

İş Güvenliği Uzmanlarının
Görev ve Sorumluluklarının
Yürütülmesi ile ilgili Araştırma



RAPOR



RAPOR

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev ve Sorumluluklarının Yürütülmesi ile ilgili Araştırma

Temmuz 2017

Ankara

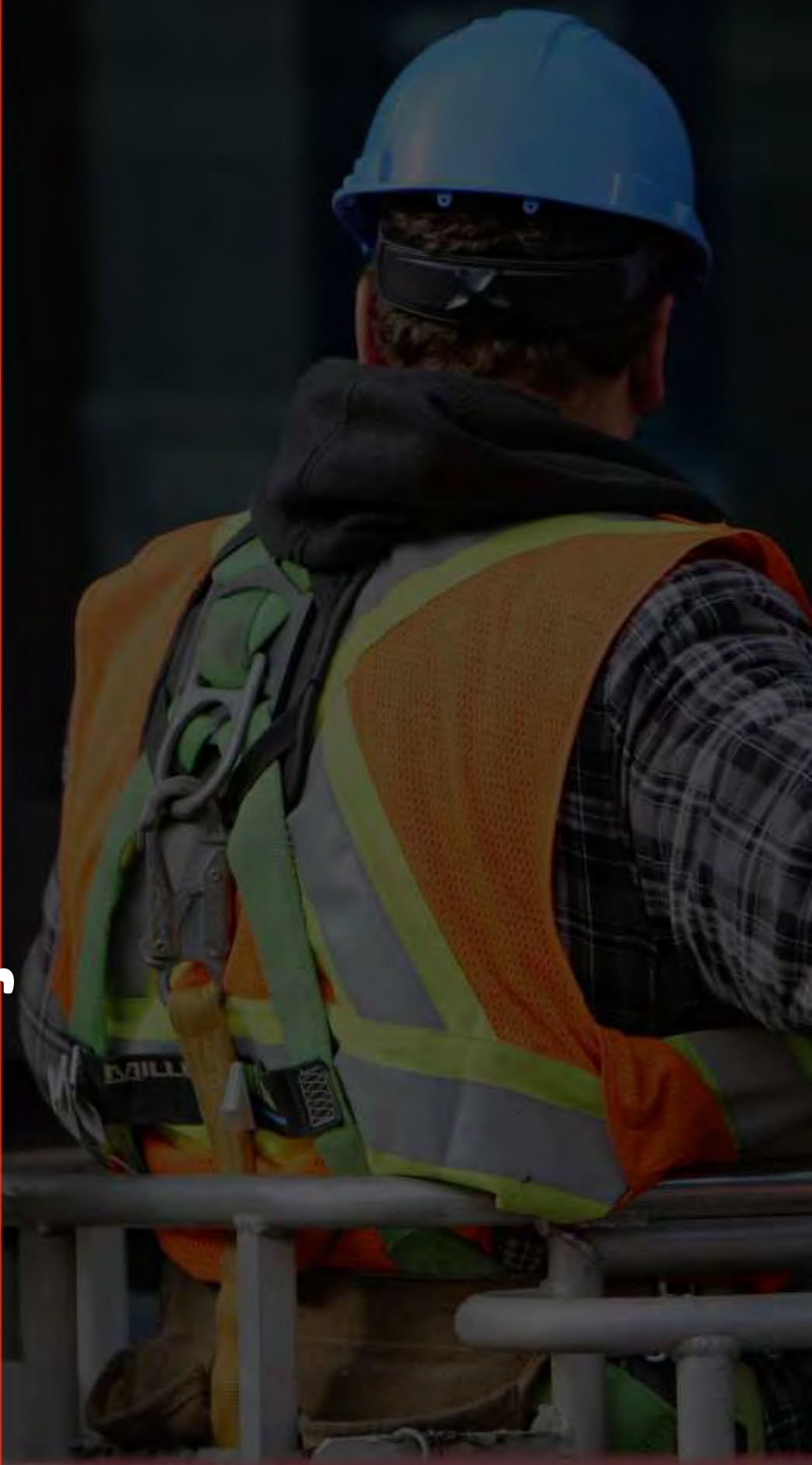


İÇİNDEKİLER



1. GİRİŞ	1
2. METODOLOJİ	5
2.1 Kantitatif Çalışmalar	6
2.2 Kalitatif Çalışmalar	8
3. ANALİZ	11
3.1 Anket Çalışmaları	11
3.1.1 İş Güvenliği Uzmanları	11
3.1.2 Medya Temsilcileri	16
3.2 Hakimlerle Yapılan Yüz Yüze Derinlemesine Mülakatlar	18
3.3 Odak Grup Çalışmaları	29
3.3.1 Çalışanlar	29
3.3.2 İşverenler	36
4. SONUÇLAR	45
5. EKLER	51
A. Kantitatif Çalışmaların Metodolojisi	51
B. Kantitatif Çalışmaların Tabloları	53
B.1 İş Güvenliği Uzmanları	53
B.2 İş Yeri Hekimleri	65
B.3 Medya Temsilcileri	78
C. Kısaltmalar	83
D. Anket Soruları & Vakalar	84
B.1 İş Güvenliği Uzmanları için Çevrimiçi Anket Soruları	84
B.2 Hâkimler için Mülakat Soruları	94
B.3 Medya Temsilcileri için Çevrimiçi Anket Soruları	96
B.4 Çalışanlar için Vakalar	100
B.5 İşverenler için Vakalar	104

1. GİRİŞ



Türkiye, geçtiğimiz on beş yıl içinde ulusal iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sisteminin, koruyucu önlemler ve risk değerlendirmesi için ulusal ve işyeri düzeyinde gereksinimler doğrultusunda, hem Avrupa Birliği (AB) hem de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarına uyumlu hale getirilmesi sürecine girmiştir. Bu bağlamda, 89/391 AB Direktifi ve 1981 tarihli ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (No. 155) temel alınmıştır. Odağına İSG'yi alan bu süreç, 2003 yılında temel hukuki İSG gerekliliklerinin İş Kanunu'na (4857 sayılı Kanun) dâhil edilmesiyle başlatılmıştır. Bu süreç, 2012 yılında müstakil bir İSG Kanunu'nun (6331 sayılı Kanun) yürürlüğe girmesiyle devam etmiştir. İlgili yönetmeliklerin ve tüzüklerin revizyonu 2016 yılında sonuçlandırılmıştır. Süreç, Türkiye'nin ilgili ILO Sözleşmelerini onaylayabilmesi için bir temel oluşturmuştur. Türkiye, 2005 yılında 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'ni, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi'ni onaylamıştır. Son dönemde ise, 2014 yılında 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'ni, 2016'da ise 167 sayılı İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi ile 176 sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi'ni onaylamıştır. Türkiye, 81 sayılı İş Teftiş Kurulu Sözleşmesi'ni, epey önce 1951'de onaylamıştır.

2003 yılında İş Kanunu'ndaki değişikliklerden biri, işletmelerin İSG profesyonellerini (iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri) istihdam etme zorunluluğuydu. Bu kanun başlangıçta yalnızca 50'den fazla çalışana sahip işyerlerine uygulanmış ancak İSG Kanunu'nun kabul edilmesinden sonra 2012'de tüm işletmeler için genel bir gereklilik haline gelmiştir. İSG Kanunu (Madde 8) İSG profesyonellerine önemli görevler vermektedir. İSG profesyonelleri, işletmede alınması gereken temel İSG önlemlerinin yazılı olarak işverene bildirmekle yükümlüdür. İşverenin, hayati tehlike doğuran bir önlemi almaması durumunda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na (ÇŞGB) durumun iletilmesinden sorumludur. İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri görevlerini yerine getirirken kısıtlanmamalıdır. İSG profesyonelleri profesyonel bağımsızlıklarını korumalı ve görevlerini yerine getirirken etik kurallara uymalıdır. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin sertifikalı olması gerekmektedir. İSG profesyonelleri için 90 saatlik yüz yüze eğitim, 90 saatlik uzaktan eğitim ve 40 saatlik staj dahil olmak üzere üç modülden oluşan toplam 220 saatlik sertifikasyon programları bulunmaktadır. İş güvenliği uzmanı eğitim programlarına göre, işyerleri üç tehlike sınıfına, çok tehlikeli (A), tehlikeli (B) ve daha az tehlikeli (C), ayrılmıştır.¹ Temmuz 2015 itibarıyla toplam 87.207 iş güvenliği uzmanı ve 26 978 işyeri hekimi sertifikalandırılmıştır.²

ILO, 155 ve 161 sayılı sözleşmeler gereği bu hükümlerin Türkiye tarafından uygulanması bağlamında söz hakkına sahiptir. Söz konusu bağlamda ve 155 sayılı Sözleşme'nin 5 a ve b sayılı maddeler ile 16. maddesine istinaden, ILO Standartlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi (Komite), işyerlerinde ve çalışma ortamında güvenliğin sağlanmasında işverenlerin ve iş güvenliği uzmanlarının farklı görev ve sorumluluklarının uygulanmasıyla ilgili endişelerini gündeme getirmiştir. Bu bağlamda, Komite iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesinin, işyerlerinin ve çalışma ortamlarının güvenliğinin ve sağlık açısından risksiz

¹Communique on "Hazard Classes regarding Occupational Health and Safety" published in Official Gazette dated 26.12.2012 numbered 28509

²National OSH Profile for Turkey http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_498829.pdf, pp. 64-65.

olmasının sağlanması konusunda işverene düşen sorumluluğu ortadan kaldıramayacağını veya kısıtlamayacağını vurgulamıştır. Komite ayrıca, işverenler ve İş Güvenliği Uzmanlarının görev ve sorumluluklarının anlaşılmasındaki algının açıklığa kavuşturulması ve bu konudaki uygulamalar hakkında hükümetin kendisini bilgilendirmesini de talep etmiştir.

Bu çerçevede, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), İSG profesyonelleri ve işverenlerin sorumlulukları ile öngörülen işlevlerin yerine getirilmesi konusunda daha fazla bilgi edinmek adına farklı hedef grupları da içeren bir çalışma yürütmek üzere ILO'dan destek talep etmiştir. Çalışmanın sadece İSG profesyonelleri ve işverenleri değil, aynı zamanda çalışan ve çalışan temsilcileri ile yargı ve medya temsilcilerini de kapsamına karar verilmiştir.

Bu araştırmanın amacı, ulusal İSG sisteminde iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin görev ve sorumluluklarının hem kendileri hem de işverenler, çalışanlar ve temsilcileri, yargı ve medya tarafından nasıl anlaşıldığını raporlamaktır. İSG profesyonellerinin yanı sıra ilgili diğer tarafların da İSG süreçlerindeki sorumluluk, yetki ve çalışma konuları ile ilgili karşılaşılan zorlukları ortaya çıkarmak çalışmanın odağında yer almaktadır. Bu çalışmanın en önemli katkılarından biri, İSG konularıyla ilgili sorunlar ve İSG profesyonellerinin görev ve sorumlulukları ile ilgili paydaşların görüşlerinin ortaya konulmasının yanı sıra, ulusal İSG sistemini yapıcı önerilerle iyileştirmek ve daha güvenli ve sağlıklı işyerleri yaratmaktır.

Temel metodoloji, yani İSG profesyonelleri için yapılacak bir saha araştırması, İSGGM ile ILO Türkiye Ofisi arasındaki istişarelerde kararlaştırılmıştır. Bu amaçla ILO Türkiye Ofisi, Gauss Statistical Solutions'tan (GAUSS) profesyonel hizmet almıştır. Anketler ve ilgili diğer materyaller, İSGGM, ILO (hem Ankara hem de Cenevre'deki Genel Merkez) ve GAUSS uzmanları arasındaki görüşmeler sonucunda ortaya çıkarılmıştır. Bu bağlamda, hem bilimsel hem de pratik nedenlerden ötürü, farklı gruplardan veri toplayabilmek için nicel ve nitel yöntemlerin birleşiminin uygulanması uygun görülmüştür.

Mümkün olduğunca çok sayıda İSG profesyonelinin görüşüne başvurulabilmesi için, ÇSGB İSGGM'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı (İSG-KATİP)³ üzerinde bir çevrimiçi anket sistemi kullanılmıştır. Bu çevrimiçi sistem sayesinde 4141'i iş güvenliği uzmanı ve 192'si işyeri hekimi olmak üzere, toplam 4322 İSG profesyoneli ankete katılmıştır. Ankette demografik bilgiler, eğitim bilgileri, uzmanlık eğitimi, meslek, mevzuat, yasal sorumluluklar ve adli süreçlerle ilgili görüşler, tarafların görüşleri, işbirliği ve mesleki bağımsızlık konuları katılımcılar tarafından değerlendirilmiştir.

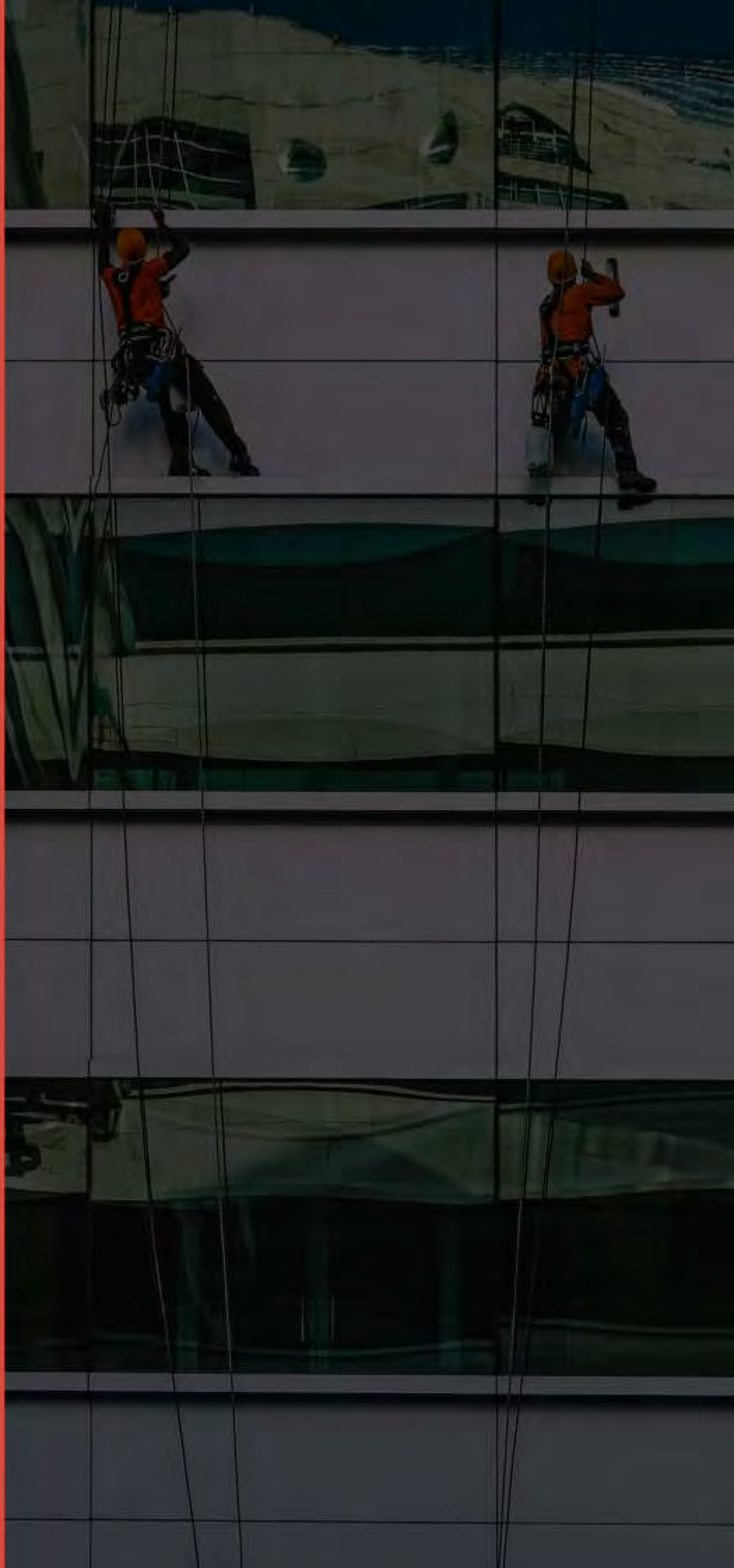
İşyerinde geçen dört vaka çalışması hazırlanarak, işverenler, çalışanlar ve temsilcilerinin görüşlerine, odak grup toplantıları vasıtasıyla başvurulmuştur. Bu vakaların her birinde sunulan olgulara dayanarak, katılımcılar ilgili tarafların rolleri ve sorumlulukları hakkındaki görüşlerini ifade etmiştir. Bu odak grup toplantıları, Ankara, Gaziantep ve Manisa'da (Soma) işverenlerle, Bursa, Manisa (Soma) ve İstanbul'da ise çalışan ve çalışan temsilcileriyle gerçekleştirilmiştir. Yargı mensuplarının görüşlerine onları ilgilendiren meselelerde hazırlanan

³ <https://isgkatip.csgeb.gov.tr/Logout.aspx>

soru setleri kullanılarak mülakat ile yapılan yüz yüze görüşmelerde başvurulmuştur. Bunun yanı sıra, medya temsilcileri ile de bir çevrimiçi anket yapılmıştır.

Grupların her birinden toplanan bilgiler bu raporun Analiz bölümünde sunulmuş ve analizlerin bir özeti de Sonuç bölümünde ifade edilmiştir.

2. METODOLOGI



Bu raporda İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ulusal düzeyde nasıl uygulandığını ortaya koymak amacıyla oluşturulan araştırma sorularına cevap verebilmek amacıyla gerçekleştirilen saha çalışmalarının sonuçları özetlenmektedir. Bu kapsamda toplanan veriler üzerinden aksiyon alınabilir sonuçlar üretebilmek amacıyla hem kantitatif hem de kalitatif yöntemler kullanılmıştır. Kapalı uçlu soruların yer aldığı çevrimiçi anketler yardımıyla toplanan verilerin hangi nicel yöntemlerle analiz edildiği bu bölümde açıklanmaktadır. Ayrıca, açık uçlu soruların yer aldığı odak grup çalışması ve derinlemesine yüz yüze mülakat yöntemlerinin kullanıldığı nitel çalışmaların süreçleri yine bu bölümde açıklanmaktadır. Bu araştırmanın geniş coğrafi kapsayıcılığı İSGGM ve ILO Türkiye Ofisi'nin danışmanlığında, tüm İSG profesyonellerinin kayıtlı olduğu İSG-KATİP ile sağlanmıştır. Başlangıçta, araştırmanın sanayi ve diğer tehlike içeren sektörlerin temsili için belirlenen sekiz şehirle (Ankara, İstanbul, Bursa, Gaziantep, Manisa, İzmir, Kocaeli, Trabzon) sınırlandırılmasına karar verilmiştir. Ancak, GAUSS çevrimiçi anketler ile Türkiye'yi ülke çapında kapsamak ve odak grup toplantılarını ise benzer demografik ve çalışma koşullarına sahip beş şehirle (Ankara, İstanbul, Bursa, Gaziantep, Manisa) sınırlandırmanın daha uygun olacağı konusunun uygun olduğunu değerlendirmiş ve bu konuda fikir birliğine varılmıştır. Nitel analizler bu şehirlerdeki odak grup toplantıları üzerinden gerçekleştirilmiş, tüm şehirlerden İSG profesyonelleri ve medya temsilcilerinin görüşleri sonuçların önem düzeyini artırmak için kullanılmıştır.

Çevrimiçi anketlerde elde edilen bilgiler ışığında, aşağıdaki hedef kitlenin analizleri nicel yöntemlerle yapılmıştır.

- İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri
- Medya temsilcileri

İSG profesyonelleri ve medya temsilcilerine bir çevrimiçi anket uygulanmıştır. İSG profesyonellerine erişmek için İSG KATİP veri tabanı kullanılmıştır. Medya temsilcilerine, ILO Türkiye Ofisi (Ankara) ve İSGGM tarafından sağlanan irtibat listeleri aracılığıyla ulaşılmış ve çevrimiçi anketi doldurmaları istenmiştir. Anketin kapsamı ve amacı ile ilgili bir açıklama da İSGGM ve ILO'nun internet sitelerinde yayınlanmıştır.

Açık uçlu sorularla derinlemesine analiz yapabilmek amacıyla ise aşağıdaki hedef gruplardan kalitatif yöntemlerle bilgi toplanmış ve analizler gerçekleştirilmiştir.

- Çalışanlar (Odak grup çalışması: Bursa, İstanbul, Manisa)
- İşverenler (Odak grup çalışması: Ankara, Gaziantep, Manisa)
- Hâkim (Yüz yüze derinlemesine mülakat: Adalet Akademisi ve İstinaf Mahkemesi hakimleri ile. Adalet Akademisi hakim, savcı, avukat ve diğer adli personelin eğitiminden sorumlu kamu kurumudur)

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) işverenlerle temas kurulmasını sağlamış, çalışan ve çalışan temsilcilerine de sendikalar aracılığıyla ulaşılmıştır. Adalet Akademisi ve İstinaf Mahkemesi, araştırmayı yürütmek için yeterli sayıda hâkime erişimi sağlamıştır. Nitel metodoloji, hem hedef kitlenin İSG hizmetleri hakkındaki görüşlerinin toplumsal ve ekonomik boyutlarının daha iyi anlaşılmasına imkan sağlamış hem de bu kişilerin İSG profesyonellerine dair tecrübelerinin onlar hakkındaki algı ve görüşlerini nasıl şekillendirdiğini açıklığa kavuşturmuştur.

2.1 Kantitatif Çalışmalar

İş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri ve basın mensuplarına özel iki ayrı çevrimiçi anket sistemi geliştirilmiştir. Birkaç istisna dışında, anketteki soruların çoğu, İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri için aynıydı. Ankete katılan İşyeri Hekimi sayısının düşük olması nedeniyle, İşyeri Hekimlerinden gelen cevaplar bu raporun Ekler bölümünde ayrıca yer almaktadır. Bu bağlamda, araştırma sorularını oluşturmak için aşağıdaki süreçler ve yöntemler kullanılmıştır.

