaçlı donanımların ve özellikle kişisel güvenlik koruyucularının kullanımına ilişkin yönergelerin hazırlanmasında danışmanlık yapmaktadırlar [20].

## **Yunanistan**

Yunanistan'da İSG ne ilişkin yasal düzenlemenin geçmişi 1980'li yıllara dayanır. 1985 yılında çıkarılan 1568 sayılı Yasa, bu bağlamda çıkarılan ilk yasal düzenlemedir. "Çalışanların Sağlık ve Güvenliği" başlığını taşıyan bu Yasa İSG bağlamında "temel yasa" konumundadır. Daha sonra bu Yasa doğrultusunda 1988 yılında ve 1996 yılında iki kararname yürürlüğe sokulmuştur.

İlgili Yasa, uzmanların doğrudan tanımını vermemiş, ancak düzenleme ile kimlerin İGU olabileceğini belirlemiştir. İGU kavramı yerine iş güvenliği teknik elemanı kavramının kullanıldığı yasada; iş yerinin türüne ve çalışan sayısına göre teknik üniversite, teknik yüksekokul veya denkliği kabul edilen yurtdışı teknik üniversite, teknik yüksekokul

diplomasına ve Mühendisler Odası'nca verilen çalışabilme belgesine sahip mühendisler, şartlara göre en az iki ya da sekiz yıl deneyim sahibi olanlar, işyerlerinde “İş Güvenliği Teknik Elemanı“ olarak görevlendirilebilirler.

Yasa'ya göre, en az 50 işçi çalıştıran işveren, işyerinde iş güvenliği teknik elemanı ve İH görevlendirmek zorundadır. İşyerinde çalışan işçi sayısı 50'nin altında ise; işveren iş güvenliği teknik elemanlığını işyerinin tam zamanlı çalışan bir veya birden fazla işçisine devredebilir. Ancak, söz konusu işçilere İSG konusunda eğitim aldırılmak zorundadır.

Yunanistan'da işverenler kararnamelerin getirdiği düzenlemeye göre, iş güvenliği teknik elemanını işçi olarak işyerinde görevlendirebilirler, ya da iş güvenliği teknik elemanlığı hizmetini, işyeri dışındaki kişi veya kurumlar yoluyla danışmanlık sözleşmesi yaparak da satın alabilirler.

Yasaya göre; iş güvenliği teknik elemanı işyerlerinde işverene, sağlık, iş güvenliği ve iş kazalarını önleme gibi konularda danışmanlık yapmak, iş güvenliğine ilişkin yazılı önerilerde bulunmak ve bu önerileri sayfaları numaralandırılmış “işyeri defterine” kaydetmek zorundadır. İşyeri defteri iş müfettişliğinin denetimi altındadır. Yasa uyarınca, iş güvenliği teknik elemanı, iş sağlığı, iş güvenliği ve iş kazalarının önlenmesi konuları ile ilgili olarak işverenlere önerilerde bulunurken ve o işyerindeki çalışma koşullarını iş güvenliği açısından denetlerken, işverenden ve çalışanlardan bağımsız olarak hareket etme hakkına sahiptir. İşverenin bu konularda vereceği talimat teknik elemanı bağlamayacağı gibi, iş güvenliği teknik elemanı bu nedenle işten çıkarılamaz. “Bağımsızlık İlkesi”, iş güvenliği teknik elemanının sözleşme ile belirlenmiş olan yetki alanı konusunda işverenle anlaşmazlığa düşmesi durumlarında da önem taşımaktadır.

İlgili mevzuata göre, işyerlerinde iş güvenliği teknik elemanı ve işyeri hekiminin çalıştırılma süreleri; 20'den az çalışanı olan işyerlerinde en az 25 saat, 21-50 çalışanı olan işyerlerinde en az 50 saat, 50'nin üzerinde işçisi olan işyerlerinde ise en az 75 saat olarak düzenlenmiştir [20].

## ÜLKEMİZDE İSG PROFESYONELLERİ VE İLGİLİ MEVZUATI

İSG Kanunu ile ülkemizde görev yapma ehliyetine sahip olabilecek İSG profesyonelleri;

- İş güvenliği uzmanları (İGU)
- İşyeri hekimleri (İH)
- Diğer sağlık personeli (DSP)

olarak tanımlanmıştır. İGU ile İH tanımları İSG Kanunu'nda yapılmış olup, DSP'ler ise "İşyeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik"te yapılmıştır. İSG profesyonellerin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimlerine dair şartlar ise yönetmelikler ile belirlenmiştir.

### 6331 Sayılı İSG Kanunu

İSG profesyonellerinin tanımları İSG Kanunu Madde 3'te "Tanımlamalar" bölümünde yer almaktadır.

"MADDE 3 – (Değişik: 12/7/2013-6495/101 md.) İş Güvenliği Uzmanı: Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı,

Teknik eleman: (Değişik: 12/7/2013-6495/101 md.) Teknik eleman: Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını,

İşyeri hekimi: İSG alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi,

İşyeri hemşiresi: 25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanununa göre hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, İSG alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/sağlık memurunu, " ifade eder [24], [26].

İSG profesyonellerinin görevlendirilme zorunluluğu İSG Kanunu Madde 6'da "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." şeklinde tanımlanmıştır [24].

İSG profesyonelleri ile ilgili ana düzenleme ise İSG Kanunu Madde 8'de "İşyeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanları" bölümünde yer almıştır [24].

"MADDE 8 – (1) İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

(2) İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.

(3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, İSG hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(4) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekiminin veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

(5) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir.

(6) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekiminin veya iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

(7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğine haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemedeki damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

(8) Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve DSP'nin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.”

### **1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu**

Hıfzıssıhha kelime anlamı olarak, sağlıklı yaşamak için alınması gereken önlemlerdir (Hıfzıssıhha, 27.12.2012). 1930 yılından beri yürürlükte olan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda İSG ile ilgili çeşitli düzenlemeler, 173-180. maddelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili genel olarak çocuk ve kadın işçilerin korunması, işyerlerinde İH bulundurulması, bazı işyerlerinde revir ve hastane açılması şeklindedir. Kanunun 173, 174, 175 ve 176. maddelerinde işin niteliğine göre çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma yaşı ve süresi, 177. maddesinde ise hamile kadınların çalıştırılması, 179. maddede ise işçilerin sağlıklarını korumak amacıyla çıkarılacak tüzük, son olarak 180. maddede de İH bulundurma şartlarına ait hükümler düzenlenmiştir.

## **5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçlarını, bu risklerle karşılaşan işçilere ve ölümleri halinde yakınlarına yapılacak maddi yardımların yanında sağlık yardımlarını da düzenlemektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasını engellemek amacıyla koruyucu ve onarıcı tedbirlerin alınması hususundaki konular ilgili kanunda düzenlenmiştir. Meslek hastalığı kavramı, İSG Kanununda mesleki risk olarak belirtilmişken, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda meslek hastalığının tanımı yapılmıştır.

### **Uluslararası Antlaşmalar**

Anayasamızın 90. maddesine göre, usulüne göre yürürlüğe konan uluslararası antlaşmalar kanun hükmündedir. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş, temel hak ve özgürlüklere ait uluslararası antlaşmalar ile kanunların aynı konuda farklı hükümleri bulunması nedeni ile çıkan uyumsuzluklarda uluslararası antlaşma hükümleri dikkate alınır.

ILO 155 sayılı İSG ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ve 112 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye kararı gibi ülkemizin kabul ettiği birçok sözleşme ve tavsiyede düzenlemede bulunmuştur.

### **Yönetmelikler**

Yönetmelikler, Kanun ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartı ile Başbakanlık, Bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri tarafından çıkarılabilen hukuki metinlerdir. Kurallar hiyerarşisi sırasıyla, kanun, tüzük ve yönetmelikler şeklindedir.

Bu itibarla, İSG profesyonellerinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimlerini düzenleyen iki adet yönetmelik bulunmaktadır. Bu yönetmelikler İSG Kanunu 30. Maddesine dayanılarak hazırlanmış olan “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” ve “İşyeri Hekimlerinin ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”tir.

29.12.2012 tarihli “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” İSG hizmetlerinde görevli iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla çıkarılmıştır. İlgili yönetmelik 38 maddeden oluşmakta olup, İSG Kanununun 30. Maddesi ile 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2 ve 12. Maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

20.07.2013 tarihli “İşyeri Hekimlerinin ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” İSG hizmetlerinde görevli işyeri hekimleri ile diğer sağlık personellerinin nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla çıkarılmıştır. İlgili yönetmelik 45 maddeden oluşmakta olup, İSG Kanununun 30. Maddesi ile. 3146 sayılı ÇSGB Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2 ve 12. Maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

ÇSGB tarafından İSG Kanunu gereğince çıkarılmış olan İSG ile ilgili diğer tüm yönetmelikler İSG profesyonelleri tarafından çalışma hayatlarında uygulama kısmında kullanılmaktadır.

Normlar hiyerarşisinde yönetmeliklerden sonra yer alan tebliğler, yürütme organının düzenleyici işlemleri arasında yer alan hukuki metinlerdir. Bu doğrultuda 26.12.2012 tarihli ‘İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği’nde profesyonellerin çalıştıkları işyerlerine ait tehlike sınıfları belirlenmiştir.

Ayrıca, işyeri hekimleri ve diğer sağlık personellerinin uymakla yükümlü oldukları Sağlık Bakanlığı tarafından çıkarılmış “Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik” gibi yönetmeliklerde mevcuttur.



## **İSG KATİP**

İSG Hizmetlerinin Kayıt, Takip ve İzlenmesi Programı (İSG KATİP) İSG Kanununda belirtilen ve kısaca İSG hizmetleri olarak nitelendirilen İH, İGU ve DSP'nin işyerlerinde görevlendirilmesi işlemlerinin, elektronik ortamda yürütülmesine, takip edilmesine ve istatistiksel olarak raporlanabilmesine imkan sağlayan, kullanıcı dostu bir yazılım olarak tasarlanmıştır.

İSG KATİP vasıtasıyla, ülkemizde yer alan tüm işyerlerinin tehlike sınıfı, görevlendirilmesi gereken personelin görev süreleri, bu personelin o an itibariyle görevlendirilip görevlendirilmediği gibi bilgilerin yanı sıra, İSG alanında faaliyet gösteren ve ÇSGB tarafından yetkilendirilen İSG profesyonellerinin her türlü iş ve işlemleri anlık olarak takip edilmekte ve izlenebilmektedir.

## **GEREÇ VE YÖNTEMLER**

### **ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE KAPSAMI**

Bu çalışmanın amacı, İSG profesyonellerinin çalışma koşulları ile İSG hizmeti alınan ve alınmayan işyerlerindeki iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerinin saptanmasıdır.

Araştırmanın alt amacı ise; İSG profesyonellerinin demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş vb. gibi) ve aldıkları uzmanlık eğitimlerinin yeterliliğinin değerlendirilmesi ile işyerlerindeki çalışma koşullarındaki ve işverenle/çalışanlarla ilişkilerini ortaya koymaktır.

Araştırmanın önemi, İSG profesyonellerinin İSG Kanununun uygulama kısmında çok önemli bir role sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü İSG profesyonellerinin en önemli görevi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının minimize edilmesi amacıyla işyerlerinde çok çeşitli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasını sağlamaktır. Bu çalışmaları yapabilmek için İSG profesyonellerinin çalışma koşullarının iyi durumda olması gerekmektedir.

Araştırmanın kapsamını, yapılacak anket çalışmasında en çok katılımın sağlanacağı değerlendirilen İSG KATİP sistemine kayıtlı iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri oluşturmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerinin değerlendirilmesinde ise İSG Kanununun yürürlüğe girdiği 30.06.2012 tarihinden itibaren gerçekleşen vakalar incelenmiştir.

## **ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

### **Bilgi ve Veri Toplama Metodu**

Araştırmanın temel noktası İSG profesyonellerinin görüşleri ve iş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri olduğu için araştırmanın uygulama aşamasında bilgi toplama yöntemi olarak, elektronik ortamda anket uygulaması ve SGK'den alınan iş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri seçilmiştir. (İSG profesyonellerine Ek 1'de bulunan anket formu elektronik ortamda uygulanmıştır.)

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu dört ana kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım yaş, cinsiyet, ikamet bilgileri vb. gibi İSG profesyonellerinin demografik bilgilerini ölçmeye yönelik genel soruları, ikinci kısım ise İSG profesyonellerinin çalışma durumlarını ortaya koymayı amaçlayan soruları içermektedir. Üçüncü kısımda çalışma koşullarına yönelik görüşlerini irdeleyen, son kısımda ise işverenle/çalışanlarla olan ilişkilerinin değerlendirileceği sorular bulunmaktadır.

Kullanılan anket toplam 40 sorudan meydana gelmektedir. Anketi oluşturan sorular çift seçenekli (evet/hayır) ve çoklu seçenekli soru tiplerinden oluşmaktadır.

### **Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları**

Araştırmaya katılanların ankette yer alan ve İSG profesyonellerinin çalışma koşullarına yönelik görüşlerini ölçmek için sorulan soruları doğru bir şekilde algılayıp cevaplandıkları ile değerlendirmede kullanılan değerlendirme yöntemlerinin, problemi çözmeye en uygun yöntemler oldukları varsayılmıştır. Ayrıca SGK'den alınan iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinin ve İSG KATİP'ten alınan verilerin doğru olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın kapsayacağı süre açısından, kısa bir süre içerisinde tamamlanması gereği de araştırmanın kısıtlarından bir tanesidir. Diğer bir araştırma kısıtı ise, örnek seçiminde zaman sınırı bulunması ve İSG KATİP sisteminde bilgilerin eksik bulunması (DSP'ler İSG KATİP sistemine erişim tarihinde tanımlı değildir) nedeniyle örnekleme sayısının tüm İSG

profesyonellerinin değerlendirilmesini kapsamı açısından sınırlı kalmasıdır [25]. Ayrıca, İSG KATİP sistemi üzerinden uygulanan anket çalışmasının sonuçlarının analiz için istatistik programı kullanmaya uygun olmaması da kısıtlayıcı bir neden olarak değerlendirilmiştir.

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın birinci kısımda bulunan anket uygulamasının evrenini İSG KATİP sisteminde kayıtlı 76.637 İSG profesyoneli oluşturmaktadır [25]. Bu profesyonellerden 14.697'i İH, 61.940'ı ise İGU'dur.

Çalışma kapsamında anket formu elektronik ortamda İSG KATİP sistemi üzerinden profesyonellere gönderilmiştir. Elektronik ortamda doldurulan geçerli anket sayısı 2837 olmuştur.

Araştırma evreni ilgili bazı bilgilere sahip olmadığından evren sayısından örneklem sayısının hesaplanması yapılması mümkün olmamış, Krejcia ve Morgan'ın (1970), evren hacminin büyüklüğüne karşılık örneklem büyüklüğünün ne kadar alınması gerektiğine dair önerdiği ve Gay (1996) ve Sekaran'ın (2003), örneklem büyüklüğünü etkileyen belirleyici faktörlerin (örnekleme hatası, güven düzeyi ve oranlar) dikkate alınmasıyla evreni temsil yeteneğine sahip örneklem tablosundan [19] (Ek 3) yola çıkarak, ilgili örneklem büyüklüğünün hesaplanması tercih edilmiştir. Tabloda verilen örneklem büyüklüklerine göre araştırma evreni 75.000–100.000 aralığına denk düştüğünden, örneklem büyüklüğü % 95 güven düzeyinde 382–384 olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırma evreni 76.637 İSG profesyonelinden oluştuğundan, her soruya cevap veren örneklem sayısına göre Türkiye geneli hakkında bir fikir edinebilmek mümkündür.

Araştırmanın ikinci kısmında ise İSG Kanununun yürürlüğe girdiği tarih olan 30.06.2012 tarihinden sonra gerçekleşen 301.054 iş kazası ve 2.447 meslek hastalığı ön tanısı kayıtları SGK'den alınarak incelenmiştir.

### **Araştırmanın Zaman Aralığı**

Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen araştırma 2014 yılı Ocak ayı içerisinde İSG KATİP sistemi üzerinden anket aracılığı ile uygulanmıştır. Ayrıca SGK iş kazası ve meslek hastalıkları verileri yine 2014 yılı Ocak ayında temin edilmiştir.

### **ARAŞTIRMANIN ANALİZ YÖNTEMİ**

Anketlerden elde edilen veriler kodlanarak bilgisayar ortamında veri tabanı oluşturulmuş ve buradan yararlanılarak gerekli hesaplamalar ve analizler yapılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen sonuçlar tablolar ve grafikler eşliğinde sunulmuş ve yorumlanarak açıklanmıştır. SGK'den alınan iş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri de yine grafikler ve tablolar yardımıyla analiz edilmiş ve sonuçlar ortaya koyulmuştur.

## BULGULAR

Tez çalışması kapsamında uygulanan analizler ve sonuçlara ilişkin bulgulara bu bölümde yer verilmiştir. Araştırma bulgularında, öncelikle anket sonuçlarının tablo ve grafiksel dökümleri yapılmış, daha sonra yine iş kazası ve meslek hastalığı istatistikleri grafikler eşliğinde değerlendirilmiştir.

### DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Ankete katılanlar bu bölümde cinsiyet, yaş, ikamet, uzmanlık alanı ve mesleklerine göre incelenmiştir.

**Tablo 1. Yaş Gruplarına Göre Dağılım**

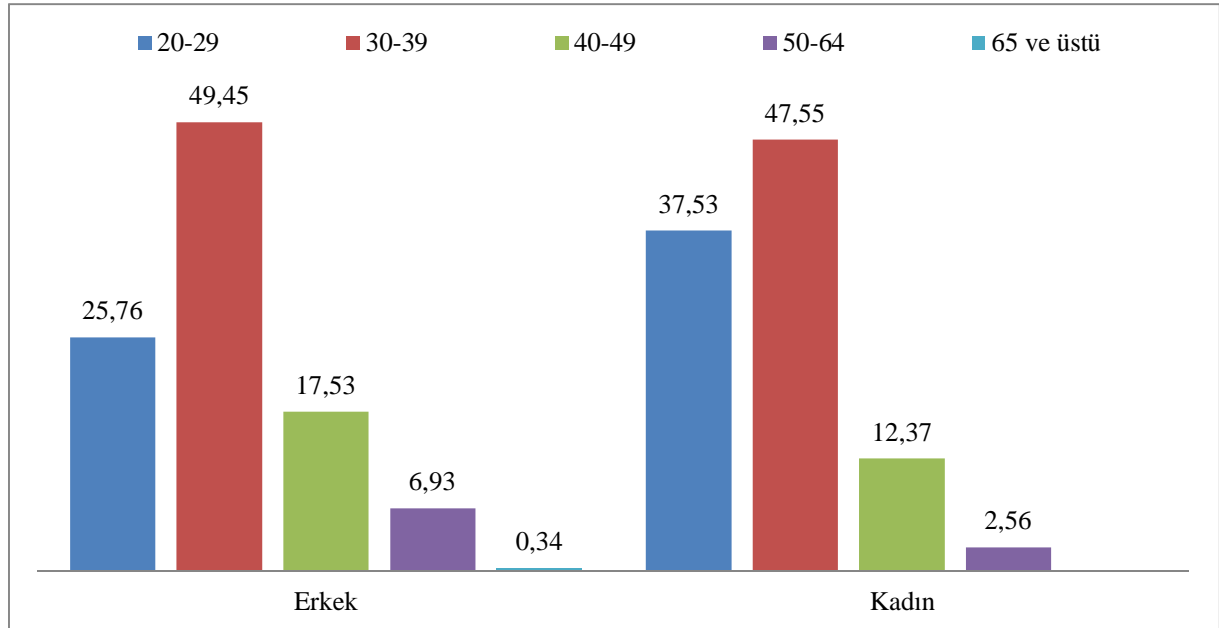
Yaş Grubu	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
20-29	736	25,94
30-39	1.434	50,55
40-49	483	17,03
50-64	176	6,2
65 ve üstü	8	0,28
<b>Toplam</b>	<b>2.837</b>	<b>100</b>
<b>Yaş Ortalaması</b>	<b>35,21</b>	

Ankete katılanların yaş gruplarına göre dağılımları Tablo 1’de görülmektedir. Ankete katılan İSG profesyonellerin büyük çoğunluğu (1.434 kişi ile % 50,55) 30-39 yaş grubu aralığındadır.

**Tablo 2. Cinsiyetlere Göre Dağılım**

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Erkek	2.368	83,47
Kadın	469	16,53
<b>Toplam</b>	<b>2.837</b>	<b>100</b>

İSG alanında görev yapan profesyonellerin çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Yapılan anket çalışması sonuçları da bunu doğrular niteliktedir. Tablo 2’den de görüldüğü gibi anket çalışmasına katılan 2837 kişinin, 2368’i erkek ve 469’u kadındır.



**Şekil 1. Yaş ve Cinsiyet Dağılımı (Yüzde)**

Ankete katılanların yaş ve cinsiyet dağılımları incelendiğinde, en yoğun katılımın görüldüğü yaş grubu erkeklerde % 49,45 ile 30-39 yaş aralığı iken kadınlarda % 47,55 ile yine 30-39 yaş aralığında bulunanlardır.

**Tablo 3. Meslek Gruplarına Göre Dağılım**

<b>Meslek Grubu</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Mühendis	1.716	60,49
Teknik Öğretmen	381	13,43
Diğer Teknik Elemanlar	546	19,25
Hekim	179	6,31
Mimar	15	0,53
<b>Toplam</b>	<b>2.837</b>	<b>100</b>

Ankete katılanların meslek dağılımı incelendiğinde % 60,49'unun mühendis, % 19,25'inin diğer teknik elemanlar (fizikçi, kimyager, biyolog veya İSG teknikeri), % 13,43'ü teknik öğretmen, % 6,31'i hekim ve % 0,53'ünün de mimar olduğu görülmektedir.

