



İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ SORUNLARI RAPORU

A SINIFI İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI
ELEKTRİK/ELEKTRONİK MÜHENDİSİ
EGEMEN UÇAR

17 KASIM 2017

GİRİŞ

Bilindiği üzere 30 Haziran 2012 tarihli 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışma hayatımızda önemli değişiklikler yaratmıştır. Kanun, aşağıda alıntılanmış metinle;

"MADDE 1 – (1) Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir."

ifadesiyle amacını açıklamıştır. Gene aşağıda alıntılanan metinle;

"MADDE 2 – (1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

ifadesiyle de kapsamını belirtmiştir.

6331 sayılı kanundan önce İş Güvenliği konusu 4857 sayılı İş Kanununda; sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde elliden fazla işçi çalıştırılması durumunda ve altı aydan uzun süren işler şartının her üçünün birden gerçekleşmesi halinde bağlayıcı idi. Yeni kanunla kapsamın ne kadar genişlediği görülmektedir. Yeni kanun elbette ki Avrupa Birliği uyum sürecinin bir sonucu ve **AB Sosyal Şartı (Bütün çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.)** olarak hayatımıza girmiştir.

Aşağıda alıntılanan metinle;

"**MADDE 38 – (1)** Bu Kanunun;

a) 6, 7 ve 8 inci maddeleri;

1) Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra,

2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra,

3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

yürürlüğe girer."

yürürlük tarihleri belirlenmiştir.

Fakat hem AB hedeflerimizin eski önemini kaybetmesi hem de 'kervan yolda düzülür' mantığından kurtulamamış olmamız sebebiyle bir çok kanunda olduğu gibi yürürlük tarihleri sürekli ertelenmiştir. 6,7 ve 8 inci maddeler İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve İşyeri Hemşiresini zorunlu kılan maddeler olmakla birlikte bu maddelerin ertelenmesi TBMM' in 6331 sayılı kanunu, 'işverenlere getirilen ilave bir maliyet' olarak değerlendirmesinin sonucudur. Aslında İş Güvenliği Uzmanlarının sorunu tam da burada başlamaktadır. Kanunun ilgili maddelerini; ilave maliyet olarak değil **Bütün çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı** diyerek kabul ettiğimiz takdirde çözüm adına en doğru ve ilk adımı atmış oluruz. Devlet her ne kadar aşağıda alıntılanan kanun maddesinde;

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

b) Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi, işçi kavramı yerine **çalışan** kavramını kullanmış olsa da AB Sosyal Şartını içselleştirebilmiş değildir. Çünkü 30.06.2014 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülen "Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri" hükmü önce 2016 sonra 2017 ve nihayetinde 2020 yılı 1 Temmuz tarihine ertelenmiştir.

İş Güvenliği Uzmanlarının yaşadığı temel sorunlardan biri de devletin çıkardığı kanunlara; gereken önemi göstermemesi, tarafların görüşünü almaması, denetleme yükümlülüğünü yerine getirmemesi ve sık sık mevzuat değişikliği yapmasıdır.

Kanunun bazı tanımları yaşanan sorunlara ışık tutması adına aşağıda alıntılanmıştır.

c) Çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı,

d) Eğitim Kurumu: İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseleri,

f) İş güvenliği uzmanı: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanı,

ı) İşyeri hekimi: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi,

j) Konsey: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini,

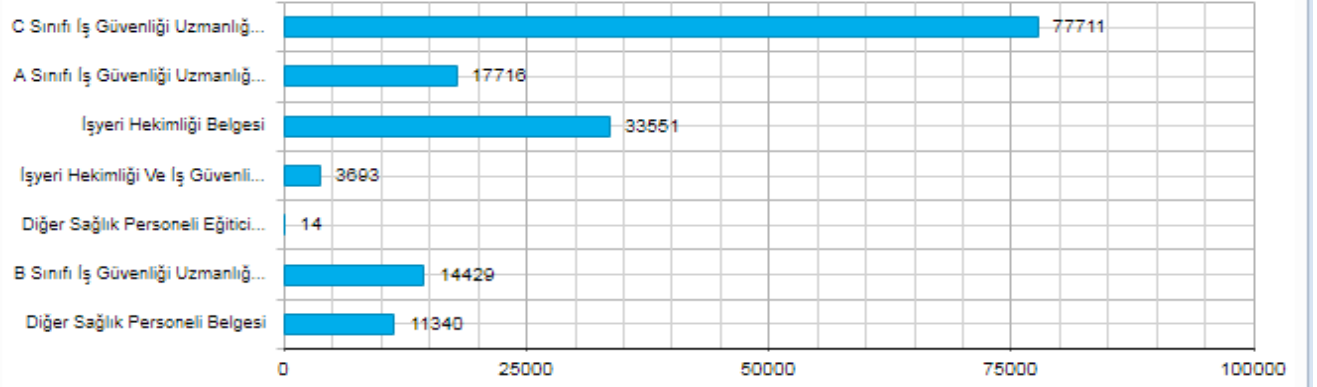
m) Ortak sağlık ve güvenlik birimi: Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi,

r) Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanını, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu,

s) Teknik eleman: Teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını,

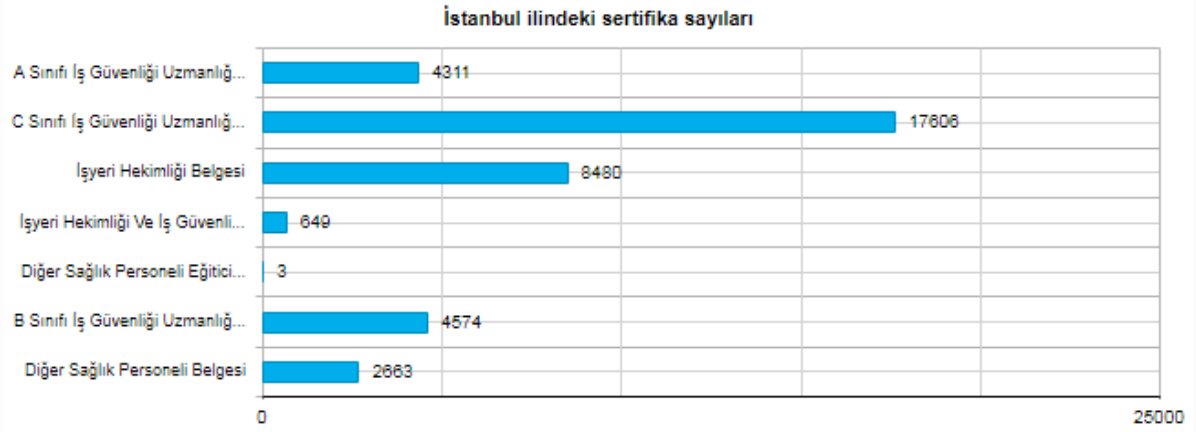


Türkiye geneli sertifika sayıları



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İSG KATİP portalından alıntılanan bu resim; ülkemizdeki mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği profesyonellerinin sayılarını göstermektedir.

<https://isgkatip.csgeb.gov.tr>



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İSG KATİP portalından alıntılanan bu resimse; İstanbul'da mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği profesyonellerinin sayılarını göstermektedir.

Kayıt Kapat

Sorgula

Ekle Filtre Uygula 0,074 sn.

SGK Sicil NO -> Tüm Alanların Doldurulması Zorunludur.
1-4444-22-22-7777777-333-22-22-333

Mahiyet	2	İşkolu	7490	Yeni Şube Kod	2
Eski Şube Kod	2	Sıra No	1242938	İl Kod	34
İlçe Kod	21	Kontrol No	42	Aracı Kod	0

Arama Sonuçları: 1 Kayıt Bulundu.

Kurum ID 5356955

Kurum Adı PROAKTİVİTE ORTAK SAĞLIK GÜVENLİK BİRİMİ SANAYİ TİCARET LİMİ

SGK Sicil No 2 7490 2 2 1242938 34 21 42 0

Altbirim ID 5356641

Altbirim Adı MERKEZ BİRİM

Yeni Dışa Grv.

Kayıt Kapat

Yetki Belgesi	2440 - Osgb Yetki Belgesi
Hizmet Alan Kurum	PROAKTİVİTE ORTAK SAĞLIK GÜVENLİK BİRİMİ SANAYİ TİCARE
Hizmet Alan Altbirim	MERKEZ BİRİM
Sgk İşkolu (Nace Kodu)	749090
Tehlike Sınıfı	Az Tehlikeli
Sözleşme Türü	OSGB ile Hizmet Alan İşyeri Arasındaki İş Güvenliği Uzmanlığı Sözle
Personel Kategori Adı	A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
Zorunlu Min. Ayl. Çalış. Süresi (Dk.)	
Çalışma Şekli	Kısmi Süreli
TC Kimlik No	
Sertifika	
Ayl. Çalış. Süresi (Dk.)	30
Ayl. Fzl. Mesai Süresi (Dk.)	0
Kalan Max. Ayl. Çalış. Süresi (Dk.)	
Kalan Max. Ayl. Fzl. Mesai Süresi (Dk.)	
Açıklama	

Yukarıda gösterilen iki resimde İSG KATİP portalından, İş Güvenliği Uzmanlarının sözleşme ve görevlendirmelerine dair örnek olması için alıntılanmıştır.