Çevrimiçi Anketler için Soru Formu Tasarımı

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ulusal düzeyde nasıl uygulandığını ortaya koymak amacıyla oluşturulan araştırma soruları ILO ve T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) uzmanlarıyla birlikte belirlenmiştir. Anket soru formları oluşturulurken katılımcılardan demografik bilgileri ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri hakkındaki görüşleri bağımsız sorular yardımıyla elde edilmektedir. Soru formlarının oluşturulma süreçlerinde kullanılan basamaklar aşağıdaki şekildedir:

- **İçerik Uygunluğu:** Soru formlarında seçilen soruların araştırma tarafından merak edilen sorularla aynı kapsamda olup olmadığı kontrol edilerek gerekli güncellemeler yapılmaktadır.
- **Soruların Zorluk Derecesi:** Her bir sorunun katılımcı tarafından ne zorlukla cevaplandırıldığı ölçülmektedir. Bu süreç pilot çalışma sırasında gerçekleştirilmektedir.
- **Soru Türleri:** İstatistiksel analizlerin yeterli güvenilirlikle sağlanabilmesi amacıyla her soru için değişken türü belirlenmektedir. Çoktan seçmeli, likert ölçeği, ikili veya sıralı cevap soru türleri her bir araştırma sorusunun amacına uygun bir şekilde seçilmektedir.
- **Soruların Sırası:** Soru formu içerisindeki soruların sırası katılımcıların cevap verme reaksiyonlarında önemli bir role sahip olduğu için soruların sırası en yüksek verimlilikte düzenlenmektedir.
- **Araştırmanın Uzunluğu:** Katılımcı sayısı ve doluluk oranlarının artması için araştırma uzunluğunun en uygun seviye olması gerekmektedir. Araştırma uzunluğunun belirlenebilmesi amacıyla pilot çalışmalar sırasında ölçümler ve gerekli düzenlemeler yapılmaktadır. Gerçekleştirilen pilot çalışmalarda soru formunun katılımcı tarafından tamamlanması süresi yaklaşık 15-20 dakika olarak belirlenmiştir. Çalışmanın sonucunda 4333 katılımcının ortalama formu tamamlama süresi 19 dakika 58 saniye olarak ölçülmüştür.
- **Pilot Çalışma:** Soruların açıklığı, uzunluğu ve sırasını belirleyebilmek amacıyla toplam 20 katılımcıyla birlikte pilot çalışma gerçekleştirilmektedir.
- **Soruların Yeniden Gözden Geçirilmesi:** Pilot çalışma sonucunda çıkan geri dönüşler üzerinden gidilerek araştırma soru formları uygulama öncesinde son haline getirilmektedir.

Soruların Tutarlılığının Ölçülmesi

Sorularda yer alan uyumsuzluk, eksiklik ve hataları belirleyebilmek amacıyla pilot bir gruba sorular uygulanmıştır. Farklı senaryolar için değerlendirme tasarımında kullanılan ölçeklerin doğruluğunu görebilmek amacıyla farklı tabakalar altında testler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, doğru istatistiksel sonuçların elde edilebilmesi amacıyla Cronbach's Alpha testleri (Bkz. sayfa 49-50) pilot veri üzerinde uygulanmıştır. Bu testlerin gerçekleştirilebilmesi için gerekli altyapı kurulmuştur. Soruların uyumluluğunu belirleyebilmek amacıyla Cronbach's Alpha değerleri her bir soru ve madde için hesaplanarak anket uyumluluğunu bozan sorular belirlenerek değerlendirme tasarımı güncellenmiştir.

Örneklem Detayları

Saha verilerinden elde edilecek bilginin kapsamı ve doğruluğu, öncesinde belirlenen örneklemin özelliğinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Dolayısıyla, araştırma süresince kullanılacak verilerin elde edileceği katılımcıların hangi özelliklere sahip olması gerektiği bu bölümde belirlenmiştir. Rassal örneklem seçimi algoritmaları içerisinde küme örneklem seçimi, tabaka örneklem seçimi veya tamamıyla rastgele örneklem seçimi yöntemleri kullanılmaktadır. Kullanılacak her bir yöntem özelinde en düşük örneklem sayısı istatistiksel hesaplamalarla belirlenmiştir. Araştırma kapsamında kullanılacak örneklemin araştırma konusuna ve içeriğine uygun olacak bir hedef kitleyle yapılıp yapılmaması pilot çalışmada kontrol edilecek olup %95 güven aralığında yansız sonuçlar verebilecek şekilde örneklem sayıları belirlenmiştir. Çevrimiçi anket uygulamalarında saha maliyeti bulunmadığı için kurum tarafından seçilmiş hedef kitle kapsamında olabildiğince katılımcıya ulaşılması planlanarak belirlenecek en düşük örneklem sayısının üzerine çıkılması öngörülmüştür.

ÇSGB'nin İSG KATİP veri tabanından alınan bilgilere göre, 2016 yılı sonunda Türkiye'de toplam 128.607 İSG profesyoneli bulunmaktadır. Kabul edilebilir en büyük hata payı olan %3 ile %0.5'lik bir örneklem alındığında, 128.607 kişilik bir popülasyon için 896 kişi yeterli görülmektedir (Minimum örneklem büyüklüğü için detaylı hesaplamalar Ekler bölümünde açıklanmıştır.) 4333 kişilik katılım oranına dayanarak, doğru örneklem büyüklüğünde ve %95 güven aralığında yapılan istatistiksel hesaplamalar sonucunda en küçük örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır. Buna ek olarak, 5.601 tekil kullanıcı ankete katılmış ve 4333 katılımcı anketi tamamlamıştır. Bir diğer ifadeyle, katılımcıların %77'si sistemdeki soru formunu tamamen doldurmuştur. Ayrıca, sistem güvenilirliğinin bir başka göstergesi olan anketi doldurma süresi sistem tarafından hesaplanmıştır. 4333 katılımcının anketi ortalama tamamlama süresi 19 dakika 58 saniye olarak ölçülmüştür. Bu ölçüm, katılımcıların pilot çalışma sırasında ölçülen ortalama anketi doldurma süresiyle de örtüşmektedir.

İstatistiksel Analizler

Çevrimiçi anketler üzerinde tanımlanan araştırma sorularına ait değişkenler üzerinde istatistiksel analizler yapılarak ham veriler raporlamaya uygun hale getirilmiştir. Sonuçlar üzerinde elde edilen tüm dağılım, çapraz tablo ve model çıktılarının istatistiksel uygunluğu hipotez testleri yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Uygunluk analizlerinde anlamlılık derecesi düşük olan sonuçlara sonuç raporunda yer verilmemektedir.

Soru formlarında yer alan tek seçenekli soruların analizi için frekans ve dağılım analizleri gerçekleştirilerek bu formattaki her bir araştırma sorusunun cevaplarının genel örneklemdaki dağılımları gösterilmiştir. Çok seçenekli sorular için ise örneklem içerisindeki yoğunluk hesapları gerçekleştirilerek en çok ve en az gözlemlenen cevap seçenekleri belirlenmiştir. Bir diğer soru formatı olan likert ölçeği için ise örneklem ortalamaları hesaplanarak katılımcıların her bir madde üzerindeki görüşü özetlenmiştir. Ayrıca, her bir araştırma sorusunun katılımcı demografik bilgilerinden cinsiyet, yaş ve bölge kırılımlarında analizler gerçekleştirilmiştir. Amaç değişkeniyle (araştırma sorusu) kırılım değişkeni arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı hipotez testleriyle ölçülmüştür. Gerçekleştirilen hipotez testlerinin çıktısı olan p-değeri (p-value) kullanılarak güven aralığı %95 ve üzeri olan çıktıları raporda yer verilmiştir. Bu sayede, yetersiz veriden kaynaklı veya rassal dağılımlardan kaynaklı anlamlı olmayan çıktılar bu süreçte kullanılmamıştır.

2.2 Kalitatif Çalışmalar

Yüz Yüze Derinlemesine Mülakatlar

Türkiye'de İSG Hizmetlerinin Uygulanmasına Yönelik ILO araştırması kapsamında, taraflardan biri olarak hâkimlerle de derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. 15 açık uçlu sorudan oluşan mülakat soruları ILO Ankara Ofisi'nden, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan, ODTÜ İstatistik ve Sosyoloji Bölümlerinden konunun uzmanlarının katılımıyla hazırlanmıştır. Sorular 6331 sayılı İSG Kanunu'na ilişkin farkındalık ve bilgi, kanununun 4., 8. ve 13. maddesine ilişkin görüşler, uygulamadaki zorluklar, dava süreçlerinde karşılaşılan zorluklar, konu ile ilgili tarafların rol ve sorumluluklarını mevzuatta açıklığa kavuşturmak için uygulamada ve dava sürecini kısaltmak için yapılabileceklere ilişkin önerilerden oluşmaktadır. Sorular ILO Cenevre Ofisi'nin de öneri ve katkılarıyla son şeklini almıştır.

Mülakat soruları ILO Ankara Ofisi'nin önceden iletişim halinde olduğu 9 hâkim ile görüşme öncesinde paylaşılmıştır. Görüşmeler Adalet Akademisi ve İstinaf Mahkemelerinde hazır bulunan 8 hâkim ile Gauss araştırma ekibi tarafından gerçekleştirilmiştir. Sekiz hâkim ile yapılan yüz yüze görüşmelerde hâkimlere önceden belirlenmiş sorular sorulmuştur. Görüşmeler 40 dakika ila 1 saat civarı sürmüştür. Hâkimlerin sorulara verdiği cevaplar Gauss Araştırma Ekibi tarafından not alınmış ardından notlar düzenlenerek ODTÜ Sosyoloji Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. F. Umut Beşpınar ile paylaşılmıştır. Kendisi görüşmelerin temalar çerçevesinde dökümü ve analizini gerçekleştirmiştir.

Odak Grup Çalışmaları

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Uygulanmasına Yönelik ILO Araştırması kapsamında çalışan ve işverenler ile odak grup çalışmaları yapılması kararlaştırılmıştır. Bu odak grupların üç farklı sektörün deneyimini yansıtacak üç vaka analizi üzerinden gerçekleştirilmesine ILO Türkiye Ofisi'nden, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan, ODTÜ İstatistik ve Sosyoloji Bölümlerinden konunun uzmanlarının ortak çalışma ve görüşleri ile karar verilmiştir. Vakalar ve vakalara ilişkin sorular ILO Cenevre ofisinin de öneri ve katkılarıyla son şeklini almıştır.

23 Eylül-21 Ekim 2016 tarihleri arasında beş ilde (Ankara, Gaziantep, Manisa, Bursa ve İstanbul) işveren ve çalışanlar ile odak grup çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Çalışmalar bir odak grup yürütücüsü ve bir ya da iki odak grubu asistanı ile gerçekleşmiştir. Odak gruplarda çalışma başlamadan önce katılımcılara bilgi verilmiş, onların izni ile ses kaydı alınmıştır. Odak grup yürütücüsü soruları sorup tartışmayı yönetir ve kolaylaştırırken, odak grup asistanları katılımcılara ilişkin isimleri dışındaki bilgileri (meslek, deneyim, cinsiyet gibi) not etmiş ve ses kaydına yansımayacak diğer gözlemlerini not almışlardır.

İşverenlere ILO Türkiye Ofisi'nin Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Genel Sekreterliğine yazışması aracılığıyla ulaşılmıştır. İşverenlerle yapılan toplantılar TOBB Ankara, Gaziantep ve Manisa'daki tesislerinde gerçekleştirilmiştir. İşveren görüşmelerinde karşılaşılan en büyük zorluk çoğu işverenin temsilcilerini göndermeleri olmuştur. Birçok işveren, işyerinde farklı görevleri olan kişilerce temsil edilmiştir. Bu sebeple, karar alıcı konumdaki işverenlere ek olarak, bu grup, İK bölümlerinden, iş güvenliği uzmanlarından, Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği birimlerinin genel müdürlerinden, işletme yöneticilerinden ve idarecilerde gelen işveren temsilcilerini de içermektedir. Üst-düzye işverenlerden bazıları bu durumu uygunsuz bulmuş ve bir saygısızlık olarak nitelemiştir.

Çalışanların katıldığı odak grup çalışmalarına, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK İŞ), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) aracılığıyla ulaşılmış ve toplantılar Bursa, İstanbul ve Manisa'da, araştırma şirketinin tarafsızlığını korumak adına, üç konfederasyonla da ilgisi bulunmayan mekânlarda gerçekleştirilmiştir. Çalışan görüşmelerinin hiç birinde her üç sendikaya üye işçilerin birlikte bulunamaması üç sendikaya üye işçiler arasındaki görüş ortaklıkları ya da farklılıklarının doğrudan gözlemlenmesini zorlaştırıcı bir deneyim olmuştur. 6 ila 18 katılımcıdan oluşan işverenler ve çalışan grupları ile yapılan görüşmeler yaklaşık üç saat sürmüştür. Odak gruplar tamamlandıktan sonra asistanlar tarafından ses kayıtlarının çözümü gerçekleştirilmiş ve deşifreler ODTÜ Sosyoloji Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. F. Umut Beşpınar ile paylaşılmıştır. Kendisi odak grup görüşmelerinin temalar çerçevesinde dökümü ve analizini gerçekleştirmiştir.

3. ANALIZ



Bu bölümde, farklı gruplardan toplanan verilerin sonuçları sunulmakta ve analiz edilmektedir.

3.1. Anket Çalışmaları

Çevrimiçi anket sistemi kullanılarak elde edilen bilgiler doğrultusunda İSG profesyonelleri ve medya temsilcileri hedef gruplarının analizi kantitatif yöntemler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda gerçekleştirilen kantitatif yöntemler üç farklı başlık altında toplanmıştır:

- Tek seçeneqli sorular için frekans (kişi sayısı) ve dağılım analizleri gerçekleştirilerek bu formattaki her bir araştırma sorusunun cevaplarının genel örneklemedeki dağılımları gösterilmiştir.
- Çok seçeneqli sorular için ise örneklem içerisindeki yoğunluk hesapları gerçekleştirilerek gözlemlenen cevaplar en çoktan en aza doğru sıralanmıştır.
- Likert skalası için ise örneklem ortalamaları hesaplanarak katılımcıların her bir madde üzerindeki görüşü özetlenmiştir.

Ayrıca, her bir araştırma sorusunun katılımcı demografik bilgilerinden cinsiyet, yaş ve bölge kırılımlarında analizler gerçekleştirilmiştir. Yetersiz veriden kaynaklı veya rassal dağılımlardan kaynaklı anlamlı olmayan çıktılar bu süreçte kullanılmamıştır.

3.1.1. İş Güvenliği Uzmanları (İGU)

Demografik Bilgiler

Çalışmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının dörtte üçü erkek, geri kalanı ise kadındı. İş güvenliği uzmanlarının yarısı 25-34 yaşları arasındadır. En küçük yaş grubu 55 yaşın üzerindeki iş güvenliği uzmanlarından oluşmaktadır. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının çoğu Marmara Bölgesi'nden, en az katılımcı ise Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerindedir. Özetle, katılımcıların çoğu, Türkiye'nin ekonomik olarak gelişmiş ve endüstrileşmiş bölgelerindeki genç erkeklerden oluşmaktadır.¹

Eğitim Bilgileri

Araştırmaya katılanların çoğu (%64) eğitimlerini özel kurumlardan aldıklarını belirtmiştir. Büyük bir grup (%30) üniversitelerde eğitim görürken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezi'nde (ÇASGEM) eğitim alan küçük bir grup da (%6) bulunmaktadır. Katılımcıların çoğu İSG eğitiminin iyileştirilebileceğini belirtmektedir. Katılımcıların yaklaşık beşte biri (%22) İSG eğitimlerinin yeterliliği konusunda memnunken, %34'ü eğitimlerin yetersiz olduğunu

¹ Data retrieved from TÜİK (2001), *Number of establishments, employment and payments of manufacturing statistics: Share of annual average number of persons engaged in Turkey (%)*.

ifade etmektedir. Yaş, cinsiyet ve bölge değişkenlerine göre sadece yaş bu konuda anlamlı sonuçlar vermektedir. Daha yaşlı katılımcıların büyük bir bölümü (%40) eğitim içeriğini yeterli bulurken, 25 ile 29 yaş arasındaki iş güvenliği uzmanlarının sadece %18'i eğitim içeriğinden memnun kalmıştır. Bu, daha genç olan iş güvenliği uzmanlarının daha yaşlı olanlara kıyasla eğitimden daha büyük beklentilere sahip olduğu anlamına gelebilir. Ayrıca, daha genç olan iş güvenliği uzmanları, görevlerini doğru bir şekilde yerine getirebilmek için ihtiyaç duydukları eğitimin içeriği hakkında daha bilinçli olabilirler.

Eğiticilerin bilgi seviyeleri ile ilgili olarak, iş güvenliği uzmanlarının neredeyse yarısı (%48) "ne yeterli ne yetersiz" olduğunu belirtmişken, üçte biri (%29) ise yeterli olduğunu düşünmektedir. Süresi açısından, iş güvenliği uzmanlarının çoğu (%59), eğitim programlarını "kısa" olarak değerlendirmektedir.

Eğitim Yöntemleri

Eğitim yöntemleri ile ilgili tercihler üzerine sorulan sorular, katılımcıların çoğunun (%61) uzaktan eğitim yerine yüz yüze eğitimi tercih ettiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, yaş arttıkça, yüz yüze eğitim tercihinde azalma eğilimi bulunmaktadır. 20-24 yaş grubundaki iş güvenliği uzmanlarının neredeyse dörtte üçü yüz yüze eğitim tercih ederken, 55-59 yaş grubundakilerin yarısından daha azı bunu tercih etmektedir. Bu durum, daha genç iş güvenliği uzmanlarının daha yaşlı olanlara kıyasla eğitimlere kaynak (zaman, para vb.) ayırmaya daha istekli olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

İSG eğitiminin nasıl geliştirilmesi gerektiğine ilişkin olarak en çok vurgulanan nokta, eğitim müfredatındaki uygulama unsurlarını artırma ihtiyacı olmuştur. Katılımcıların neredeyse dörtte üçü sağlanan eğitimin pratik uygulamasının gerektiğini belirlemekte ve katılımcıların dörtte biri eğitim müfredatındaki pratik bilginin bu açıdan geliştirilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Ayrıca, iş güvenliği uzmanlarının dörtte üçü, sunulan başka eğitimleri almak yerine, İSG eğitim programlarından edindikleri bilgileri bireysel araştırmalarla güncellemeyi tercih ettiklerini ifade etmektedir.

Mesleğe ve Mevzuata Bakış

Katılımcıların %80'i iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumluluklarını "işyerinde rehberlik ve danışmanlık yapmak" olarak tanımlamaktadır. Katılımcıların çoğu görev ve sorumlulukları bakımından bütüncül bir algıya sahiptir. Mesleğin olumsuz bulunan yönleri sorulduğunda sırasıyla "konuyla ilgili tarafların ilgisizliği", "mevzuatın uygulanmasında yaşanan zorluklar", "mesleki bağımsızlığın zayıf olması ya da olmaması", "ücretlerin yetersizliği", "yargı sürecinde yaşanan zorluklar", "iş güvencesinin olmaması" ve "stresli çalışma ortamı" sayılmaktadır. Bu mesleğin "sosyal baskılara açık olması" görüşü en az belirtilen olumsuz yön olmuştur. Mesleğin olumlu yönleri açısından, iş güvenliği uzmanlarının yarısından fazlası "toplumsal sorumluluğu yerine getirmekten dolayı manevi tatmin sağlaması" şeklinde görüş belirtmiştir. Katılımcıların çok küçük bir kısmı olumlu yönler arasında "toplumsal statüsünün yüksek olması" ve "maddi açıdan tatmin edici olması" demiştir.

Katılımcıların cevaplarına bakıldığında, iş güvenliği uzmanları İSG sorumluluklarını yerine getirirken öncelikle çalışanlara karşı sorumlu olduklarını hissettiklerini ifade etmişlerdir. Her beş iş güvenliği uzmanından üçü İSG hizmetlerini yerine getirirken öncelikle çalışanlara karşı sorumlu olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası kendini işverene karşı da sorumlu hissettiğini ifade etmektedir. (Bu soruda birden fazla seçeneği seçme şansı verilmiştir.)

“İSG profesyonellerinin rol ve sorumlulukları nasıl daha etkin hale getirilebilir” sorusu üzerine, katılımcıların çoğu (%54) "yetkilerini artırarak", %22'si "ilgili tarafların farkındalığını artırarak" ve %17'si de "İSG profesyonelleri meslek birliğinin güçlendirilmesi yoluyla" şeklinde görüş belirtmiştir.

Mevzuat ve uygulamalarla ilgili olarak sorulan sorular önemli sonuçlar sunmaktadır. İş güvenliği uzmanlarının hemen hemen yarısı (%45) İSG mevzuatını "yetersiz" bulurken, buna yakın bir oran (%40) "ne yeterli ne yetersiz" olarak nitelemektedir. Katılımcıların yalnızca %15'i İSG mevzuatının yeterli olduğu görüşünü paylaşmaktadır. Bu durumun asıl nedeni daha ayrıntılı incelendiğinde, katılımcıların %96'sı mevzuatın etkin bir şekilde uygulanmadığı görüşünü vurgulamakta ve bu da mevzuatın uygulanmasına ilişkin engellerin bulunduğunu göstermektedir. Katılımcıların %52'si mevzuat değişikliklerine ilişkin bilgilendirme kaynaklarına ulaşımında güçlükler çekmediğini ifade ederken, %48'i ise zorluklarla karşılaştığını belirtmiştir. Katılımcıların %45'i, "mevzuatta yapılan değişiklikler ve uygulama arasındaki süreler çok kısa" derken, %55'i aksini savunmaktadır. Bununla ilgili olarak katılımcıların çoğu, anketin ilerleyen bölümlerinde yer alan "tabloda yer alan maddeler hakkında ne düşünüyorsunuz" sorusuna ilişkin seçenekler arasında "mevzuat çok sık aralıklarla değişikliğe uğradığı için mevzuatı takip ve uygulama" güçleşmektedir" seçeneği konusunda hemfikir oldukları görülmektedir. Bu çekişkili cevaplar anket katılımcılarının bu konu ile ilgili net olmadıklarını göstermektedir. İş güvenliği uzmanlarının %81'i mevzuat uygulama rehberlerinin yeterli olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %90'ı alanda mevzuata yönelik uygulama örneklerinin yeterli olmadığını söylerken, %72'si de mevzuata yönelik uygulama örneklerine erişmekte güçlükler yaşadığını ifade etmektedir. Bu cevaplar, iş güvenliği uzmanları için önemli zorlukların, ulusal mevzuatın pratik uygulaması ile ilgili bilgi ve eğitim eksikliği yanında, uygulama örneklerinin yeterli olmaması olduğunu göstermektedir. İş güvenliği uzmanlarının %95'i mevzuat gereklerinin uygulanma maliyetlerinin işverence yüksek bulunduğunu düşünmektedir. Bunun yanında, katılımcıların çoğu "mevzuatın uygulanmasının izlenmesi için yapılan denetim sayısı/sıklığı yeterli" olmadığı şeklinde görüş belirtmektedir. Ayrıca, katılımcıların %73'ü daha fazla düzenleyici mevzuata ihtiyaç olduğu görüşündedir.