**Tablo 4. Uzmanlık Alanlarına Göre Dağılım**

<b>Uzmanlık Grubu</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
(A) Sınıfı İGU	422	14,87
(B) Sınıfı İGU	380	13,39
(C) Sınıfı İGU	1.856	65,42
İH	179	6,31
<b>Toplam</b>	<b>2.837</b>	<b>100</b>

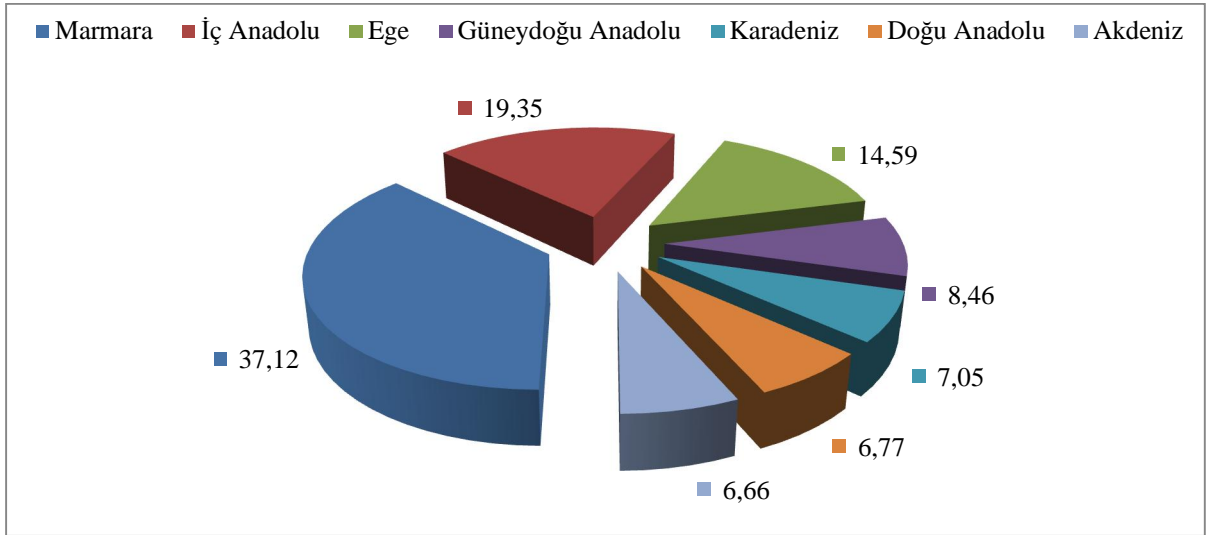
Tablo 4'te anket çalışmasına katılan İSG profesyonellerinin uzmanlık alanlarına göre dağılımları verilmektedir. Ankete katılanların uzmanlık alanlarına göre dağılımı incelendiğinde; % 14,87'sinin (A) Sınıfı İGU, % 13,39'unun (B) Sınıfı İGU, % 65,42'sinin (C) Sınıfı İGU ve % 6,31'inin ise İH olduğu görülmektedir.



**Tablo 5. İkamet İllerine Göre Dağılım**

İkamet İli	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
İstanbul	622	21,92
Ankara	306	10,79
İzmir	196	6,91
Bursa	163	5,75
Kocaeli	109	3,84
Antalya	106	3,74
Konya	85	3,00
Diğer İller	1.250	44,06
<b>Toplam</b>	<b>2.837</b>	<b>100</b>

Ankete katılan İSG profesyonellerinin ikamet ettikleri illere göre dağılımları Tablo 5'te bulunmaktadır. Anket çalışmasına katılan profesyonellerinin yarısından fazlası büyükşehirlerde ikamet etmektedirler.



**Şekil 2. İkamet Bölgelerine Göre Dağılım (Yüzde)**

Şekil 2'de yer alan profesyonellerin ikamet bölgelerine göre dağılımları incelendiğinde ankete katılımın Marmara bölgesinde daha yoğun olduğu görülmekte olup, her bölgeden belirli oranda katılımın olması anketin ülke çapında değerlendirilmesi açısından büyük önem arz etmektedir.

## ÇALIŞMA DURUMLARI

Bu bölümde ankete katılanlara çalışma durumları ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

**Tablo 6. Bağlı Olunan İşveren Dağılımı**

<b>İşveren</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Özel Sektör	1.273	77,34
Kendi İşyeri	203	12,33
Kamu	170	10,33
<b>Toplam</b>	<b>2.837</b>	<b>100</b>

İSG profesyonellerine yöneltilen bağlı olduğunuz işveren statüsü sorusuna verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; % 77,34'ünün özel sektörde, % 12,33'ünün kendi işyerinde, % 10,33'ünün ise kamu kurumunda çalışıyor oldukları görülmüştür.

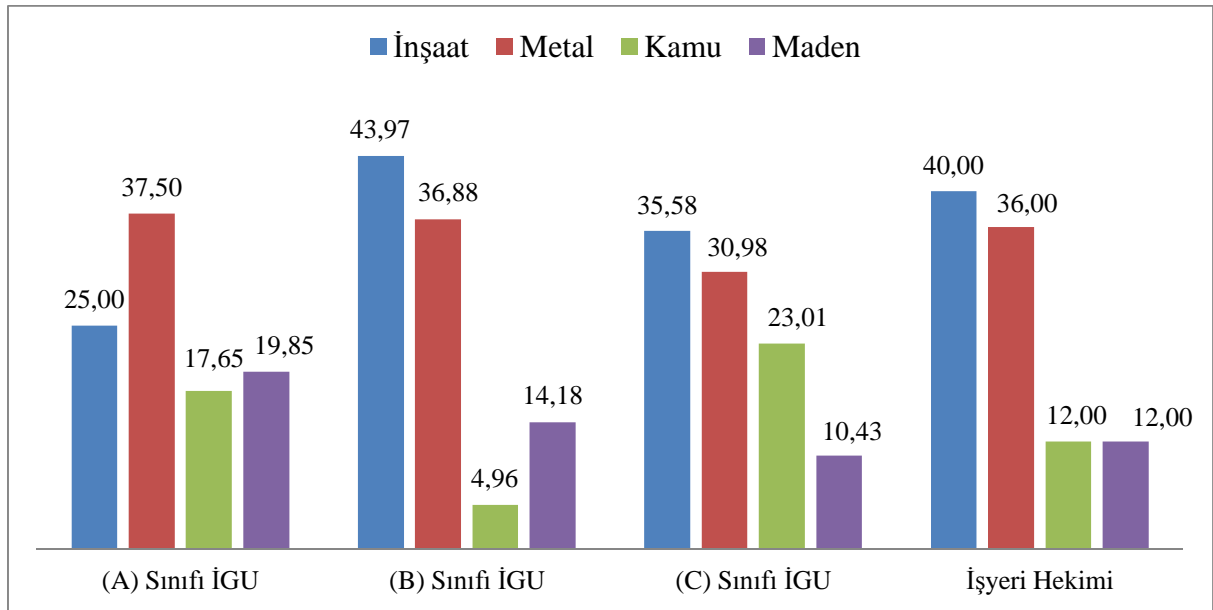
**Tablo 7. Çalışılan Sektörlerin Dağılımı**

<b>Sektörler</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
İnşaat	437	15,41
Metal	419	14,78
Kamu	215	7,56
Gıda Sanayi	189	6,66
Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	175	6,18
Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	167	5,90
Madencilik ve Taş Ocakları	165	5,83
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	108	3,82
Enerji	87	3,05
Çimento, Toprak ve Cam	59	2,08
Konaklama ve Eğlence İşleri	59	2,08
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	55	1,94
Ağaç ve Kağıt	51	1,80
Taşımacılık	51	1,80
İletişim	32	1,11

**Tablo 7. Çalışılan Sektörlerin Dağılımı (Devamı)**

Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık	30	1,04
Savunma ve Güvenlik	28	0,97
Banka, Finans ve Sigorta	14	0,49
Gemi ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk	10	0,35
Basın, Yayın ve Gazetecilik	6	0,21
Diğer	480	16,93
<b>Toplam</b>	<b>2.837</b>	<b>100</b>

Anket çalışmasında İSG profesyonellerinin çalıştığı sektörleri belirlemek için 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer alan işkolları listesi (Ek-5) kullanılmıştır. Tablo 7 incelendiğinde ankete katılan İSG profesyonellerinin iş kazalarının ve meslek hastalıklarının en çok görüldüğü inşaat ve metal sektörlerinde çalıştığı tespit edilmiştir.



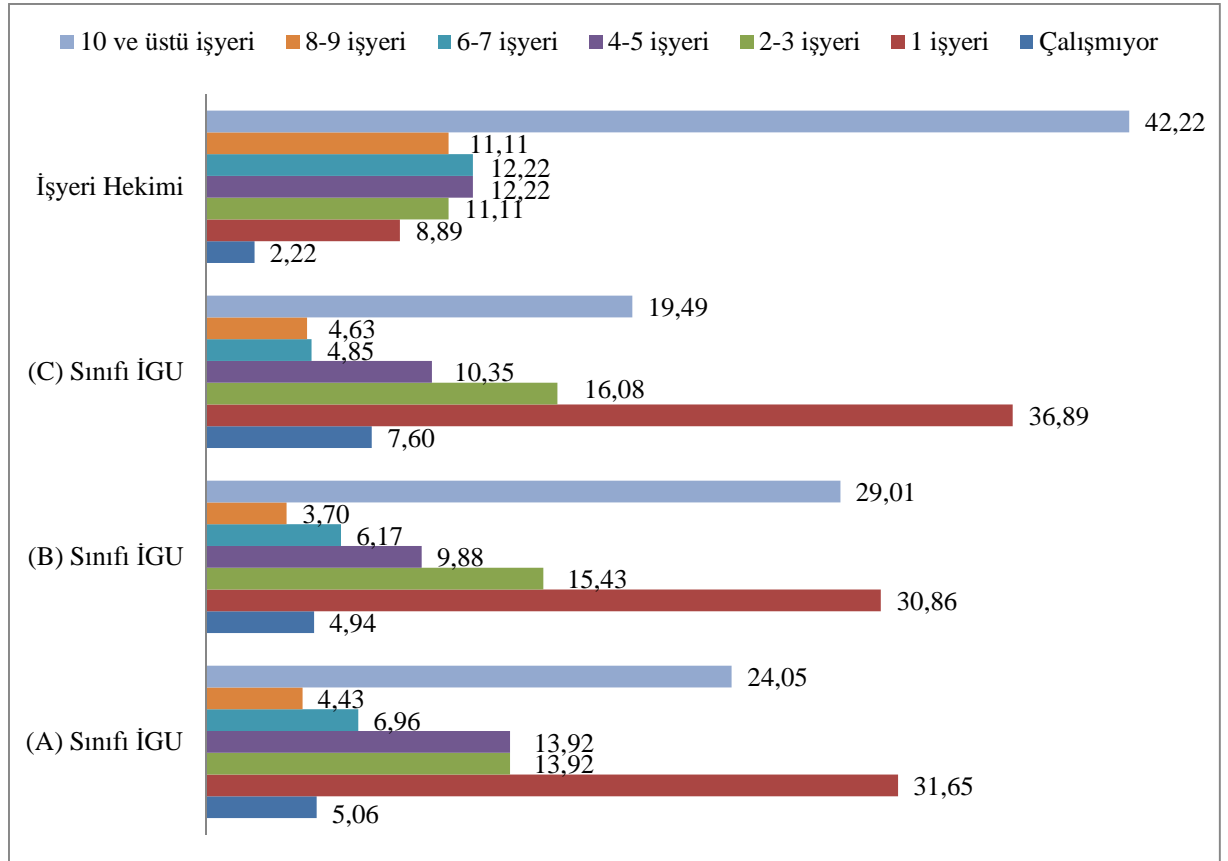
**Şekil 3. Çalışılan Sektörler ve Uzmanlık Alanları Dağılımı (Yüzde)**

İSG Profesyonellerinin çalıştığı sektörler ve uzmanlık alanı dağılımları için ankete katılımın en yoğun olduğu dört sektör ele alınmıştır. Bu sektörler bazında inceleme yapıldığında; (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının en çok metal sektöründe, (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının inşaat sektöründe, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının inşaat sektöründe ve işyeri hekimlerinin de yine inşaat sektöründe çalıştıkları görülmektedir.

**Tablo 8. Görev Yapılan İşyeri Sayısı Dağılımı**

İşyeri Sayısı	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Çalışmıyor	88	6,68
1	444	33,69
2-3	203	15,40
4-5	143	10,85
6-7	76	5,77
8-9	65	4,93
10 ve üstü	299	22,69
<b>Toplam</b>	<b>1.318</b>	<b>100</b>

Ankete katılan İSG profesyonellerinin % 46'sının kendilerine yöneltilen görev yaptığınız işyeri sayısı sorusuna verdiği cevaplar değerlendirildiğinde en yüksek oran (% 33,69) ile 1 işyerinde çalışmadır. Burada dikkati çeken veri 10 ve üstü işyerinde çalışanların % 22,69'luk dilimde yer almasıdır.



**Şekil 4. Uzmanlık Alanlarına Göre Çalışılan İşyeri Sayısının Dağılımı (Yüzde)**

Şekil 4'te yer alan İSG profesyonellerinin uzmanlık alanlarına göre çalıştıkları işyerleri dağılımı incelendiğinde işyeri hekimlerinin büyük çoğunluğunun birden fazla işyerinde çalıştıkları gözlenmiştir. İş güvenliği uzmanlarında ise genellikle 1 işyerinde çalışma eğilimi görülmektedir.

**Tablo 9. Görevlendirilme Şekli ve Aylık Çalışma Süresi Dağılımı**

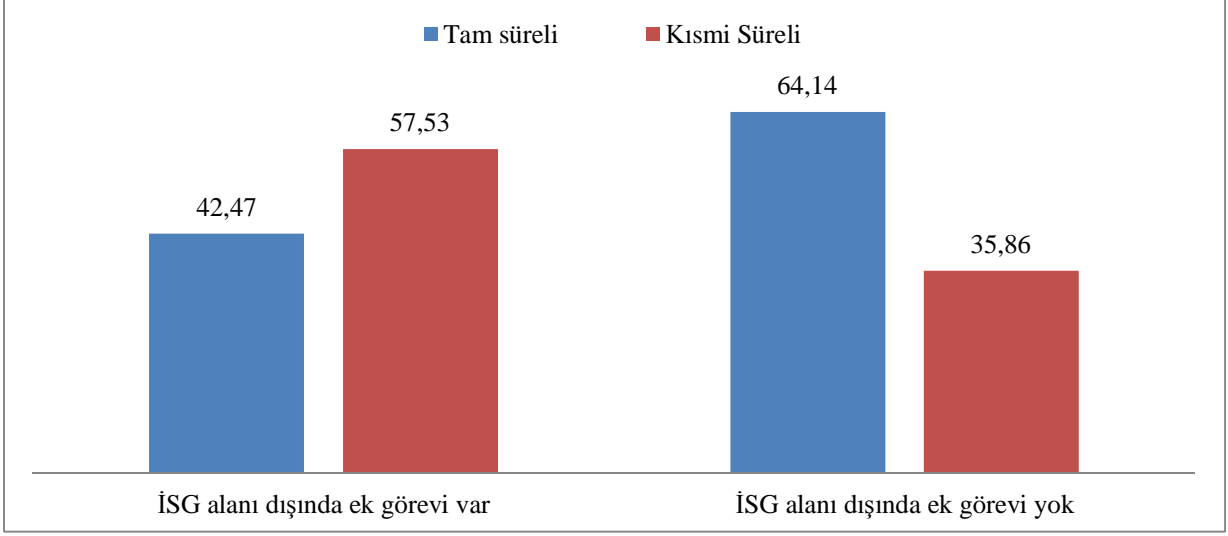
<b>Görevlendirme Şekli ve Aylık Çalışma Süresi</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Tam Süreli 180 saat	751	64,24
Kısmi Süreli 0-37 saat	212	18,14
Kısmi Süreli 38-57 saat	45	3,85
Kısmi Süreli 58-99 saat	71	6,07
Kısmi Süreli 100-180 saat	90	7,70
<b>Toplam</b>	<b>1.169</b>	<b>100</b>

Ankete katılan İSG profesyonellerine yöneltilen görevlendirilme şekliniz ve aylık çalışma süreniz sorusuna % 41'inin (1.169 kişi) verdiği cevaplar değerlendirildiğinde; % 64,24'ünün tam süreli olarak, % 35,76'sının ise kısmi süreli olarak çalışıyor oldukları görülmüştür.

**Tablo 10. İşyerlerindeki Ek Görev Dağılımı**

<b>Ek Görev</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet	511	41,34
Hayır	725	58,66
<b>Toplam</b>	<b>1.236</b>	<b>100</b>

Tablo 10'da yer alan İSG profesyonellerine yöneltilen görev yaptıkları işyerlerinde İSG alanı dışında kendilerine ek görev verilir verilmediği sorusuna % 44'ün (1.236 kişi) verdikleri cevaplarda 511 kişi ek görevlerinin bulunduğunu, 725 kişi ise herhangi bir ek görev almadıklarını belirtmişlerdir.



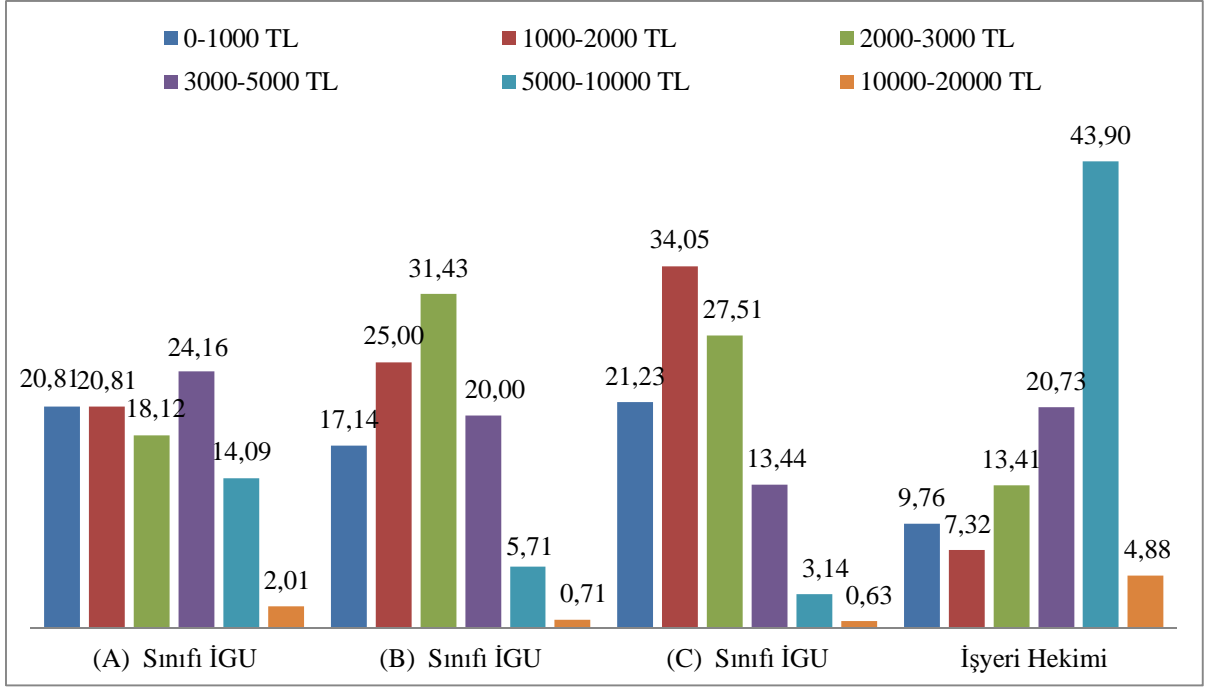
**Şekil 5. Çalışılan İşyerlerinde Görevlendirilme Şekline Göre Ek Görevi Olanların Dağılımı (Yüzde)**

Ankete katılan İSG Profesyonellerinin görevlendirilme şekline göre çalıştıkları işyerlerinde ek görevleri bulunup bulunmadığı ile ilgili dağılımlar incelendiğinde; tam süreli çalışan İSG profesyonellerinin % 42,47'sine işyerlerinde İSG alanı dışında ek görevler verildiği belirlenmiştir.

**Tablo 11. Aylık Kazanılan Ücret Aralığı Dağılımı**

Maaş Aralığı	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
0-1.000 TL	232	19,88
1.000-2.000 TL	343	29,39
2.000-3.000 TL	301	25,79
3.000-5.000 TL	188	16,11
5.000-10.000 TL	90	7,71
10.000-20.000 TL	13	1,11
<b>Toplam</b>	<b>1.167</b>	<b>100</b>

Ankete katılanların % 41'i (1.167 kişi) İSG alanında çalışmalarıyla elde ettikleri aylık kazançları sorusunu cevaplamış olup, bu cevaplar değerlendirildiğinde % 29,39'nun 1.000-2.000 TL aralığında, % 25,79'nun 2.000-3.000 TL aralığında, % 19,88'nin 0-1.000 TL aralığında, % 16,11'inin 3.000-5.000 TL aralığında, % 7,71'inin 5.000-10.000 TL aralığında ve % 1,11'inin de 10.000-20.000 TL aralığında kazanç beyan ettiği görülmektedir.