2017 yılının Temmuz ayında Çalışma Bakanlığı ile ILO, 4141 İş Güvenliği Uzmanının katıldığı ve aşağıda bazı sonuçları alıntılanan **İş Güvenliği Uzmanlarının Görev ve Sorumluluklarının Yürütülmesi ile İlgili Araştırma** adlı bir rapor hazırlamıştır. Bu rapor, adından da anlaşılacağı üzere bizim de incelediğimiz İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları adlı çalışmamıza önemli katkılar sunacaktır.

B.1. İş Güvenliği Uzmanları

Demografik Bilgiler

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Erkek	3062	74.1
Kadın	1069	25.9

Tablo1.1.Katılımcıların cinsiyet dağılımı

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
20-24	262	6.3
25-29	1112	26.8
30-34	1064	25.7
35-39	727	17.6
40-44	434	10.5
45-49	242	5.8
50-54	162	3.9
55-59	70	1.7
60+	68	1.7

Tablo1.2.Katılımcıların yaş dağılımı

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Marmara Bölgesi	1865	45.2
İç Anadolu Bölgesi	675	16.4
Ege Bölgesi	591	14.3
Akdeniz Bölgesi	427	10.4
Karadeniz Bölgesi	268	6.5
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	160	3.9
Doğu Anadolu Bölgesi	134	3.3

Tablo1.3.Katılımcıların görev yaptıkları bölgenin dağılımı

Eğitim Bilgileri

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
ÇASGEM	253	6.1
Özel Eğitim Kurumu	2659	64.5
Üniversite	1214	29.4

Tablo1.4.Katılımcıların eğitim aldığı kurumların kategorilerinin dağılımı

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Yeterli	915	22.2
Ne yeterli ne yetersiz	1808	44.0
Yetersiz	1391	33.8

Tablo1.5.Aldığınız uzmanlık eğitiminin içeriğini ne ölçüde yeterli görüyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Yeterli	1202	29.3
Ne yeterli ne yetersiz	1975	48.1
Yetersiz	928	22.6

Tablo1.6.Eğiticilerin bilgi düzeyini ne ölçüde yeterli görüyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Kısa	2442	59.3
Ne uzun ne kısa	1493	36.3
Uzun	182	4.4

Tablo1.7.Uzmanlık eğitim programlarının süresi hakkında ne düşünüyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Tamamı uzaktan eğitim	116	2.8
Tamamı yüz yüze eğitim	2532	61.3
Yüz yüze ve uzaktan eğitim bir arada	1481	35.9

Tablo1.8.Uzmanlık eğitim programlarının şeklinin nasıl olmasını tercih edersiniz?

Mesleğe ve Mevzuata Bakış

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
İşyerinde hem denetim, hem de rehberlik ve danışmanlık yapmak	3215	79.8
İşyerinde rehberlik ve danışmanlık yapmak	719	17.8
İşyerinde denetim yapmak	96	2.4

Tablo1.11.Bir iş güvenliği uzmanı olarak görevinizi nasıl tanımlarsınız?

	KİŞİ SAYISI
Konuyla ilgili tarafların ilgisizliği	2625
Mevzuatın uygulanmasında yaşanan zorluklar	2594
Mesleki bağımsızlığın zayıf olması ya da olmaması	2313
Ücretlerin yetersizliği	2313
Yargı sürecinde karşılaşılan sorunlar	2148
İş güvencesinin olmaması	1838
Stresli çalışma ortamı	1771
Sosyal baskılara açık olması	1367

Tablo1.12.Mesleğinizin size göre olumsuz bulduğunuz yönleri nelerdir?

	KİŞİ SAYISI
Toplumsal sorumluluğu yerine getirmekten dolayı manevi tatmin sağlaması	2255
Saha deneyimi kazandırması	1727
Ek bir istihdam olanağı sunması	1003
Esnek çalışmaya imkân tanınması	872
Mesleki tatmin sağlaması	482
Toplumsal statüsünün yüksek olması	273
Maddi açıdan tatmin edici olması	182

Tablo 1.13. Mesleğinizin size göre olumsuz bulduğunuz yönleri nelerdir?