İş güvenliği uzmanlarının %11'i mevzuatta yer aldığı şekliyle İSG profesyoneli görevlendirilme sürelerini "uzun" bulmaktayken, %40'ı bunu "kısa" olarak nitelemektedir. Geri kalan %49'luk büyük çoğunluk için bu süreleri "ne uzun ne kısa" olarak görmektedir.

İş güvenliği uzmanları aşağıda verilen ifadelerle çoğunlukla katılmaktadır:

- Mevzuat hazırlık sürecinde tarafların önerileri mevzuatta daha fazla dikkate alınmalı ve mevzuat hazırlık sürecine ilgili taraflar daha fazla destek vermelidir.

- Mevzuat İSG profesyonellerinin yasal sorumluluklarını fazla, ancak yasal yetkilerini az olarak tanımlamaktadır.
- Mevzuat; işyeri tipi, işyeri büyüklüğü, sektör vb. faktörlere göre düzenlenmelidir.
- Mevzuattaki hükümlerin genel ifadeler içermesi nedeniyle tebliğ ve genelge gibi ilave alt düzenlemelere ihtiyaç vardır.
- Mevzuat ile diğer kurumların mevzuatı arasında var olan uyumsuzluk sebebiyle kurumlar arası mevzuat uyumunun sağlanması gerekmektedir.
- Mevzuat çok sık aralıklarla değişikliğe uğradığı için mevzuatı takip ve uygulama güçleşmektedir.

İş güvenliği uzmanları aşağıdaki ifadeye “ne katılıyorum ne katılmıyorum” şeklinde yanıt vermektedir:

- Mevzuatın dili anlaşılır değil, dilinin sadeleşmesine ihtiyaç vardır.

Katılımcılar şu ifadeye ise açıkça katılmamaktadır:

- Mevzuat işveren ve İSG profesyonellerinin rol ve sorumluluklarını iyi tanımlamakta ve net bir şekilde ayırmaktadır.

Tarafların Birbirine Bakışı ve İşbirliği

Paydaşlar arasındaki işbirliği incelendiğinde iş güvenliği uzmanları aşağıdaki konuların İSG komitelerinin işleyişini doğrudan etkilediği için özellikle vurgulanması gerektiğini düşünmektedir:

- İSG profesyonelleri ve diğer ilgili taraflar arasındaki iletişim seviyesi
- İSG konularındaki sorumlulukların olumlu anlamda paylaşılması
- İSG profesyonelleri ve işverenler arasında olumlu bir iletişim sağlanması
- İSG alanındaki iyileştirmelerin daha hızlı hayata geçmesi

Bir diğer soru bağlamında iş güvenliği uzmanları işverenler ve çalışanları “İSG çalışmalarına katkı sağlamada etkin taraflar” olarak nitelemektedir.

Mesleğin işveren müdahalesine en açık olduğu alanlar iş güvenliği uzmanlarınca şu şekilde sıralanmaktadır: “çalışanların İSG eğitim süreci”, “onaylı defterin tutulma süreci”, “uygun KKD’nin kullanılması”, “çalışanların görevlendirilme alanları”, “ortam ölçümleri”.

“Güvenli bir işyeri ortamı sağlamak açısından bakıldığında, çalışanlarla İSG profesyonellerinin ilişkisinin etkin yürümediğini” düşünen iş güvenliği uzmanlarının oranı %71’dir. Bu konudaki sorunlar daha derinlemesine incelendiğinde aşağıdaki noktalar vurgulanmıştır:

- İşveren tarafından İSG yatırımlarının ek veya gereksiz maliyet olarak görülmesi
- İşverenlerin, risk değerlendirmesi konusunda (risk değerlendirmesi sonuçlarına göre) etkin bir uygulama yapmak yerine sadece yasal yükümlülüğünü yerine getirmeye eğilimli olması
- İşverenlerin, çalışanların İSG eğitimi konusunda iyi kalitede eğitim sunmak yerine sadece yasal yükümlülüğünü yerine getirmeye eğilimli olması
- Çalışanların İSG konusundaki tedbirlere uymadaki kayıtsızlığı/ihmalleri

Yasal Yükümlülükler ve Yargı Süreci

Katılımcılara “çalıştığınız işyerinde iş kazasına neden olabilecek bir durum ile karşılaştığınızda ne yaparsınız?” diye sorulduğunda, 42%’si “çalışanın yaşamını tehdit edecek bir durum ise müdahale ederim” derken, 30%’u “işverene bildiririm”, ve 25%’i “raporlarım” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların yalnızca 4%’ü bunu bakanlığa bildireceğini ifade etmektedir. Soruyu bu şekilde cevaplayan katılımcıların oranı, yaşları arttıkça azalmaktadır.

Katılımcılara iş kazaları ile ilgili mahkeme kararları hakkındaki düşünceleri sorulduğunda, yarısından çoğu “Cezaî yaptırımların iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinde caydırıcı etkiye sahip olduğu”nu düşünmektedir. Diğer önemli iki etken ise sırasıyla (%39) “Yargı kararlarının İSG ve iş kazası/meslek hastalığı konusunda ilgili tarafların farkındalığını arttırıcı etkisi” ve (%32) “Yargı kararlarının İSG ve iş kazası/meslek hastalığı konusunda toplumda bu konudaki farkındalığı arttırıcı etkisi” olarak göze çarpmaktadır.

Yargı sisteminde İSG profesyonellerinin karşılaştığı güçlükler sorulduğunda aşağıdaki etkenler vurgulanmıştır:

- Yargı mensuplarının (hâkim, avukat, savcı.) İSG alanında yeterli farkındalık ve bilgi birikimine sahip olmaması
- Yeterince bilgi ve tecrübe sahibi bilirkişilerin yetersiz olması

En çok tercih edilen seçeneklerin şunlar olması dikkat çekicidir: farkındalık eksikliği; bilgi ve deneyim.

Mesleki Bağımsızlık Algısı

İş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlıklarını nasıl algıladıklarını anlamak için, katılımcılardan bir dizi farklı faktör seçmeleri istendi. Her katılımcı birden fazla faktör seçebilmektedir ve yüzdeler yanıt veren tüm katılımcıların yüzdesini ifade etmektedir.

En önemli etken “İşverenle olan ilişkide mesleğimle ilgili konularda yaptırım gücümün olması” olarak belirtilirken, “Çalışma saatlerinin esnekliği” en az önemli etken olarak göze çarpmaktadır. Katılımcıların 53%’ü kararları verirken en etkili olan grubun işverenler, 45%’i ise bunun çalışanlar olduğunu düşünmektedir.

Katılımcıların 59%'u mesleki bağımsızlık için "ücretin işveren dışı kaynaklardan ödenmesi" olduğunu belirtirken, %33'ü ise "işle ilgili teknik değerlendirmelerime ve kararlarıma müdahale edilmemesi" şeklinde görüş bildirmektedir. Ekonomik ve karar almadaki bağımsızlık en önemli sorunlar olarak göze çarpmaktadır. Katılımcıların toplam 64%'ü kendilerini ya "tamamen bağımlı" ya da "bağımlı" olarak nitelemektedir. Daha detaya inildiğinde, iş güvenliği uzmanlarının 90%'ı ücretlerini işverenden almalarının çalışmalarını olumsuz yönde etkilediği görüşünü savunmakta olduğu görülmektedir. Katılımcıların 67%'si ekonomik bağımsızlığın sağlanması için ücretlerinin devlet tarafından ödenmesi gerektiğini düşünürken, bunun ortak bir fondan yapılması gerektiğine inananların oranı %33'tür.

Tehlike ve Riskler Hakkındaki Bilgiler

İşyerindeki tehlike ve riskler incelendiğinde, iş güvenliği uzmanlarının 59%'u yalnızca "bazen" işyerinde bir tehlike ile karşılaştığında bu durumdan haberi olduğunu söylerken, "haberim oluyor" diyenlerin oranı %34 seviyesinde kalmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası işyerinde karşılaşılan bir tehlikeden "kendi gözlemleri sonucu" ve/veya "çalışanların uyarısı ile" haberdar olduğunu ifade etmektedir. Bu konuda denetim sonuçlarından ve diğer raporlardan bahsedilmemesi ve aynı zamanda iş güvenliği uzmanlarının %50'sinin "İşyerlerinde yapılan risk değerlendirmelerinin iş kazası/ meslek hastalıklarının önlenmesinde etkili olduğunu" düşünmesi oldukça dikkat çekicidir. İş güvenliği uzmanları işyerlerinde yapılan risk değerlendirmelerinin iş kazası/meslek hastalıklarının önlenmesinde etkili olmamasının en önemli nedeninin "İşverenin yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına ilişkin önlemleri almaması" olduğunu düşünmektedir. Daha sonra sıralanan maddeler ise "Risk değerlendirmesi ekibinin sürece etkin bir şekilde katılmaması" ve "Çalışanların yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına ilişkin önlemleri almaması" olmuştur. Katılımcılar çalışan temsilcisini, risk değerlendirmesi ekibinden kendileri haricinde sürece en etkin şekilde katılan kişiler olarak nitelemiştir.

3.1.2. Medya Temsilcileri

Yöntem

Medya temsilcilerinin çalışmaya katılımı elektronik posta yoluyla gerçekleşmiştir. Hazırlanan çevrimiçi anket bağlantısı, ILO Türkiye Ofisi tarafından sağlanan iletişim bilgileri kullanılarak medya temsilcilere gönderilmiştir. Bu bağlantı 25 gün açık kalmıştır. Bu dönemde toplam 21 medya temsilcisi çevrimiçi anketi tamamlamıştır. Daha geniş bir örnekleme ulaşmak için çevrimiçi anket doğrudan temas kuran kişilere ve ayrıca bir dizi medya temsilcisine elektronik posta ile gönderilmiştir. Anket 30 gün sonra kapatıldığında toplam 36 yanıt alınmıştır.

Demografik Bilgiler

Çalışmaya katılan 36 medya temsilcisinin yarısı erkek yarısı kadındır. Katılımcıların çoğu (81%) özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların neredeyse tamamı İSG kavramını daha önce duyduğunu belirtmektedir. Katılımcılar,

İş sağlığı ve güvenliği kavramını farklı kaynaklardan duyduklarını ifade ederken, öne çıkan kaynaklar sırasıyla gazete, televizyon, sosyal medya ve konferanslardır. Katılımcıların yarısı ülkemizde İSG konusunun önemli olmadığını ifade ederken, katılımcıların sadece %28'i konunun önemli olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların neredeyse tamamı (35) iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi kavramlarından haberdar olduğunu ifade etmiştir.

İSG Hakkındaki Farkındalığın Arttırılmasına Yönelik Çabalar

Medya temsilcilerinin yarısı, hedef kitlelerine yönelik olarak konu ile ilgili farkındalığını arttırmaya yönelik çalışmalar yaptığını belirtmiştir. Katılımcıların %83'ü İSG mevzuatından gelen hak ve sorumluluklar konusunda bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir. Medya temsilcilerinin hedef kitlelerine yönelik İSG konusunda farkındalığı arttırmak için yaptığı çalışmalar sırasıyla televizyon haberi, yazılı basın, tartışma programları ve aktüel programlardır. Medya temsilcilerinin İSG profesyonelleri ve konu ile ilgili diğer tarafların hak ve sorumluluklarına ilişkin haber ve program hazırlarken başvurdukları kaynaklar, öncelik sırasıyla saha konusunda bilgi sahibi uzman görüşüne başvurma, akademisyen görüşüne başvurma, ilgili kamu kurumuna danışma ve ilgili mevzuatı okuma şeklindedir. Görüldüğü gibi, katılımcılar için kişisel araştırma yerine uzman görüşe danışma daha çok tercih edilen bir yöntemdir. Katılımcılardan beşinin böyle bir durumda araştırma yapmadığını söylemesi ilginç bir bulgudur.

Kullanılan Bilgi Kaynakları

İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili haber, yayın, program, vs. yaparken haber hazırlarken en çok görüşü alınan kişiler İSG profesyonelleridir. Bu grubu sırasıyla akademisyen, hukukçu, sendika temsilcisi, STK temsilcisi ve diğerleri takip etmektedir. İSG konusunda istatistiksel veriye dayanan bir haber hazırlarken başvurdukları kaynaklar sırasıyla ilgili kurum ve kuruluşların istatistiksel verileri, STK'lar, ilgili kamu kurumları ve diğer basındır. Çalışmaya katılan medya temsilcilerinin %64'ü İSG konusunda haber hazırlarken ilgili taraflara danışarak ilgili veriye ulaştıkları için haberlerinin güvenilirliğine emin olduklarını, %14'ü ise ilgili taraf ve veriye ulaşma şansları olmayabileceğinden haberlerinin güvenilirliğinden kısmen emin olduklarını ifade etmiştir. Katılımcıların %42'si hazırladıkları haberlerde kamuoyunun konuya ilişkin farkındalığını arttırmaya yönelik içeriklere "çok" ve "oldukça çok" yer verdiğini ifade ederken, %19'u "az" veya "oldukça az" yer verdiğini belirtmiştir.

İSG Konularının Medyada Nasıl İşlendiği Hakkındaki Algı

Katılımcıların %61'i medyada İSG ile ilgili mesajları yetersiz bulmakta, %28'i ise ne yeterli ne de yetersiz bulmaktadır. Bu konunun medyaya yansımaları yeterli bulan katılımcı olmaması da bir diğer dikkat çekici noktadır. Katılımcıların %72'si iş kazası haberi yapılırken medyanın konuyu ele alış biçiminden memnun değilken, %25'i memnundur. İSG ile ilgili konuların medyada daha etkin yer alması için katılımcılardan gelen öneriler sırasıyla; ilgili kamu kuruluşu ile medya arasında etkin bir iletişim ağı kurmak, medya çalışanlarına yönelik eğitim, seminer ve konferanslar düzenlemek ve bu tür haberlerin ödül ve teşviklerle özendirilmesidir.

Tarafsızlık ve Denge

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%83) iş kazası/meslek hastalığı ile ilgili haberlerde medyanın ilgili taraflara eşit mesafede durmadığını düşünmektedir. Katılımcılar arasında iş kazaları/meslek hastalıklarına ilişkin haberlerde çalışanların diğer taraflara göre daha çok eleştirildiğini düşünenler (%44) ile işverenlerin diğer taraflara göre daha çok eleştirildiğini/suçlandığını düşünenlerin (%44) oranı aynıdır. Katılımcıların %6'sı ilgili haberlerde İSG profesyonellerinin diğer taraflara göre daha fazla eleştirildiği ifade etmektedir. Katılımcı sayısı az olsa da, katılımcıların çoğunun medyanın İSG konusundaki haberleri sunumuna dair olumsuz bir bakışa sahip oldukları söylenebilir. Olumsuz görüşe sahip olanlar medyanın bu konuya yeterince yer vermediği, yer verdiğinde ise tatmin edici nitelikte haberler yapmadığı ve değerlendirmelerinde tarafsız olmadığını belirtmektedirler.

İSG Konularında Medyanın Rolü Üzerine Görüşler

Katılımcıların yarısı İSG ile ilgili haberlerin sunumunda medyanın temel rolünün konu ile ilgili farkındalık yaratma, %36'sı önlem alınmasına yönelik çağrıda bulunma, %11'i ise ilgili taraflara sorumluluklarını hatırlatma rolünü üstlenmesi gerektiğini belirtmektedir.

3.2. Hâkimlerle Yapılan Yüz Yüze Derinlemesine Mülakatlar

İSG Mevzuatı Hakkındaki Bilgi ve Farkındalık

Yüz yüze derinlemesine mülakatlar İstinaf Mahkemeleri ve Adalet Akademisi'nde görev yapan hâkimler ile gerçekleştirilmiştir. İlk soruda 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İSG Kanun ve Yönetmeliklerinin hukukçular tarafından yeterince bilinip bilinmediği ve eğer eksikler var ise bu konuda hukukçuların bilgilerini geliştirmek için nelerin yapılabileceği sorulmaktadır. Hâkimlerin yanıtlarına baktığımızda, görüşülen hâkimlerin çoğunluğu bu konuda meslektaşlarının bilgi ve eğitim eksikliği olduğunu belirtmişlerdir. Bu önemli bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır. Bazı hâkimler ise konuya ilişkin bilgiyi "önlerine geldikçe" öğrendiklerini, yani bir diğer ifadeyle kanun ve yönetmeliği uygulama aşamasında öğrendiklerini belirtmektedir. Hem bilgisini yetersiz bulanlar, hem

de bu konuda bilgisi olduğunu ifade edenler İSG Kanun ve Yönetmelikleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak istediklerini belirtmektedir. Bir görüşmeci bu konudaki görüşünü şöyle ifade etmektedir:

“2012 yılında İSG Kanunu yürürlüğe girdiğinde, iş hukuku alanına da yakın olduğu için derinlemesine inceledim. Ancak İSG hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak ve uygulamaların neden eksik ve yetersiz olduğu hakkında çalışmalar yapmak isterim.”

Bir diğer görüşmeci, konu ile ilgili bilgisinin insan hakları ile ilgili konulara yönelik kişisel merakından kaynaklandığını belirtmektedir. ILO'nun çalışmalarına olan ilgisinin de bu çerçevede oluştuğunu belirten görüşmeci bu konuda daha fazla bilgi sahibi olmaya ihtiyacı olduğunu ifade etmektedir.

İSG Mevzuatı Hakkındaki Bilgi ve Farkındalığın Geliştirilmesi

Görüşülen kişiler, hâkimlerin yetersiz bilgilerinin de uzmanlardan alınan raporların değerlendirilmesi sürecini olumsuz etkilediğini ve tüm tarafların bu konuyla ilgili bilgi sahibi olmalarının önemini vurgulamıştır.



Hâkimler için kanun ve yönetmelikler mükemmel dahi olsa, uygulayıcıların ve ilgili tarafların bilgi ve bilinç eksikliği ciddi bir sorun olarak görülmektedir. Hâkimlerin iş hukuku konusunda bir uzmanlaşma sahibi olamadıkları, hangi mahkemeye atanırlar ise o alanın davalarına bakmaları konuya ilişkin bilgi eksikliklerinin bir nedeni olarak belirtilmiştir. İş yoğunluğunun fazlalığı da hâkimler tarafından kendilerini bu konuda geliştirmenin önünde bir engel olarak ifade edilmektedir. Meslektaşlarının bilgi ve eğitim eksikliğinin bilirkşi raporlarını anlama ve ölçme aşamasında sorunlara neden olabildiği de görüşülen hâkimler tarafından ifade edilmektedir.

Meslek öncesi dersler, meslek içi eğitim ve seminerler bu soruna bir çözüm olarak önerilmektedir. Eğitimin kapsamında hukukçuları konu ile ilgili mevzuat konusunda bilgilendirmenin yanı sıra, teknik uzmanların da

katılımıyla uygulamalı bilgilendirmenin gerekliliği de ifade edilmiştir. Örnek vaka incelemelerinin eğitimi daha etkin ve verimli kılacağı da eklenmiştir. Hâkimlerin atandıkları alan ile ilgili atanma sürecini takiben uzmanlaşma eğitimi almasını öneren hâkimler bu tür eğitimlerin uygulamada yaşanan sorunları azaltacağını belirtmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu konuda daha fazla sıklık ve sayıda hakimlere yönelik düzenli bilgilendirme etkinlikleri düzenlemesi bir öneri olarak getirilmiştir. İSG Kanun ve Yönetmeliklerine ilişkin bilgi ve farkındalığın artırılması için eğitim programları ve seminerlerin yanı sıra el kitapları, kısa, net ve çarpıcı görsel materyallerin kullanımı da hâkimler tarafından önerilmektedir.

İSG Kanun ve Yönetmeliklerine ilişkin bilgi kadar duygular ve empatinin önemi de bazı hâkimler tarafından vurgulanmaktadır. Bu görüşmeciler maden ocağına inme ve oradaki çalışma şartlarını yerinde gözlemlenim, İSG Kanun ve Yönetmeliklerinin önemi konusunda farkındalıklarını arttırdığını ifade etmiştir. Çalışma ortamını yerinde görmenin empatilerini arttırdığını, duygudaşlık artışının da konuya verdikleri önemi arttırdığını ifade eden hâkimler bu tür yerinde gözlem deneyiminden sonra konuya ilişkin okuma ve araştırmalarını artırdıklarını belirtmektedir.

Görsel materyallerin bu açıdan da önemi vurgulanmıştır. Sadece çalışma ortamı değil, aynı zamanda mağdur ile görüşmeleri içeren görsel materyal kullanımı ayrıca önerilmektedir. Hatta bir katılımcı "duygusal görsel materyallerin" hâkim adaylarına sunulmasının konunun önemini daha iyi kavramalarına yardımcı olacağını belirtmiştir.

İSG Kanununun sadece uzman hâkim ve avukatlar tarafından değil, daha geniş bir kesim tarafından bilinmesi gerektiğine vurgu yapan bazı hâkimler, bu kanunun kamu düzeniyle doğrudan ilişkili olduğunu belirtmektedir. Çalışan ve işverenlerin de konuya ilişkin farkındalık ve bilgisinin olmasının iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki önemi ayrıca belirtilmiştir.

İSG Mevzuatının Uygulanması – Sorunlar ve Çözümler

Bir sonraki tartışma konusu, hakimlerin İSG mevzuatının uygulanması hususundaki deneyimleriyle ilgilidir. Genel görüş, İSG mevzuatının çok detaylı ve karmaşık olduğundan uygulanmasının zor olduğunu yönündedir. Bu zorlukların üstesinden nasıl geleceğine dair birkaç öneri yapılmıştır.