**Şekil 6. Uzmanlık Alanlarına Göre Aylık Kazanılan Ücret Aralığının Dağılımı (Yüzde)**

Şekil 6’da ankete katılan İSG Profesyonellerinin uzmanlık alanlarına göre elde ettikleri aylık kazançları değerlendirildiğinde (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının en çok oranda 3.000-5.000 TL aralığında, (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının en çok oranda 2.000-3.000 TL aralığında, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının en çok oranda 1.000-2.000 TL aralığında, işyeri hekimlerinin ise en çok oranda 5.000-10.000 TL aralığında kazançları olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 12. İş Kazası veya Meslek Hastalığı ile Karşılaşma Durumu Dağılımı**

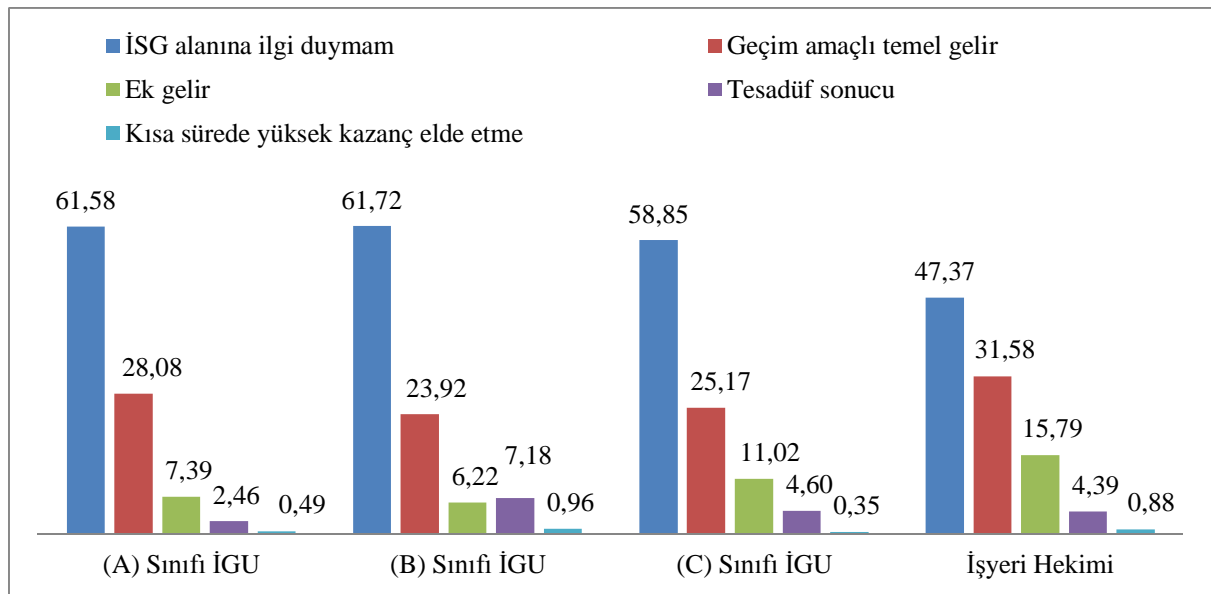
İş Kazası veya Meslek Hastalığı ile Karşılaşma Durumu	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
İş kazası ile karşılaştım	751	61,66
Meslek hastalığı ile karşılaştım	11	0,90
Her ikisi ile de karşılaştım	118	9,69
Hayır karşılaşmadım	338	27,75
<b>Toplam</b>	<b>1.218</b>	<b>100</b>

Tablo 12’de yer alan, ankete katılanların % 43’ü (1.218 kişi) tarafından İSG profesyonellerinin görev yaptıkları işyerlerinde iş kazası veya meslek hastalığı ile karşılaşmışlar, karşılaşmadıkları sorusuna verilen cevaplarda 751 kişi sadece iş kazası ile, 11 kişi sadece meslek hastalığı ile, 118 kişi hem iş kazası hem de meslek hastalığı ile karşılaşmış, 338 kişi ise hem iş kazası hem de meslek hastalığı ile karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 13. İSG Alanında Görev Yapma Nedenleri Dağılımı**

İSG Alanında Çalışma Nedeni	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
İSG alanına ilgi duymam	986	58,76
Geçim amaçlı temel gelir	433	25,8
Ek gelir	173	10,31
Tesadüf sonucu	78	4,65
Kısa sürede yüksek kazanç elde etme	8	0,48
<b>Toplam</b>	<b>1.678</b>	<b>100</b>

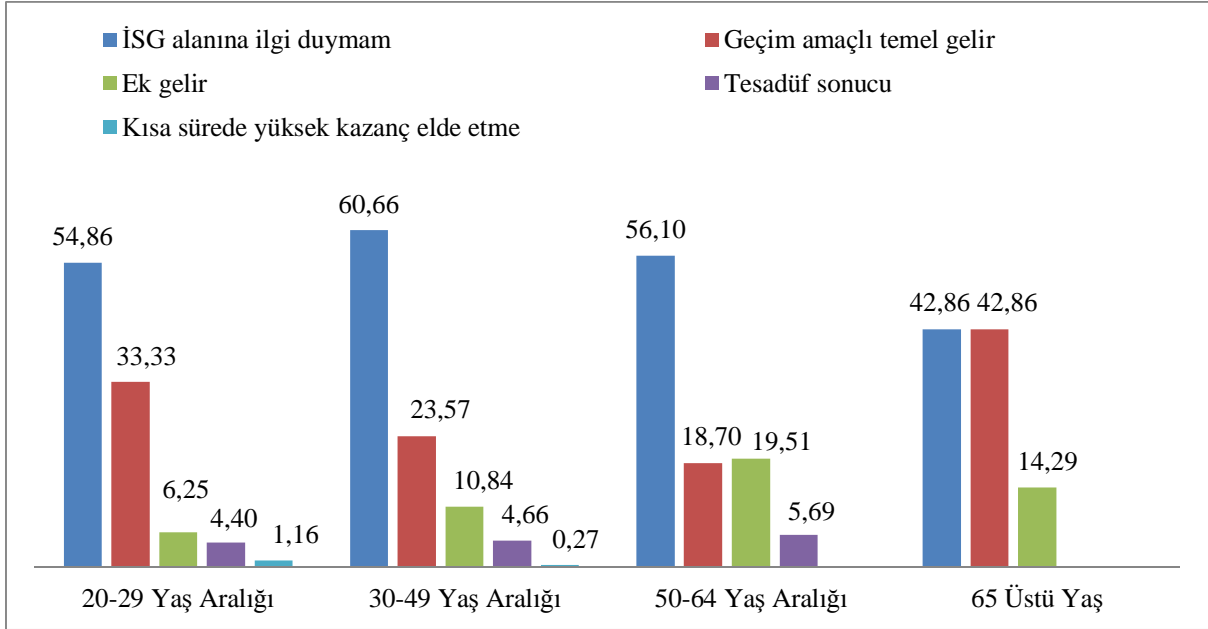
Ankete katılanların % 59’u (1.678 kişi) tarafından İSG alanında görev yapma nedeninizi işaretleyiniz sorusuna; 986 kişi İSG alanına ilgi duymam, 433 kişi geçim amaçlı temel gelir, 173 kişi ek gelir, 78 kişi tesadüf sonucu ve 8 kişide kısa sürede yüksek kazanç elde etmek için cevabını vermiştir.



**Şekil 7. Uzmanlık Alanlarına Göre İSG Alanında Görev Yapma Nedenleri Dağılımı (Yüzde)**



Ankete katılan İSG profesyonellerinin uzmanlık alanlarına göre İSG alanında görev yapma nedenlerine bakıldığında ilk sırayı İSG alanına ilgi duyma almaktadır. İşyeri hekimlerinde iş güvenliği uzmanlarına göre maddi gelir amacı daha yüksek orandadır.



**Şekil 8. Yaş Gruplarına Göre İSG Alanında Görev Yapma Nedenleri Dağılımı (Yüzde)**

Ankete katılan İSG profesyonellerinin yaş gruplarına göre İSG alanında görev yapma nedenleri incelendiğinde yaş aralığı yükseldikçe maddi gelir amacı oranları artmaktadır. İSG alanına ilgi duyması nedeniyle bu alanda çalışanlar en fazla 30-49 yaş aralığında yer almaktadır.

**Tablo 14. İşyerlerinde İSG Eğitimi Verme Dağılımı**

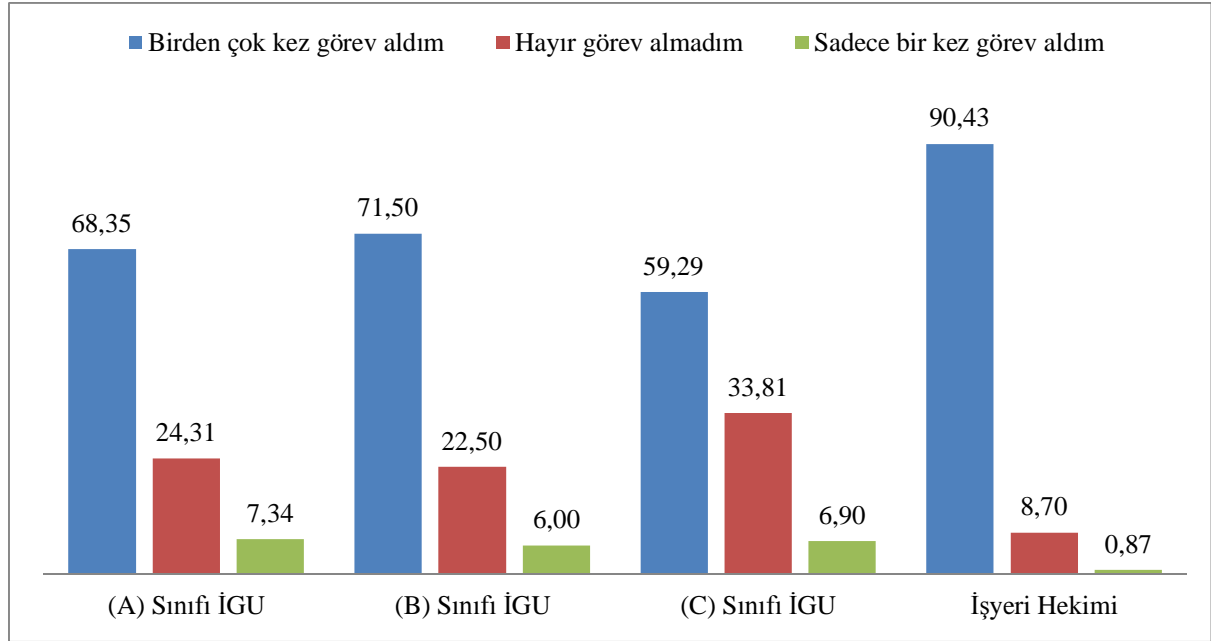
İşyerinde İSG Eğitimi	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Sadece bir kez eğitim verdim	118	7,32
Birden çok kez eğitim verdim	1.254	77,79
Hayır, eğitim vermedim	240	14,89
<b>Toplam</b>	<b>1.612</b>	<b>100</b>

Ankette yer alan İSG eğitimi verdiniz mi sorusuna cevap veren 1.612 kişiden (% 57); % 77,79'u birden çok eğitim verdiğini, % 14,89'u eğitim vermediğini ve % 7,32'si ise sadece bir kez eğitim verdiğini işaretlemiştir.

**Tablo 15. İSG Profesyonellerinin İşyerlerinde İSG Kuruluna Katılım Dağılımı**

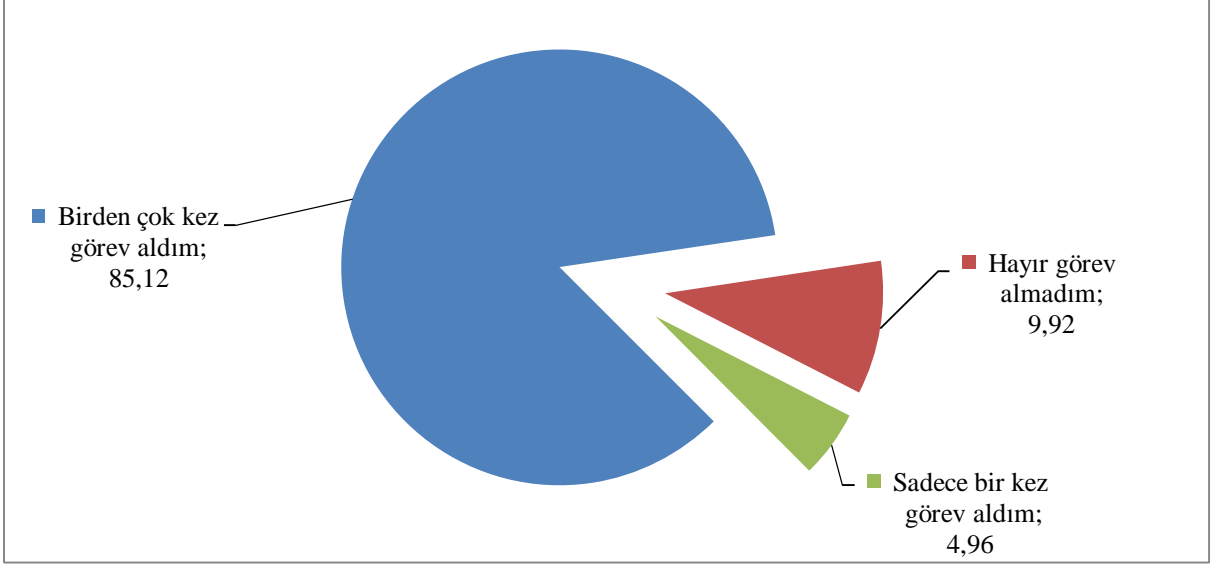
İşyerinde İSG Kuruluna	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Sadece bir kez görev aldım	107	6,43
Birden çok kez görev aldım	1.066	64,1
Hayır, görev almadım	490	29,46
<b>Toplam</b>	<b>1.663</b>	<b>100</b>

Tablo 15'te yer alan İSG profesyonellerinin görev yaptıkları işyerlerinde İSG kuruluna katılımı sorusuna ankete katılanların % 59'unun (1.663 kişi) verdikleri cevaplarda, 1.066 kişi birden çok kez görev aldığını, 107 kişi sadece bir kez görev aldığını, 490 kişi ise görev almadığını belirtmişlerdir.



**Şekil 9. Uzmanlık Alanlarına Göre İşyerlerinde İSG Kuruluna Katılım Dağılımı (Yüzde)**

Şekil 9’da yer alan İSG profesyonellerinin uzmanlık alanlarına göre İSG kuruluna katılımlarının dağılımı incelendiğinde işyeri hekimlerinin büyük çoğunluğunun birden çok kez kurula katıldıkları gözlenmiştir. İş güvenliği uzmanlarında ise özellikle (C) sınıflarında kurulda görev almayanların sayılarında artış görülmektedir.



**Şekil 10. Tam Süreli Görevlendirilen ve 50'den Fazla Çalışanı Olan İşyerlerinde Görevlendirilenlerin İSG Kuruluna Katılım Dağılımı (Yüzde)**

Bilindiği üzere İSG Kanununa göre 50’den fazla çalışanı olan işyerlerinde tam süreli İSG profesyoneli çalışması durumunda İSG Kurulu kurulması zorunlu olmasına rağmen şekil 10’den görüleceği gibi bu işyerlerinde görev yapan profesyonellerin % 9,92’si kurula katılmadığını belirtmiştir.

**Tablo 16. Bireysel Risk Değerlendirme Hizmeti Dağılımı**

Bireysel Risk Değerlendirmesi Hizmeti	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Sadece bir kez verdim	161	9,34
Birden çok kez verdim	466	27,05
Hayır, vermedim	1.096	63,61
<b>Toplam</b>	<b>1.723</b>	<b>100</b>

Tablo 16’da yer alan ankete katılanların % 61’inin cevapladığı işyerlerinde bireysel risk değerlendirmesi yaptınız mı sorusuna verilen cevaplarda 1.096 kişi risk değerlendirmesi yapmadığını, 466 kişi birden çok işyerine yaptığını, 161 kişi ise sadece bir kez risk değerlendirmesi hizmeti verdiğini belirtmişlerdir.

## UZMANLIK EĞİTİMLERİ

Bu bölümde ankete katılan İSG profesyonellerine uzmanlık eğitimleri, eğiticiler ve kurumlar hakkında sorular yöneltilmiştir.

**Tablo 17. Uzmanlık Eğitimi Alınan Kurum Kategorisi Dağılımı**

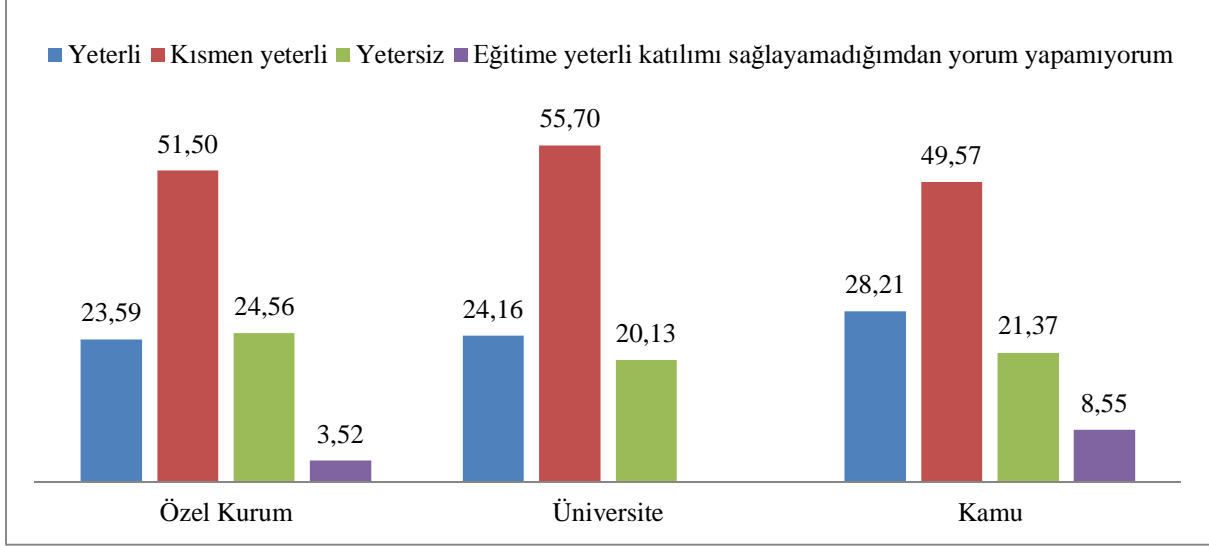
Kurum	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Özel Sektör	1.119	79,25
Üniversite	169	11,97
Kamu	124	8,78
<b>Toplam</b>	<b>1.412</b>	<b>100</b>

Ankete katılan 1.412 (% 50) İSG profesyoneli uzmanlık eğitimini aldıkları eğitim kurumu sorusuna; % 79,25’i özel sektörden, % 11,97’si üniversiteden, % 8,78’i ise kamu kurumu olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi’nden (ÇASGEM) cevabını vermiştir.

**Tablo 18. Uzmanlık Temel Eğitimi İçeriği Hakkında Görüşler**

Temel Eğitim İçeriği	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Yeterli	323	23,04
Kısmen yeterli	726	51,78
Yetersiz	348	24,82
Eğitime yeterli katılımı sağlayamadığımdan yorum yapamıyorum	5	0,36
<b>Toplam</b>	<b>1.402</b>	<b>100</b>

Ankette yer alan İSG profesyonellerinin uzmanlık temel eğitimi içeriğini nasıl değerlendirirsiniz sorusuna cevap veren 1.402 kişiden (% 50); % 51,78'i içeriği kısmen yeterli, % 24,82'si içeriği yetersiz, % 23,04'ü içeriği yeterli görmektedir. % 0,36'sı ise eğitime yeterli katılımı sağlamadığını belirterek soruyu cevaplandırmamıştır.



**Şekil 11. Eğitim Alınan Eğitim Kurumu Kategorisine Göre Uzmanlık Temel Eğitiminin İçeriği Hakkında Görüşlerin Dağılımı (Yüzde)**

Şekil 11'te görüleceği üzere İSG profesyonellerinin uzmanlık eğitimlerini aldıkları eğitim kurumu kategorisine göre uzmanlık temel eğitiminin içeriğini değerlendirdiklerinde kısmen yeterli olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca kamu kurumunda ve üniversitelerdeki eğitimlerin daha yeterli olduğu oranlardan görülmektedir.

**Tablo 19. Uzmanlık Yenileme Eğitimi İçeriği Hakkında Görüşler**

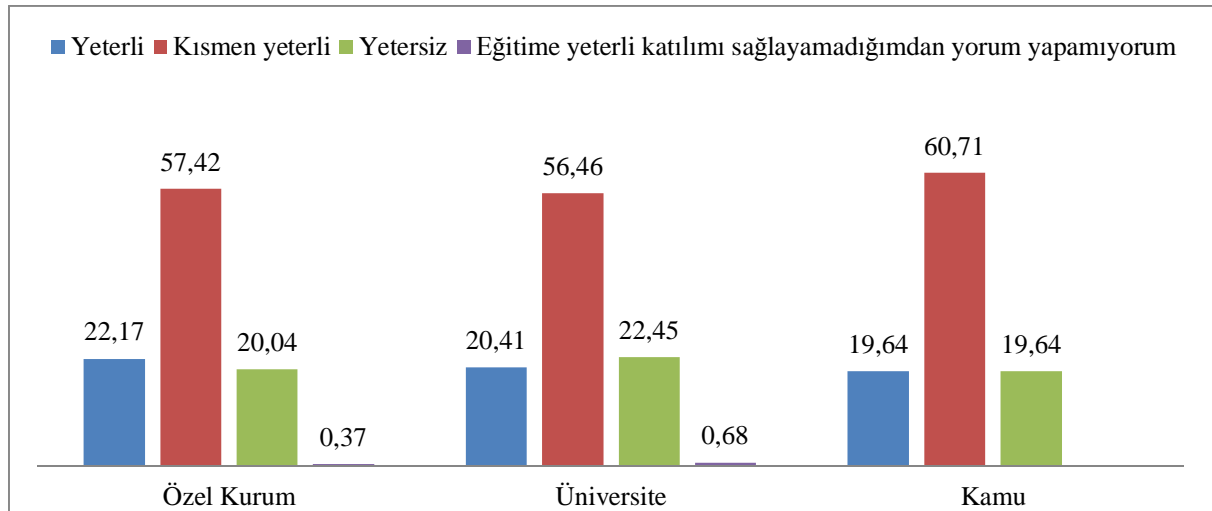
Yenileme Eğitim İçeriği	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Yeterli	137	16,00
Kısmen yeterli	222	25,94
Yetersiz	113	13,20
Eğitime yeterli katılımı sağlayamadığımdan yorum yapamıyorum	384	44,86
<b>Toplam</b>	<b>856</b>	<b>100</b>

Ankette yer alan İSG profesyonellerinin uzmanlık yenileme eğitimi içeriğini nasıl değerlendirirsiniz sorusuna ankete katılanların % 30'unun cevap verdiği görülmüş olup; verilen cevaplar analiz edildiğinde % 25,94'ü içeriği kısmen yeterli, % 13,20'si içeriği yetersiz, % 16,00'si içeriği yeterli görmektedir. % 44,86'sı ise eğitime yeterli katılımı sağlamadığını belirterek soruyu cevaplandırmamıştır.