	KİŞİ SAYISI
Çalışan(lar)a	2600
İşverene	2110
Bakanlığa	1633
Topluma	1495
OSGB sahibine	1046

Tablo 1.14. İSG hizmet sunumunda kendinizi kime karşı sorumlu hissedersiniz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Yetkilerini arttırarak	2234	54.3
İlgili tarafların farkındalığını artırarak	883	21.5
İSG profesyonelleri meslek birliğinin güçlendirilmesi yoluyla	687	16.7
Sorumluluklarını azaltarak	267	6.5
Sorumluluklarını artırarak	30	0.7
Yetkilerini azaltarak	16	0.3

Tablo1.15.İSG profesyonellerinin rol ve sorumlulukları nasıl daha etkin hale getirilebilir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Yeterli	616	15.0
Ne yeterli ne yetersiz	1644	39.9
Yetersiz	1856	45.1

Tablo 1.16.Mevcut İSG mevzuatını nasıl değerlendiriyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	151	3.7
Hayır	3960	96.3

Tablo 1.17.Mevzuatın etkin bir şekilde uygulandığını düşünüyor musunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	1896	47.9
Hayır	2063	52.1

Tablo 1.18.Mevzuat değişikliklerine ilişkin bilgilendirme kaynaklarına ulaşımında güçlükler mevcut mudur?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	1759	44.5
Hayır	2196	55.5

Tablo 1.19.Mevzuatta yapılan değişiklikler ve uygulama arasındaki süreler çok kısa mıdır?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	765	19.3
Hayır	3191	80.7

Tablo1.20.Mevzuat uygulama rehberleri yeterli midir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	387	9.8
Hayır	3569	90.2

Tablo 1.21.Alanda mevzuata yönelik uygulama örnekleri yeterli midir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	2840	71.8
Hayır	1113	28.2

Tablo 1.22.Mevzuata yönelik uygulama örneklerine erişmekte güçlükler yaşıyor mu?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	3780	95.4
Hayır	184	4.6

Tablo 1.23.Mevzuat gereklerinin uygulanma maliyetleri işverence yüksek görülmekte midir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	481	12.1
Hayır	3181	87.9

Tablo 1.24.Mevzuatın uygulanmasının izlenmesi için yapılan denetim sayısı/sıklığı yeterli midir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	2914	73.5
Hayır	1048	26.5

Tablo 1.25.Daha fazla düzenleyici mevzuata ihtiyaç var mıdır?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Kısa	1654	40.1
Ne uzun ne kısa	1994	48.4
Uzun	473	11.5

Tablo 1.26. Mevzuatta yer aldığı şekliyle İSG profesyoneli görevlendirilme süreleri hakkında ne

Kesinlikle Katılmıyorum (1)		Kesinlikle Katılıyorum (5)
	ORTALAMA	KONUM
Mevzuat hazırlık sürecinde tarafların önerileri mevzuatta daha fazla dikkate alınmalıdır.	4.5	
Mevzuat hazırlık sürecine ilgili taraflar daha fazla destek vermelidir.	4.5	
Mevzuat İSG profesyonellerinin yasal sorumluluklarını fazla, ancak yasal yetkilerini az olarak tanımlamaktadır.	4.4	
Mevzuat; işyeri tipi, işyeri büyüklüğü, sektör vb. faktörlere göre düzenlenmelidir.	4.4	
Mevzuattaki hükümlerin genel ifadeler içermesi nedeniyle tebliğ ve genelge gibi ilave alt düzenlemelere ihtiyaç vardır.	4.3	
Mevzuat ile diğer kurumların mevzuatı arasında varolan uyumsuzluk sebebiyle kurumlar arası mevzuat uyumunun sağlanması gerekmektedir.	4.2	
Mevzuat çok sık aralıklarla değişikliğe uğradığı için mevzuatı takip ve uygulama güçleşmektedir.	4.1	
Mevzuatın dili anlaşılır değil, dilinin sadeleşmesine ihtiyaç vardır.	3.5	
Mevzuat işveren ve İSG profesyonellerinin rol ve sorumluluklarını iyi tanımlamakta ve net bir şekilde ayırmaktadır.	2.8	

Tablo 1.27. Yukarıdaki tabloda gösterilmiş maddeler hakkında ne düşünüyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI
Çalışanların İSG eğitim süreci	2496
Onaylı defterin tutulma süreci	2322
Uygun KKD'nin kullanılması	1929
Çalışanların görevlendirilme alanları	1824
Ortam ölçümleri	1564
Sağlık muayeneleri	904

Tablo 1.30. Sizce mesleğinizin işveren müdahalesine en açık olduğu alanlar nelerdir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	1196	29.1
Hayır	2907	70.9

Tablo 1.31. Güvenli bir işyeri ortamı sağlamak açısından bakıldığında, çalışanlarla İSG profesyonellerinin ilişkisinin etkin yürüdüğünü düşünüyor musunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Tamamıyla bağımlı	1292	31.5
Bağımlı	1324	32.3
Ne bağımlı ne bağımsız	1188	29.0
Bağımsız	214	5.2
Tamamıyla bağımsız	81	2.0

Tablo 1.39. Mesleki bağımsızlık açısından kendinizi nerede görüyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Olumlu etkiliyor	34	0.8
Etkilemiyor	393	9.6
Olumsuz etkiliyor	3669	89.6

Tablo 1.40. Ücretinizi işverenden almanız, çalışmalarınızı nasıl etkiliyor?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Devletten	2453	67.2
Ortak fon	1196	32.8

Tablo 1.41. Çalışmalarınızı olumsuz etkilememesi için ücretinizi nasıl almayı isterdiniz?