Görüşülen hâkimlerin biri durumu şöyle ifade etmektedir:

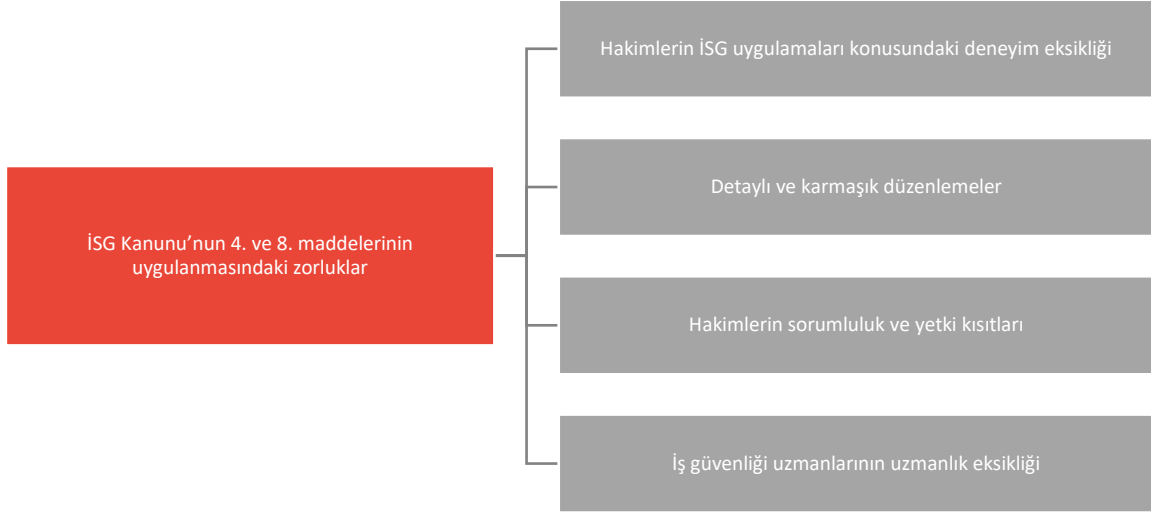
“Doğrudan bir kez uygulama şansım oldu. İş kazasına bağlı maddi ve manevi tazminat önümüze geldi. Heyet olarak inceledik. İş kazası tanımlarına baktık. Ne gibi işlemler yapıldığını gördük. Kurumların, ölünün yakınlarına bağladığı bilgilere ulaştık. Kusur raporu konusunda neler yapılabileceğini araştırdık. Hesap raporunu sonuçlandırdık. Kanun tanımlarını ve bu tanımların ne anlama geldiğini inceleme şansımız oldu. Ancak daha pratik, kesin ve kısa sonuçlara ihtiyacımız var. Daha kısa sürede çözümlenmemiz lazım. Hesapların ayrıntıları çok fazla, sadeleştirilmeleri gerekir.”

İlgili kanunu uygulama deneyimi olan bir diğer hâkim, İSG Kanunu uygulamalarında hâkimin sorumluluğu ve yetkisinin “kusur raporlarının denetlenmesi” ile sınırlı olduğunu belirtmiştir. Mevzuatın bu konuda açıklıklarının olduğunu da ekleyen görüşmeci, bilirkişilerin raporlarının konuyu bilen hâkimler tarafından denetlenmesinin önemini vurgulamaktadır. Kâğıt üzerinde gerçekleşmiş olarak ifade edilen işlemlerin (İş güvenliği uzmanının “denetim yapıldı” ibaresi gibi) gerçekte yapıp yapılmadığının denetlenmesi gerektiği hâkimler tarafından belirtilmektedir. Bu görüşe göre, değerlendirmelerin neredeyse her zaman belgeler üzerinden yapılması gerçek durumu çoğu zaman yansıtmamaktadır. Kanunu uygulayan bir diğer görüşmeci, asıl sorunun denetim ve tespitlerden sorumlu kurumun, yani Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın müfettişlerinin alanlarındaki uzmanlık eksikliğinden kaynaklandığını belirtmiştir. “Raporda delilin aksini ortaya çıkarmak oldukça zordur” diyen aynı görüşmeci, müfettişlerin uzmanlık eksikliklerinin raporlara yansımalarının hâkimlerin işini çok zorlaştırdığını da belirtmiştir.

Geçmiş yıllarda 2012 öncesi geçerli olan İş Kanunu'nu uygulama deneyimi olan bir hâkim ise soruya genel bir yanıt vermeyi tercih ederken, "işveren ve çalışanın sorumlulukları temel alınır ve yükümlülükler önemsenirse kanunun uygulanması kolaylaşır" ifadesini kullanmıştır. Bazı görüşmeciler ise kanunu uygulama deneyimlerinin olmadığını ifade etmektedir. Ancak bu konuda deneyimi olmayan hâkimler de mevzuat ve yönetmeliklerin hukukçular tarafından özümsemesi ve benimsenmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

İşveren ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev ve Sorumluluklarına İlişkin Mevzuatın Uygulanması

Görüşülen hâkimlere 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 4. ve 8. maddelerinde tanımlanan işveren ve iş güvenliği uzmanı/işyeri hekiminin rol ve sorumlulukları ile ilgili değerlendirme yaparken uygulamada karşılaşılan güçlükler sorulduğunda, genel görüş mevzuatın uygulanmasının zor olduğu yönündedir.



Uygulama deneyimi olan hâkimler arasında genel olarak ilgili kanunun 4. ve 8. maddelerinin olumlu bir gelişme olarak görüldüğü ifade edilebilir. Özellikle iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin sorumluluklarının artması ve riski bildirme yükümlülükleri olumlu karşılanmaktadır. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin önlem almadıkları durumda sözleşmelerinin feshi işyeri güvenliğini sağlamak açısından çok olumlu bir gelişme olarak görülmektedir. İlgili maddeler yasal anlamda olumlu gelişmeler olarak görülse de, kanunun ilgili maddelerinin uygulamasında bazı zorluk ve sorunların yaşandığı da hâkimler tarafından ifade edilmektedir. İfade edilen zorluk ve sorunlar iş güvenliği uzmanlarının işyerinde hizmet sunmamasına rağmen kâğıt üstünde çalışıyor görünmesi, İSG profesyonellerinin uzmanlıklarının yetersiz olması ve bu maddelerin işverenin sorumluluğunu azaltması şeklinde özetlenebilir. Konu ile ilgili deneyim sahibi bir hâkimin ifadesi şu şekildedir:

"Yapılanmadan kaynaklı eksiklikler var. Yanlış kişilerin İş güvenliği uzmanı olarak yanlış durumlara atanması... Yine aynı şeyden bahsediyoruz aslında. Alanda uzmanlık sorunların temelinde yatıyor."

Hâkimlerin İSG Kanunu'nun 4. ve 8. maddelerine ilişkin temel önerileri ise işyerinde güvenlik olgusuna yönelik olarak tüm tarafların sorumluluk ve rollerini göz önüne alan bütüncül bir yaklaşımın geliştirilmesidir. Bütüncül bir yaklaşımın iş güvenliği ile ilgili farklı tarafların yetki, sorumluluk ve yükümlülüklerini ortaya koyarken, bu çerçevede İSG profesyonellerinin rol ve sorumluluklarına dair belirsizliklerden kaynaklanan uygulamaya ilişkin zorlukların aşılmasında etkin olacağına inanılmaktadır.

İşveren ve iş güvenliği uzmanı/işyeri hekiminin rol ve sorumluluklarını açıklığa kavuşturmak için mevzuatta veya uygulamada yapılacaklara ilişkin soruya ise hâkimler öncelikle denetimlerin artmasını önermiştir. İSG konusunda uzmanlaşmış hâkiminin tarafların talebi olmasa da denetleme yapması bir diğer çözüm önerisidir. Bir hâkim bu konudaki görüşünü şöyle ifade etmiştir:

“Emredici hükümler getirilmeli, uygulamalar mecburi kılınmalı. Hukukçular tarafından da uygulanıp uygulanmadığının ayrıca denetlenmesi gerekir. Taraflar talep etmeseler bile İSG hâkiminin denetlemesi gerekir.”

Denetimlerin artmasının yanı sıra, risklerin fazla olduğu alanlarda denetim süresinin de yasalar ve yönetmelikler tarafından belirlenmesinin gerekliliği ifade edilmiştir. Cezai yaptırımların artması da bir diğer öneri olarak dile gelmiştir.

İSG Profesyonellerinin Uygulamadaki Görev ve Sorumlulukları

Hâkimlere yöneltilen bir başka soru da, İSG profesyonellerinin görev ve sorumluluklarını etkin bir biçimde yerine getirme kapasiteleri ile ilgiliydi.



Bu soru kapsamında bir diğer vurgulanan nokta İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin özerkliğine ilişkin sorunlardır. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile denetlediği kurum arasındaki bağın denetimi zorlaştırdığı yönünde görüşler belirtilmiştir. İSG profesyonelinin çalıştığı işyerinin denetim sürecinde özerklik eksikliğinden kaynaklı sorunlara ilişkin olarak maddi ilişkilerden ziyade, duygusal bağlar neden olarak görülmektedir. Bir hâkimin ifadesiyle:

“Duygusal bir millet olduğumuz için de işyeri hekimi ile denetlediği kurum arasında bir organik bağ oluşabiliyor. Objektif bir denetleme yapılmasını tehdit edebiliyor bu durum.”

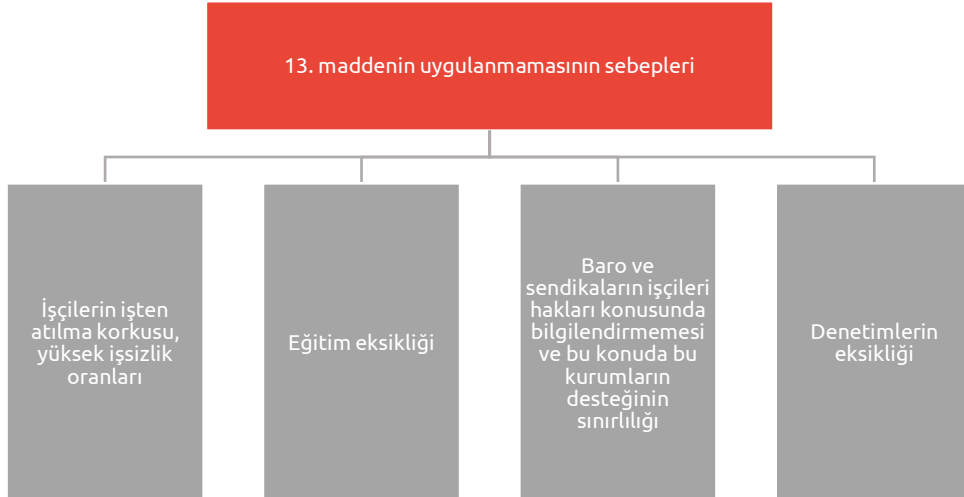
Aynı hususta bir diğer hâkim, İSG profesyonellerinin meslek odaları üzerinden görevlendirmelerle iş yerlerinde çalışmalarını önermekte; buna ek olarak da iş güvenliği uzmanlarının işten atılma tehditlerine karşı iş güvencelerinin sağlanmasının önemini vurgulamaktadır.

İşçilerin riski görmezden gelmesi ve işyeri güvenliği konusundaki farkındalık eksiklikleri de işveren ve İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin rol ve sorumluluklarını yerine getirmelerinde bir diğer engel olarak ifade edilmektedir. Bu soruna ilişkin hâkimlerden gelen öneri işçilerin konu ile ilgili net ve kısa görsel materyal ile farkındalık ve bilgilerinin artırılması şeklindedir. Çalışanlar dışında tüm kamunun konu ile ilgili farkındalık ve bilgisinin artmasının önemi de vurgulanmaktadır. Kamu spotları ve ihbar hatları kamunun konuya ilişkin farkındalık ve bilgisini artırıcı öneriler olarak getirilmektedir.

Arabuluculuk mekanizması da taraflar arasındaki anlaşmazlıkları çözümlenmede bir öneri olarak ifade edilmiştir.

Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (İSG Kanunu'nun 13. Maddesi)

İSG Kanunu'nun 13. Maddesi kapsamında çalışanın ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olması durumunda işyerini terk etme ve çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin hâkimlere uygulamadaki deneyimleri sorulduğunda, hâkimlerin bir bölümü bu maddenin uygulamasının olmadığını ya da kimsenin bu haktan yararlandığına şahit olmadıklarını ifade etmiştir.



İşçilerin bu hakkını kullanamamasının nedenleri olarak işçilerin işten atılma korkusu, yüksek işsizlik oranları, eğitim eksikliği, risklerin görünür olmaması, barolardan işçilere hakları konusunda eğitimlerin sunulmaması/sunulan eğitimlerin yetersizliği, sendikal hareketin zayıflığı, işçilerin sendikalara olan güvensizliği, denetimlerin eksikliği ifade edilmiştir.

“Uygulaması yok ne yazık ki. İş Kanunu 34. Maddesi ücreti ödenmeyen işçi çalışmaktan kaçınabilir diyor. Ancak kimse bunu yapamıyor. Bu durumun başlıca nedeni işsizliğin çok yüksek oranda olması... Bulduğu işi ne pahasına olursa olsun kaybetmek istemiyor işçi. Eğitim eksikliği de başka bir neden. Bazı çalışma alanlarında riskler görünür bile değil. Önlemler yetersiz, kanun uygulanmıyor. 13. Maddede, ciddi ve yakın bir tehlike diyor. Genelde görünmez oluyor tehlikeler. Bir de sendikaların da devrede olması gerekir. Denetimli kişiler denetlemeye gittiklerinde sendikadan da bir kişinin orada olması ve görüşlerini bildirmesi gerekir. Ne yazık ki, işçiler sendikaların uzağında tutuluyor.”

Hâkimler bu konuda işçilerin farkındalığını artırmak için yapılabilecekler konusunda önerilerde bulunmaktadır. Hakimlerden gelen öneriler hükmün emredici olarak uygulanması, buna yönelik yasal düzenlemelerin yapılması, görsel materyal (işyerinde tabelalar) ve el broşürleri ile işçilerin hakları hakkında farkındalıklarının artırılması, baroların ve sendikaların bu konuda farkındalık artırıcı eğitim programları düzenlemesi, inisiyatif alabilecek objektif bir İSG profesyoneli tanım ve pratiğinin geliştirilmesi için düzenlemeler yapılması, işverene idari yaptırımlar, ek bir tazminat önerisi olarak “kötü niyet tazminatı,” ÇSGB’ye bağlı şikayet ve ihbar hatları, iş sözleşmelerine ek maddeler/emredici hükümler konarak işçinin kendini güvende hissetmesinin sağlanması ve uygulama denetimlerinin yapılması şeklinde özetlenebilir.

İSG Davalarının Hızlı ve Etkin Bir Biçimde Görülmesinin Önündeki Engeller



Hâkimlerden İSG, iş kazası ve meslek hastalığı unsurları içeren dava süreçlerini tanımlamaları istendiğinde, önce işçinin dava sürecinin başlangıcında SGK’yı bilgilendirmesi gerekliliği ifade edilmiştir. İşçinin bu süreçte daha fazla

mağdur olmaması için sürecin etkin ve hızlı bir şekilde işleminin önemi ifade edilmiştir. Ancak dava sürecinde kaza tespit tutanağı, sağlık, bilirkişi ve hesap raporlarının önemi ifade edilmiştir. Her bir raporun farklı bir kurum ya da kişiden gelmesi süreci çok ciddi olarak uzatmaktadır. Bu soru tüm hâkimler tarafından süreçlerin tanımlanmalarından ziyade, dava sürecinin uzamasının nedenleri ve buna yönelik önerileri içerecek şekilde yanıtlanmıştır. Bir hâkim sürecin uzun sürmesinin nedenlerini şu şekilde açıklamıştır:

“Genelde tüm olaylarda kusur oranı tespit etmek için bilirkişi raporuna ihtiyaç duyuyoruz. SGK tespit süreci uzun sürüyor. Meslek hastalığı, iş kazası dava süreci uzun sürüyor. Bu bitse maluliyet tespiti uzun sürüyor, yıllar sürüyor. Dava konusu oluyor genelde SGK kararlarına itirazlar oluyor. Süreç SGK, adli tıp, ihtisas, üniversiteler, odalar şeklinde yıllar sürüyor.”

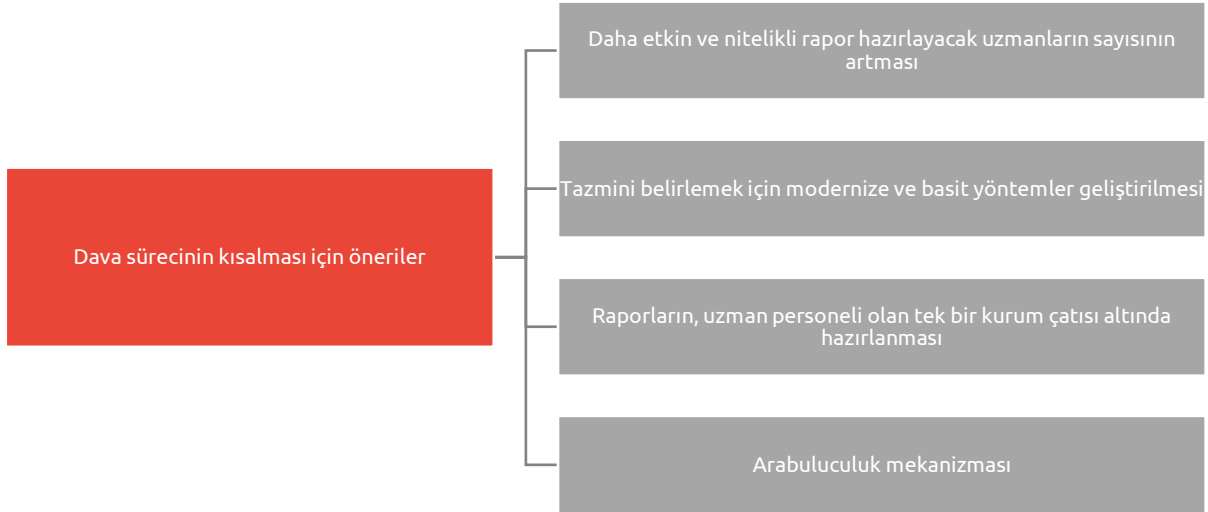
Özellikle bilirkişilerin konularındaki uzmanlık eksiklikleri ve küçük şehirlerde konunun uzmanı bilirkişi bulunmaması nedeniyle dosyaların büyük şehirlere gönderilmesinin ciddi bir zaman kaybına neden olduğu belirtilmektedir. Sanayinin gelişmiş olduğu bazı illerde uzman bilirkişilerin yoğunlaştığı, ancak diğer il ve bölgelerde bilirkişilerin niteliklerinin rapor hazırlamakta oldukça yetersiz kaldığı ifade edilmektedir. Ayrıca bilirkişilerin aynı zamanda avukatlık yapmasının da bu konuda etik olmayan uygulamalara sebebiyet verdiği belirtilmektedir. Bir diğer hâkim süreci ve süreçte karşılaşılan zorlukları ve önerilerini şöyle ifade etmiştir:

“Bu davalarda, kaza tespit tutanağı esas alınıyor. Dava açıldıktan sonra tanıklar çağrılıp dinleniyor, ardından bir bilirkişi davaya bakıyor. Bilirkişilerin, iyi rapor verebilen, denetime açık, teknik olmayan ve kendini açık ve net ifade edebilen kişiler olması lazım. Yeterli görülmediği takdirde hâkim tarafından tekrar rapor istenebiliyor. Büyük şehirler bilirkişi konusunda küçük şehirlere göre tabi daha avantajlı. Alanında özel kişiler var büyük şehirlerde. Küçük şehirlerdeki davalar büyük şehirlere gönderiliyor bilirkişi eksikliğinden dolayı. Bunların yanı sıra, bilirkişilerin kendi işlerinin yanı sıra başka iş yapmamaları, meslek olarak yalnızca bilirkişilik yapmaları ve bilirkişilerin kamuda değil özel alanda çalışan bilirkişiler olması gerekir. Ben kişisel olarak bir dava sürecinde bulunmadım ancak duyduğum bazı sıkıntılar var. Örneğin bazı bilirkişiler ücreti yetersiz buluyor ve bu durum da işçinin mağduriyetini ayrıca arttırıyor. İşveren maddi ve manevi anlamda güçlü ise bilirkişiyi etkileyebiliyor. Bilirkişilerin denetimi konusunda hâkimler daha çok bilgilendirilmeli. Ayrıca bilirkişilerin aldıkları dava sayısı sınırlandırılmalı.”

Bilirkişilerin uzmanlıklarının yetersiz oluşunun dava sürecine olan olumsuz etkilerine ilişkin bir diğer hâkim görüşlerini aşağıdaki şekilde ifade etmiştir:

“Bilirkişi için üniversitelerden veya odalardan kayıtlı sertifikası, İSG sertifikası ve ilgili alanda çalışmış olması kriterleri uygulanıyor. Raporları mevzuata ne kadar uygun yazıyor asıl önemli olan o. Birden fazla bilirkişi raporu alınıyor. Yakın bölgede yoksa Ankara’dan isteniyor bu durum dosyayı uzatıyor. Sertifika sahipleri bilgi açısından yeterli değil. Odalar sertifikaların kalitesini arttırmalı. Bilirkişi sertifikasını zaman içinde yenilemeli, raporlardaki performansı önemli olmalı.”

İSG Davalarının Hızlı ve Etkin Bir Biçimde Görülmesinin Önündeki Engeller İçin Çözüm Önerileri



Çözüm önerilerine baktığımızda, bu raporların konuda uzmanlaşmış personel çalıştıran tek bir kurumdan alınması, odaların bilirkişi sertifikalarına yönelik eğitimlerinin niteliğini artırması, bilirkişilerin uzmanlıkları göz önüne alınarak bir havuz oluşturulması ve gerekli davalarda bu havuzdan bilirkişi atanması, bilirkişilerin zarar hesabında esas alacağı kriterlere ilişkin yasal düzenlemelerin olması, bilirkişilerin denetlenmesi ve son olarak da hâkimlerin temel hukuki bilgi dışında bilirkişi raporlarını daha iyi değerlendirme ve denetlemelerini sağlayacak teknik bilgiye sahip olmalarının önünü açacak düzenlemelerin hayata geçirilmesi şeklinde ifade edilmektedir.