**Tablo 20. Eğiticilerin Bilgi Düzeyinin Değerlendirilmesi Dağılımı**

Bilgi Düzeyi	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Yeterli	291	23,04
Kısmen yeterli	770	51,78
Yetersiz	271	24,82
Eğitime yeterli katılımı sağlayamadığımdan yorum yapamıyorum	5	0,36
<b>Toplam</b>	<b>1.337</b>	<b>100</b>

Ankette yer alan İSG profesyonellerinin uzmanlık eğitimlerinde görev yapan eğiticilerin bilgi düzeylerinin değerlendirildiği soruya verilen 1.337 (% 47) cevap incelendiğinde; 770 kişi eğiticilerin bilgi düzeyini kısmen yeterli, 271 kişi eğiticilerin bilgi düzeyini yetersiz, 291 kişi eğiticilerin bilgi düzeyini yeterli görmektedir. 5 kişi ise eğitime yeterli katılımı sağlamadığını belirterek soruyu cevaplandırmamıştır.



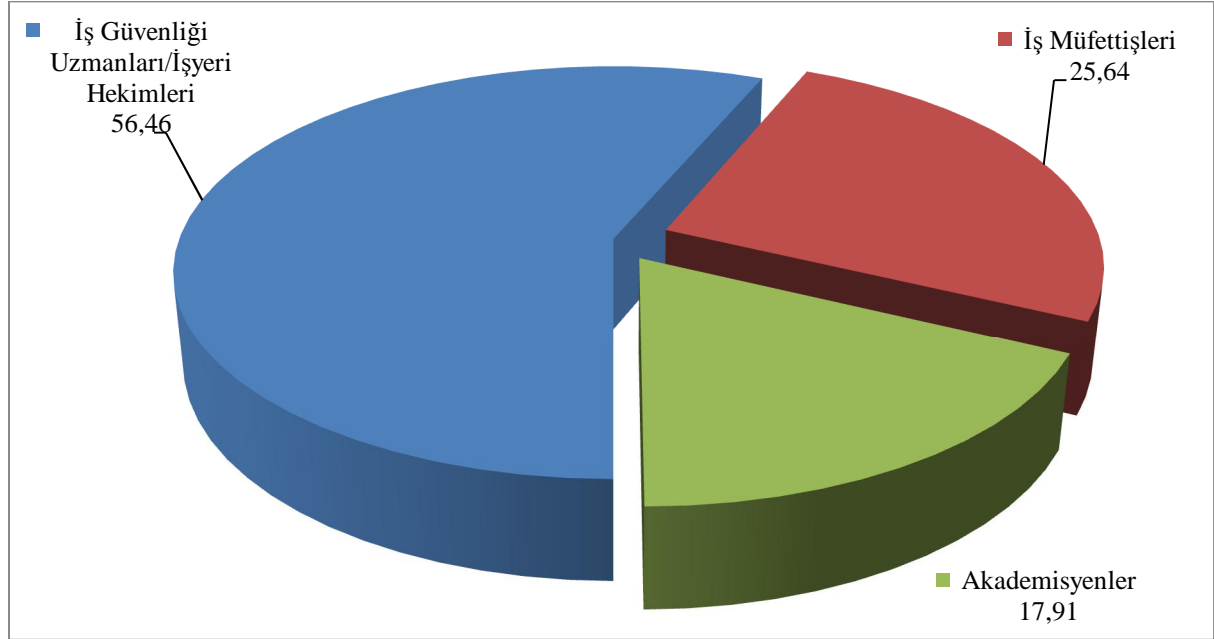
**Şekil 12. Eğitim Kurumu Kategorisine Göre Eğiticilerin Bilgi Düzeyi Dağılımı (Yüzde)**

Şekil 12’den görüleceği üzere İSG profesyonellerinin uzmanlık eğitimlerini aldıkları eğitim kurumu kategorisine göre görev yapan eğitimcilerin bilgi düzeyini değerlendirdiklerinde kısmen yeterli olduğunu belirtmektedirler.

**Tablo 21. Eğitici Kategorilerinin Bilgi Düzeyi Yeterliliği Dağılımı**

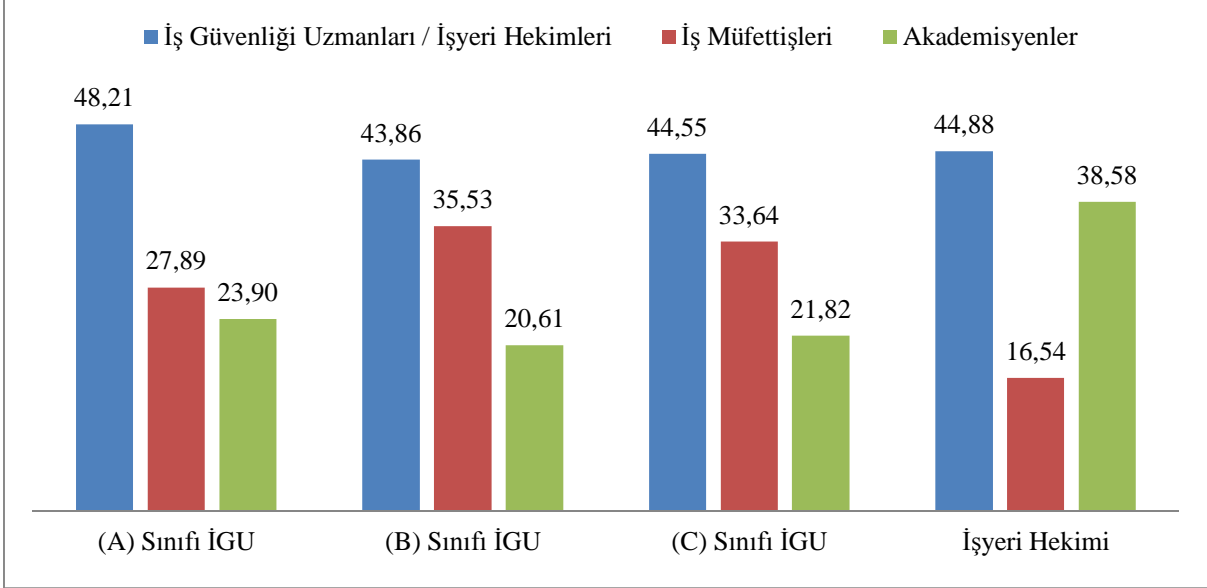
Eğitici Kategorisi	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
İş Güvenliği Uzmanları/İşyeri Hekimleri	960	44,92
İş Müfettişleri	687	32,15
Akademisyenler	490	22,93
<b>Toplam</b>	<b>2.137</b>	<b>100</b>

Ankete katılan 2.137 (% 75) İSG profesyoneli, uzmanlık eğitimini aldıkları eğitim kurumlarında görev yapan eğitimcilerin bilgi düzeyinin en yeterli olduğu eğitici kategorisi sorusuna; % 44,92’si İş Güvenliği Uzmanları/İşyeri Hekimleri, % 32,15’i İş Müfettişleri, % 22,93’ü ise Akademisyenleri cevabını vermiştir.

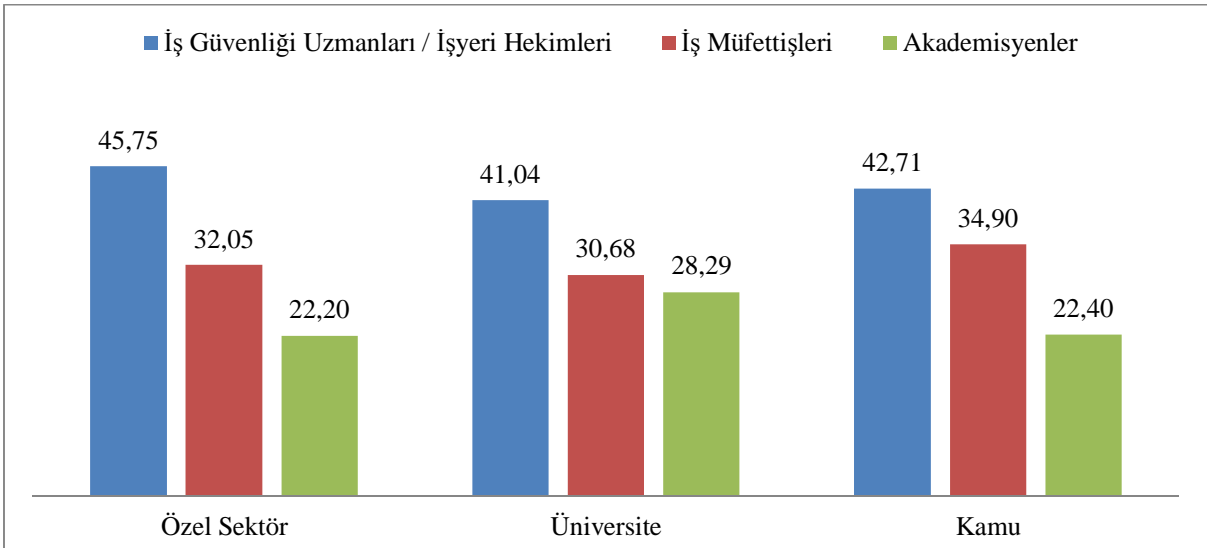


**Şekil 13. Eğitimcilerin Bilgi Düzeyine Yeterli ve Kısmen Yeterli Cevabını Verenlere Göre Eğitici Kategorilerinin Bilgi Düzeyinin Yeterliliğinin Dağılımı (Yüzde)**

Şekil 13'te görüleceği üzere İSG profesyonelleri uzmanlık eğitimlerini aldıkları eğitim kurumlarında görev yapan eğiticilerin bilgi düzeyini değerlendirdiklerinde yeterli ve kısmen yeterli olduğu cevabını verenler en fazla İş Güvenliği Uzmanları/İşyeri Hekimlerini yeterli görmektedirler.



**Şekil 14. Uzmanlık Alanlarına Göre Eğitici Kategorilerinin Bilgi Düzeyinin Yeterliliğinin Dağılımı (Yüzde)**



**Şekil 15. Eğitim Alan Eğitim Kurumu Kategorisine Göre Eğitici Kategorilerinin Bilgi Düzeyinin Yeterliliğinin Dağılımı (Yüzde)**



İSG Profesyonellerine uzmanlık eğitimi veren eğitim kurumlarında görev yapan eğitimcilerin bilgi düzeyleri hem İSG profesyonellerinin uzmanlık alanları kategorisinde hem de eğitim kurumu kategorisine göre incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanları/İşyeri Hekimleri en yeterli eğitimciler olarak değerlendirilmektedir. Çoğu değerlendirmede İş Müfettişleri Akademisyenlerden daha yeterli görünmesine rağmen, işyeri hekimleri kendi uzmanlık eğitimlerinde Akademisyenleri daha yeterli görmektedir.

**Tablo 22. Uzmanlık Eğitimlerinin Süresinin Değerlendirilmesi Dağılımı**

Eğitim Süresi	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Yeterli	414	32,75
Kısmen yeterli	421	33,31
Yetersiz	398	31,49
Eğitime yeterli katılımı sağlayamadığımdan yorum yapamıyorum	31	2,45
<b>Toplam</b>	<b>1.264</b>	<b>100</b>

Ankette yer alan İSG profesyonellerinin uzmanlık eğitimlerinin süresinin yeterliliği hakkındaki soruya verilen 1.264 (% 45) cevap incelendiğinde; 421 kişi uzmanlık eğitimlerinin süresini kısmen yeterli, 398 kişi uzmanlık eğitimlerinin süresini yetersiz, 414 kişi uzmanlık eğitimlerinin süresini yeterli görmektedir. 31 kişi ise eğitime yeterli katılımı sağlamadığını belirterek soruyu cevaplandırmamıştır.

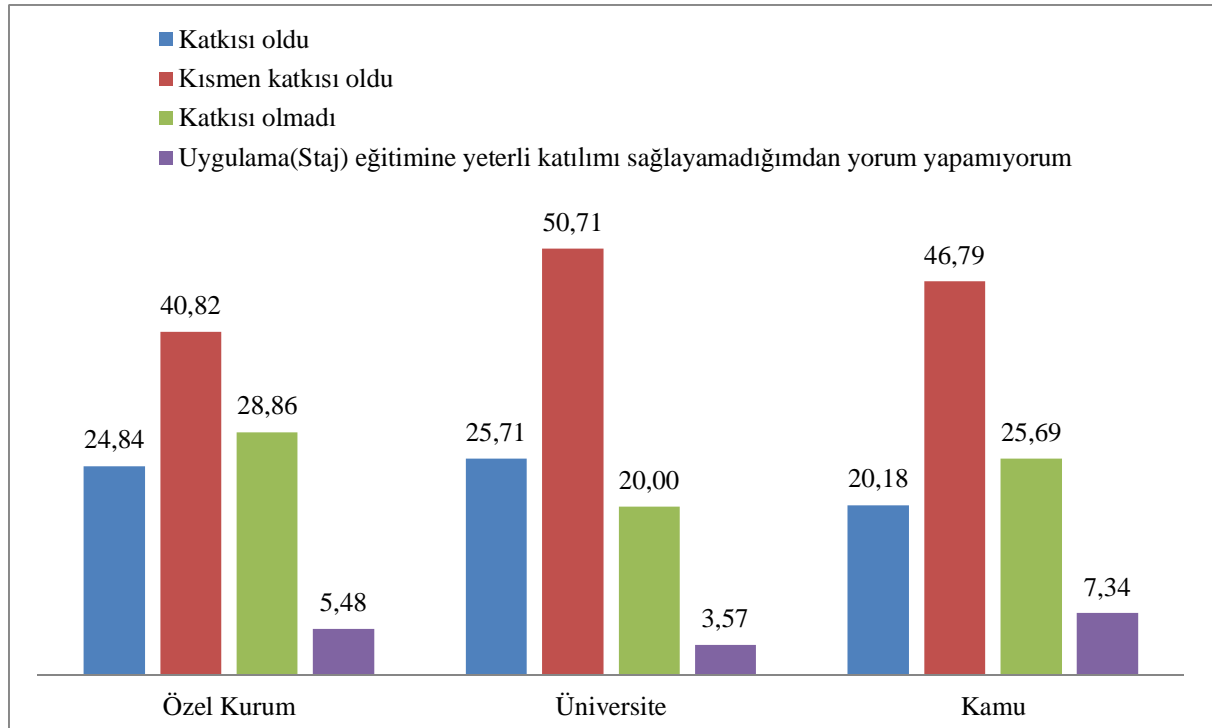
**Tablo 23. Uzmanlık Eğitimlerinin Şeklinin Değerlendirilmesi Dağılımı**

Eğitim Şekli	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Tamamı yüz yüze eğitim	646	48,57
Uzaktan ve yüz yüze eğitim bir arada (Mevcut sistem)	510	38,35
Tamamı uzaktan eğitim	174	13,08
<b>Toplam</b>	<b>1.330</b>	<b>100</b>

Ankette yer alan İSG profesyonellerinin uzmanlık eğitimlerinin şekli hakkındaki soruya ankete katılanların % 47'si tarafından cevap verilmiş olup; verilen cevapların % 48,57'si uzmanlık eğitimlerini tamamı yüz yüze eğitim şeklinde, % 38,35'i uzmanlık eğitimlerini uzaktan ve yüz yüze eğitim bir arada (mevcut sistem), % 13,08'i ise uzmanlık eğitimlerini uzaktan eğitim şeklinde talep etmektedir.

**Tablo 24. Uygulamalı (Staj) Eğitiminin Değerlendirilmesi Dağılımı**

Uygulamalı (Staj) Eğitiminin	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Katkısı oldu	330	24,55
Kısmen katkısı oldu	569	42,34
Katkısı olmadı	372	27,68
Uygulama (Staj) eğitimine yeterli katılımı sağlayamadığımdan yorum yapamıyorum	73	5,43
<b>Toplam</b>	<b>1.344</b>	<b>100</b>



**Şekil 16. Eğitim Alınan Eğitim Kurumu Kategorisine Göre Uygulama (Staj) Eğitimi Hakkında Görüşleri Dağılımı (Yüzde)**

Ankette yer alan İSG Profesyonellerinin uzmanlık eğitimleri sırasında aldıkları uygulama (staj) eğitimleri hakkında görüşleri değerlendirildiğinde; eğitimin katkısı olmadığını belirtenlerin oranı katkısı oldu diyenlerden daha fazladır. Özellikle özel kurumlardan eğitim alan kişiler uygulama (staj) eğitimlerini diğer kurumlara göre daha az katkısı olduğunu düşünmektedir.

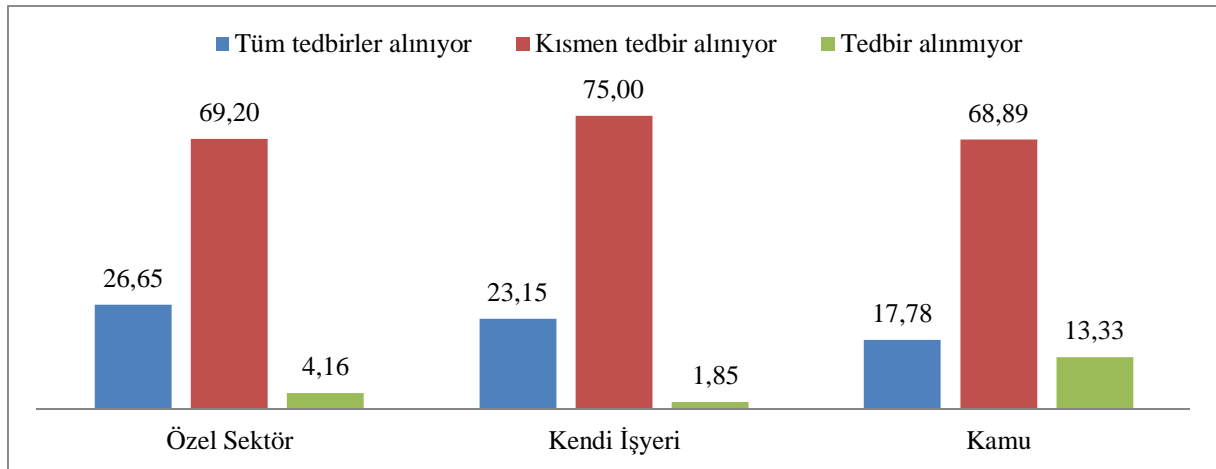
## ÇALIŞMA KOŞULLARI

Anketin bu bölümünde İSG profesyonellerine çalışma koşulları ve bu koşullar hakkında görüşleri üzerine sorular yöneltilmiştir.

**Tablo 25. İşyerlerinde İSG Tedbirlerinin Alınma Durumunun Dağılımı**

İSG Alanında	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Kısmen tedbir alınıyor	909	69,66
Tüm tedbirler alınıyor	336	25,75
Tedbir alınmıyor	60	4,6
<b>Toplam</b>	<b>1.305</b>	<b>100</b>

Tablo 25'te yer alan ankete katılanların % 46'sı tarafından verilen cevapların sonuçlarına göre; İSG Profesyonellerinin % 69,66'sı işyerlerinde İSG tedbirlerinin kısmen alındığını, % 25,75'i tüm tedbirlerin alındığını, % 4,6'sının ise İSG tedbirlerinin alınmadığını vurgulamıştır.



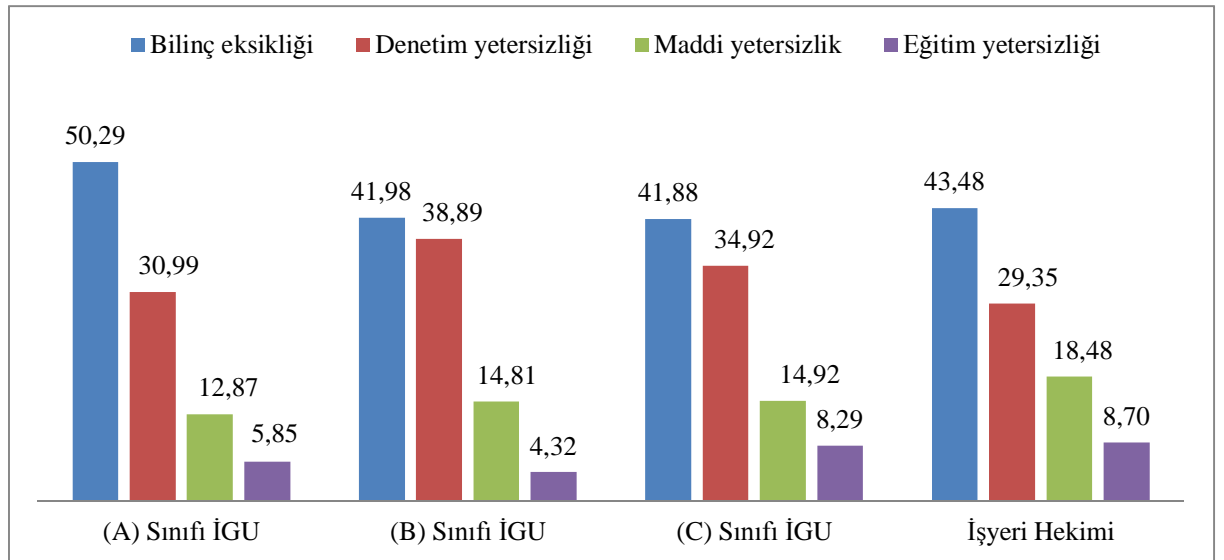
**Şekil 17. İşveren Statüsüne Göre İşyerlerinde İSG Tedbirlerinin Alınması Dağılımı (Yüzde)**

İşyerlerinde İSG tedbirlerinin alınması İSG profesyonellerinin bağlı oldukları işveren statüsüne göre değerlendirildiğinde, kamuda İSG tedbirlerinin alınmıyor cevabı diğer statülere göre daha yüksek bir orana sahiptir. Kendi işyerinde İSG profesyoneli olarak görev yapan kişilerinde yüksek oranda kısmen tedbir alınıyor cevabını vermesi de değerlendirilmesi gereken bir veridir.