SONUÇ

Çalışma Bakanlığı ve ILO tarafından 4141 İş Güvenliği Uzmanının katılımıyla ortaklaşa hazırlanan raporu İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları açısından özetlediğimizde şu sonuçlara vardık.

1) Mevzuatla İlgili Sorunlar

a) Anket sonucuna göre mevzuatı yeterli bulan İş Güvenliği Uzmanlarının oranı yalnızca %15 dir,

b) İlave mevzuat çıkarılması gerektiğini düşünen İş Güvenliği Uzmanlarının oranı ise %73 mertebelerindedir.

c) Mevcut mevzuatın uygulanmadığını düşünen İş Güvenliği Uzmanlarının oranı %96 gibi oldukça yüksek bir değerdir.

d) Çoktan seçmeli sorularda mevzuatın uygulanmasının zor olduğunu düşünen 2594 İş Güvenliği Uzmanı bulunmaktadır.

2) Mesleki Bağımsızlıkla İlgili Sorunlar

a) Anket sonucuna göre mesleki açıdan bağımsız olduğunu düşünen İş Güvenliği Uzmanlarının oranı %7 gibi çok düşük bir değerdir.

b) Çoktan seçmeli sorularda mesleki açıdan bağımsız olmadığını düşünen 2313 İş Güvenliği Uzmanı bulunmaktadır.

c) Çoktan seçmeli sorularda iş güvencesinin olmadığını düşünen 1838 İş Güvenliği Uzmanı bulunmaktadır.

3) İşverenle İlgili Sorunlar

a) Anket sonucuna göre ücretlerin işveren tarafından verilmesini yanlış bulan İş Güvenliği Uzmanlarının oranı %90 gibi oldukça yüksek bir değerdir.

b) "Sizce mesleğinizin işveren müdahalesine en açık olduğu alanlar nelerdir?" diye sorulduğunda İş Güvenliği Uzmanları birinci sırada " Çalışanların İSG eğitim süreci" olduğunu söylemektedirler.

c) " Mevzuat gereklerinin uygulanma maliyetleri işverence yüksek görülmekte midir?" diye sorulduğunda ise evet cevabını veren İş Güvenliği Uzmanlarının oranı %95 dir.

4) Ücretle İlgili Sorunlar

a) Çoktan seçmeli sorularda ücretlerinin yetersiz olduğunu düşünen 2313 İş Güvenliği Uzmanı bulunmakla beraber büyük çoğunluğun ücretlerin işveren tarafından ödenmesini de yanlış bulduğunu belirtmiştik.

5) Görev, Yetki ve Sorumlulukla İlgili Sorunlar

a) Çoktan seçmeli sorularda sorumluluklarının fazla olmasından kaynaklı yargısal sorunlar olduğunu düşünen 2148 İş Güvenliği Uzmanı bulunmaktadır.

b) Anket sonucuna göre yetkilerini yetersiz bulan İş Güvenliği Uzmanlarının oranı %54 mertebelerindedir.

6) Uzmanlık Eğitimiyle İlgili Sorunlar

a) Anket sonucuna göre uzmanlık eğitimlerini yeterli bulan İş Güvenliği Uzmanlarının oranı %22 mertebelerindedir.

7) Çalışma Süreleriyle İlgili Sorunlar

a) Anket sonucuna göre mevzuatta belirtilmiş olan; az tehlikeli işyerleri için kişi başına ayda en az 10 dakika, tehlikeli işyerleri için kişi başına ayda en az 20 dakika, çok tehlikeli işyerleri için kişi başına ayda en az 40 dakika olan uzmanlık sürelerini fazla bulan İş Güvenliği Uzmanlarının oranı %11, az bulan %40 seviyelerindedir.

ÖNERİLER

Çok önemli bir çalışma olduğunu düşündüğümüz, Çalışma Bakanlığı ve ILO tarafından ortaklaşa hazırlanan anketin, nedenlerini birazdan açıklayacağımız ilave sorularla yeniden ve daha geniş bir katımla tekrarlanmasını öneriyoruz. Öncelikle yukarıda anket sonucunu yorumlayarak 7 madde halinde sıraladığımız sorunlar için çözüm önerilerimizi sunacağız. Daha sonra ise ilave soruları nedenleri ile açıklayıp, sisteme dair çözüm önerilerimizi sıralayarak, raporumuzu tamamlayacağız.