Hâkimlere deneyimlerine dayanarak, diğer hukuk alanları ile kıyasladıklarında İSG konuları ile ilgili dava süreçlerini zaman açısından değerlendirmeleri istendiğinde, hâkimler dava süreçlerinin uzun olduğunu bunun da arkasında yatan sorunun kurum süreçlerinin uzunluğu olduğunu ifade etmişlerdir. Öncelikle taraflara ulaşmanın zorluğu (iflas eden şirketler, işverenin adının tam olarak yazılmaması, tüm ortaklara ulaşma zorluğu gibi) süreci uzatan etkenlerden biri olarak ifade edilmektedir. Birçok kurumdan ayrı ayrı alınan belge ve raporun ve bu belge ve raporlara yapılan itirazlar sonrası yeniden raporların değerlendirilmesi ve hazırlanmasının sürecin uzamasının nedenlerini oluşturduğu belirtilmiştir. Bu konuda daha yetkin ve nitelikli rapor hazırlayacak kişilerin sayısının artması, uzmanlaşmış personeli olan tek bir kurum çatısı altında bu raporların düzenlenmesi ve arbuluculuk mekanizmasının etkin olarak kullanılması çözüm olarak önerilmektedir. Davaların en az iki yıl ile 11 yıl arası sürdüğü hâkimlerce ifade edilmektedir. Bu konuda bir hâkim şu ifadeyi kullanmaktadır:

"Geciken adalet adalet olamıyor. Taraflardan işçi için sorun yaratıyor, hayatını idame etme konusunda çalışan zorluk çekiyor. SGK maaş bağlayabiliyor ama bu durum işçinin mağduriyetini engellemiyor."

Bu süreçte işçinin ciddi bir mağduriyet yaşadığı, en sonunda sürecin uzamasının işçiyi yıldırdığı ve mahkemenin alacağı tazminatın altında bir meblağ için işveren ile anlaşmaya vararak davadan vazgeçme yoluna gittiği de ifade edilmektedir. İşverenin düşük meblağ karşılığı davadan vazgeçen işçi ile anlaşmaya gitmesinin İSG konusunda alınacak önlemleri de azalttığı ayrıca ifade edilmiştir. Sürecin uzamasına bağlı olarak işçinin ya hiç dava

açmamasının ya da yılarak davadan çekilmesinin işverende “neyse bedeli öderiz” zihniyetinin gelişmesi gibi olumsuz bir sonuç doğurduğu da bazı hâkimler tarafından ifade edilmektedir. Bu konuda ciddi hukuksal ve vicdani açıdan rahatsızlık duyduğunu belirten bazı hâkimler “Kişi davadan vazgeçse bile davası devam etmelidir. Bu konuda kesin hükümler olmalıdır.” ifadesini kullanmaktadır.

6331 sayılı İSG Kanunu’nun yürürlüğe girmesinin iş kazası ve meslek hastalığı davalarını sayısında bir etkisi olup olmadığına ilişkin hâkimlerde üç farklı görüş bulunmaktadır. Hâkimlerin bazıları bu davalarda artış olduğunu belirtmektedir. Bu görüşü savunan hâkimler, eskisine göre “daha akılcı” tanımlar içeren kanunun hukuksal alanda olumlu bir gelişme olduğunu ifade eden hâkimler hukukçuların işinin kolaylaştığını, ancak ne yazık ki bu ilerlemelerin uygulamaya yansımadığını belirtmektedir. Burada da en önemli sorun tarafların farkındalık eksikliği olarak dile gelmektedir.

Bazı hâkimler ise, iş kazaları ve meslek hastalığı davalarının 6331 sayılı İSG Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle azaldığını belirtmektedir. Davaların sayısındaki azalmanın nedeni ise 6331 sayılı İSG Kanunu’nun uygulanması temelinde denetimin artması olarak görülmektedir. Bu görüşe göre, yeni İSG Kanunu’nda hak ve yükümlülüklerin daha açık tanımlanması ve daha net sunulması tarafların konuya ilişkin farkındalığını artırmakta, bu olumlu gelişme İSG davalarının sayısını azaltmaktadır. Davaların sayısının azaldığını ifade eden hâkimler tarafından belirtilen bir diğer görüş ise, teknoloji ve eğitim seviyelerindeki artışın önlemlerin alınmasına neden olduğu, bu durumun da davaların sayısını azalttığı yönündedir.

Üçüncü grup ise kanunun yürürlüğe girmesinin dava sayılarını etkilemediğini belirtmektedir. Bu görüşü savunanlar bir değişim olmamasının nedeni olarak her şeyin kâğıt üstünde kaldığını, uygulamaya yansımadığını ifade etmektedirler. Çözüm olarak ise bu konuda tarafların farkındalığını artırmayı önermektedirler. Bu görüşü savunan bir hâkimin ifadesi oldukça çarpıcıdır:

“Yeni kanun dava sayısını etkilemez. İş güvenliği önemli değil sadece şekil olarak yapılıyor. Karton kask bile kullanılıyor. Bilinç vermek gerek. Uygulama ve denetim çok önemli.”

Hâkimlere iş kazaları ve meslek hastalıklarının tazmininde kullanılan hesaplama sistemine ilişkin görüşleri sorulduğunda, hesaplamaların varsayımlara dayanması, 1931 yılından kalan tablolarla hala hesaplamaların yapılması, başta istenen manevi tazminat miktarının uzun süren davalarda anlamsız bir meblağa dönüşmesi, hesaplama sisteminin karmaşık olması, farklı hesap yöntemleri ve kriterlerin hesaplamayı iyice karmaşık bir hale getirmesi hâkimler tarafından ifade edilen sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır.

“Tazminatların düzenlenmesi yapılabilir. Tazminat miktarlarının belirlenmesinde sıkıntılar var. Bilirkişilerin hesap yöntemlerinde bir tutarlılık yok. Ancak zaman içinde ilerleme kat edildiğini görüyorum.”

Hâkimlere bu konuda çözüm için önerileri sorulduğunda hesaplama tablolarının toplumsal yaşamın gerçeklerine göre sürekli güncellenmesi, ilgili taraflara eğitimin önemi ve kriterlerin standartlaşmasının sağlanması öne çıkmaktadır.

“Bu konuda sıkıntıları azaltmak ve ortak bir dilden konuşmak için, tüm bilirkişilerin zorunlu eğitime tabii tutulmaları şart bu konuda. Projeler geliştirilebilir hesaplama standardizasyonu yapabilmek için. Çalıştay düzenlenebilir. Bilirkişilere de eğitim verilmesinin büyük önemi var. Ancak şu konuda dikkatli olmalıyız; bilirkişiye talimat verilmeyeceğini bilmemiz lazım. Çünkü bilirkişilerin herhangi bir durumdan etkilenmemeleri ve tarafsız olmaları şart!”

Bazı hâkimler ise belirlenen hesapların maddi tazminatı yansıttığını, hesaplamalara manevi tazminatın katılmadığını, buna bağlı olarak da maddi tazminattan çok farklı bir manevi tazminat verememekten rahatsızlık duyduklarını ifade etmektedir. Tablolara bağlı kalınmasının hâkimin takdir kararını ortadan kaldırdığını ve bu durumu sorunlu bulduğunu ifade eden hâkimler de mevcuttur.

Medyanın Dava Süreçleri Üzerindeki Etkisi

Son olarak, hâkimlere mahkeme süreçleri devam ederken basın ve yayın organlarının konuyla ilgili haberlerinin süreci nasıl etkilediği sorulmuştur. Bu konuda hâkimler farklı görüşlere sahiptir. Bazıları sürece bir etkisinin olmadığını ifade etmektedir; bu görüşü savunanlar kararların maddi delillere göre verildiğini belirtmektedir. Hâkimlerin çoğunluğu ise medyanın dava sürecini olumlu etkisi olduğunu düşünmektedir. Bu gruba göre, haberler toplumda bu konulara ilişkin farkındalığın artmasına neden olmakta, kamuoyunun vicdanının rahatlatılmasının da davanın bir boyutu haline gelmekte, bu olaylarda sadece işverenin değil başka kurumların da sorumlu olduğunu ortaya koymakta, ceza ve maddi/manevi tazminat miktarının yükseltmekte ve sonuç olarak davaların daha hakkaniyetli kararlarla sonlanmasını sağlamaktadır. Bu konuda olumsuz görüş sahibi olan hâkimler ise medyanın konuya ilişkin yaptığı haberler ile hâkimin üzerinde baskı oluşturduğunu ifade etmektedir. Bu görüşü savunanlara göre medya sansasyondan uzak kalarak ve teknik konuları bilerek sağduyu çerçevesinde haber yapmalıdır.

3.3. Odak Grup Çalışmaları

3.3.1. Çalışanlar

Odak grup çalışmaları, çalışanlarla Bursa, Manisa (Soma) ve İstanbul’da gerçekleştirilmiştir. Üç vaka çalışanlarla paylaşılmış ardından vakalara ilişkin önceden hazırlanmış soru yönergesi çerçevesinde tüm çalışanların katılımı ile tartışma açılmıştır. Tartışma, kaydedilmiş, çözümlenmiş ve daha sonra analiz edilmiştir. Sonuçlar aşağıdaki gibidir:

İlk vaka bir tekstil fabrikasında geçmektedir. Çalışanlarla paylaşılan vaka şu şekildedir:



Bir tekstil işyerinde çalışan Ahmet aşırı öksürük şikâyeti nedeniyle işyeri hekimine başvuruyor, işyeri hekimi de Ahmet'i meslek hastalığı şüphesiyle ilgili tetkikler için yetkili hastaneye yönlendiriyor. Yapılan tetkikler sonucu Ahmet'e mesleki astım tanısı konuyor. Ahmet hastaneden aldığı raporla işyeri hekimine başvuruyor, işyeri hekimi de bu rapora istinaden Ahmet'in çalışma ortamının değişmesi gerektiğine dair personel birimine yazı yazıyor. Personel birimi müdürü bahsi geçen yazıyı alarak işverene gidiyor. Personel müdürü işverene işyeri hekiminin bu talebini, aktarırken Ahmet'in görev yerinde en tecrübeli ve en nitelikli personel olduğu bilgisini veriyor.

Çalışanlar öncelikle durumun işyerinde çalışanların sağlığını korumasına ilişkin tedbir eksikliğinden kaynaklandığı belirtmektedir. Ahmet'in sağlığı bu duruma gelene kadar işyerinde herhangi bir iş güvenliği önlemi alınmaması çalışanlar tarafından eleştirilmektedir. Konuyla ilgili farklı tarafların sorumluluklarını sorgulayan ve tartışan çalışanlar öncelikle İş Güvenliği Kurulu'nun olaya sorunun başından itibaren olaya müdahil olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu süreçte İş Güvenliği Kurulu'nun olay yerinde tespit yapmaması, gerekli aksiyonların alınmaması ciddi sorunlar olarak görülmektedir. Bu kurulun ve İSG profesyonelinin çalışanın da bu bölümde çalışmak istememesini yönetimin dikkatine sunması gerekliliği de belirtilmektedir. Ancak bu tartışma sırasında çalışanlardan bazıları İş Güvenliği Kurullarında İSG profesyonellerinin kararları aldığını, bir çalışanın deyimiyle "İSG profesyonellerinin de işveren tarafından işe alınıp parası işveren tarafından ödenen bir kişi olduğu için işverenin işine nasıl geliyorsa durumu öyle yönettiğini ifade etmektedirler. İSG profesyonellerinin maddi açıdan işverene bağlı olması kanun ve yönetmeliklerdeki sorumluluk ve yükümlülüklerini yerine getirmesine engel olarak görülmektedir. Bir başka çalışan bu konuda "iş güvenliği uzmanları çok yaptırımcı değil, söylüyor sadece, işverenden geliyor, ben diyor söyledim, işveren yapmadı, onunla kötü olamam" şeklinde bir yaklaşıma işaret etmektedir. Bu da çalışanların iş güvenliği profesyonellerine yönelik güven eksikliklerini göstermektedir.

Ayrıca İSG profesyonelleri çalışan lehine bir karar aldığında bunun işveren tarafından uygulanmadığı da ifade edilmektedir. İşveren açısından bu durum sorgulandığında tüm odak gruplarda aynı ifadenin kullanılması dikkat çekicidir: "işveren olaylara manevi değil, maddi yönden bakar." Bu ifade çalışanlar iş güvenliğini önemsemenin manevi bir yaklaşım gerektirdiğini düşündüklerini göstermektedir. Bunu "amir merhametli ise yapar" ifadesi ile dile getiren çalışanlar da görülmektedir. İş güvenliği konusunda amirin atacağı adımların iyilik, merhamet, manevi yönden kuvvetli olmak çerçevesinde tartışılması ilgi çekicidir. Oysa bunlara rağmen, yasal olarak işverenin gerekli tedbirleri alma zorunluluğu vardır.

Bazı çalışanlar işverenle duygudaşlık kurarak işvereni anladıklarını ifade edip "tabii kaybetmek istemiyor, riskli, ama elemanı da çok kıymetli" ifadesini kullanmaktadır. Bu çerçevede kendi deneyimlerini de göz önüne alarak işinden olmamak için çalışanın zaten son noktaya kadar sessiz kaldığını düşünmektedirler. Hatta bazı çalışanlar benzer bir olayı yaşadıklarında personel müdürünün "ağlama, ya çalışacaksın ya da gideceksin" dediğini ve kötü sağlık durumuna rağmen çalışmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Buna itirazı olan çalışanlar işverenin yaklaşımının ve çalışanın durumunun çalışılan işyerinin kamu ya da özel sektöre bağlı olması, büyük ya da küçük ölçekli olması ve çalışanın sendikası ya da sendikasız olmasına göre değişiklik göstereceğini belirtmektedir.

Kamu sektöründe çalışanın sağlık durumuna göre yer değiştirmesinin özel sektöre göre daha mümkün olduğuna inanılmaktadır. Bu görüşe itiraz eden bazı çalışanlar farkın kamu ile özelden çok işyerinin büyük ölçekli olup kurumsallaşmasıyla küçük ölçekli olup kurumsallaşmayı gerçekleştirememesinden dolayı oluşan farktan meydana geldiğini ifade etmektedir. Çalışanların sendikali olmasının çok ciddi bir fark yarattığını söyleyen sendikali çalışanlar, kendi deneyimlerine bağlı olarak “birebir bastırıp önemi verdiriyoruz, ama maliyet anlamında daha külfetli şeylere gelince işveren, tabii, bu konuda bizim istediğimiz şeyleri yapmamak için elinden geleni yapıyor” ifadesini kullanmaktadır. İşverenin isteksizliğine rağmen sendikali çalışanlar mücadele etmeye devam ettiklerini belirtmektedirler.

Tüm bu süreçlerde devletin rolünü sorgulayan çalışanlar, devletin koyduğu kurallara kendisinin sahip çıkmadığını ifade etmişlerdir. Bir çalışan devletin ihbar hattının çalışanlar tarafından arandığında denetlemeye kimsenin gelmediğini, ancak çok istisnai durumlarda işverene bir yazı gönderdiğini, bu yazıda da çalışanın isminin işverenle paylaşıldığını söylemiştir. Bu haliyle bu sürecin kendilerine güven vermediğini de eklemektedirler.

Durumla ilgili önerileri sorulduğunda öncelikle çalışanın tüm iş malzemelerini kesinlikle kullanmakla yükümlü olduğunu söyleyerek bu konuda taviz vermemesi gerektiğini eklemiştir. Ancak bu tartışma da özellikle Soma’daki işçiler tarafından maske ve kulaklık gibi güvenliğe yönelik iş malzemelerinin hem çok yetersiz olduğu ve bir koruma sağlamadığı hem de kullanımının çalışmayı çok güçleştirdiği yolunda yorumlar yapılmıştır.

Yer değiştirme yapılsa bile çalışma koşullarının ve işyeri ortamının yeni gelecek kişi için de güvenli hale getirilmesinin önemi vurgulanmıştır. Bu bakımdan işverene yönelik yapılan öneri ise yine benzer olayların yaşanmaması için işyerinde gerekli düzenlemeleri gerçekleştirmesidir. Bir diğer öneri ise İSG profesyonellerinin maaşlarının işveren tarafından değil bir fondan ödenmesi şeklindedir. Bunu devletin ya da sendikanın sağladığı bir fondan ödenmesini öneren çalışanlar da vardır. Bu şekilde iş güvenliği profesyonellerinin işverene tabi olmayacağı düşünülmektedir.

Tehlike ve riskin arttığı sektörlerde işçiler sendikaların kendilerini temsil etmediğini, gücünü çalışandan almak yerine işverenden aldığını, işverenin doğrudan sendika ile işbirliği yaparak yanına aldığı, bu yüzden sendikali olmanın çalışan için iş güvenliği açısından bir fark yaratmayacağını söylemektedir.

Son olarak bu konunun tüm taraflarının haklarını ve hükümlülüklerini bilmesinin önemi vurgulanmıştır. Çalışan eğer hak ve hükümlüklerini bilirse bunun işverenin de iş sağlığı ve güvenliği konularında yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlayacağı düşünülmektedir.

Aşağıdaki ikinci vaka çalışanlarla paylaşılmıştır:



Metal sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde, Mehmet torna tezgâhında makina koruyucusunu devre dışı bırakarak çalışmayı alışkanlık haline getirmiştir. Bir gün torna tezgâhında çalışırken işlediği parça fırlayarak makine koruyucusunu

aşar ve Mehmet'in ayağının önüne düşer. Bunu tesadüfen gören ustabaşı durumu görmezden gelir. Mehmet de hiç bir şey olmamış gibi çalışmaya devam eder.

Bir hafta sonra Mehmet yine makine koruyucusunu devre dışı bırakarak çalışırken torna tezgâhına bağlı parça fırlatarak makine koruyucusunu aşar ve arkadaki CNC torna tezgâhının bilgisayar ekranına zarar verir. Bu durumda kullanım hatası kaynaklı CNC torna tezgâhı zarar görmüş ve üretim aksamıştır. Bu durumu duyan işveren hemen ustabaşı ile iş güvenliği uzmanını çağırarak durum hakkında bilgi alır, ustabaşı hatanın tecrübeli ve işinin ehli olmasına rağmen operatör kaynaklı olduğunu belirtir. İşveren iş güvenliği uzmanına "Kardeşim biz bu işyerinde risk değerlendirmesi yaptırmadık mı? Eğitim vermediniz mi?" diyerek çıkarır. İş güvenliği uzmanı ise "Beyim biz anlattık, ama çalışanlar kurallara uymuyor" der.

İşveren Mehmet'in işten çıkarılması ve yerine yeni bir operatör alınması konusunda personel birimine talimat verir. Yeni işe başlayan operatör Kazım bu makinayla daha önce çalışmamış tecrübesiz bir elemandır. Bu yeni operatöre üretimin aksamaması için hızlı bir şekilde ustabaşı ve iş güvenliği uzmanı tarafından işbaşı eğitimi ve İSG eğitimi verilmiştir.

Üç gün sonra yeni operatör Kazım da Mehmet gibi makine koruyucusunu devre dışı bırakarak çalışırken dengesini kaybederek kolunu tornaya kaptırır ve uzuv kayıplı iş kazasına uğrar.

Çalışanlar bu vakayı tartışırken öncelikle çalışanın niye böyle davrandığının anlaşılması gerektiğini belirtmişlerdir. Onlara göre, çalışanın bu şekilde davranma nedeni üzerindeki üretim baskısıdır. Belli bir zaman dilimi içinde belli bir üretimi gerçekleştirmesi beklenen çalışanın kendi güvenliğinin bir öncelik olmaktan çıktığı işçiler tarafından belirtilmektedir. Çalışanlar, üretim baskısının çalışana strese soktuğu ve telaşla dikkatini kaybettiğini söylemektedir. Çalışanlar arasında üretimi arttırma açısından rekabetin de bu sürece neden olduğu belirtilmektedir. Çalışanlardan birinin ifadesi ile "bir tane arkadaşı sivrilir, biz 5500 sayı çıkarırken, o 6000 çıkarır. Sonra onun çıkardığını herkesin çıkarması beklenir." Bazı işyerlerinde bu tür çalışanların maddi ve manevi olarak ödüllendirildiklerini de ifade eden çalışanlar, ödüllerin de rekabeti arttırdığını söylemektedir. Bu rekabetçi ortamın iş güvenliğinin ihmal edilmesine neden olduğu ifade edilmektedir.

Katılımcıların bazıları iş güvenliği için koruyucu ekipmanı kullanmanın rahat olmadığını, kendileri de kullanmadıklarını ifade etmektedir. İşverenin düşük maliyetli koruyucu ekipmanları tercih ettiği, bunların da koruyucu olmadığını, bu tür uygulamaların çalışanların koruyucu ekipmana güven duymamalarına neden olduğunu söyleyen çalışanlar da vardır. Bazı çalışanlar ise bu tür koruyucu ekipman kullanmanın işyeri kültürüne bağlı olduğunu söylemektedir. Çalışanlara göre, bu konuda toleransı olmayan ve herkesin iş güvenliği ekipmanı kullandığı bir işyerinde yeni başlayan bir çalışan da iş güvenliği ekipmanını sorgulamadan kullanırken, kimsenin koruyucu ekipman kullanmadığı bir işyerinde yeni başlayan bir çalışan da ekipman kullanmamaktadır. Bu tartışmada da sektörün, firmanın kurumsallaşma düzeyinin, çalışanların sendikalı olmasının işyeri kültürünü ve iş güvenliğine ilişkin yaptırımların uygulanmasını belirlediği ifade edilmektedir.

Soma'da gerçekleşen odak grupta çalışanlar İSG Kanunu'nun 13. Maddesi kapsamında çalışanın ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olması durumunda işyerini terk etme ve çalışmaktan kaçınma hakkına değinmektedir. Riski gören çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkı olsa da bunu kullanmasının pratikte mümkün olmadığını ifade eden çalışanlar, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanmak istediklerinde de amirlerinin işi zorla yaptırdığını vurgulamaktadır.