**Tablo 26. İşyerlerinde İSG Tedbirlerinin Alınmama Nedenlerinin Dağılımı**

Tedbir Alınmama Nedeni	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Bilinç eksikliği	573	43,08
Denetim yetersizliği	459	34,51
Maddi yetersizlik	198	14,89
Eğitim yetersizliği	100	7,52
<b>Toplam</b>	<b>1.330</b>	<b>100</b>

Tablo 26’da görülen işyerlerinde İSG tedbirlerinin alınmama nedenleri dağılımı soruyu cevaplayan 1.330 (% 46) kişiye göre; % 43,08’i bilinç eksikliği, % 34,51’i denetim yetersizliği, % 14,89’u maddi yetersizlik ve % 7,52’si ise eğitim yetersizliği olarak değerlendirilmiştir.



**Şekil 18. Uzmanlık Alanlarına Göre İşyerlerinde İSG Tedbirlerinin Alınmama Nedenlerinin Dağılımı (Yüzde)**

Şekil 18’da yer alan İSG profesyonellerinin uzmanlık alanlarına göre işyerlerinde İSG tedbirlerinin alınmama nedenleri dağılımı incelendiğinde bilinç eksikliği en yüksek orana sahip nedenlerin başında gelmektedir. Denetim yetersizliği de bu soruda değerlendirilmesi gereken bir orana sahiptir.

**Tablo 27. İşyeri Denetiminin Çalışma Koşullarına Etki Dağılımı**

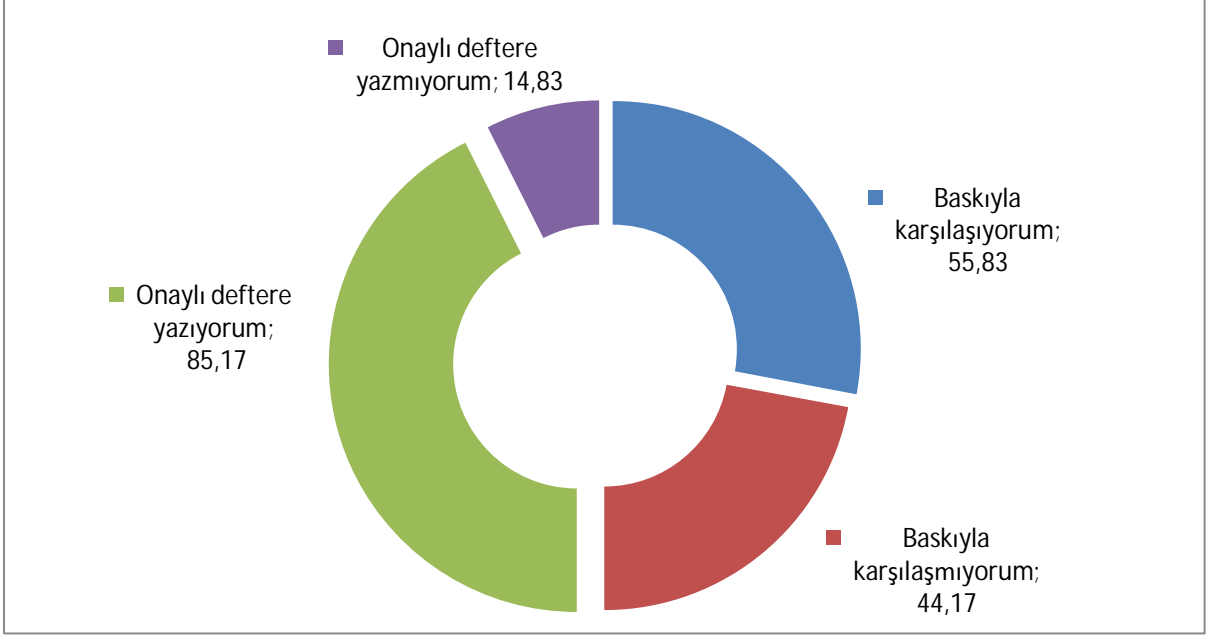
<b>Denetim Çalışma Ortamını</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
İyileştirir	910	66,42
Kısmen iyileştirir	424	30,95
İyileştirmez	36	2,63
<b>Toplam</b>	<b>1.370</b>	<b>100</b>

Ankette yer alan işyeri denetiminin çalışma koşullarını nasıl etkileyeceği hakkındaki soruya ankete katılanların % 48’i tarafından verilen cevaplar incelendiğinde; % 66,42’si denetimin çalışma koşullarını iyileştireceğini, % 30,95’i denetimin çalışma koşullarını kısmen iyileştireceğini, % 2,63’ü ise denetimin çalışma koşullarını iyileştirmeyeceğini belirtmiştir.

**Tablo 28. Onaylı Deftere İSG Tedbirlerini Yazarken**

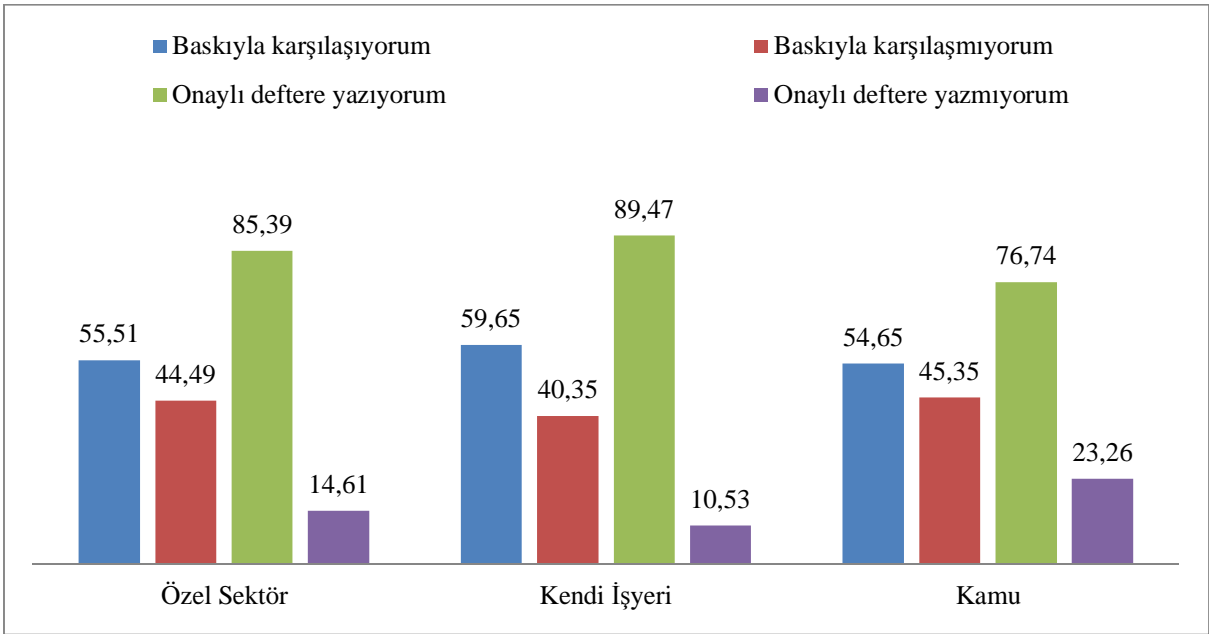
**Baskı İle Karşılaşma Durumu Dağılımı**

<b>Baskı - Onaylı Defter</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Baskıyla karşılaşıyorum - Onaylı deftere yazıyorum	569	45,12
Baskıyla karşılaşıyorum - Onaylı deftere yazmıyorum	135	10,71
Baskıyla karşılaşmıyorum – Onaylı deftere yazıyorum	505	40,05
Baskıyla karşılaşmıyorum – Onaylı deftere yazmıyorum	52	4,12
<b>Toplam</b>	<b>1.261</b>	<b>100</b>



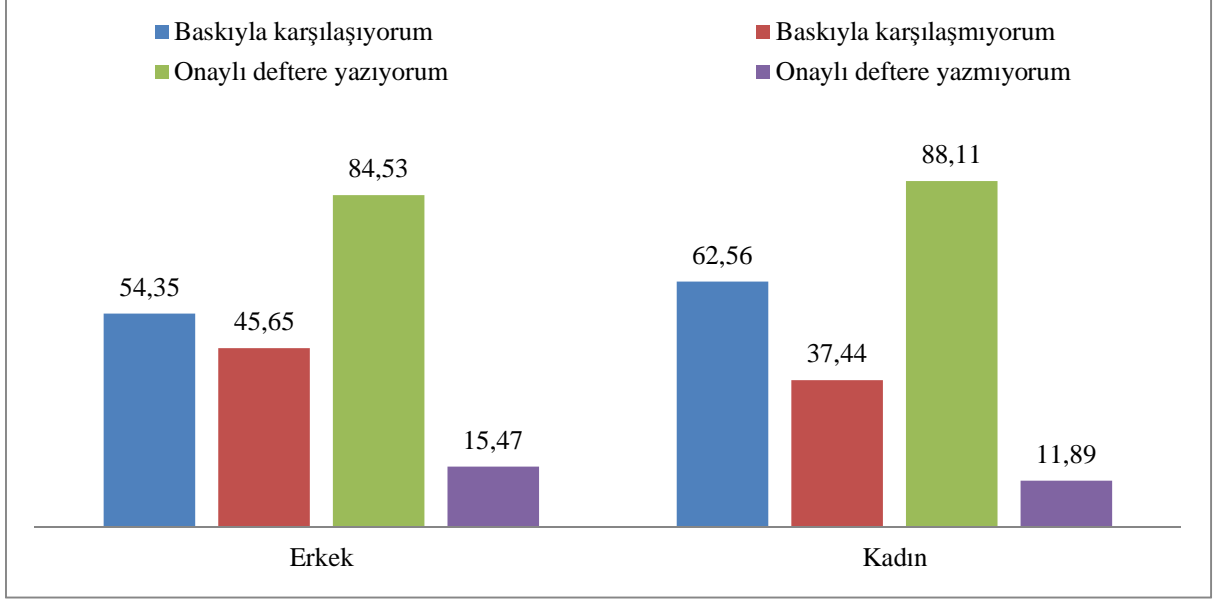
**Şekil 19. Onaylı Deftere İSG Tedbirlerini Yazma ve Baskı İle Karşılaşma Durumu Dağılımı (Yüzde)**

Tablo 28 ile Şekil 19'daki veriler incelendiğinde İSG profesyonellerinin yüksek oranda baskı ile karşılaştıkları, buna rağmen çoğunluğun İSG tedbirlerini onaylı deftere yazdıkları görülmektedir.



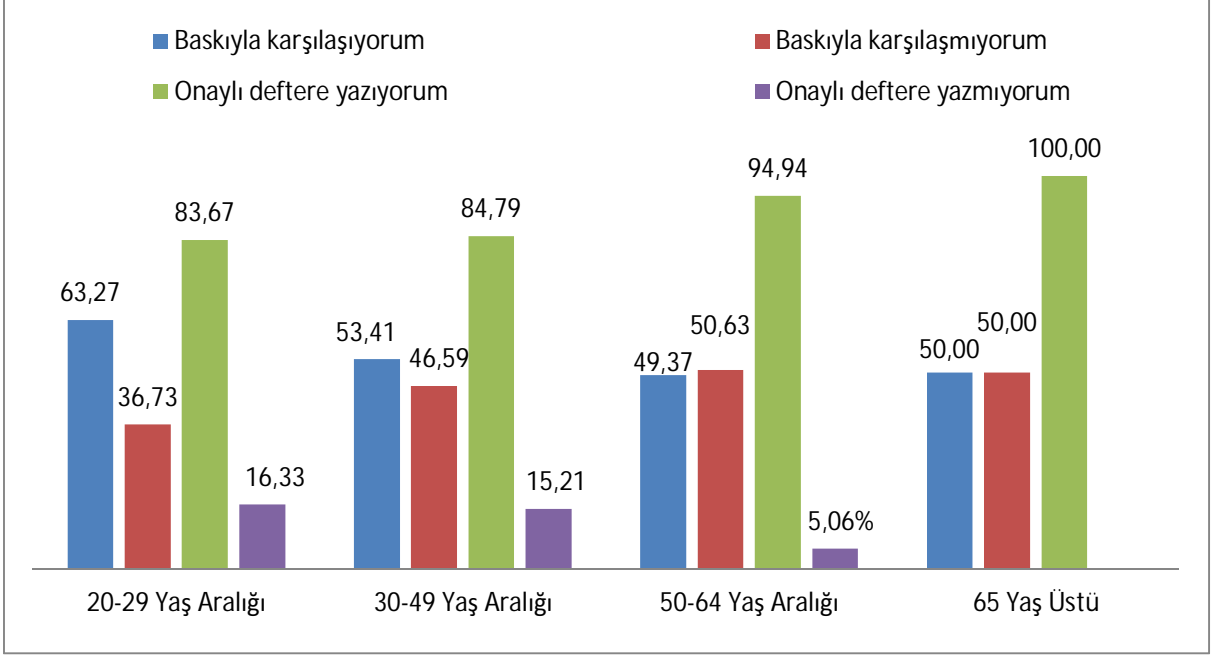
**Şekil 20. Bağlı Olunan İşveren Kategorisine Göre Onaylı Deftere İSG Tedbirlerini Yazma ve Baskı İle Karşılaşma Durumu Dağılımı (Yüzde)**

İSG profesyonelinin bağılı olduğu işveren kategorisine göre onaylı deftere İSG tedbirlerini yazma ve baskı ile karşılaşma durumlarının dağılımları değerlendirildiğinde kamuda onaylı deftere yazma oranının diğer sektörlerle göre düşük kaldığı, ilginç bir veri olarak da kendi işyerinde İSG profesyoneli olarak görev yapanların daha çok baskıyla karşılaştıkları görülmektedir.



**Şekil 21. Cinsiyete Göre Onaylı Deftere İSG Tedbirlerini Yazma ve Baskı İle Karşılaşma Durumu Dağılımı (Yüzde)**

İSG profesyonelinin cinsiyetlerine göre onaylı deftere İSG tedbirlerini yazma ve baskı ile karşılaşma durumlarının dağılımları değerlendirildiğinde kadınların daha çok baskıya maruz kalmalarına rağmen onaylı deftere yazma oranının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.



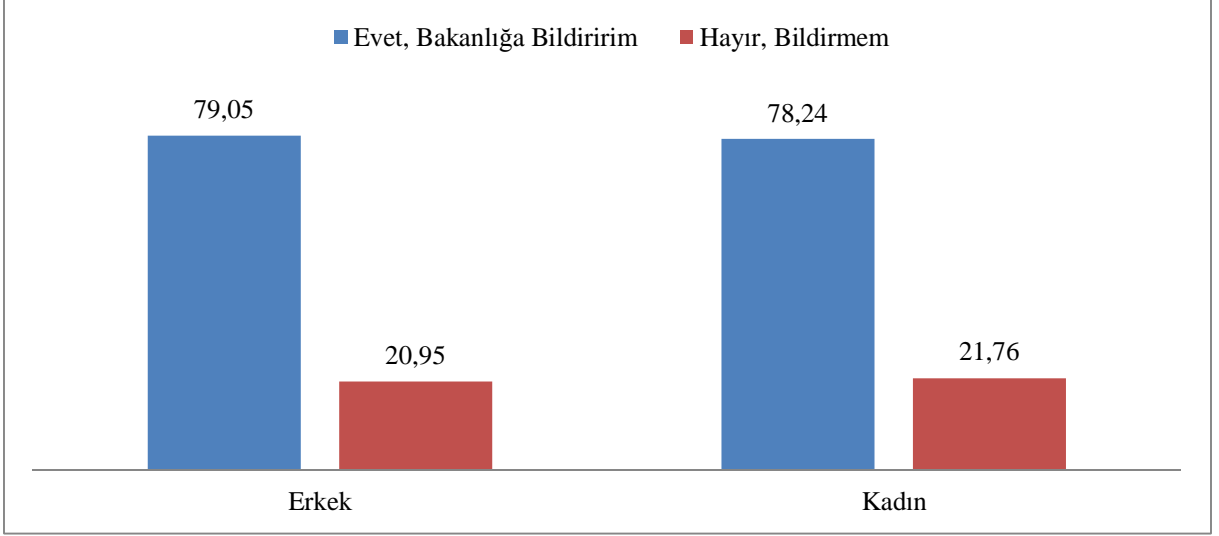
**Şekil 22. Yaş Grubuna Göre Onaylı Deftere İSG Tedbirlerini Yazma ve Baskı İle Karşılaşma Durumu Dağılımı (Yüzde)**

İSG profesyonelinin yaş gruplarına göre onaylı deftere İSG tedbirlerini yazma ve baskı ile karşılaşma durumlarının dağılımları değerlendirildiğinde; İSG profesyonellerinin yaşları ilerledikçe baskıya maruz kalma oranlarının azaldığı ve onaylı deftere yazma oranının attığı görülmektedir.

**Tablo 29. İşyerlerinde Önlem Almayan İşvereni Bakanlığa Bildirme Durumu Dağılımı**

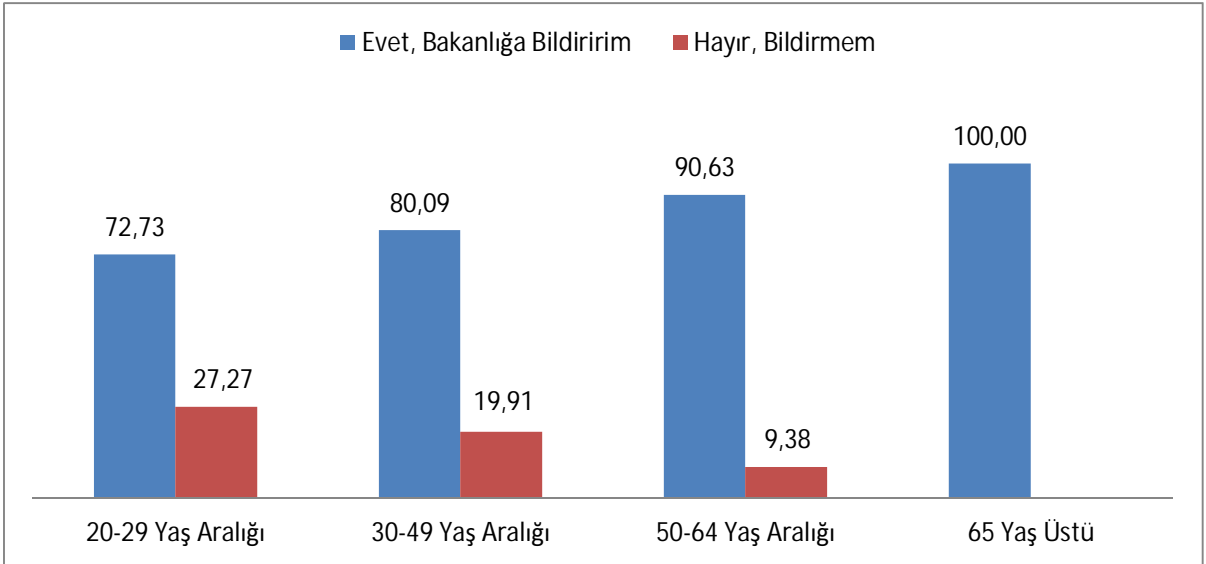
Bakanlığa Bildirim	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	1.100	78,91
Hayır	294	21,09
<b>Toplam</b>	<b>1.394</b>	<b>100</b>





**Şekil 23. Cinsiyete Göre İşyerlerinde Önlem Almayan İşvereni Bakanlığa Bildirme Durumu Dağılımı (Yüzde)**

Tablo 29 ile Şekil 23'deki veriler incelendiğinde İSG profesyonellerinin işyerlerinde İSG tedbirlerini almayan işverenleri yüksek oranda Bakanlığa bildirme eğiliminde oldukları ve cinsiyetin bu veride etken olmadığı görülmektedir.



**Şekil 24. Yaş Grubuna Göre İşyerlerinde Önlem Almayan İşvereni Bakanlığa Bildirme Durumu Dağılımı (Yüzde)**

İSG profesyonellerinin yaş gruplarına göre işyerlerinde İSG tedbirlerini almayan işverenleri Bakanlığa bildirme durumları değerlendirildiğinde; profesyonellerin yaşları arttıkça Bakanlığa bildirme eğilimlerinin artış gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 30. Yapılan Bildirimin Bakanlık Tarafından Dikkate Alınma Durumu Dağılımı**

<b>Bakanlık Tarafından</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet, derhal dikkate alınır	423	29,03
Evet ancak gecikmeli olarak dikkate alınır	863	59,23
Hayır, dikkate alınmaz	171	11,74
<b>Toplam</b>	<b>1.457</b>	<b>100</b>

Ankete katılan İSG profesyonellerinin % 51'i tarafından Bakanlığa yaptıkları bildirimlerin dikkate alınma durumu hakkındaki soruya verilen cevaplar incelendiğinde; % 59,23'ü bildirim gecikmeli olarak dikkate alınacağını, % 29,03'ü bildirim derhal dikkate alınacağını, % 11,74'ü ise bildirim dikkate alınmayacağını belirtmiştir.

**Tablo 31. Aylık Ücretin İşverenden Alınmasının İSG Çalışmalarına Etki Dağılımı**

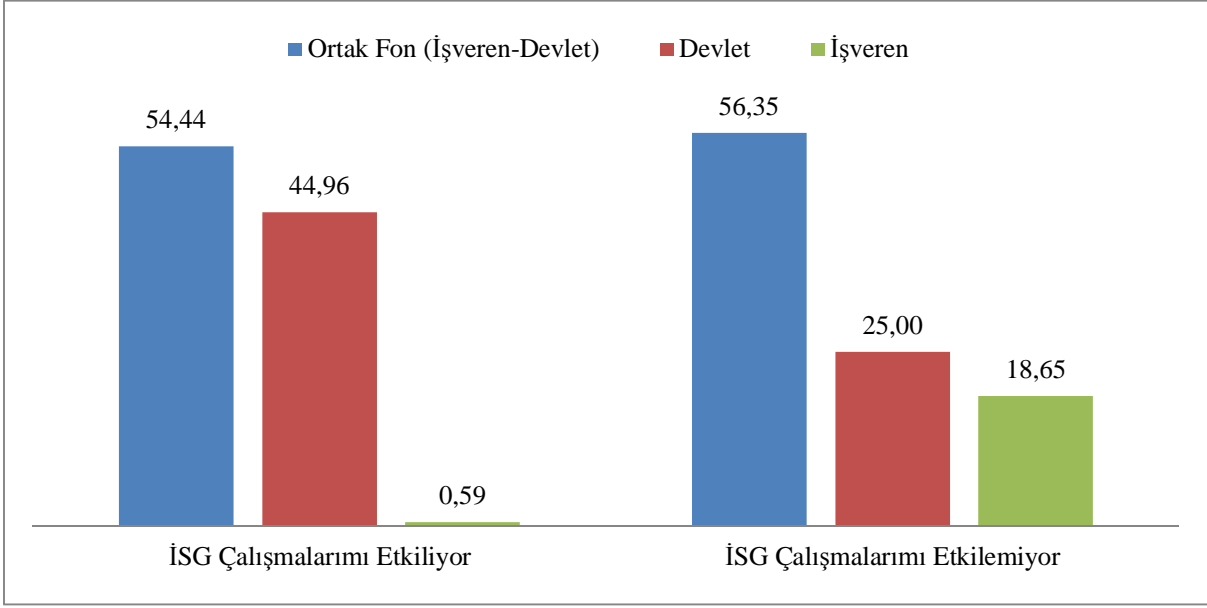
<b>Çalışmayı Etkileme</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet	1.350	84,27
Hayır	252	15,73
<b>Toplam</b>	<b>1.602</b>	<b>100</b>

Ankete yer alan aylık ücretinizi işverenden almanız İSG alanındaki çalışmalarınızı etkiliyor mu sorusuna cevaplayan 1.602 kişiden (% 57); % 84,27'si evet etkiliyor, % 15,73'ü ise hayır etkilemiyor şeklinde soruyu cevaplandırmışlardır.