1) Mevzuatla İlgili Çözüm Önerileri

Türk Dil Kurumu mevzuatı, "bir ülkede yürürlükte bulunan yasa, tüzük, yönetmelik, kararname vb.nin tümü." olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdan anlaşılacağı üzere İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatından bahsetmek istersek, hem çok sayıda yönetmelik, tebliğ ve standartlardan hem de birden fazla bakanlık mevzuatından (Çalışma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Bakanlar Kurulu Kararları) bahsetmek gerekir. Örnek vermek gerekirse Bakanlar Kurulu Kararıyla yayımlanan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yayımladığı yönetmelikler birbiri ile çelişmektedir ha keza Sağlık Bakanlığı yönetmeliklerinde de benzer durum yaşanmaktadır. Farklı bakanlıkların çıkardığı yönetmeliklerin uyumu sağlanmadan önce tarafların (TMMOB, TTB, Barolar, İşçi ve İşveren Sendikaları, Esnaf Odaları, Üniversiteler) görüş ve önerileri alınmalıdır. Mevzuata; işyeri büyüklüğü, işyeri tipi, çalışma şekli ve sektör gibi faktörlere göre tebliğler eklenmelidir.

2) Mesleki Bağımsızlıkla İlgili Çözüm Önerileri

İş Güvenliği Uzmanlarının mesleki bağımsızlıkları sağlanmalıdır. Mesleki bağımsızlık, günümüz Türkiye'sinde bütün çalışanlar için kangrene dönüşmüş bir sorundur. İş Güvenliği Uzmanlarının bu konu hakkındaki sorunları diğer çalışanlardan ve mesleklerden bağımsız değildir. Çözüm elbette ki örgütlenme özgürlüğünün sağlanması, asgari ücret belirlenmesi, meslek odasının kurulması, iş güvencesinin sağlanmasıdır.

3) İşverenle İlgili Çözüm Önerileri

Yeri gelmişken belirtmeden geçmeyelim. Alıntıladığımız ankette tespit ettiğimiz eksikliklerden biri, İş Güvenliği Uzmanlarının çalışma şekillerinin sorulmamış olmasıdır. İş Güvenliği Uzmanları üç şekilde çalışabilmektedir.

a) Ortak Sağlık Güvenlik Biriminde tam veya kısmi zamanlı olarak,

b) Tam zamanlı çalıştığı işyerinde asli görevinin yanı sıra kısmi süreli İş Güvenliği Uzmanı olarak,

c) Bir veya birden fazla işyerinde kısmi süreli çalışmak suretiyle İş Güvenliği Uzmanı olarak,

ankette hangi şekilde çalışıyorsunuz ve hangi şekilde çalışmak isterseniz diye iki ayrı soru sorulmuş olsaydı hem mevcut durumu öğrenebilirdik hem de genel eğilimi. Uzmanların çoğunun OSGB' lerde çalıştığını kuvvetle tahmin etmekle birlikte elimizde veri bulunmamaktadır. Bu kabul ile işveren sorunlarından bahsettiğimizde OSGB sahiplerinden bahsetmiş oluyoruz. Çalışma Bakanlığı OSGB' lerin Hizmet İçi Standartlarını İyileştirme Projesi (HİSİP) başlatmıştır. Fakat bu projede Uzmanların çalışma koşullarına dair aşağıda alıntılanan metin dışında herhangi bir konuya değinilmemiştir.

"İnsan kaynakları

Genel

Hizmet şartlarına uygunluğu etkileyen faaliyetleri gerçekleştiren personel uygun eğitim, öğrenim, beceri ve deneyim yönünden yeterli olmalıdır. Bu personel ile ilgili asgari şartlar ve görev tanımları, dokümanite edilmiş bilgi olarak tanımlı olmalıdır.

Personel Seçimi

OSGB, personel alımında asgari aşağıdaki hususlara dikkat etmelidir:

- a) Sektörel tecrübe,
- b) İSG tecrübesi,

Sektörel ve/veya İSG tecrübesine göre alınan ya da bunlara sahip olmaması halinde yetiştirilmek üzere alınan personelin hangi sektörde görevlendirileceği ve hangi eğitimlerden geçeceği sözleşme öncesinde kendisi ile paylaşılmalı ve sözleşme sonrasındaki eğitimlerden geçmeden görevlendirilmesi yapılmamalıdır.