Çalışanın güvenliğine ilişkin farkındalığını artıracak iş güvenliği eğitimi alması gerektiğini belirten çalışanlar kendi deneyimlerine dayanarak bu durumu tartışmışlardır. Kendi işyerlerinde de çalışanın eğitim almadığı sadece kâğıt üstünde eğitim almış görüldüğü durumlarda bu tür iş kazalarının olduğunu belirtmektedirler. Çalışanın, özellikle de tecrübeli çalışanın fazla güvenden iş güvenliği önlemlerini dikkate almadıklarını ifade eden çalışanlar da vardır. Ustabaşının tüm sürece tanık olmasına rağmen müdahil olmaması da çalışanlar tarafından ciddi olarak eleştirilmektedir.

Bazı çalışanlar ise orijinal makinelerin güvenliği sağlayacak kapak çıkarıldığında duracak şekilde dizayn edildiğini, ancak bu makinelerin üretim hızını artırmak amacıyla modifiye edildiklerini ifade etmektedirler. İşveren çalışana işten çıkardığı, güvenli makineler kullanmadığı, üstün körü eğitim verdiği ve makineyi yanlış kullanan çalışana cezai işlem uygulamadığı için çalışanlar tarafından eleştirilmektedir.

İş güvenliği uzmanlarının yaptırım gücünün artması ve denetlemelerinde yaptırım kullanmaları da bu tür olayları engelleyici olarak algılanmaktadır. Bu çerçevede yine iş güvenliği uzmanlarına olan güvensizlik nedeni olarak maaşlarını işverenden aldıkları, bu yüzden işverenin çıkarlarını korudukları ifade edilmektedir.

Devletin bu konudaki yükümlülük ve sorumlulukları da tartışılan bir diğer noktadır. Önlemeyi teşvik etmek için, böyle bir olay yaşanmadan önce devletin işverene yaptırımlar uygulaması ve işvereni sürekli denetlemesi gerektiği belirtilmektedir. İşverenin gerekli eğitimler verilmeden çalışana çalıştırmasının bir cezası olması gerektiği ifade edilmektedir. Çalışanlara göre, ilk işe başlayanın eğitim alsa bile daha pasif konumda çalışması gerekmektedir. Devletin çalışanın haklarını savunarak, en yüksek tazminatı almasını sağlaması gerektiği ifade edilmektedir. Kazım durumundaki bir çalışanın hayatının geri kalanında iş garantisi olmasını sağlamanın da devletin sorumluluğu olduğu ifade edilmektedir. Kendi deneyimlerini aktaran çalışanlar iş kazası davalarının çok uzun sürmesinin çalışana dava sürecine gitmekten caydırdığını, işverenin bu tür durumlarda az miktarda bir meblağı çalışana verme yoluna gittiği belirtilmektedir. Bu tür durumların önlenmesi için devletin dava süreçlerinin kısılmasına yönelik adımlar atması gerektiği bir ortak görüş olarak dile getirilmektedir.

Üçüncü vaka aşağıdaki şekliyle çalışanlarla paylaşılmıştır:



Bir maden işletmesinde göçük olduğuna dair uyarıyı takiben ambulansla hastaneye kaldırılan galeride çalışan işçi Mustafa yapılan tedaviden sonra başından geçenleri şöyle anlattı: "Benim ciğerler kötü. Ama beni yer altından alırlar diye bunu söyleyemiyorum. Patlamanın olduğu gün ben yine daralmıştım, biraz oturmuş dinleniyordum. Birden patlama sesi duydum, tozu görünce kaçmaya

başladım. Desandre ağzına gidiyordum ki maskemi takmam gerektiğini hatırladım. 5 dakika maskeyi takmaya uğraşım. En son yıllar önce maskeler değiştiğinde iş güvenliği uzmanından bu konuda eğitim almıştık, aradan çok zaman geçtiği için nasıl takacağımı hatırlayamadım ama güç bela maskeyi ağzıma takıp, soluk almaya çalıştım. Sonra sağ olsun arkadaşlar beni çıkarmışlar, gözlerimi burada açtım.” Bu açıklamayı dinleyen arkadaşı: “Kardeş maskeyi takmışsın ama burnunu tıkamayı unutmuşsun.” dedi.

Çalışanlara olayla ilgili ne düşündükleri, ilgili tarafların görev ve sorumlulukları sorulduğunda ilk yanıtları işverenin Mustafa'nın sağlıklı bir iş hayatı sürdürebilmesi için gerekli önlemleri almak ve koşulları hazırlamak gibi ciddi bir sorumluluğu olduğudur. Tatbikatların yeterince ciddiye alarak yapılmadığı, bu durumun tatbikata katılanlar açısından verimli olmadığı ifade edilmektedir. Madende karşılaşılabilecek tehlikelere ilişkin çalışana yeterli ve gerekli bilginin verilmesinin işverenin sorumluluğu olduğu da ifade edilmektedir. Maden ocağında çalışan çalışanların kullanması gereken koruyucu ekipmanların da eksik ve niteliksiz olmasının bir diğer ciddi güvenlik sorunu olduğu çalışanlar tarafından ifade edilmektedir. İşverenin tedbirsizliğinin Mustafa'nın da iş güvenliğini arka planda tutarak işe devam etmesine neden olduğu düşünülmektedir. Bazı sektörlerde çalışanın sağlık koşulları izin vermediği durumlarda yerinin değiştirilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmektedir. İş güvenliği uzmanlarının bu tür durumlarda denetleme ve müdahale alanının çok sınırlı olduğunu belirten çalışanlar, bunu yine İş güvenliği uzmanının işverene maddi açıdan bağımlı olmasıyla açıklamaktadır. Sendikanın çalışanın haklarını savunarak bu doğrultuda denetlemeler yapması gerektiği de altı çizilen bir diğer noktadır. Devletin maden ocağında yaşam odası gibi uygulamaları sürekli denetlemesi gerektiğinin de altı çizilmektedir. Bir çalışanın ifadesi ile İş güvenliği uzmanı, sendika ve devlet koordine olarak şeffaf bir şekilde sürekli denetlemelerde bulunmalıdır. Kiralık işçi sisteminin çok ciddi olarak sorunları arttırdığını belirten çalışanlar, bu şekilde istihdam edilen çalışanların hak ve güvenceden yoksun çalıştığını da ifade etmektedir. Kiralık işçilerin işe alındığı işyerlerinde diğer çalışanların da ciddi bir hak kaybı yaşadığını belirten çalışanlar özellikle bu tür yoğun risk altındaki sektörlerde bu uygulamaların ölümcül sonuçlara neden olduğunu belirtmektedir.

Dördüncü vaka ise aşağıdaki şekilde çalışanlarla paylaşılmıştır:



Bir maden işletmesinde göçük olduğuna dair uyarıyı takiben heyecanla yerinden fırlayan iş güvenliği uzmanı Âdem maden ağzına doğru koşmaya başlar. Ocağın ağzına vardığında desandreden duman çıktığını, tahkimat parçalarının etrafa yayıldığını ve çalışanların dışarı çıkmaya çalıştıklarını görür. Âdem, vardiya sorumlusu ustabaşı İbrahim'e ne olduğunu sorar. Ustabaşı İbrahim “herhalde yeni açıyor olduğumuz galeride grizu patladı, bazı arkadaşlar hala içerde, çıkabileceklerini zannetmiyorum. Hemen tahlisiye ekiplerine haber verelim” der. İş güvenliği uzmanı Âdem “Nasıl grizu patlar, ölçümleri devamlı yapmıyor muydunuz? Ayrıca galeriyi açarken emici fan da koymanızı söylemiştim. Vantüple bastığımız havayı ana galeriye emici fanla yolluyorduk. Metanın birikmesi mümkün değil, bu patlama nasıl olur?” diye karşılık verir. Ustabaşı İbrahim “Abi aslında dediğini yaptık emici fanı yerleştirdik. Ama 5'lik fan arızalıydı hatırlarsan geçen aylarda yapmamız gereken periyodik muayenesini yaptırmamıştık. Onun yerine yeni aldığımız 20'lik fanı bağlattım. Hem daha güçlü olduğu için daha iyi temizleyeceğini düşündüm.” der.

Bu vakaya ilişkin çalışanların ilk tepkisi bu vakayı çok gerçekçi bulduklarını ifade etmeleridir. Çalışanlar yorumlarında daha önceki vakalarda belirttikleri noktalara benzer noktalara değinmektedir. Değinilen noktalar kısaca şöyle özetlenebilir: çalışanın sorunu tespit etmesi ve ardından bu problemi ustabaşına söylemesine rağmen ustabaşı ve İş güvenliği uzmanının sorumluluk almaması, herkesin birbirini suçlaması çalışanlar tarafından ciddi bir sorun olarak görülmektedir. Bir çalışan ustabaşı ve İş güvenliği uzmanının bu tür durumlarda doğrudan sorumlu olduğu için ancak sorun çözüldükten sonra işverene haber verdiklerini belirtmektedir. Bu da işverenin iletişim halkasının çoğu zaman dışında kaldığı şeklinde yorumlanmaktadır. Bir çalışanın aradaki kademeleri atlayarak işverene bu tür bir durumu aktarma olanağının olmaması da ayrıca ifade edilmektedir. Çalışanlara göre, işveren ancak çok ciddi bir sorun olduğunda durumdan haberdar olmakta ve o zaman konu ile ilgili taraflara nasıl bu duruma gelindiğini sormaktadır. Bir çalışan kendi tanık olduğu iş kazasını aktarırken, İş güvenliği uzmanının olay yerine hiç gitmediğini, İş güvenliği uzmanının göstermelik olarak fabrikada dolaşıp aylık toplantılar öncesi bazı notlar aldığı ve fotoğraflar çektiği, bir dahaki toplantıya kadar fabrikada bulunmadığını belirtmektedir. Çalışanlar üretim sürecindeki bir işyerinin bu tür durumlarla mücadele etmek için İş güvenliği uzmanı, yönetici ve işveren tarafından sürekli denetlenmesinin önemini belirtmektedir. Çalışanlara göre, sendikalar çalışanlara haklarını öğretme ve güvenlikle ilgili konularda onlara destek olma açısından çok önemli işlevlere sahiptir. Sendika desteğinin çalışanın işverenin karşısındaki gücünü arttırdığını düşünen çalışanlar sendikal örgütlenmenin işçiler arasında daha çok yaygınlaşması gerektiğini ifade etmektedir. Bir çalışanın deyişiyle, “en kötü sendika bile sendikasızlıktan iyidir.” Devlet de sürekli denetimlerine gerçekleştirir ise bu tür durumlarla karşılaşmayacağına inanılmaktadır.

Sonuç olarak, çalışanların katıldığı odak grupta birkaç temanın öne çıktığı görülmektedir. İşyerinin büyüklüğü, kurumsallaşması, işçilerin sendikalı olması, kamu veya özel sektörde olmasının işyeri güvenliğine ilişkin tüm süreçleri belirlediğini belirten çalışanlar, sektörler arasında da bazı farkların olduğunu vurgulamaktadır. Maden gibi sektörlerde ilgili tüm taraflar arasındaki ilişkiler diğer sektörlerden daha farklı gelişebilmektedir. Tekstil sektöründe çalışan işçiler sendikalarının kendilerini temsil ettiğini ve haklarını koruduğunu düşünürken, maden sektöründeki işçiler kendi deneyimlerinin bu şekilde olmadığını ifade etmektedir. Bir diğer altı çizilen nokta ilgili tüm tarafların eğitim ve farkındalığının artırılması yönündedir; çalışan, ustabaşı, İş güvenliği uzmanı, işveren iş güvenliği konusunda eğitimler almalıdır. İş güvenliği konusunun önemi tüm taraflarca içselleştirilmelidir. Bir diğer sıklıkla vurgulanan nokta ise denetimlerin önemidir. Denetimlerin şeffaf bir şekilde sürekli olarak İş güvenliği uzmanı, sendika ve devlet tarafından yapılması önerilen bir diğer husustur. Çalışanlar İSG profesyonellerinin etkin olarak denetimlerini gerçekleştirmediklerini, her şeyin kâğıt üstünde kaldığını da eklemektedir. Bunun temel nedeni olarak İSG profesyonelinin işverene maddi açıdan bağımlı olması belirtilmektedir. Bu duruma çözüm olarak iş güvenliği uzmanlarının ücretlerinin ortak bir fondan karşılanması önerilmektedir. İş güvenliğinin çalışanlar tarafından maneviyat, vicdan, iyilik ve merhamet çerçevesinde tartışılması da bir diğer dikkat çeken noktadır. İş güvenliği olgusu kurumsal yükümlülükler yerine kişisel beklentiler çerçevesinde tartışılmaktadır. Bu durum iş güvenliğine ilişkin farkındalık ve eğitimin önemini ortaya koymaktadır.

3.3.2. İşverenler

İşveren odak grup toplantılarının analizine başlamadan önce, yöntem bölümünde ifade edilen bir noktayı açıklamak gerekmektedir. İşveren toplantılarında işverenlerin yanı sıra, işvereni temsilen İnsan Kaynakları departmanı yöneticileri, iş güvenliği uzmanları, OSGB Genel Müdürleri, işletme şefleri ve idari amirler de katılmıştır. (Bkz. Sayfa 9) Bunun olumlu yanı, farklı bakış açılarına sahip görüşlerin toplantıyı tetiklemedisidir ve zenginleştirmesidir. Diğer taraftan, bu durum farklı görüşlerin tartışmalara yansımalarına neden olmakla birlikte, işverenlerin görüş ve önerilerine ilişkin bilgi edinilmesini zorlaştırmıştır. Bir diğer önemli nokta da her bir katılımcının farklı sektörlerde çalışmasıdır. Katılımcılar kimya, metal, otomotiv, tekstil, ambalaj, makine, mobilya ve gıda sektörü gibi çok farklı sektörleri temsil etmektedir. Ankara, Gaziantep ve Manisa’da (Soma) gerçekleşen odak grup toplantılarında dört vaka katılımcılarla paylaşılmış, ardından vakalara ilişkin önceden hazırlanmış soru yönergesi tüm katılımcıların katkılarıyla tartışmaya açılmıştır. Tartışma, kaydedilmiş, çözümlenmiş ve daha sonra analiz edilmiştir.

İlk vaka bir tekstil fabrikasında geçmektedir. Çalışanlarla paylaşılan vaka şu şekildedir:



Bir tekstil işyerinde çalışan Ahmet aşırı öksürük şikâyeti nedeniyle işyeri hekimine başvuruyor, işyeri hekimi de Ahmet’i meslek hastalığı şüphesiyle ilgili tetkikler için yetkili hastaneye yönlendiriyor. Yapılan tetkikler sonucu Ahmet’e mesleki astım tanısı konuyor. Ahmet hastaneden aldığı raporla işyeri hekimine başvuruyor, işyeri hekimi de bu rapora istinaden Ahmet’in çalışma ortamının değişmesi gerektiğine dair personel birimine yazı yazıyor. Personel birimi müdürü bahsi geçen yazıyı alarak işverene gidiyor. Personel müdürü işverene işyeri hekiminin bu talebini, aktarırken Ahmet’in görev yerinde en tecrübeli ve en nitelikli personel olduğu bilgisini veriyor. Siz bu işverenin yerinde olsanız ne yapardınız?

Bu vaka katılımcılar arasında hararetli bir tartışmaya neden olmuştur; bazı katılımcılar vakanın küçük işletmelerdeki çalışma koşullarını yansıttığını, kendilerinin büyük işletmelerin işvereni ya da işveren temsilcisi olduklarını belirtmişlerdir. Büyük ölçekli işyerlerinden gelen katılımcılardan bazıları vaka paylaşımının ardından ilk tepki olarak işverenin yerinde olsalar, Ahmet’i çok detaylı bir meslek hastalığı hastanesine göndereceklerini çünkü tanıya güvenmediklerini belirtmektedirler. Katılımcılar uzun bir süreyi meslek hastalıkları tanısı koymaya yetkili hastanelerde çalışan doktorların da kimi zaman tanıda hatalar yaptığına ilişkin örnek ve deneyimlere dayalı tartışmalara ayırmıştır. Bir vaka tartışmasında dahi tanının bu kadar sorgulanıyor olması ilginçtir. Yine bu konuda Gaziantep’teki odak grup toplantısına katılan OSGB genel müdürü kendi ilinde meslek hastalığı değerlendirmesi yapabilecek bir hastanenin olmadığını belirtmiştir, buna karşı görüş olarak artık üniversite hastanelerinde de meslek hastalığı tanısı konulabileceği ifade edilmiştir. Ancak bu konuda üç ildeki katılımcıların da net bir bilgiye sahip olmadıkları gözlenmiştir.

Buna karşıt görüş olarak bir katılımcı “meslek hastalıkları hastanesinden size bir rapor geldiyse bu zaten

talimattır. Zaten orada asgari çalışma koşullarını sağlamak zorundasınız. Ama böyle belgelenmiş bir rapor için tartışmadan mevzuat ne diyorsa onu yapmak zorundasınız.” ifadesini kullanmıştır. Bu konuda mevzuatı hatırlatan bir diğer işveren, 6331 ve 4857 sayılı kanınlardaki maddelerle ilgili yürürlükteki mevzuata göre meslek hastalıkları şüphesiyle çalışanların yerinin değiştirilmesi gerekliliğini hatırlatmıştır.

Katılımcılar küçük ve büyük ölçekli işyerlerinde çalışma uygulamalarının ve bu tür bir durumda Ahmet’in yaşayacağı olası deneyimlerin farklı olacağı konusunda ortak bir görüşe varmışlardır. Büyük ölçekli, kurumsallaşmış bir işyerinde meslek hastalığı tespiti yapılmış bir işçinin çalıştırılmasının kesinlikle mümkün olmayacağı düşünülürken, küçük işletmelerde bu tür durumların yaşanabileceği ifade edilmiştir. Büyük işletmelerde bu vakadaki gibi bir durumla karşılaşıldığında uygulanan süreçler kısaca şu şekilde özetlenmektedir: Çalışan ne kadar tecrübeli olursa olsun çalışma ortamı değiştirilir, belli bir süre başka bir yerde çalıştırılır. Çalışanın yerini alabilecek ve sorumluluklarını yerine getirebilecek benzer nitelikte bir başka çalışan zaten mevcuttur. Doktor tekrar sağlık kontrolü yapar ve gerekli onayı vermeden çalışan bir daha ilk çalıştığı ortama geri dönemeyiz. Ayrıca bazı katılımcılar büyük ve kurumsallaşmış işletmelerde çalışan işe alınırken ve daha sonrasında yapılan sağlık kontrolleriyle bu tür vakaların en başında çözüldüğünü, işverenin bu tür vakalardan hiç bir şekilde haberi olmadığını da eklemektedir. Büyük ölçekte çalışan firmalarda ihracatın yaygın olduğu, bu çerçevede denetimlerini yurtdışı standartlarına göre tamamladıkları, bu konudaki çıtalarının yüksek olduğu, bu bağlantılar nedeniyle daha az sorun yaşandığı belirtilmiştir.

Kişisel koruyucu donanımların vaka örneğindeki gibi bir rahatsızlığı baştan engelleyecek şekilde denetimlerle de kullanılmasının sağlandığı da belirtilmektedir. Küçük işletmelerde ise aynı koruyucu donanımın en ucuz ve niteliksiz olanının alındığı, bu açıdan da bu tür ekipmanın yetersiz ve hatta işlevsiz olduğu aktarılmıştır.

Tekstil sektöründe küçük bir işletmenin işvereni olan bir katılımcı ise bu durumun her iki tarafın da kaybettiğini, aynı vakayı kendisinin birebir yaşadığını belirtmiştir. Kendi ifadesiyle:

“Triko imalatı yapıyorum. Bir alt kademesindeki insanı yetiştirmesini sağladık. Ondan sonra başka bir iş bulana kadar da bekledik. Ondan sonra kendi isteğiyle işten çıktı zaten. Biz biraz süreci hızlandırdık. Çünkü hangi birime kaydırırsanız kaydırın, o hastalık devam edecek. Tozu azaltabilirsiniz ama yok edemezsiniz.”

demıştır. Bu deneyim paylaşımındaki yoruma katılmayan bir iş güvenliği uzmanı:

“Böyle durumlarda bir kök analizi yapmak gerekir. Bu iş neden kaynaklandı? Eleman ciddiyetsizliği mi? Koruyucu donanım kullanım disiplinsizliği mi? Ortam mı yoksa sağlık kontrollerinin eksik yapılması mı? İş kazalarının %98’i, meslek hastalıklarının ise %100’ü önlenabilir. Bazı ustalarda şu görülebiliyor; kişi işinde ustalaştıkça iş güvenliğine verdiği önem azalabiliyor. Ama işveren de girişte sağlık muayenesini tam olarak yapmış olsaydı ve her sene düzenli olarak sağlık muayenelerini yapmış olsaydı, bu noktaya gelmezdi. Bu durum çalışanla işverenin ortak sorumluluğudur.”

ifadesini kullanmıştır. Burada iş güvenliği uzmanları ile işverenler arasındaki bu vakaya yaklaşım farkı çarpıcıdır. İşverenler bazı kazaların veya sağlık sorunlarının önlenemeyeceğini savunurken, odak gruba katılan iş güvenliği

uzmanları, özellikle deneyimli olanlar, kesinlikle önlenebileceğini, zaten iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amacının da ortaya çıkabilecek bu tür durumları önlemeye yönelik olduğu belirtmişlerdir. Bir işveren, kendilerinin haksız yere suçlandığını belirterek:

“Eğitimi veriyoruz, donanım veriyoruz. Daha ne yapalım?”

demıştır. Katılımcılardan deneyimli bir kadın İK yöneticisi:

“Ben bu arkadaşı sahadan çekip bir mentor olarak nasıl değerlendirebilirim, bunu araştırdım. Benim açımdan da bu zevkli bir *challenge* olurdu.”

şeklinde bir alternatif yaklaşım göstermiştir. Yine bir kadın İK yöneticisi, aynı vakaya benzer bir durumu çok yakın bir zamanda yaşadıklarını, astım olan makine departmanındaki kesim operatörünü muhasebe departmanında yardımcı eleman olarak çalıştırdıklarını ve bu deneyimin diğer çalışanlarda şirkete olan güven, bağlılık ve özverilerini arttırdığını paylaşmıştır.