**Tablo 32. Aylık Ücretini Almak Tercihleri Dağılımı**

<b>Ücret Tercihi</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
İşveren	57	3,6
Devlet	726	45,83
Ortak Fon (İşveren-Devlet)	801	50,57
<b>Toplam</b>	<b>1.584</b>	<b>100</b>

Ankete katılanların % 56'sının cevapladığı aylık ücretinizi kimden almak isterdiniz sorusundan; 801 kişinin Ortak Fondan (İşveren-Devlet), 726 kişinin Devletten, sadece 57 kişinin ise İşverenden şeklinde cevaplar verdiği görülmüştür.

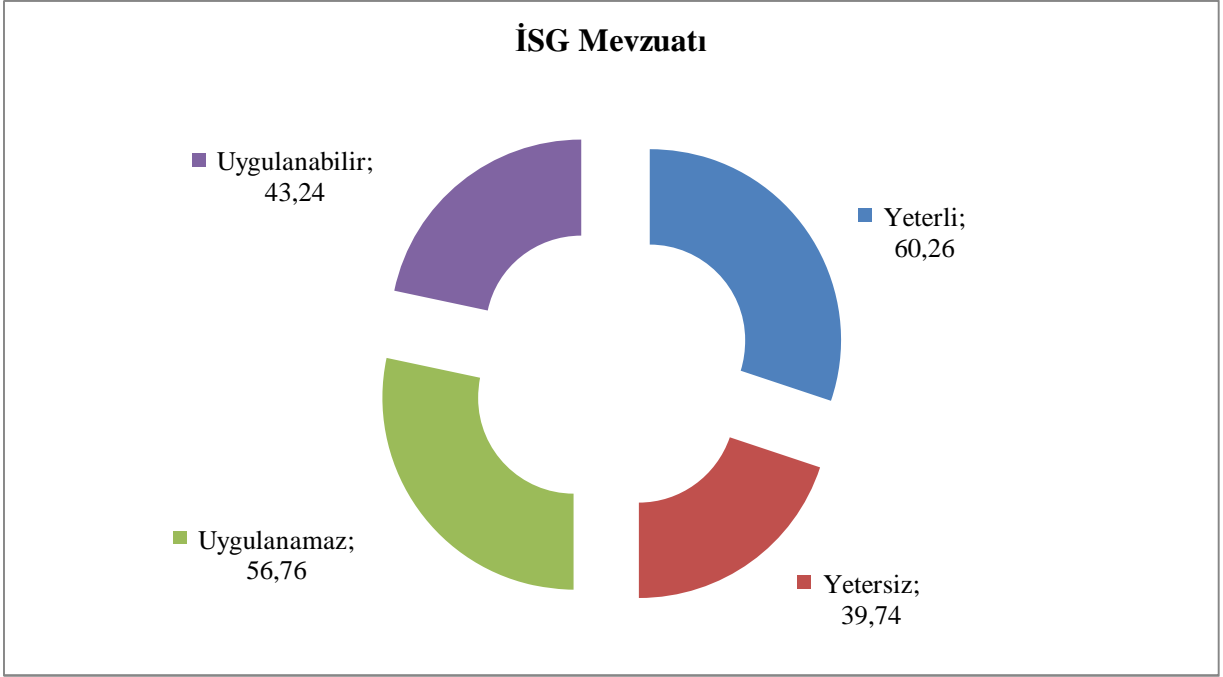


**Şekil 25. Aylık Ücretini İşverenden Almanın İSG Çalışmalarına Etkine Göre Aylık Ücretini Almak İstedikleri Tercih Dağılımı (Yüzde)**

İSG profesyonellerinin aylık ücretini işverenden almasının İSG çalışmalarına etkisine göre aylık ücretlerini almak istedikleri tercih dağılımları değerlendirildiğinde; İSG profesyonellerinin ücretlerini işverenden almak istemedikleri oranlara bakıldığında açıkça görülmektedir.

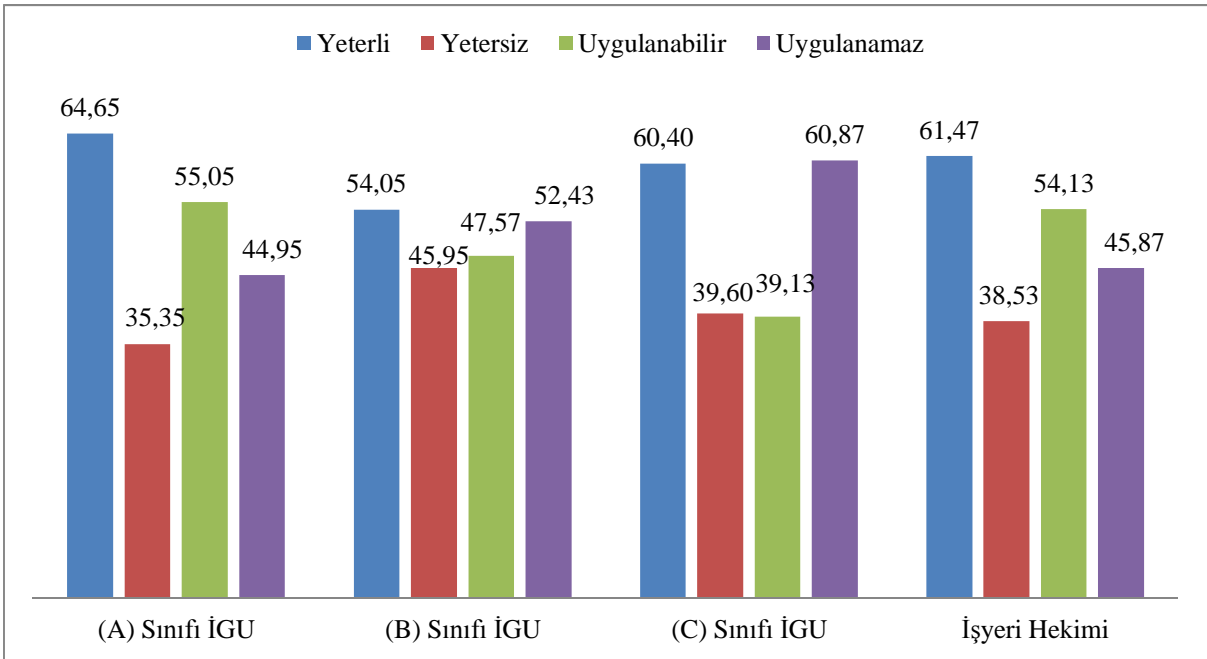
**Tablo 33. İSG Mevzuatı Hakkında Görüşlerin Dağılımı**

İSG Mevzuatı	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Yeterli ama uygulanabilir değil	633	40,97
Yetersiz ama uygulanabilir	370	23,95
Yeterli ve uygulanabilir	298	19,29
Yetersiz ve uygulanamaz	244	15,79
<b>Toplam</b>	<b>1.545</b>	<b>100</b>



**Şekil 26. İSG Mevzuatı Hakkında Görüşlerin Dağılımı (Yüzde)**

Tablo 33 ile Şekil 26'daki veriler incelendiğinde İSG profesyonellerinin İSG mevzuatını daha yüksek oranda yeterli bulmasına rağmen, uygulanamaz diyenlerin oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.



**Şekil 27. Uzmanlık Alanlarına Göre İSG Mevzuatı Hakkında Görüşlerin Dağılımı (Yüzde)**

Şekil 27’de yer alan İSG profesyonellerinin uzmanlık alanlarına göre İSG Mevzuatı hakkında görüşlerinin dağılımı incelendiğinde; tüm profesyoneller mevzuatı yeterli bulmasına rağmen, özellikle (C) sınıfı İGU’ları mevzuatı uygulanamaz bulmaktadır.

### **İŞVERENLE/ÇALIŞANLARLA OLAN İLİŞKİLER**

Anketin bu bölümünde İSG profesyonellerinin görev yaptıkları işyerlerinde işverenle/çalışanlarla olan ilişkileri hakkında sorular yöneltilmiştir.

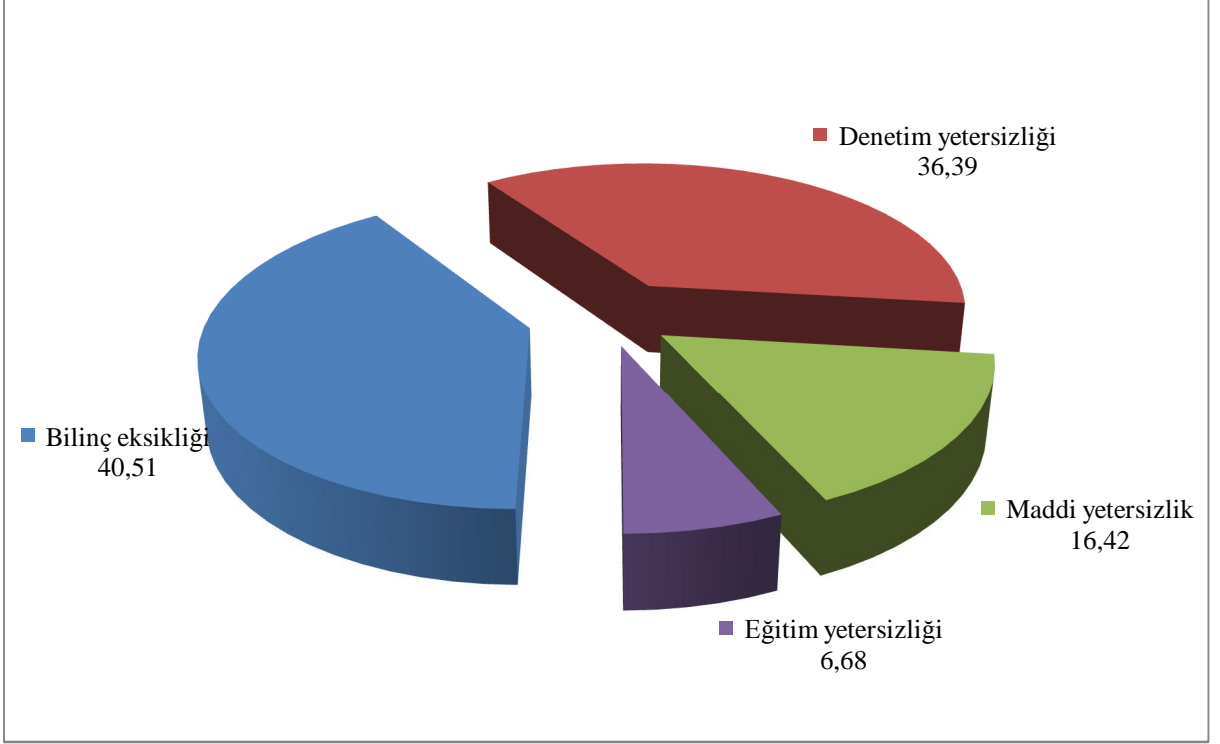
**Tablo 34. İSG Profesyonellerine Yönelik İşveren Tutumunda Mevzuat Hükümlerinin Etki Dağılımı**

<b>İşveren Tutumunda Mevzuat Etkisi</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet	1.197	79,64
Hayır	306	20,36
<b>Toplam</b>	<b>1.503</b>	<b>100</b>

Ankette yer alan işverenlerin size karşı tutumunda mevzuat hükümlerinin etkili olduğunu düşünüyor musunuz sorusunu cevaplayan 1.503 kişiden (% 53); % 79,64’si evet etkisi var, % 20,36’sı ise hayır etkisi yok şeklinde soruyu cevaplandırmışlardır.

**Tablo 35. İşverenlerin İSG Çalışmalarında Maddi Kaygı Durumu Dağılımı**

<b>İşveren Davranışında Maddi Kaygı Etkisi</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet	1.212	77,15
Hayır	359	22,85
<b>Toplam</b>	<b>1.571</b>	<b>100</b>

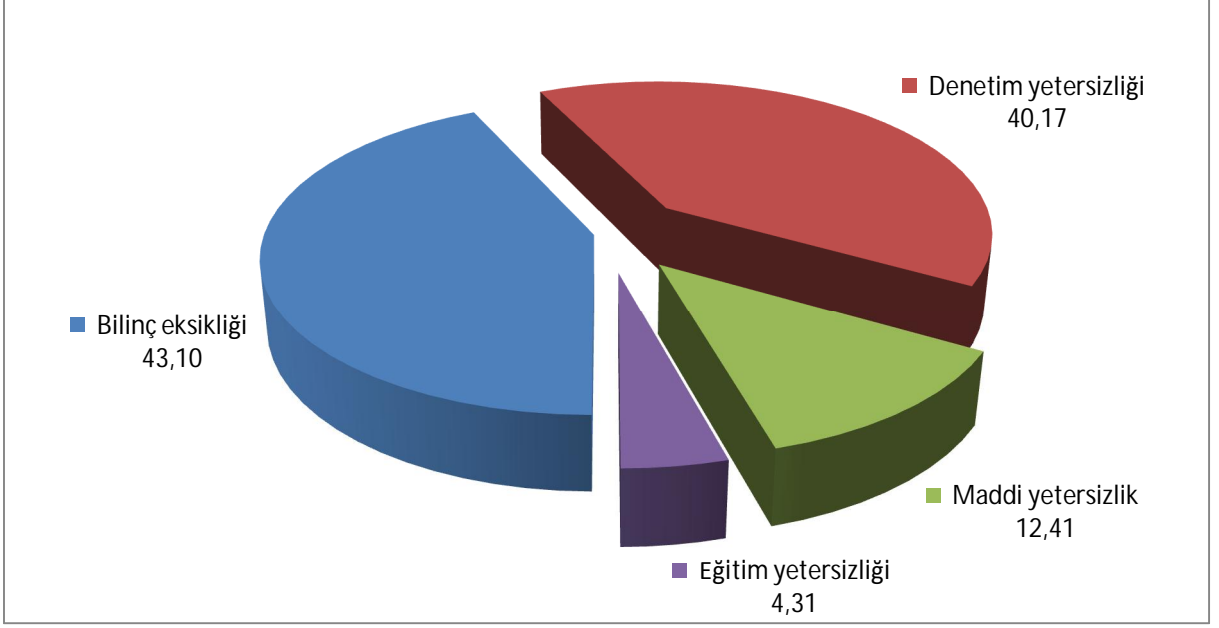


**Şekil 28. İşverenlerin İSG Çalışmalarında Maddi Kaygıları Ön Planda Tutma Nedenleri Dağılımı (Yüzde)**

Tablo 35 ve Şekil 28’de yer alan veriler incelendiğinde işverenlerin İSG çalışmalarında % 77,15 oranında maddi kaygıları ön planda tuttuğu, bunun nedeni olarak da bilinç eksikliğinin ve denetim yetersizliğinin öne çıktığı görülmektedir.

**Tablo 36. İSG Çalışmalarına İşveren/Çalışan Katılımı Dağılımı**

İSG Çalışmalarına Katılım Durumu	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Sadece işverence katkı sağlanıyor	179	9,81
Sadece çalışanlarca katkı sağlanıyor	290	15,9
Herkes katkı sağlıyor	775	42,49
Kimse katkı sağlamıyor, yalnız çalışıyorum	580	31,8
<b>Toplam</b>	<b>1.824</b>	<b>100</b>



**Şekil 29. İSG Çalışmalarında İşveren/Çalışanlardan Katkı Alınmamasının Nedenleri Dağılımı (Yüzde)**

Tablo 36 ve Şekil 29’da yer alan veriler doğrultusunda İSG profesyonellerinin İSG çalışmalarına işverenlerin veya çalışan katılımlarına verdiği cevaplarda % 42,49’unda herkesin katkı sağladığı, % 31,8’inde ise kimsenin katkı sağlamadığı ön plana çıkmaktadır. Kimsenin katkı sağlamadığını belirten İSG profesyonelleri de bunun en büyük nedeni olarak yine bilinç eksikliği ve denetim yetersizliğini belirtmiştir.

## İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI İSTATİSTİKLERİ

Bu bölümde İSG Kanununun Resmi Gazete’de yayınlandığı tarih olan 30.06.2012 tarihinden 31.01.2014 tarihine kadar meydana gelen 301.054 iş kazası ve 2.447 meslek hastalığı ön tanısı verisi SGK’dan alınarak İSG KATİP’te yer alan İSG profesyonellerinin sözleşme bilgileri ile değerlendirilmiştir.

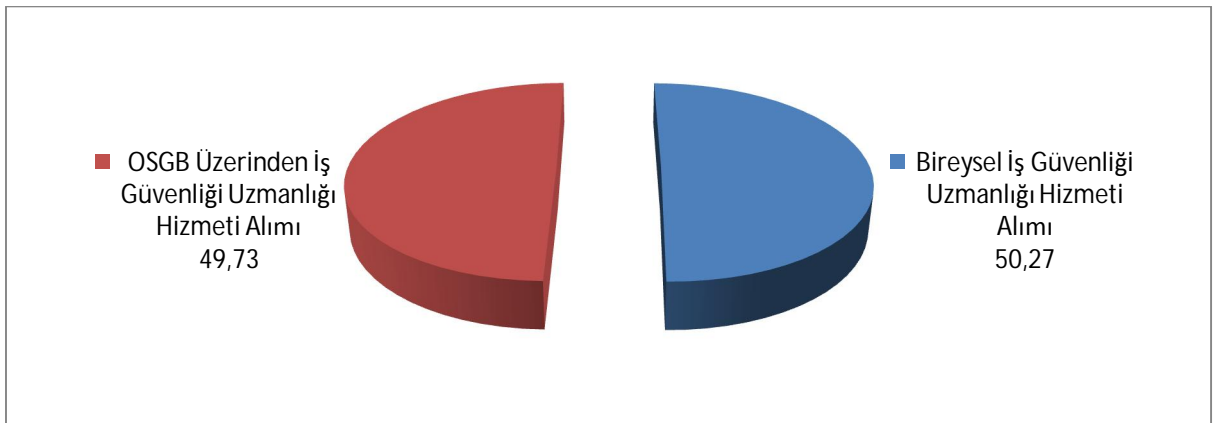
### İş Kazası İstatistikleri

SGK’den alınan iş kazaları verileri incelendiğinde meydana gelen 301.054 iş kazasının 89.074 farklı işyerinde meydana geldiği görülmüştür.

**Tablo 37. İş Kazası Meydana Gelen İşyerlerinde İGU Çalışması**

İş Kazası Meydana Gelen İşyerleri	Sayısı	Yüzde (%)
İGU Var	15.984	17,95
İGU Yok	73.090	82,05
<b>Toplam</b>	<b>89.074</b>	<b>100</b>

İş kazası meydana gelen 89.074 işyerinin İSG KATİP üzerindeki sözleşmeleri incelendiğinde % 82,05’inin iş güvenliği uzmanlığı hizmeti almadığı tespit edilmiştir.



**Şekil 30. İş Kazası Meydana Gelen İşyerlerinden İGU Çalıştıranların Hizmet Alım Şekli Dağılımı (Yüzde)**



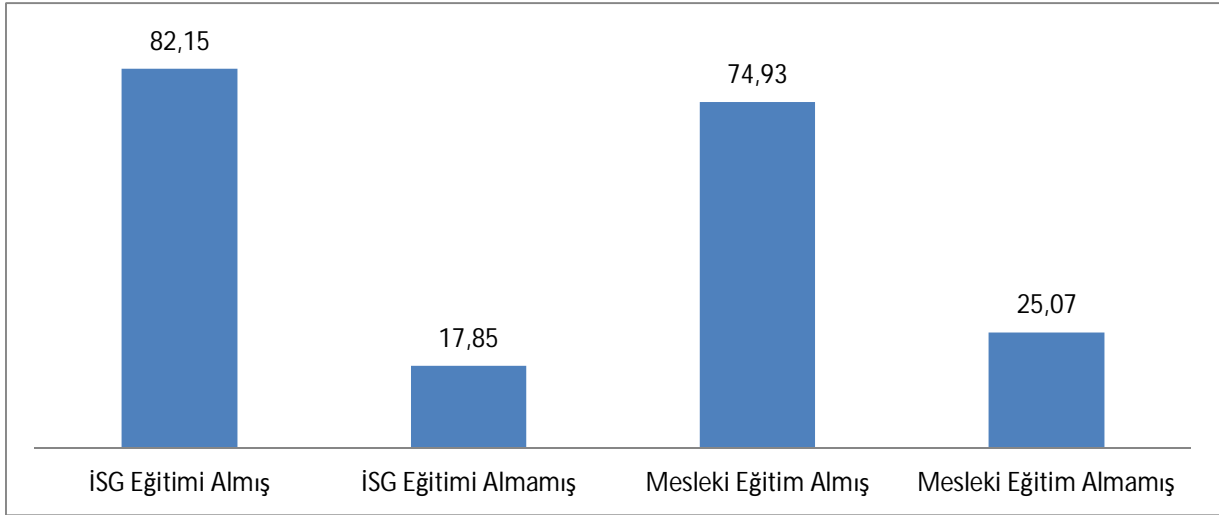
İş kazası meydana gelen 89.047 işyerinden, iş güvenliği uzmanlığı hizmeti alan 15.984 işyerinin İSG KATİP üzerindeki sözleşmeleri incelendiğinde % 50,27'sinin iş güvenliği uzmanlığı hizmetini bireysel olarak, % 49,73'ün ise OSGB'ler üzerinden hizmet aldığı tespit edilmiştir.