Yeterlilik, eğitim ve farkındalık

OSGB,

- a) İstihdam ettiği personelden beklediği hizmet şartlarını personeline açıkça ifade etmeli,
- b) Sektöre özgü hizmet veren personelin sahip olması gereken yeterliliği belirlemeli,
- c) Uygulanabildiğinde gereken yeterliliğe ulaşılması için eğitim sağlamalı,
- d) Gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinin etkinliğini değerlendirmeli,
- e) Öğrenim, eğitim, deneyim ve beceri ile ilgili bilgiyi koruma altına almalı,
- f) Personelin yaptıkları işlerin hizmet yönetim hedeflerine ulaşmadaki öneminin ve ulaşmaya nasıl katkıda bulunacaklarının farkında olmasını,

güvence altına almalıdır."

bu alıntıda göstermektedir ki henüz Bakanlık bile Uzmanların çalışma koşullarının iyileştirmesi adına bir şey yapmamaktadır. Önerimiz HİSİP benzeri bir projenin Uzmanların çalışma koşulları için de başlatılmasıdır.

4) Ücretle İlgili Çözüm Önerileri

İş Güvenliği Uzmanları A, B ve C Sınıfı olmak üzere üç sınıfa ayrılmıştır. Her sınıf için asgari ücret hem tam zamanlı hem de kısmi süreli çalışmalar olarak ayrı ayrı belirlenmelidir.

5) Görev, Yetki ve Sorumlulukla İlgili Çözüm Önerileri

Uzmanların sorumlulukları net, anlaşılır şekilde ifade edilmeli, yetkileri arttırılmalıdır.

6) Uzmanlık Eğitimiyle İlgili Çözüm Önerileri

Özel eğitim kurumlarının verdiği Uzmanlık eğitimleri nitelik açısından yetersiz olmakla birlikte denetimden de yoksundurlar. Nicelik bakımından ise yeterli seviyede İş Güvenliği Uzmanı olduğunu düşünmekteyiz, bu sebeple hem Teknik Eleman tanımını kaldırmak hem de İş Güvenliği Eğitimlerinin iki yıllık eğitim veren Meslek Yüksek Okullarından alınarak en az Dört yıllık eğitim veren fakültelerde görülmesini öneriyoruz. Mühendislik eğitimi almış olarsa Yüksek Lisan yaparak İş Güvenliği alanına geçiş yapmasını öneriyoruz.

7) Çalışma Süreleriyle İlgili Çözüm Önerileri

Aylık en fazla çalışma süresi olan 217,5 saatin kısaltılmasını, az tehlikeli işyerleri için kişi başına ayrılan ayda en az 10 dakikanın yerine 20 dakikaya, tehlikeli işyerleri için kişi başına ayrılan ayda en az 20 dakikanın yerine 30 dakikaya, çok tehlikeli işyerleri için kişi başına ayrılan ayda en az 40 dakikanın yerine 45 dakikaya çıkarılmasını öneriyoruz. Ayrıca EMO' nun Yüksek Gerilim Tesisleri İşletme Sorumluluğunda uyguladığı adet ve güç kriterine benzer şekilde Uzmanlarında hem saat hem de işyeri sayısı kriterleri ile sınırlandırılmasını öneriyoruz.

SORULMASI GEREKEN İLAVE SORULAR ve SİSTEME DAİR ÖNERİLER

İş Güvenliği Uzmanlarının demografik bilgilerinin yanı sıra Mesleki Eğitim bilgilerinin de sorularak kayıt altına alınmasını öneriyoruz. Çünkü; halihazırda sayıları Yüzonbine yaklaşan İş Güvenliği uzmanlarının, hangi mesleki eğitimi aldıklarına dair resmi veriye ulaşabilmiş değiliz. Mesleki disiplin verilerinin, İş Güvenliği Uzmanlığına sektörel bir yetkilendirme ve düzenleme getirmek için elzem olduğunu düşünüyoruz. 14 Haziran 2013 tarihinde yayımlanan ve Danıştay tarafından iptal edilen "ÇOK TEHLİKELİ İŞLERDE GÖREVLENDİRİLEBİLECEK (C) SINIFI İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI HAKKINDA TEBLİĞ"e benzer bir sektörel düzenlemenin daha güvenli çalışma alanları yaratacağına inanıyoruz.

İş Güvenliği Uzmanlarına; kaç işyerinde görev aldığı; işyerlerinin tehlike sınıfları, işyerlerinin (sektörleri) ne iş yaptıkları, kaç saat çalıştıkları ve sertifika sınıflarının sorulmasını öneriyoruz. Çünkü; çalışma sürelerinin düzenlenebilmesi adına bu bilgiler gereklidir.