Kültür çerçevesinde iki noktaya vurgu yapılmıştır. Tarımsal sektörden sanayi sektörüne geçişte hali hazırda yer alan çalışanların çoğunun ailelerinde sanayide çalışan ilk kuşak olduğu, bu nedenle sanayide üretim sırasındaki iş sağlığı ve güvenliği kültürünü benimsemekte zorlandıkları ifade edilmiştir. İkinci olarak da kültürümüzde kaderciliğin çok yaygın olduğu, çalışanların koruyucu donanım kullanmaları konusunda uyarıldıklarında, “kaderimde varsa olacak, kadere engel olunmaz” yaklaşımını benimsedikleri ifade edilmiştir. Kültür üzerine tartışma sürerken, metal sektöründen bir işveren, işverenler arasında yaygın olan yaklaşımın, iş güvenliği mevzuatından ve çalışanlardan şikayet etmek şeklinde olduğunu paylaşmıştır.

Katılımcılardan bazıları devletin de ciddi yükümlülükleri olduğunu belirtmişlerdir. OSGB müdürü olan bir katılımcı, 15 günlük bir eğitimle iş güvenliği uzmanı olduğunu, kendisini çok yetersiz hissettiğini belirtmiştir. Bir iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı eğitiminin işe girdikten sonra değil, ilkokuldan itibaren verilmesi gerektiğini, ancak bu şekilde işverenin de çalışanın da iş sağlığı ve güvenliği konusunun ciddiyetini kavrayabileceğini ifade etmiştir. Bir diğer katılımcı, devletin bu konuda samimi olmadığını düşündüğünü, ilgili iyileştirmelerin AB baskısıyla yapıldığını belirttikten sonra 6331 sayılı kanunla ilgili yönetmelikler arasında bile çelişkiler olduğunu, iş güvenliği uzmanlarının işyerinde bulunma ve eğitim sürelerinin kısaltıldığını, ayrıca, iş güvenliği uzmanlarının rutin denetimlerini yapmadıklarını belirtmiştir. Kanunların ve yönetmeliklerin olduğu ama sadece büyük işletmeler tarafından özümseyip uygulanmaya çalışıldığı görüşü aktarılmıştır. Mevzuatla ilgili kurum ve muhatabın çok olması (MYK, ÇSGB, SGK gibi) da bir sorun olarak belirtilmiştir.

Daha sonra tartışma işyeri hekiminin ve iş güvenliği uzmanının maaşının işveren tarafından ödenmesinden dolayı bağımsızlığını yitirdiğini eklemiştir. Hatta işyerine olumsuz rapor yazan iş güvenliği uzmanlarının, küçük yerlerde tekrar aynı sektörde işe girmelerinin ne kadar zor olduğunu belirtmiştir. Bu açıdan iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin sürekli bir özdenetimle davrandıklarını, bunun da sonuçlarının çalışanlar aleyhine olduğunu ifade etmiştir. Tartışmalarda denetlediği malzemenin ne olduğunu bilmeyen, sanayi tecrübesi olmayan ÇSGB müfettişlerinin olduğu da belirtilmiştir. Bir diğer yorum da müfettişlerin raporların değerlendirilmesinde

içerikten çok biçime önem verdiği yönünde yapılmıştır. Bu konuda algısı ve farkındalığı daha yüksek, sürekli alana bakan, alanı tanıyan ve denetleme yapan devlet kurumlarının eksikliğinin altı çizilmiştir. İSG’de en büyük aksaklığın nedeninin sürekli değişen mevzuat olduğu vurgulanmıştır.

Gaziantep’ten bir katılımcı işveren:

“Burası Ankara, İstanbul değil. Burada kanun ve mevzuatı uygulayacak altyapı yok. İSG de mevzuat dayatmasıyla oluşturulacak bir politika değil, bir kültürdür. Para cezasıyla da bir kültür oluşturamazsınız.”

şeklindeki düşüncesini ifade etmiştir.

Metal sektöründe geçen aşağıdaki ikinci vaka işveren ve temsilcileriyle paylaşılmıştır:



Metal sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde, Mehmet torna tezgâhında makina koruyucusunu devre dışı bırakarak çalışmayı alışkanlık haline getirmiştir. Bir gün torna tezgâhında çalışırken işlediği parça fırlayarak makine koruyucusunu aşar ve Mehmet’in ayağının önüne düşer. Bunu tesadüfen gören ustabaşı durumu görmezden gelir. Mehmet de hiç bir şey olmamış gibi çalışmaya devam eder.

Bir hafta sonra Mehmet yine makine koruyucusunu devre dışı bırakarak çalışırken torna tezgahına bağlı parça fırlayarak makine koruyucusunu aşar ve arkadaki CNC torna tezgahının bilgisayar ekranına zarar verir. Bu durumda kullanım hatası kaynaklı CNC torna tezgahı zarar görmüş ve üretim aksamıştır. Bu durumu duyan işveren hemen ustabaşı ile iş güvenliği uzmanını çağırarak durum hakkında bilgi alır, ustabaşı hatanın tecrübeli ve işinin ehli olmasına rağmen operatör kaynaklı olduğunu belirtir. İşveren iş güvenliği uzmanına “Kardeşim biz bu işyerinde risk değerlendirmesi yaptırmadık mı? Eğitim vermediniz mi?” diyerek çıkarır. İş güvenliği uzmanı ise “Beyim biz anlattık, ama çalışanlar kurallara uymuyor” der.

İşveren Mehmet’in işten çıkarılması ve yerine yeni bir operatör alınması konusunda personel birimine talimat verir. Yeni işe başlayan operatör Kazım bu makinayla daha önce çalışmamış tecrübesiz bir elemandır. Bu yeni operatöre üretimin aksamaması için hızlı bir şekilde ustabaşı ve iş güvenliği uzmanı tarafından işbaşı eğitimi ve İSG eğitimi verilmiştir.

Üç gün sonra yeni operatör Kazım da Mehmet gibi makine koruyucusunu devre dışı bırakarak çalışırken dengesini kaybederek kolunu tornaya kaptırır uzuv kayıplı iş kazasına uğrar.

Vaka katılımcılar tarafından, Mehmet’in işin ciddiyetini bilmesine rağmen önemsememesinin rahat çalışmak istemesinden kaynaklandığı, ustabaşının hatayı görmesine rağmen üretim hızını düşürmemek için ne çalışanı ne de amiri uyarmaması, iş güvenliği uzmanının ise eksiklikleri raporlamaması nedeniyle bu tip bir vakanın

gerçekleşmesinin mümkün olabileceği şeklinde genel bir değerlendirme yapılmıştır. Bu vaka paylaşımından sonra, olayın bu şekilde yaşanmasında herkesin sorumluluğunun olduğunu, ama ana sorumlunun iş güvenliği uzmanı olduğu ifade edilmiştir. Sadece çalışana değil, iş güvenliği uzmanlarına da kullanılan makinelerle ilgili eğitim verilmesi gerektiği eklenmiştir. İş güvenliği uzmanı katılımcılar olayla ilgili olarak işverenin de sorumluluğu olduğuna dikkat çekmişlerdir. Bir iş güvenliği uzmanı hızlı ve yüksek miktarda üretim baskısı ve değerlendirmek üzere talep edilmeyen raporlar nedeniyle de işverenin sorumluluğu paylaştığını söylemişlerdir. Olaya farklı bir bakış açısından yaklaşan bir İK yöneticisi, ikinci kazanın Mehmet’le çıkış mülakatı yapılmaması nedeniyle İK kaynaklı bir kaza olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir. Eğer çalışana çıkış mülakatı yapıp, bu süreçte ustabaşı ve iş güvenliği uzmanına uyarı yapılsaydı vakaya benzer bir durumun engellenebileceğini vurgulamıştır.

İşverenin tüm bu süreçlerden haberdar olmaması bir sorun olarak dile getirilmiştir. İK yöneticisi bir katılımcı, işveren olmak için de eğitim alınması gerektiğini, sadece paranın olmasının yeterli olmadığını, bütün bu süreci işverenin denetlemesi gerektiğini bilmesi ve uygulamasını yapmasının önemini vurgulamıştır. İşverenin ancak eğitim alırsa kendisine bağlı çalışanları etkin olarak denetleyebileceğini eklemiştir. Oysa işverenlerin genellikle bu tip konularda tüm sorumluluğu iş güvenliği uzmanına bıraktığını ifade etmiştir.

Bu vakanın tartışılmasında, birinci vakadan farklı olarak, iş güvenliği ile ilgili devletin sadece ceza mekanizmasını çalıştırdığı, bu yaklaşım yerine “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” işyerlerinde belirli bir süre iş kazası yaşanmaması durumunda, SGK primine %2-3 küçük bir oranda ek yapılması gibi, bir ödüllendirme ve teşvik sistemi ile desteklenmesinin önemi ifade edilmiştir. Gaziantep’de çalışan bir iş güvenliği uzmanı, “çok tehlikeli” işyerlerinde üç yıl boyunca herhangi bir iş kazasının yaşanmaması durumunda, devletin bir teşvik mekanizmasını devreye soktuğu belirtmiştir. Ancak bu konuda diğer katılımcıların bilgisinin ve gözleminin olmadığı gözlenmiştir.

Yine bu vakanın değerlendirilmesinde iş güvenliği uzmanlarının maaşlarının işveren tarafından ödenmesi olgusu tartışılmıştır. Mevzuatın Türkiye gerçeklerine göre yeniden gözden geçirilmesi gerekliliği ifade edilmiştir. Bir iş güvenliği uzmanı bu noktaya ekleme yapma ihtiyacı duymuştur. Kendisi Türkiye’de iş güvenliği uzmanlarının oda yapılanmalarının tam anlamıyla olmadığını, kendi haklarını savunacak hiçbir düzenlemenin yürürlükte bulunmadığını belirtmiştir. Bunun üzerine bir işverenin “hem para verelim, hem de sizi mi savunalım?” şeklindeki ifadesi iş güvenliği uzmanlarıyla işverenler arasındaki gerilimin artmasına neden olmuştur. İş güvenliği uzmanlarının çalışma şartlarının kötülüğü, iş güvencelerinin olmaması, düşük ücretlerle çalışmaları ek olarak dile getirilmiştir. Gaziantep’de iş güvenliği uzmanı olmadığı halde başkasının uzmanlık belgesini kullanıp denetlemeye giden kişilerin dahi olduğu belirtilmiştir.

Tartışmada müfettiş denetimine yönelik bazı yorumlar da yapılmıştır. Müfettişlerin denetiminin belirli bir standarta dayanmadığı, çok keyfi kıstasların kullanıldığı belirtilmiştir.

Üçüncü ve dördüncü vakaların tartışmaları, her ikisinin de maden sektörüyle ilgili olması nedeniyle birlikte yürütülmüştür.

“

Bir maden işletmesinde göçük olduğuna dair uyarıyı takiben ambulansla hastaneye kaldırılan galeride çalışan işçi Mustafa yapılan tedaviden sonra başından geçenleri şöyle anlattı: “Benim ciğerler kötü. Ama beni yer altından alırlar diye bunu söyleyemiyorum. Patlamanın olduğu gün ben yine daralmıştım, biraz oturmuş dinleniyordum. Birden patlama sesi duydum, tozu görünce kaçmaya başladım. Desandre ağzına gidiyordum ki maskemi takmam gerektiğini hatırladım. 5 dakika maskeyi takmaya uğraştım. En son yıllar önce maskeler değiştiğinde iş güvenliği uzmanından bu konuda eğitim almıştık, aradan çok zaman geçtiği için nasıl takacağımı hatırlayamadım ama güç bela maskeyi ağzıma takıp, soluk almaya çalıştım. Sonra sağolsun arkadaşlar beni çıkarmışlar, gözlerimi burada açtım.” Bu açıklamayı dinleyen arkadaşı: “Kardeş maskeyi takmışsın ama burnunu tıkamayı unutmuşsun.” dedi.

“

Bir maden işletmesinde göçük olduğuna dair uyarıyı takiben heyecanla yerinden fırlayan iş güvenliği uzmanı Adem maden ağzına doğru koşmaya başlar. Ocak ağzına vardığında desandreden duman çıktığını, tahkimat parçalarının etrafa yayıldığını ve çalışanların dışarı çıkmaya çalıştıklarını görür. Adem, vardiya sorumlusu ustabaşı İbrahim’e ne olduğunu sorar. Ustabaşı İbrahim “herhalde yeni açıyor olduğumuz galeride grizu patladı, bazı arkadaşlar hala içerde, çıkabileceklerini zannetmiyorum. Hemen tahlisiye ekiplerine haber verelim” der. İş güvenliği uzmanı Adem “Nasıl grizu patlar, ölçümleri devamlı yapmıyor muydunuz? Ayrıca galeriyi açarken emici fan da koymanızı söylemiştim. Vantüple bastığımız havayı ana galeriye emici fanla yolluyorduk. Metanın birikmesi mümkün değil, bu patlama nasıl olur?” diye karşılık verir. Ustabaşı İbrahim “Abi aslında dediğini yaptık emici fanı yerleştirdik. Ama 5’lik fan arızalıydı hatırlarsan geçen aylarda yapmamız gereken periyodik muayenesini yaptırmamıştık. Onun yerine yeni aldığımız 20’lik fanı bağlattım. Hem daha güçlü olduğu için daha iyi temizleyeceğini düşündüm.” der.

Soma’daki işveren temsilcisi, senaryonun yanlış olduğunu ifade etmiş ve şu şekilde bir düzeltme yapılması sonrası tartışmanın yürütülebileceğini belirtmiştir:

“Hiçbir metanlı ortamda emici fan kullanılamaz, temiz havayı üflersiniz, kirli hava dışarı çıkar. Kirli havayı fanın içinden başka türlü geçiremezsiniz. Yani bu senaryodaki emici fanı unutamım, yerine üfleyici ama yetersiz fanı koyalım. Öyle tartışalım.”

Tartışmalarda genel olarak bir işletmecilik hatası olduğu ifade edilmiştir. Denetim eksikliği işverenin, belgelerin konulmaması iş güvenliği uzmanının, belgelerin imzalatılmaması ise ustabaşının sorumluluğu olarak görülmektedir. Ancak yine genel olarak uygulamada, tüm sorumluluğun iş güvenliği uzmanına kalacağı, iş güvenliği uzmanının tüm bu süreçlerde yetkisiz ama sorumlu olacağı ifade edilmektedir.

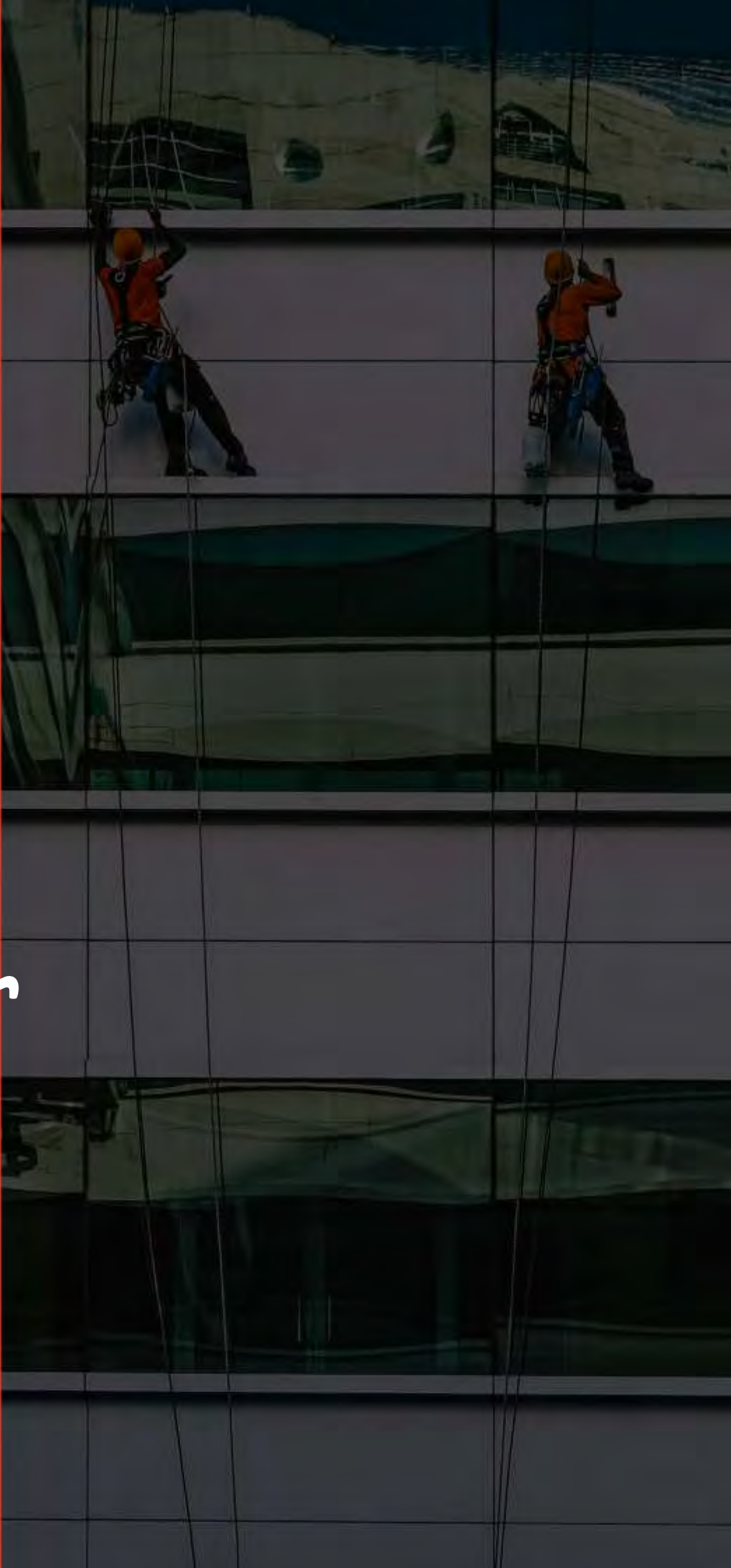
Soma’daki odak grup çalışmasında mühendis olarak görev yapan bir iş güvenliği uzmanı küçük işletmelerde benzer problemlerin olabildiğini, genelde bir maden mühendisinin şantiye şefi olduğunu, işlerin onun öngörüsüne göre yürütüldüğünü ve bazı kararların da iş güvenliğine aykırı olabildiğini belirtmiştir. Altyapı ve ekipman yatırımlarıyla bu tip kazaların engellenebileceğini, ancak madencilik sektöründe bunların çok büyük maliyetler getirdiğini, o yüzden, ne yazık ki, çoğunun uygulanamadığını ifade etmiştir. Bir işveren olarak her türlü

önlemi almaya hazır olduklarını, ancak yatırım yaptıktan sonra yönetmeliğin değişebilirliğini ve yatırımların boşa gittiğini, kanun koyucunun sürekli yönetmelik değiştirmek yerine, baştan kapsayıcı ve gerçekçi bir yönetmelik hazırlamasının işverenlerin tedbir amaçlı yatırımlarını bu çerçevede yapmasının bir çözüm olacağını belirtmişlerdir. Bu vaka tartışılırken, Soma'da yer altı çalışma koşullarının hiçbir meslek dalında olmayan risk ve tehlikeleri içerdiği, her ne kadar doğru olsa da, inşaat gibi diğer sektörlerde de çok büyük kazalar olduğu ancak bu sektörlerin göz önünde olmadığı, madende ise herkesin pür dikkat kazalara yoğunlaştığı ifade edilmiştir. Bunun da tüm maden sektöründe faaliyet gösteren çalışan ve işverenlerin üzerindeki baskıyı arttırdığı ifade edilmiştir.

Sonuç olarak, işveren ve işveren temsilcileri ile gerçekleşen vaka analizlerine dayalı odak gruplar değerlendirildiğinde birkaç nokta göze çarpmaktadır: Kurumsallaşmış ve genellikle ihracat için üretim yapan işyerleri ile küçük ölçekli işyerleri arasındaki farklılıklar ifade edilmiştir. Kurumsallaşma sonucunda iş sağlığı ve güvenliği olgusunun işveren ve tüm çalışanların bakışını şekillendirdiği ve buna bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliğinin kurum kültürünün bir parçası haline geldiği düşünülmektedir. Küçük şirketlerin çoğunda ise iş sağlığı ve güvenliği için yapılanların kâğıt üstünde kaldığı ifade edilmektedir. Tüm katılımcılar iş sağlığı ve güvenliği konusunda olumlu gelişmelerin ancak ilgili tüm tarafların eğitimi ve bilinçli katılımı ile mümkün olabileceğini belirtmektedir. İş güvenliği uzmanlarının maddi açıdan özerklik sorunu ve iş güvencelerinin olmaması bir sorun olarak tüm taraflarca ifade edilmiştir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği konusunda denetimlerin yapılmaması ya da kâğıt üzerinde yapılması gibi yapısal sorunlara neden olarak görülmüştür. Tartışmalarda farklı sektörlerin deneyimlerinin ve karşılaştıkları güçlüklerin farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Tehlike ve riskin yüksek olduğu sektörlerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda iş güvenliği uzmanları çok ciddi sorumluluk taşıdıklarını ama birçok nedenden dolayı aynı ölçüde yetkileri olmadığını ifade etmektedir.

Farklı tarafların kendi konularından konuya yaklaşması tartışmaya zenginlik katmakla birlikte kimi zaman taraflar arasında gerilimlere neden olabilmektedir. Katılımcılar arasında özellikle işverenler devlet kurumlarının konuya bakışını eleştirmektedir. Temel eleştirileri mevzuatların sık değişmesi ve yerel koşullara uygun olmaması, iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerinin niteliğinin yetersizliği ve devletin konuya yaptırımlar ve cezalarla yaklaşmasıdır. İşverenler yerel koşullar göz önüne alınarak, kapsamlı çalışmalar sonunda uzun yıllar geçerli olacak devletin mevzuatların ve yönetmelerin geliştirilmesini, uzman eğitimlerinin daha nitelikli, uzun süreli ve kapsamlı olmasını ve devletin iyi uygulamaları ödüllerle teşvik etmesini önermektedir.