**Tablo 38. İş Kazası Geçiren Çalışanların İSG Eğitimleri Dağılımı**

İş Kazası Geçiren Çalışanlar	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
İSG Eğitimi Almış	285.871	82,15
İSG Eğitimi Almamış	62.125	17,85
<b>Toplam</b>	<b>347.996</b>	<b>100</b>

**Tablo 39. İş Kazası Geçiren Çalışanların Mesleki Eğitimleri Dağılımı**

İş Kazası Geçiren Çalışanlar	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Mesleki Eğitim Almış	260.747	74,93
Mesleki Eğitim Almamış	87.249	25,07
<b>Toplam</b>	<b>347.996</b>	<b>100</b>



**Şekil 31. İş Kazası Geçiren Çalışanların İSG ve Mesleki Eğitimleri Dağılımları (Yüzde)**

Tablo 38-39 ve Şekil 31'de yer alan veriler incelendiğinde iş kazası geçiren çalışanların büyük bir bölümü İSG eğitimlerini (%82,15) ve mesleki eğitimlerini (%74,93) almış kişilerdir.

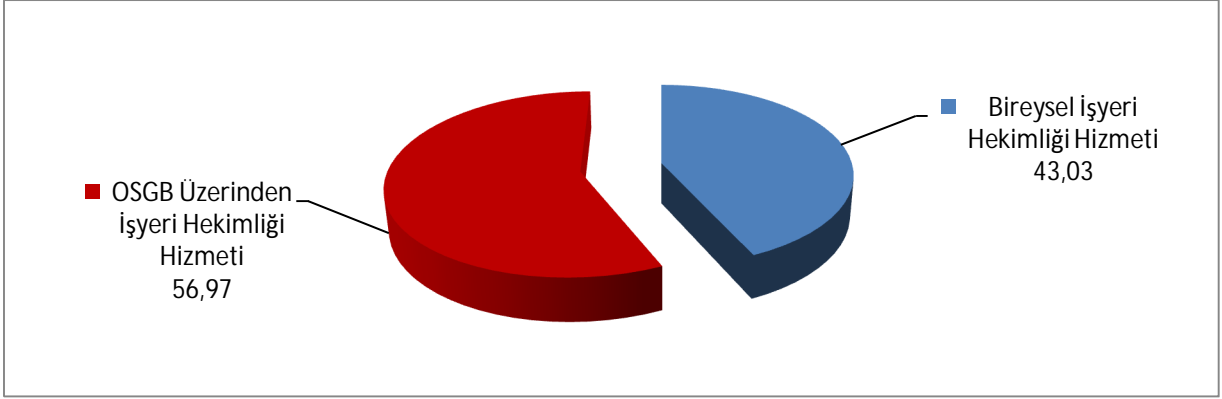
## Meslek Hastalıkları İstatistikleri

SGK'den alınan meslek hastalığı ön tanı verileri incelendiğinde konulan 2.447 tanının 1.356 farklı işyerinde meydana geldiği görülmüştür.

**Tablo 40. Meslek Hastalığı Ön Tanısı Konulan İşyerlerinde İH Çalışması**

Meslek Hastalığı Ön Tanısı Konulan İşyerleri	Sayısı	Yüzde (%)
İH Var	502	37,02
İH Yok	854	62,98
<b>Toplam</b>	<b>1.356</b>	<b>100</b>

Çalışanlarına meslek hastalığı ön tanısı konulan 1.356 işyerinin İSG KATİP üzerindeki sözleşmeleri incelendiğinde % 62,98'inin işyeri hekimliği hizmeti almadığı tespit edilmiştir.



**Şekil 32. Meslek Hastalığı Ön Tanısı Konulan İşyerlerinden İH Çalıştıranların Hizmet Alım Şekli Dağılımı (Yüzde)**

Çalışanlarına meslek hastalığı ön tanısı konulan 1.356 işyerinden, işyeri hekimliği hizmeti alan 502 işyerinin İSG KATİP üzerindeki sözleşmeleri incelendiğinde % 56,97'sinin işyeri hekimliği hizmetini OSGB'ler üzerinden, % 43,03'ün ise bireysel işyeri hekimliği hizmeti aldığı tespit edilmiştir.

**Tablo 41. Meslek Hastalığı Ön Tanısı Konulan Çalışanların İSG Eğitimleri Dağılımı**

<b>Meslek Hastalığı Ön Tanısı Konulan Çalışanlar</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
İSG Eğitimi Almış	1.754	71,68
İSG Eğitimi Almamış	693	28,32
<b>Toplam</b>	<b>2.447</b>	<b>100</b>

**Tablo 42. Meslek Hastalığı Ön Tanısı Konulan Çalışanların Mesleki Eğitimleri Dağılımı**

<b>Meslek Hastalığı Ön Tanısı Konulan Çalışanlar</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Mesleki Eğitim Almış	1.692	69,15
Mesleki Eğitim Almamış	755	30,85
<b>Toplam</b>	<b>2.447</b>	<b>100</b>

Tablo 41-42’de yer alan veriler incelendiğinde meslek hastalığı ön tanısı konulan çalışanların büyük bir bölümü İSG eğitimlerini (% 71,68) ve Mesleki eğitimlerini (% 69,15) almış kişilerdir.

## TARTIŞMA

### ANKET ÇALIŞMASININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Tez çalışması kapsamında, İSG profesyonellerine yönelik anket uygulaması ile ankete katılanların çalışma koşulları ve bu koşullara ilişkin görüşleri açıklanmaya çalışılmış ve iş kazası ve meslek hastalığı verileri profesyonellerin çalışma durumlarına göre incelenmiştir.

Ankete katılanların demografik özellikleri arasında yaş grupları, cinsiyetleri, meslekleri, uzmanlık alanları, ikametgâhları il bazında ve bölgesel olarak sorgulanmıştır. Anket çalışmasına katılanların % 83,47'sini erkek ve % 16,53'ünü kadın İSG profesyonelleri oluşturmaktadır. Ankete katılanların yaş dağılımına bakıldığında ise gençlerin (20-29 ve 30-39 yaş aralığı) ankete katılım oranlarının daha yüksek (% 76,49) olduğu görülmektedir. Erkek ve kadın profesyonellerde ankete katılım yoğunluğu 30-39 yaş aralığında en yüksek oranlara ulaşmaktadır. Meslek grupları incelendiğinde mühendisler % 60,49 ile en kalabalık grubu oluşturmaktadır. Uzmanlık alanlarına göre ankete katılım sayılarına bakıldığında (C) sınıfı iş güvenliği uzmanları 1.856 kişilik katılımlarıyla ilk sırada yer almaktadır. Bu durumun temel nedeni, ÇSGB tarafından yetkilendirilen İSG profesyonellerinin (76.637 kişi) % 70'ini (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının oluşturmasıdır. Ankete katılanların ikamet adresleri incelendiğinde ise % 56'sının iş imkânı fazla olan büyükşehirlerde ikamet ettiği ve bölgesel olarak da sanayinin yoğun olduğu Marmara Bölgesi'nden katılımın (% 37,12) en yüksek olduğu görülmüştür.

Ankete katılan İSG profesyonellerinin çalışma durumları ile ilgili sonuçlar değerlendirildiğinde; % 77,34'ünün özel sektörde çalıştığı, % 12,33'ünün kendi işyerinde İSG profesyoneli olarak görev yaptığı, sektörel olarak iş kazalarının ve meslek hastalıklarının en çok görüldüğü inşaat ve metal sektörlerinde profesyonellerin (% 15,41 - % 14,78) görevlendirildiği gözlemlenmiştir. Ankete katılanların uzmanlık alanlarına göre görevlendirildikleri sektörler bazında inceleme yapıldığında ise; (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının en çok metal sektöründe, (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının inşaat sektöründe, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının inşaat sektöründe ve işyeri hekimlerinin de yine inşaat sektöründe görevlendirildikleri görülmektedir.

Anket sonuçları incelendiğinde; iş güvenliği uzmanlarının 1 işyerinde (% 30-36 aralığında), işyeri hekimlerinin ise 10 ve üstü işyerinde (% 42,22) çalışma eğiliminde oldukları görülmektedir. İSG profesyonellerine yöneltilen görevlendirilme şeklinizi işaretleyiniz sorusuna verilen cevaplar değerlendirildiğinde; % 64,24'ünün tam süreli, % 35,76'sının ise kısmi süreli olarak görevlendirildiklerini tespit edilmiştir. Görevlendirildikleri işyerlerinde tam süreli çalışan İSG profesyonellerinin % 42,47'si kendilerine işyerlerinde İSG alanı dışında görevlerde verildiğini beyan etmişlerdir.

Ankete katılan İSG profesyonellerinin uzmanlık alanlarına göre elde ettikleri aylık kazançları değerlendirildiğinde, (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının en çok 3.000-5.000 TL aralığında (% 24,16), (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının en çok oranda 2.000-3.000 TL aralığında (% 31,43), (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının en çok oranda 1.000-2.000 TL aralığında (% 34,05), işyeri hekimlerinin ise en çok oranda 5.000-10.000 TL aralığında (% 43,90) aylık kazançları olduğu belirlenmiştir.

Ankete katılanların İSG alanında görev yapma nedenleri dağılımı uzmanlık alanlarına ve yaş gruplarına göre incelendiğinde, İSG profesyonelleri ilk tercih olarak İSG alanına ilgi duymalarını (% 58,76) seçmişlerdir. İSG profesyonellerinin yaşları ilerledikçe ise bu tercih maddi gelir amaçlı çalışmaya doğru kaymaktadır. Toplumda oluşmuş olan kısa sürede yüksek kazanç elde etmek için İSG alanında çalışma tercihi ise % 0,48 oran ile yanlış bir algı olduğunu ortaya koymaktadır.

Bilindiği üzere İSG Kanununa göre 50'den fazla çalışanı olan işyerlerinde tam süreli İSG profesyoneli çalışması durumunda İSG Kurulu kurulması zorunlu olmasına rağmen bu işyerlerinde görev yapan profesyonellerin % 9,92'si kurula katılmadığını ve % 4,96'sı da sadece bir kez katıldığını belirtmiştir. Bu durum İSG Kanununa ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliğine aykırılık oluşturmaktadır. İSG Kuruluna katılım durumu uzmanlık alanlarına göre değerlendirildiğinde ise işyeri hekimlerinin % 90,43 oranıyla en yüksek, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının ise % 59,29 ile en düşük katılım oranına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın İSG profesyonellerinin eğitimleri hakkındaki değerlendirmeleri incelendiğinde, % 79,25'i özel sektörden, % 11,97'si üniversiteden, % 8,78'i ise ÇASGEM'den uzmanlık eğitimini aldığı görülmüştür. Bu itibarla ankete katılanların aldıkları temel eğitimin ve yenileme eğitimlerinin içeriklerini değerlendirmeleri talep edilmiştir. Yapılan değerlendirmelere göre; eğitim içeriğinin en yeterli olduğu kurum olarak üniversiteler (% 79,87) bulunmuştur. Bu soruda eğitime yeterli katılımı sağlamadığını belirterek soruyu cevaplamayanların dağılımı incelendiğinde ilk sırada ÇASGEM (% 8,55) bulunmaktadır. Yenileme eğitimlerinde ise daha acı bir tablo yer almaktadır. Yenileme eğitimi içeriğini değerlendiren 856 kişiden 384 kişi eğitime yeterli katılımı sağlamadığını belirterek soruyu cevaplandırmamıştır. Bu sonuç yenileme eğitimlerinde büyük bir devamsızlık problemi olduğunu ortaya koymaktadır.

İSG profesyonellerinin eğitim programlarında görev yapan eğiticilerin bilgi düzeyinin değerlendirildiği soruların sonuçları incelendiğinde, kamu kurumu olan ÇASGEM'de görev yapan eğiticilerin bilgi düzeylerinin yeterliliği daha yüksek (% 81,36) bulunmuştur. Ankete katılan İSG profesyonelleri, uzmanlık eğitimlerini aldıkları eğitim kurumlarında görev yapan eğiticilerin bilgi düzeyini yeterli ve kısmen yeterli olarak değerlendirenler İş Güvenliği Uzmanları/İşyeri Hekimlerini % 56,46 oranında, İş Müfettişlerini % 25,64 oranında ve Akademisyenleri de % 17,91 oranında yeterli görmekte-dirler. İSG profesyonellerine uzmanlık eğitimi veren eğitim kurumlarında görev yapan eğiticilerin bilgi düzeyleri; hem İSG profesyonellerinin uzmanlık alanları kategorisine hem de eğitim kurumu kategorisine göre incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanları/İşyeri Hekimleri en yeterli eğiticiler olarak değerlendirilmektedir. Çoğu değerlendirmede İş Müfettişleri, Akademisyenlerden daha yeterli görünmesine rağmen, işyeri hekimleri kendi uzmanlık eğitimlerinde Akademisyenleri daha

yeterli görmektedir. Bu durumun nedeninin işyeri hekimliği eğitimlerinde görev yapan akademisyenlerin saha tecrübesinin de bulunması olduğu değerlendirilmektedir.

İSG profesyonellerinin eğitimleri ile ilgili bir diğer konu da uygulama (staj) eğitimidir. Ankette yer alan İSG profesyonellerinin uzmanlık eğitimleri sırasında aldıkları uygulama (staj) eğitimleri hakkında görüşleri değerlendirildiğinde; uygulama eğitiminin katkısı olmadığını belirtenlerin oranı (% 27,68) katkısı oldu diyenlerden (% 24,55) daha fazladır. Özellikle özel kurumlardan eğitim alanlar diğer kurumlara göre uygulama (staj) eğitimlerinin daha az katkısı olduğunu düşünmektedir.

Ankete katılanların görev yaptıkları işyerlerinde gerekli İSG tedbirlerinin alınması sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde % 69,66'sı işyerlerinde İSG tedbirlerinin kısmen alındığını, % 25,75'i tüm tedbirlerin alındığını, % 4,6'sının ise İSG tedbirlerinin alınmadığını vurgulamıştır.

İşyerlerinde İSG tedbirlerinin alınması İSG profesyonellerinin bağlı oldukları işveren statüsüne göre değerlendirildiğinde, kamuda İSG tedbirlerinin alınmıyor cevabı (% 13,33) diğer statülere göre (% 4,16-1,85) daha yüksek bir orana sahiptir. Kendi işyerinde İSG profesyoneli olarak görev yapan kişilerinde yüksek oranda (% 75,00) kısmen tedbir alınıyor cevabını vermesinin de nedenleri araştırılmalıdır. Ankete katılanların uzmanlık alanlarına göre işyerlerinde İSG tedbirlerinin alınmama nedenleri dağılımı incelendiğinde bilinç eksikliği en yüksek orana sahip neden olarak görülmektedir.

İSG profesyonellerinin çalışma koşulları ile ilgili en önemli konulardan bir tanesi de işyerlerinde İSG alanında alınması gerekli tedbirleri onaylı deftere yazma ve bu konuda işveren tarafından baskı görme durumlarıdır. Ankete katılan İSG profesyonellerinin bu durumu ortaya koyan soruya verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; % 85,17'sinin İSG tedbirlerini onaylı deftere yazdığı, % 14,83'ünün onaylı deftere yazmadığı, % 55,83'ünün onaylı deftere yazma konusunda baskı ile karşılaştığı ve % 44,17'sinin baskıyla karşılaşmadığı görülmektedir. İSG profesyonellerinin onaylı deftere İSG tedbirlerini yazma ve bu konuda baskı ile karşılaşma durumlarının dağılımları; bağlı oldukları işveren kategorisine, cinsiyetlerine ve yaş grupları dağılımlarına göre incelenmesiyle şu sonuçlara varılmıştır:

- Kendi işyerinde görev yapan İSG profesyonellerinin diğer kategorilerde görev yapan profesyonellere göre daha yüksek oranda (% 89,47) İSG tedbirlerini onaylı deftere yazıyorum cevabı verdikleri, fakat buna rağmen bu konuda daha çok baskı (% 59,65) ile karşılaştıkları,
- Kamuda baskının az olmasına rağmen onaylı deftere yazma oranının daha düşük kaldığı,
- Kadınların erkekler göre daha çok baskıya maruz kalmasına rağmen onaylı deftere yazma konusunda daha cesur oldukları,
- İSG profesyonellerinin yaşları artıp tecrübe kazandıkça baskıya maruz kalma oranlarının düştüğü ve onaylı deftere yazma konusunda daha rahat oldukları görülmektedir.

Ankete katılanlara yöneltilen diğer bir soruda işyerinde İSG tedbirlerini almayan işvereni Bakanlığa bildirme durumları sorgulanmıştır. Çıkan sonuçlara bakıldığında; profesyonellerin % 78,91 Bakanlığa bildirimde bulunacağını, % 21,09'luk kısmın ise bildirimde bulunmayacağı görülmüştür. Ayrıca bu durum İSG profesyonellerinin cinsiyet ve yaş grubu dağılımlarına göre incelenmiş olup; Bakanlığa bildirim konusunda erkek ve kadınlar arasında oransal fark bulunmadığı, profesyonellerin yaşları arttıkça bildirim oranının yükseldiği değerlendirilmiştir.

Peki, İSG Profesyonelleri Bakanlığa bildirimde bulduklarında Bakanlığın bu bildirimlere geri dönüşü nasıl olacaktır? Bu durumu değerlendirmek için ankete katılanlara görüşleri sorulmuş ve alınan cevaplara göre; bildirim Bakanlık tarafından gecikmeli olarak dikkate alınır diyenlerin oranı % 59,23, bildirim Bakanlık tarafından hemen dikkate alınır diyenlerin oranı % 29,03, bildirim Bakanlık tarafından dikkate alınmaz diyenlerin oranı % 11,74 olarak cevaplandırılmıştır.

Ankete katılan İSG profesyonellerinin çalışma koşulları ile ilgili diğer bir sorunu da aylık ücretlerini işverenlerden almalarıdır. Aylık ücretlerini işverenden almalarının İSG çalışmalarını etkilediğini belirtenlerin oranı % 84,27, etkilemediğini belirtenlerin oranı ise % 15,73'dür. Bu sonuç İSG profesyonellerinin görev yaptıkları işyerlerinde literatürde bahse konu olan mesleki profesyonel bağımsızlık ilkesi doğrultusunda çalışmalarını engellemektedir. Bu durumun çözüm yollarını ortaya koyabilmek için katılımcılara aylık ücretinizi kimden almak isterdiniz sorusunu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar



incelendiğinde İSG profesyonellerinin; % 50,57'lik kısmı aylık ücretini İşveren ve Devlet tarafından finanse edilecek bir fondan, % 45,83'lük kısmı Devlet'ten ve sadece % 3,6'lık kısmı ise işverenden almak istemektedir.

İSG profesyonellerinin çalışmalarını etkileyen en önemli faktörlerden biriside İSG mevzuatıdır. İSG mevzuatının yeterli ve uygulanabilir olmasının profesyonellerin çalışmalarını oldukça kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Bu itibarla, İSG Mevzuatının yeterliliği ve uygulanabilirliği hakkında ankete katılanlara sorular yöneltilmiş ve alınan cevaplardan aşağıda yer alan değerlendirmeler çıkarılmıştır.

- Ankete katılan İSG profesyonellerinin % 60,26'sı mevzuatı yeterli, % 39,74'ü ise yetersiz bulmaktadır.
- Katılımcıların % 56,76'sı İSG mevzuatını uygulamada zorluklarla karşılaştıklarını ve bu nedenle uygulanamaz olduğunu, % 43,24'ü ise mevzuatın uygulanabilir olduğunu düşünmektedir.
- Sonuçları ankete katılanların uzmanlık alanlarına göre incelediğimizde ise; tüm profesyoneller mevzuatı yeterli bulmasına rağmen, özellikle (C) sınıfı iş güvenliği uzmanları mevzuatı uygulanamaz bulmaktadır.

İşverenlerin işyerlerindeki İSG çalışmalarında maddi kaygıları ön planda tutması İSG profesyonelleri açısından problem teşkil eden diğer bir konudur. Ankete katılanların % 77,15'i işverenlerin maddi kaygıları ön planda tuttuğunu belirterek, bunun ana nedeni olarak da bilinç eksikliğini (% 40,51) ve denetim yetersizliğini (% 36,39) göstermektedirler. Fakat işverenlerin maddi kaygıları ön planda tutmasının ana nedeninin eğitim yetersizliği (%6,68) olduğu düşünülmekte ve eğer İSG profesyonellerinin işyerlerinde İSG alanındaki görünür maliyetlerin görünmez maliyetlerden çok daha az olduğunu eğitimlerle ve bilgilendirme toplantılarıyla işverenlere anlatmaları durumunda maddi kaygıların azalacağı öngörülmektedir.

İSG çalışmalarına işveren/çalışan katılımı sağlanması da İSG profesyonellerinin İSG alanındaki çalışmalarını doğrudan etkileyen diğer bir faktördür. Ankete katılan İSG profesyonellerinin İSG çalışmalarına işverenlerin/çalışanların katılma durumu hakkında görüşlerini incelediğimizde; % 42,49 oranında herkesin katkı sağladığı, % 31,8 oranında kimsenin katkı sağlamadığı, % 15,9 oranında sadece çalışanların katkı sağladığı ve % 9,81

oranında sadece işverenlerin katkı sağladığı görülmüştür. Kimsenin katkı sağlamadığını belirten İSG profesyonelleri de bunun en büyük nedeni olarak yine bilinç eksikliği (% 43,10) ve denetim yetersizliği (% 40,17) en yüksek oranlara sahiptir.

## **İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI VERİLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ**

Tez çalışması kapsamında, SGK'den alınan 30.06.2012- 31.01.2014 tarihleri arasında meydana gelen 301.054 iş kazası ve 2.447 meslek hastalığı ön tanı vakası verileri üzerinde değerlendirmeler yapılmıştır.