İş Güvenliği Uzmanlarına; Çalışanlara Temel İş Güvenliği Eğitimlerini verirken işveren tarafından müdahaleye maruz kaldıkları beyanlarına istinaden (eğitimlerin kısa tutulması müdahalesi) kaç saat eğitim verdiklerinin (verebildiklerinin) sorulması gerektiğini düşünüyoruz.

Çünkü; alınacak cevaplar doğrultusunda yönetmeliklerde belirtilen sürelerde (az tehlikeli işyerleri için üç yılda bir sekiz saat, tehlikeli işyerleri için iki yılda bir oniki saat, çok tehlikeli işyerleri için bir yılda bir onaltı saat) eğitim verilemediği kayıt altına alınmış olacak ve çözüm üretilmesi gerekecekti. Bizim önerimiz artık yüksek lisans programlarının bile uzaktan eğitim sistemiyle verildiği bir ortamda Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin ve sınavlarının İş Güvenliği Uzmanları-İşverenlerin insiyatifinden alınarak bakanlıkça verilmesidir. Halihazırda SGK her bir çalışanın hangi işi (teknisyen, hemşire, büro çalışanı, şöför, çaycı, aşçı, garson vb.) hangi işyerinde (işyeri sicil numaralarında belirtilen NACE kodu vasıtasıyla) yaptığını kayıt altına almaktadır. Bu durumda çalışan T.C. Kimlik numarası ile sisteme giriş yaptığında hangi eğitimi alması gerektiği otomatik olarak belirlenebilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olan Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Müdürlüğü sistemi, veri tabanı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü sistemlerinin entegrasyonu sağlanmalıdır. Bu iki genel müdürlük sistemlerinin senkronize çalışmaması sebebiyle aşağıda sıraladığımız açıklar oluşmuştur.

a) SGK' da bir çalışana birden fazla işyerinde çalışma ve sigortalı olma hakkı tanınmış fakat yıllık-aylık çalışma sürelerinin üzerine çıkılmasına sistemsal bir engel getirilmemiştir. OSGB' lerin işverenlerin ve Uzmanlar ile İşyeri Hekimlerinin elektronik sözleşmelerini yaptıkları İSG KATİP sisteminde yukarıda resimde gösterdiğimiz gibi yıllık-aylık çalışma saatlerinin üzerine çıkılması elektronik olarak engellenmiştir. Fakat herhangi bir Uzmanın veya İşyeri Hekimin başka bir işte başka bir görevle tam zamanlı çalışması durumunda da Uzmanlık veya İşyeri Hekimliği yapması elektronik olarak engellenmelidir. Bu sayede diploma kiralama vb. gibi usulsüz uygulamaların önüne geçilebilir.

b) OSGB' lerin Uzman veya Hekimlerle tam zamanlı iş anlaşması yapması halinde OSGB' ler Uzman veya Hekimin onayı olmaksızın istediği yere görevlendirme yapabilmektedir. OSGB'lerin her görevlendirmesi için görevlendirilenin onayı şartı sisteme ilave edilmelidir.

c) İşveren OSGB veya Uzmanla sözleşmeyi onayladıktan sonra yeni personel alımı yapmakta ama bundan hizmet aldığı kurum veya kişinin haberi olmamaktadır. İşverenin personel artışları hizmet sunan kurum veya kişi tarafından sistemden onaylanabilmesi gerekmektedir.

Şantiyelerdeki İş Güvenliği Karmaşasını çözmek adına toplam inşaat alanı veya adam/gün oranına göre bir kriter belirlemek ve bu sınır değerlerin üstünde olan şantiyeler için tüm alt yüklenicilerini de kapsayacak şekilde Şantiyeye bir İş Güvenliği Uzmanı zorunluluğu getirilmelidir.

İş Hanı, Plaza, AVM gibi birden fazla işverenin aynı binada bulunduğu durumlarda binada bulunan kişi sayısı ve/veya toplan kapalı alana göre bir kriter belirlemek ve sınır değerlerin üstünde olan binalar için tüm işverenleri de kapsayacak şekilde Binaya bir İş Güvenliği Uzmanı zorunluluğu getirilmelidir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları adlı çalışmamızı; bireysel gözlem, tecrübe ve düşüncelerimizin yanı sıra hem mevzuat hem de Çalışma Bakanlığının resmi verilerinden faydalanarak hazırladık. Bu sayede, her ne kadar konunun tarafı olsak da nesnel bir değerlendirme sunmak istedik. Elbette bu sınırlı sürede konuyu bütünüyle, derinlemesine incelediğimizi söylemeyiz fakat İş Güvenliğinin ülkemizde hem çok yeni bir disiplin olması hem de İş Güvenliğine dair yeterince çalışma olmaması sebebiyle bir nebze de olsa katkı sunduğumuzu umuyoruz.