İş kazası verileri incelendiğinde; 301.054 iş kazasının 89.074 farklı işyerinde meydana geldiği görülmektedir. İş kazalarının meydana geldiği 89.074 işyerinde iş güvenliği uzmanı çalışma durumu incelendiğinde %17,95'inde iş güvenliği uzmanı çalıştığı, % 82,05'inde ise iş güvenliği uzmanı çalışmadığı belirlenmiştir. İş kazası meydana gelen 89.074 işyerinden, iş güvenliği uzmanlığı hizmeti alan 15.984 işyerinin İSG KATİP üzerindeki sözleşmeleri incelendiğinde % 50,27'sinin iş güvenliği uzmanlığı hizmetini bireysel olarak, % 49,73'ün ise OSGB'ler üzerinden hizmet aldığı tespit edilmiştir.

İş kazası meydana gelen işyerlerinde iş kazası geçiren çalışanların büyük bir bölümü İSG eğitimlerini (% 82,15) ve mesleki eğitimlerini (% 74,93) almış kişilerdir. Bu durum iş kazalarını önleme konusunda eğitimin tek başına yeterli olmadığını kanıtlar.

Meslek hastalığı ön tanı vakası istatistikleri incelendiğinde; 2.447 meslek hastalığı ön tanı vakasının 1.356 farklı işyerinde olduğu saptanmıştır. Bu itibarla, meslek hastalığı ön tanı vakası gerçekleşen işyerlerinin % 37,02'sinde işyeri hekimi çalışmakta iken % 62,98'inde ise işyeri hekimi çalışmamaktadır. Meslek hastalığı ön tanı vakası gerçekleşen işyerlerinden, işyeri hekimliği hizmeti alan 502 işyerinin İSG KATİP üzerindeki sözleşmeleri incelendiğinde % 56,97'sinin işyeri hekimliği hizmetini OSGB'ler üzerinden, % 43,03'ün ise bireysel işyeri hekimliği hizmeti aldığı tespit edilmiştir.

Meslek hastalığı ön tanı vakası gerçekleşen işyerlerinde meslek hastalığına yakalanan çalışanların büyük bir bölümü İSG eğitimlerini (% 71,68) ve mesleki eğitimlerini (% 69,15) almış kişilerdir. Bu durum meslek hastalığı önleme konusunda eğitimin tek başına yeterli olmadığını kanıtlar.

## SONUÇLAR

İSG Kanununun sahada uygulayıcısı olan İSG profesyonellerinin sayıları gün geçtikçe artmaktadır. Bu artışın temel nedeni ÇSGB'nin uyguladığı mevcut politikalarla, piyasanın İSG profesyoneli ihtiyacını tamamen karşılama yoluna gitmesidir. İSG Kanununun tam anlamıyla yürürlüğe gireceği 2016 yılına kadar ÇSGB tarafından belgelendirilmiş İSG profesyoneli sayısının ülke ihtiyaçlarını fazlasıyla karşılayacağı öngörülmektedir.

Burada unutulmaması gereken en önemli husus nicelikleri artan İSG profesyonellerinin aynı zamanda niteliklerinin de arttırılması gerekliliğidir. ÇSGB'nin önümüzdeki yıllardaki İSG politikalarını belirlerken; İSG profesyonellerinin bilgi düzeylerinin arttırılması, daha rahat ve güvenli çalışma ortamlarına sahip olmaları, mesleki bağımsızlık ve etik değerlere uygun olarak çalışmalarının sağlanması gibi faktörleri göz önünde bulundurması gerektiği düşünülmektedir.

Bu bağlamda, analizleri yapılan anket sonuçları ve değerlendirilen iş kazası ve meslek hastalığı istatistikleri neticesinde ortaya çıkan sonuç ve öneriler şöyle sıralanmıştır;

- 1) İSG Kanunu'nun ve tüm alt düzenlemelerinin hazırlanması çalışmalarının tamamlanması,
- 2) Ülke ihtiyacından fazla sayıda İSG profesyoneli sayısına ulaşıldıktan sonra, görevlendirmelerde İSG profesyonelinin belge sınıfı, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı yanında meslek - sektör eşleşmesine yönelik düzenlemelerin mevzuata eklenmesi,
- 3) İSG profesyonellerinin niteliklerinin arttırılabilmesi için; eğitim müfredatlarının güncellenmesi, saha uygulamasına hâkim eğitimcilerin eğitim programlarında daha çok kullanılması, uygulamalı ve interaktif eğitim metotlarının geliştirilmesi,
- 4) İSG profesyonellerinin yenileme eğitimlerine katılım zorunluluğunun kaldırılması ve yerine belge yenileme sınavı konulması,
- 5) İSG profesyonellerinin temel eğitim programının sonunda yer alan uygulama eğitimlerinin kaldırılması ve yerine temel eğitim programı müfredatına uygulama derslerinin tanımlanması,
- 6) İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlık ve etik değerler doğrultusunda görev yapabilmesi için, aylık ücretlerini işveren yerine işverenler tarafından finanse edilen ancak devlet kontrolünde olan bir yapıdan alması,
- 7) İşverenlerin maddi kaygılardan kurtulması ve İSG profesyonellerine mesleki baskı yapmaması adına işverenlere yönelik proje, eğitim ve seminer faaliyetlerinin düzenlenmesi,
- 8) ÇSGB'nin ve İSG profesyonellerinin birlikte çalışması ve ortak paylaşımlarda bulunması amacıyla internet tabanlı paylaşım mekanizması kurulması,
- 9) Daha kullanılabilir veri havuzu oluşturmak amacıyla, iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili veriler ile entegrasyonunun İSG KATİP aracılığıyla yapılması,

gerekmektedir.

Tez çalışmasının genel sonucu olarak, İSG profesyonellerinin çalışma koşulları ve bu koşullara ilişkin görüşleri, İSG profesyonellerinin çalıştığı ve çalışmadığı işyerlerindeki iş kazası ve olası meslek hastalığı sıklığının değerlendirilmesi amacıyla yapılan tüm çalışmaların ÇSGB'nin önümüzdeki dönemde yapacağı faaliyetlere ışık tutacağı aşikâr olup, bu faaliyetlere önemli bir kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKLAR

- [1] ÇSGB. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Genel Bilgiler 1993: Sayfa 13.
- [2] Alper Yusuf. Bazı Ülkelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Ve Türkiye'deki Uygulama İle Karşılaştırılması Sosyal Siyaset Konferansları, 37-38. Kitaplar, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayını, 1992, Sayfa 82.
- [3] Demirbilek Tunç. İş Güvenliği Kültürü, İzmir, Legal Yayınları, 2005, Sayfa 8.
- [4] Türk Dil Kurumu. Büyük Türkçe Sözlük, (Çevrimiçi)  
[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=tdk.gts.531b7647fb79.18419848](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=tdk.gts.531b7647fb79.18419848) Erişim:08.03.2014.
- [5] Şenocak Hasan. Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi, Sosyal Siyaset Konferansları, 56. Kitap, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayını, 2009, Sayfa 412.
- [6] Centel Tankut. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, İstanbul, MESS Yayınları, 2000, Sayfa 6.
- [7] Arıcı Kadir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara,1999, Sayfa 51.
- [8] Gerek Nüvit. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, 2000, Sayfa 3.
- [9] Çetinkal Altan. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminde Yapılan Değişikliklere Ayrıntılı Bakış, MESS Mercek Dergisi, Sayfa 52, Ekim 2008, Sayfa 162.
- [10] Zorlu Vayisoğlu Ayşegül. İnsan Kaynakları Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri ve Konuyla İlgili Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2008.
- [11] Dengizler İnci. Konfeksiyon Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü; 2002.
- [12] TMMOB (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği). İş Sağlığı ve Güvenliği, Makine Mühendisleri Oda Raporu, Yayın No: MMO/2010/529, Ankara; 2010.
- [13] Tiryaki Davut. İSG'deki Gelişmeler: Altınova Tersaneleri Çalışanlarının Farkındalıklarının Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2011.
- [14] Akkaya Gülnur. Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2007.

- [15] Durdu Asuman. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İle İlgili İşverenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.
- [16] Tuncay A. Can. Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği TİSK İşveren Dergisi, Cilt: 41, No: 10, Temmuz; 2003.
- [17] Tuncay A. Can. ILO ve AB Normları Işığında İSG Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayfa.47, İstanbul; Aralık 2008.
- [18] Demircioğlu A. Murat. İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İSG Kanunu Tasarısı Taslağı'nın İncelenmesi, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayfa.5, İstanbul; Mart 2007
- [19] ICOH (İş Sağlığı Uluslararası Komisyonu Genel Sekreterliği). International Code Of Ethics For Occupational Health Professionals (İş Sağlığı Profesyonelleri İçin Uluslararası Etik Kurallar); 2002
- [20] Yılmaz Fatih. Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye'de İSG Kurulları: Türkiye'de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, C.7, Sayfa 14, Yıl 2010, www.insanbilimleri.com, Erişim: 10 Şubat 2010.S.14.
- [21] Demircioğlu A. Murat. Ulusal Ve Uluslar Arası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, Beta Yayınları, İstanbul, Temmuz 2006; Sayfa11-14.
- [22] <http://www.hse.gov.uk/pubns/hsc13.pdf>. Health And Safety Executive (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi) , Sayfa 1, Erişim: 21 Mart 2010.
- [23] <http://www.jisha.or.jp/english/about/index.html>. Erişim: 20 Haziran 2010.
- [24] 6331 Sayılı İSG Kanunu Resmi Gazete: 28339, Tarihi: 30 Haziran 2012.
- [25] İSG KATİP. Version 4.13.07.24 Ankara(TR) : İSG Kayıt, Takip ve İzleme Programı Erişim: 01 Ocak 2014.
- [26] 6495 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Resmi Gazete: 28726, Tarihi: 02 Ağustos 2013.

## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler**

Adı Soyadı : İlker ACAR  
Uyruğu : T.C.  
Doğum tarihi ve yeri : 01.12.1982 - ZONGULDAK  
Medeni hali : Evli  
Telefon : 0 (312) 296 73 47  
E-posta : iacar@csgb.gov.tr

### **Eğitim**

<b>Derece</b>	<b>Bölüm/Üniversite</b>	<b>Mezuniyet tarihi</b>
Yüksek Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği/Gazi Üniversitesi.	Devam ediyor
Lisans	Makine Mühendisliği/İYTE	2005
Lise	Zonguldak Fen Lisesi	2000

### **İş Denevimi**

<b>Yıl</b>	<b>Yer</b>	<b>Görev</b>
2011-...	ÇSGB	İSG Uzm. Yrd.
2007-2011	VESTEL	ArGe Mühendisi

### **Yabancı Dil**

İngilizce

## **EKLER**

## EK-1. TEZ UYGULAMA ANKET FORMU

Değerli İSG Profesyonelleri,

Bu anket, İSG Genel Müdürlüğünde yürütülen İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları ve Bu Koşullara İlişkin Görüşleri konulu tez çalışmasında kullanılmak üzere düzenlenmiştir. Ankete vereceğiniz cevapların doğru ve güvenilir olması, bu bilgilerin gelecek kuşaklara aktarılmasında ve yapılacak araştırmalara kaynak oluşturmasında önemli bir rol oynayacaktır. Anket kapsamında kişisel bilgileriniz ve verdiğiniz cevaplar gizli tutulacak olup, hiçbir Kurum, Kuruluş, işveren veya denetim elemanı (müfettiş vb.) ile paylaşılmayacaktır. Ankete katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

İSG Genel Müdürlüğü

### **İSG Profesyonellerinin Demografik Özelliklerine Yönelik Sorular**

1. Cinsiyet (Erkek-Kadın)
2. Yaş ( Gruplama: 20-29, 30-39, 40-49, 50-64, +65 )
3. Yaşadığınız İl ( Bölgesel Gruplama )
4. Uzmanlık Alanı (İGU-İH)
5. Mesleği (Diploma)

### **İSG Profesyonellerinin Çalışma Durumlarına Yönelik Sorular**

6. Bağlı olduğunuz işveren (Kendisi – Kamu – Özel Sektör)
7. Görev Yaptığı Sektörler (Listeden Seçecek)
8. Görev Yaptığı İşyeri Sayısı ( Gruplama: 0, 1-2, 3-4, 5-6, 7-8, 9-10, +10 )
9. Görev Yaptığı İşyerlerindeki Yaklaşık Çalışan Sayısı (1-9, 10-49, 50-99, 100-999, 1000-1499, 1500-1999, +2000 )
10. Görevlendirilme Şekli ve Süresi (Tam – Kısmi: Aylık Çalışma Süresi 0-10, 10-37, 38-99, 100-180)
11. Görev Yaptığı İşyerinde İSG Alanı dışında ek görevi var mı? ( Evet-Hayır)
12. Aylık Kazandığı Ücret Aralığı (Ortalama: 0-1000, 1000-2000, 2000-5000, 5000-10000, 10000-20000)
13. Görev Yaptığınız işyerinde iş kazası ya da meslek hastalığı ile karşılaştınız mı?  
Hayır - İş Kazası – Meslek Hastalığı – Her ikisi (Cevap hayırsa 16. soruya geçiniz)
14. İş kazası ve/veya meslek hastalığı ile karşılaştıysanız gerekli bildirimde bulundunuz mu?  
Evet – Hayır



15. İş kazası ve/veya meslek hastalığı ile karşılaştıysanız, işveren tarafından gerekli bildirimde bulunuldu mu?  
Evet – Hayır
16. İSG alanında görev yapmanızın temel nedenini işaretleyiniz?  
Bu alana ilgi duymam – Geçim amaçlı temel gelir için – Ek gelir için – Tesadüf sonucu – Kısa sürede yüksek kazanç için
17. Görev yaptığınız işyerlerinde bu güne kadar çalışanlara İSG konularında eğitim verdiniz mi?  
Hayır vermedim – Sadece bir kez verdim – Birden çok kez verdim
18. Görev yaptığınız işyerlerinde bu güne kadar İSG kurulunda görev aldınız mı?  
Hayır– Sadece bir kez– Birden çok kez
19. Görev yaptığınız işyerleri haricinde bireysel olarak risk değerlendirmesi hizmeti verdiniz mi?  
Hayır– Sadece bir kez– Birden çok kez

### **İSG Profesyonellerinin Eğitimlerine Yönelik Sorular**

20. Eğitim aldığınız kurum kategorisini işaretleyiniz.  
Kamu – Üniversite - Özel
21. Aldığınız temel İH/İGU eğitiminin içeriğini ne ölçüde yeterli görüyorsunuz?  
Eğitime katılmadım – Yeterli – Yetersiz – Kısmen yeterli
22. Katılmış olmanız durumunda, İH/İGU yenileme eğitim programının içeriğini ne ölçüde yeterli görüyorsunuz?  
Eğitime katılmadım – Yeterli – Yetersiz – Kısmen yeterli
23. Eğiticilerin bilgi düzeyini ne ölçüde yeterli görüyorsunuz?  
Eğitime katılmadım – Yeterli – Yetersiz – Kısmen yeterli
24. İş güvenliği uzmanlığı / işyeri hekimliği eğitim programlarında görev alan eğiticilerden hangilerinin yeterliliğini en üst düzeyde değerlendirirsiniz?  
Akademisyenler - İş Güvenliği Uzmanları / İşyeri Hekimleri - İş Müfettişleri
25. İH/İGU temel ve yenileme eğitim programlarının süresini ne ölçüde yeterli görüyorsunuz?  
Eğitime katılmadım – Yeterli – Yetersiz – Kısmen yeterli
26. Eğitim şeklinin nasıl olmasını tercih ederdiniz?  
Tamamı yüzyüze eğitim - Tamamı uzaktan eğitim – Uzaktan ve yüzyüze eğitim bir arada (Mevcut durum)

27. Uygulama (Staj) eğitiminin teknik bilgi ve saha tecrübesi düzeyinize ne ölçüde katkısı olduğunu düşünüyorsunuz?

Uygulama eğitimine katılmadım – Katkısı oldu – Katkısı olmadı – Kısmen katkısı oldu

### **İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşullarına Yönelik Sorular**

28. Görev Yaptığınız işyerlerinde gerekli İSG tedbirlerinin ne ölçüde alındığını düşünüyorsunuz?

Tüm tedbirler alınıyor (işaretlemesi durumunda 25'e geçecek) - Kısmen alınıyor - Tedbir alınmıyor

29. Tedbir alınmıyor veya kısmen alınıyor olması durumunda, bunun sebebini en iyi açıklayan nedeni işaretleyiniz. (Birden fazla cevap şıkkı işaretleyebilirsiniz.)

Denetim Yetersizliği – Maddi Yetersizlik – Bilinç Eksikliği – Eğitim Yetersizliği

30. Çalıştığınız işyerinizin denetlenmesinin çalışma şartlarını iyileştireceğini düşünüyor musunuz?

Evet - Hayır

31. Çalıştığınız işyerinizde hayati tehlike içeren durumlara karşı, işveren tarafından gerekli İSG tedbirleri alınmadığında, bu durumu Bakanlığa bildirir misiniz?

Evet – Hayır

32. 28 inci soruya evet cevabını verdiyseniz, bildirimizin Bakanlık tarafından dikkate alınacağını düşünüyor musunuz?

Evet, derhal dikkate alınır – Evet ancak gecikmeli olarak dikkate alınır - Hayır, dikkate alınmaz

33. Ücretinizi işverenden almanız, çalışmalarınızı olumsuz etkiliyor mu?

Evet – Hayır

34. 30 uncu soruya evet cevabı verdiyseniz, çalışmalarınızı etkilememesi adına ücretinizi nasıl almayı isterdiniz?

İşveren – Devlet – Ortak Fon

35. İSG Mevzuatını yeterli ve uygulanabilir buluyor musunuz?

Evet – Hayır - Kısmen

### **İSG Profesyonellerinin İşverenle/Çalışanlarla Olan İlişkilerine Yönelik Sorular**

36. Çalıştığınız işyerinizde gördüğünüz tehlikeli bir durumu işverene bildirir misiniz?

Evet – Hayır

37. Alınması gereken tedbirlerin onaylı deftere yazılması esnasında işveren baskısıyla karşılaşıyor musunuz?  
Yazmıyorum – Karşılaşmıyorum – Karşılaşıyorum
38. İşvereninizin size karşı tutumunda, mevzuat hükümlerinin varlığının etkili olduğunu düşünüyor musunuz?  
Evet – Hayır
39. İşvereniniz, İSG çalışmalarında maddi kaygıları ön planda tutuyor mu?  
Evet – Hayır
40. İSG çalışmalarında yeterli katılımın kimler tarafından sağlandığını düşünüyor musunuz?  
Sadece İşverence sağlanıyor – Sadece çalışanlarca sağlanıyor – Her ikisince de sağlanıyor – Her ikisince de sağlanmıyor

## **EK-2. TEZ UYGULAMA MAKAM ONAYI**

T.C.  
ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Sayı :69056431/200/161  
Konu :Tez çalışması

06/01/2014

GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

11/01/2013 tarih ve 552 sayılı onay ile kurulan Danışma Komisyonu tarafından İSG Uzman Yardımcısı İlker ACAR'ın tez konusu 08/03/2013 tarihinde " İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları ve Bu Koşullara İlişkin Görüşleri, İSG Profesyonellerinin Çalıştığı ve Çalışmadığı İşyerlerinde İş Kazası ve Olası Meslek Hastalıkları Sıklığının Değerlendirilmesi" olarak belirlenmiştir.

İSG Uzman Yardımcısı İlker ACAR'ın yukarıda bahsi geçen tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmış olduğu "İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları ve Bu Koşullara İlişkin Görüşleri Anket Çalışması" yazımız ekinde sunulmuştur.

Söz konusu anketin incelenmesi, uygun görülmesi halinde İSG KATİP sistemi üzerinden uygulanmasını tensiplerinize arz ederim.

Mefnun SAKALLI  
Daire Başkanı

Uygun görüşle arz ederim.

Havva Nurdan Rana GÜVEN  
Genel Müdür Yardımcısı

EK :

Ek-1 : İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları ve Koşullara İlişkin Görüşleri Anket Çalışması

O L U R  
06/01/2014

Kasım ÖZER  
Genel Müdür

Not: Bu evrak 5070 Sayılı Kanun gereğince E-İMZA ile imzalanmıştır.

**EK-3. ÖRNEKLEM SEÇİM TABLOSU**

### Evren Büyüklüklerine Karşılık Örneklem Büyüklüğü

N-n	N-n	N-n	N-n	N-n
10-10	100-80	280-162	800-260	2800-338
15-14	110-86	290-165	850-265	3000-341
20-19	120-95	300-169	900-269	3500-346
25-24	130-97	320-175	950-274	4000-351
30-28	140-103	340-181	1000-278	4500-354
35-32	150-108	360-186	1100-285	5000-357
40-36	160-113	380-191	1200-291	6000-361
45-40	170-118	400-196	1300-297	7000-364
54-44	180-123	420-201	1400-302	8000-367
55-48	190-127	440-205	1500-306	9000-368
60-52	200-132	460-210	1600-310	10000-370
65-56	210-136	480-241	1700-313	15000-375
70-59	220-140	500-217	1800-317	20000-377
75-63	230-144	550-226	1900-320	30000-379
80-66	240-148	600-234	2000-322	40000-380
85-70	250-152	650-242	2200-327	50000-381
90-73	260-155	700-248	2400-331	75000-382
95-76	270-159	750-254	2600-335	100000-384

Kaynak: Ayhan Ural, İbrahim Kılıç, Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, 1. Baskı, No: 113, Ankara, 2005.

**EK-4. 6356 SAYILI “SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU”NDA YER ALAN İŞKOLLARI LİSTESİ**

No	İŞKOLLARI
1	Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık
2	Gıda sanayi
3	Madencilik ve taş ocakları
4	Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç
5	Dokuma, hazır giyim ve deri
6	Ağaç ve kâğıt
7	İletişim
8	Basın, yayın ve gazetecilik
9	Banka, finans ve sigorta
10	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
11	Çimento, toprak ve cam
12	Metal
13	İnşaat
14	Enerji
15	Taşımacılık
16	Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
17	Sağlık ve sosyal hizmetler
18	Konaklama ve eğlence işleri
19	Savunma ve güvenlik
20	Genel işler