4. SONUÇLAR



Bu çalışmanın amacı, İSG profesyonellerinin ilgili hedef gruplar arasındaki görev ve sorumluluklarına ilişkin daha kapsamlı bir anlayış geliştirmektir. Yapılan anket ve tartışmalar, ulusal İSG sisteminin bir bütün olarak işleyişinin diğer yönleri hakkında da değerli bilgiler sağlamıştır.

Mevzuatın İçeriği

Mevcut mevzuat bağlamındaki çoğu görüş olumlu olsa da, içinde hâkimlerin de olduğu katılımcıların bir bölümü İSG mevzuatını çok detaylı ve karmaşık olarak değerlendirmektedir. İşverenler, İSG mevzuatında sıklıkla yapılan değişiklikleri, bunların kısa sürede uygulanmasının beklenmesini ve bu nedenle de uygulamanın güçleştiğini eleştirmektedir. Bu bağlamda, mevzuattaki iyileştirmeler öncesinde kapsamlı bir çalışma yapılmasını ve yapılan değişikliklerin uzun yıllar geçerli olacak şekilde gerçekleştirilmesini savunmaktadır. Hâkimler ayrıca, mevzuattaki değişiklikler hakkında bilgilendirilmek üzere işbaşı eğitimlerinin düzenlenmesinin yararlı olacağını savunmaktadır.

İSG Mevzuatı hakkında Farkındalık ve Uygulama Pratiği

Bütün tarafların, mevcut İSG mevzuatının doğru şekilde bilinmediği, anlaşılmadığı, kullanılmadığı ve uygulanmadığı konusunda hemfikir olduğu anlaşılmaktadır. Bu konu üzerinde birçok örnekle durulmuş ve uzun tartışmalar yapılmıştır. Mevcut mevzuatın uygulamaya dönüştürülmesini kolaylaştırmak için – her seviyede ve bütün ilgili gruplar için – bir takım tedbirler geliştirmeye ve uygulamaya ihtiyaç vardır. Örneğin, hâkimler, İSG konusundaki bilgilerini geliştirmeye açık olduklarını ifade etmekte ve meslek öncesi eğitimler, hizmet içi eğitimler ve seminerler yoluyla kendilerine daha fazla eğitim imkânı sunulmasını önermektedir.

Farkındalığı arttırmak, bilgiyi geliştirmek, düzenli denetimler vasıtasıyla uygulamayı izlemek ve teftişler yoluyla takibi iyileştirmek için önlemler alınmalıdır. Gerek işverenler, gerekse çalışanlar tarafından yapılan önemli bir öneri de, küçük ve büyük ölçekli işyerlerine, sektör büyüklüğü ve niteliğine göre tedbirler geliştirmek gerektiği olmuştur. Başka bir deyişle, İSG mevzuatının genel olarak uygulandığı, fakat uygulama pratiklerinin farklı bağlamlarının açıklanmaya ihtiyaç duyulduğu ifade edilmektedir. Çalışanlar tarafından sendikaları bu çalışmaya dâhil etme gerekliliği vurgulanmıştır.

İşverenlerin Görev ve Sorumlulukları

İşverenlerin İSG konusundaki yasal sorumluluğuna kimse karşı çıkmazken, işverenler, birçok işverenin İSG ile ilgili mevzuat ve süreçlerden yeterince haberdar olmadığını belirtmektedir. İşverenler İSG eğitiminin temel hedefi olmalıdır. Bazı işverenler, bu farkındalığın noksanlığını – bir dereceye kadar – işverenleri İSG profesyonellerine aşırı bağımlı hale getiren mevzuattaki sürekli değişikliklerden kaynaklandığına işaret etmektedir. İş Güvenliği

Uzmanları, işverenlerin İSG konularında yeteri kadar istekli olmadıklarını ve İSG'ye yapılan yatırımların ek ve çoğunlukla gereksiz bir maliyet olacağını düşündüğü kanaatindedir. İş Güvenliği Uzmanlarına göre, işverenlerin İSG konularına ve süreçlerine olan ilgisizliği, çalışanların ilgisini ve katılımını da azaltmaktadır. İş güvenliği uzmanları açısından işverenlerin, İSG konularında çalışanların eğitimi, risk değerlendirmesi ve kişisel koruyucu donanımların (KKD) uygun (ve uygun olmayan) kullanımı gibi hususlara katılımı esasen hukuki gereklilikleri yerine getirmekten doğan kaygılardan kaynaklanmaktadır.

Güvenlik kültürü geliştirmede işverenlerin rolü önemsenmekte ve işverenler, İSG'nin esaslı bir şekilde kurumsallaşması ve işverenle çalışanların görüşleri doğrultusunda şekillendirilmesi durumunda, İSG'nin kurum kültürünün bir parçası haline geleceğinin altını çizmektedir. İşverenler ayrıca, İSG kültürüne uyum sağlamaları açısından, önleme prensibine dayanarak, tarım sektöründen sanayi sektörüne geçiş yapan birinci nesil sanayi işçilerinin ihtiyaçlarına odaklanmalıdır. İşçiler, KKD kullanımının işyeri kültürü ile ilgili olduğunu ve yöneticilerin kendisinin de KKD kullandığı işyerlerinde kullanımın yaygın olduğunu vurgulamaktadır. Hem iş güvenliği uzmanları hem de çalışanlar, işverenler tarafından sağlanan KKD'lerin kalitesizliği, bakımsızlığı, uygun denetimin yapılmadığı konularında benzer görüşleri ifade etmektedir. Bazı çalışanlar, özellikle Soma'daki katılımcılar, sağlanan KKD'nin sadece yetersiz olmakla ve koruyucu amaçlarına hizmet etmemekle kalmadığını, aynı zamanda çalışmayı da zorlaştırdığını belirtmektedir.

Herkesin KKD kullandığı işyerlerinde yeni istihdam edilen çalışanların bu donanımları sorgulamadan kullandıkları söylenmektedir. İşçiler aynı zamanda, strese neden olan ve çalışanlar arasında rekabeti tetikleyici nitelikteki aşırı üretim baskısının sınırlandırılması konusunda işverenlerin sorumluluğuna işaret etmektedir. Bu, özellikle küçük ölçekli işletmeler için önemli bir sorun olarak gözükmekte ve İSG uyarılarının ihmal edilmesine neden olan önemli bir risk faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev ve Sorumlulukları

İş güvenliği uzmanları, kendileri ve işverenlerin görev ve sorumluluklarının, mevzuatta yeterince iyi tanımlanmadığı görüşündedir. İş güvenliği uzmanları, faaliyet gösterdikleri işyerlerindeki olumsuz çalışma koşullarına da atıfta bulunmuşlardır. Görevleri, kurallara ve yönetmeliklere ne derece uyulduğunu gerçek anlamda izleyebilmekten çok, kâğıt üzerinde kalan denetimlerle sınırlı kalmaktadır. Bununla birlikte, işyerinde öngörülen işlevlerini yerine getirebilmek için iş güvenliği uzmanlarının bilgi düzeyinin de geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu konusunda ortak bir görüş hâkimdir. Denetimlerin ve risk değerlendirmelerinin nasıl yapılacağı konusundaki pratik deneyim ve bilginin edinilmesinin önemi özellikle vurgulanmıştır. Örneğin, farklı işyerlerinde risk değerlendirmeleri ve denetimleri nasıl uygulayacağına ilişkin pratik rehberlerin geliştirilmesi konusunda öneriler yapılmıştır. Daha genel olarak, iş güvenliği uzmanları, mevcut İSG eğitiminin geliştirilmesi, uzatılması ve uzaktan eğitim yerine yüz yüze eğitim yoluyla yasal gerekliliklerin pratikte uygulanmasına daha fazla odaklanması gerektiğini düşünmektedir.

İş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumlulukları açısından ikinci önemli konu, uygun aksiyonu almak için sahip oldukları yetki ve kapasiteleri ile ilgilidir. Hâkimler, İSG Kanunu'nda iş güvenliği uzmanlarının ve işverenlerin görev ve sorumlulukları ile ilgili maddeleri hukuki anlamda olumlu gelişmeler olarak görse de, bunların pratikte uygulanmasında bazı zorluklar ve sorunlar olduğunu belirtmektedir. Ortak görüş, iş güvenliği uzmanlarının işverenlere çok bağımlı ve haliyle işverenleri olumlu yönde etkileme kapasitelerinin sınırlandırılmış olduğu yönündedir. İş güvenliği uzmanları, İSG komitelerinin iş güvenliği uzmanları, işveren ve diğer ilgili taraflar arasındaki iletişimi geliştirdiklerini vurgulamaktadır. İş güvenliği uzmanları, İSG komitelerinin İSG ile ilgili sorumlulukların doğru bir şekilde dağıtılmasına ve İSG ile ilgili iyileştirmelerin daha etkin bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunduğu görüşündedir. İSG Kanunu'ndaki hükümlere atıfta bulunan hâkimler, gerekli tedbirleri almayan İSG profesyonellerinin sözleşmelerini feshetme imkânının, bir işyerinin güvenliğini sağlamada çok olumlu bir gelişme olduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte, hâkimler bunun işverenlerin sorumluluğunu azaltma etkisine sahip olabileceğinden de endişe etmektedir. İş güvenliği uzmanları ile denetledikleri işyerindeki işverenler arasındaki bağlar, iş güvenliği uzmanlarının çalışmalarını yürütmesini zorlaştırmaktadır. Bazı hâkimlere göre, bu bağlar sadece finansal kaynaklı değil, aynı zamanda duygusal olarak kurulmakta ve işverene sadakat duygusundan ileri gelmektedir. Bu bağlar, diğerlerinin yanı sıra, denetim sürecinde iş güvenliği uzmanlarının tarafsızlığını tehdit edebilmektedir. İşverenlerin bir kısmı, iş güvenliği uzmanlarının eğitim düzeylerinin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamakla beraber - iş güvenliği uzmanının işvereni temsilen odak grup görüşmelerine katıldığı durumda - iş güvenliği uzmanları aynı zamanda kötü çalışma koşullarına, iş güvencesine sahip olmadıklarına, düşük maaşlarla çalıştıklarına ve bazı sektörlerde bir işyeri hakkında olumsuz rapor yazanların aynı sektörde bir daha çalışamayacaklarına da vurgu yapmaktadır. Bu nedenle, iş güvenliği uzmanlarının yetki ve bağımsızlığını arttırmak esas olmalıdır. İş güvenliği uzmanları, bunun maaşlarının işverenden başka bir kaynaktan ödenmesi ile sağlanacağı görüşündedir. Birçok iş güvenliği uzmanı, bu finansmanın devlet tarafından sağlanmasını öngörürken, diğerleri - çalışanlar dâhil - bunun ortak bir fon aracılığıyla yapılmasını önermiştir.

Hâkimlerle yapılan görüşmelerde, iş güvenliği uzmanlarının İSG konularının değerlendirilme süreçlerinde vazgeçilmez bir işleve sahip olduğu açık bir şekilde ortaya konulmuştur. Yargının, İSG ile ilgili teknik bilgisi sınırlıdır ve İSG ile ilgili davalarda her zaman, diğer kurumlardan ve özellikle de bilirkişilerden bilgi talep etmeleri gerekmektedir. İSG ile ilgili davalarla ilgili olarak, uzman raporlarına dayanma ihtiyacı, yargı sürecini karmaşıktırıp uzattığından pratikte bir endişe kaynağıdır. İSG konularında uzman bilirkişileri bulmak zor olup bu konulardaki uzman raporları genellikle yetersizdir. İSG hakkındaki bilgi eksikliği nedeniyle hâkimlerin uzman raporlarını değerlendirmeleri de aynı ölçüde zordur. Bu zorluklar, yargının yetkilerini düzgün bir şekilde kullanmasını kısıtlaması bakımından çarpıcıdır. Bu nedenle, bilirkişilerin sayısı ve kapasitesi ile etkili ve nitelikli raporlar üretme becerilerini artırmak kaçınılmazdır. İş güvenliği uzmanlarının, yargı süreçlerinde karşılaştıkları güçlüklerin büyük bir çoğunluğunun hâkimler, avukatlar, savcılar vb. arasında İSG konularında yetersiz bilinç ve bilgi birikiminden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Risk Değerlendirme ve Denetimler

Özellikle risk değerlendirmeleri ve denetimleri ile ilgili olarak İSG profesyonelleri, bir yandan bunların çoğu zaman doğru şekilde uygulanmadığını, diğer yandan da sonuçlarının uygulanmasına yeterli önemin atfedilmediğini düşünmektedir. İşçilere göre, etkin olmayan denetim ve teftişler İSG gerekliliklerinin düşük bir seviyede uygulanmasına neden olan önemli bir etkidir. İşverenlerin yanı sıra, denetimlerin önemi ve sonuçlarının uygulanması konusunda İSG profesyonellerinin de ilgisini arttırmak için bazı önlemlere başvurulmalıdır. Bu nedenle, düzenli denetimlerin İSG profesyonelleri, sendikalar ve hükümet tarafından şeffaf olarak gerçekleştirilmesini sağlamak için tedbirler alınmalıdır.

Yargı Süreçleri

Hâkimler, İSG konusunda uzmanlaşmış olan bilirkişilerin bulunamamasına ilişkin sorunların yanı sıra, meslek hastalıkları için tazminat oluşturmak için kullanılan hesaplama sistemi ile ilgili de endişelerini dile getirmektedir. Bu hesaplamalar eski varsayımlara ve tablolara dayanırken, hesaplama sistemleri de karmaşıktır. Dahası, standartlaştırılmış hesaplama yöntemlerinin eksikliği hesaplamaları daha da karmaşık hale getirmektedir. Hâkimler, sosyal hayatın gerçekleri temelinde hesap tablolarının düzenli bir şekilde güncellenmesini ve ilgili tüm taraflar için bunların kullanımı için eğitim verilmesini önermektedir. Ayrıca, belirlenecek tazminatın hesaplanmasını basitleştirmek için bazı standart kriterler geliştirilmesi tavsiye edilmiştir. Yürütme açısından, hâkimler, İSG konusunda uzmanlaşmış hakimlerin kendi görüşleri doğrultusunda (yani, tarafların talebi olmaksızın) denetim yapmak hakkı olmasını da öngörmektedir. Hâkimler, yargı süreçlerindeki gecikmelerin, hak iddiası taleplerini uzun süre devam ettirmeleri için gerekli kaynaklardan genellikle yoksun olan çalışanlar için ciddi sonuçlar doğurduğunu söylemektedir. Uzun süren yargı süreçleri, çalışanların cesaretini kırma riskini beraberinde getirmekte ve nihayetinde şikayetinden vazgeçip işverenle anlaşması ve işverenin mahkemenin vermesi beklenen miktarın altında bir tazminat ödemesiyle sonuçlanabilmektedir. Hâkimler ayrıca, uzun davaların, çalışanların mahkemelere hiç başvurmamasına neden olduğunu belirtmektedir. İşçiler de, hükümeti yargı süreçlerini kısaltmak için adımlar atmaya çağırılmaktadır.

Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İSG Kanunu'nun 13. maddesinin uygulanması hakkında soru ile ilgili olarak hâkimlerin çoğu, bu konuda çalışan haklarının kullanılmasını içeren herhangi bir davadan haberdar olmadıklarını ifade etmektedir. Bu, yüksek işsizlik oranları nedeniyle işten çıkarılma korkusu ile açıklanabilirken, bu hakkın kullanılmasını etkileyen diğer faktörler eğitimsizlik, çalışanların hakları konusunda eğitim eksikliği (veya yetersizliği), sendikal hareketin güçsüzlüğü ve yetersiz denetimler olarak görülmektedir. Bu sorunları çözmek için, hâkimler şu önlemlerin alınmasını önermektedir: konuyla ilgili görsel materyal ve rehberlerin hazırlanması; baro ve sendikaların eğitim programları

oluşturması; uygulamada İSG profesyonellerinin görev ve sorumlulukları hakkında daha özel bir rehberlik geliştirilmesi; işverenler üzerinde idari yaptırım uygulama imkânı getirilmesi; "İşverenlerin kötü niyet uygulamaları" için ek bir tazminat getirilmesi; ÇSGB'de şikâyet ve ihbarlar için bir telefon hattının kurulması; 13. maddenin uygulanması halinde çalışanların işten çıkarılmasına karşı zorunlu hükümler konulması.

Medya

Medya temsilcileri, İSG ve ilgili tarafların hak ve sorumluluklarının farkında olduklarını düşünmektedir. Medya temsilcileri, İSG ile ilgili televizyon veya basılı yayınlar hazırlarken çoğu kez İSG profesyonellerine veya akademisyenlere danışmaktadır. Hazırladıkları haberlerin güvenilir olduğunu düşünmekle birlikte İSG ile ilgili haberlerin genel güvenilirliği konusunda eleştireldirler. Çoğu medya haberinin bir şekilde önyargılı olduğu düşünülse de, bu önyargıların özellikle çalışma hayatındaki herhangi bir tarafa karşı olduğu düşünülmemektedir. Çok azı, İSG profesyonellerinin diğerlerinden daha fazla eleştirildiğini düşünmektedir. Birçoğu, medyanın İSG konularında kamuoyunun bilinçlendirilmesi için çalışmalar yapması gerektiğini düşünürken, diğerleri medyanın görevini önlem alınması için çağrı yapmak şeklinde ifade etmektedir. Hâkimler, İSG konularında medyanın toplumda farkındalığın artırılmasına katkıda bulunabileceği ve sorumluların yapılan haberler yoluyla uygun bir şekilde takip edilmesini sağlayabileceğini ifade etmekle birlikte, medyanın bunları yaparken sansasyonellikten uzak durması ve raporlama yaparken teknik konulara sağduyuyla yaklaşması gerektiğini belirtmektedir. Tüm ilgili tarafların medyadan bir diğer beklentisi, bilgilendirici haberler yoluyla İSG ile ilgili haklar ve mevzuat değişiklikleri konusunda bilgi ve farkındalığın artırılmasıdır.

5. EKLER



A. Kantitatif Çalışmaların Metodolojisi

Soruların Tutarlılığının Ölçülmesi

Sorularda yer alan uyumsuzluk, eksiklik ve hataları belirleyebilmek amacıyla pilot bir gruba sorular uygulanmıştır. Farklı senaryolar için değerlendirme tasarımında kullanılan ölçeklerin doğruluğunu görebilmek amacıyla farklı tabakalar altında testler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, doğru istatistiksel sonuçların elde edilebilmesi amacıyla Cronbach's Alpha ve Kappa testleri pilot veri üzerinde uygulanmıştır. Bu testlerin gerçekleştirilebilmesi için gerekli altyapı kurulmuştur. Soruların uyumluluğunu belirleyebilmek amacıyla Cronbach's Alpha değerleri her bir soru ve madde için hesaplanarak anket uyumluluğunu bozan sorular belirlenerek değerlendirme tasarımı güncellenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği araştırma sonuçları açısından önemlidir. Bir ölçek kullanılmadan önce güvenilirlik ve geçerlilik açısından sınanmalıdır. Bir ölçeğin güvenilirliği o ölçeğin farklı zamanlarda aynı örnekleme uygulandığı durumda aynı sonuçları verme derecesini göstermektedir. Bu anlamda güvenilirlik, bir değişkeni ölçmek için sorulan soruların ne derecede bilinçli olarak cevaplandırıldığının bir göstergesidir. Bu araştırmada, güvenilirlik analizi yapılırken Cronbach's Alpha modeli kullanılmıştır. Cronbach's Alpha sorular arası korelasyona bağlı uyum değeridir. Cronbach's Alpha değeri faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik seviyesini göstermektedir. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir (DeVellis, R.F. 2012). Ancak, soru sayısı az olduğunda bu sınır 0,60 değeri ve üstü olarak kabul edilebilir. Soru formu içerisinde yer alan likert skalasındaki soruların iç tutarlılığını test etmek amacıyla hesaplanan Alpha katsayısı aşağıda yer alan formül kullanılarak hesaplanmıştır.

Cronbach's Alpha Katsayısı

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_{test}} \right)$$

α : Alpha katsayısı

k : Soru Sayısı

V_i : Her bir konudaki soruların varyansı

V_{test} : Testin tümündeki soruların toplam varyansı

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine yönelik hazırlanan soru formundaki C.26 sorusu içerisindeki her bir madde likert ölçeğiyle ölçülmektedir. Bu maddelerin tutarlılığını ölçmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Gerçekleştirilen test sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değeri 0.89 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla, bu soru türünün iç tutarlılığına bakıldığında yüksek derecede güvenilirlik olduğu görülmektedir.

Örneklem Detayları

Saha verilerinden elde edilecek bilginin kapsamı ve doğruluğu, öncesinde belirlenen örneklemin özelliğinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Dolayısıyla, araştırma süresince kullanılacak verilerin elde edileceği katılımcıların hangi özelliklere sahip olması gerektiği bu bölümde belirlenmiştir. Rassal örneklem seçimi algoritmaları içerisinde küme örneklem seçimi, tabaka örneklem seçimi veya tamamıyla rastgele örneklem seçimi yöntemleri kullanılmaktadır. Kullanılacak her bir yöntem özelinde en düşük örneklem sayısı istatistiksel hesaplamalarla belirlenmiştir. Araştırma kapsamında kullanılacak örneklemin araştırma konusuna ve içeriğine uygun olacak bir hedef kitleyle yapılıp yapılmaması pilot çalışmada kontrol edilecek olup %95 güven aralığında yansız sonuçlar verebilecek şekilde örneklem sayıları belirlenmiştir. Çevrimiçi anket uygulamalarında saha maliyeti bulunmadığı için kurum tarafından seçilmiş hedef kitle kapsamında olabildiğince katılımcıya ulaşılması planlanarak belirlenecek en düşük örneklem sayısının üzerine çıkılması öngörülmüştür.

İstatistiksel araştırma tekniklerinde bilindiği üzere sonuçların güvenilirliği örneklem büyüklüğü ile doğru orantılıdır. Bu kapsamda hedef edilen güvenilirlik seviyesinde istenilen sonuçlara ulaşmak amacıyla gerekli en düşük örneklem büyüklüğünün (n) hesaplanması gerekmektedir. Örneklem metodolojisini belirlemek amacıyla araştırma genelinde gerekli en küçük örneklem büyüklüğü aşağıda yer alan formül kullanılarak hesaplanmıştır.

$$n = \frac{n_0 N}{n_0 + (N - 1)} \quad n_0 = \frac{(z_{\alpha/2})^2 [p(1 - p)]}{(MRE)^2}$$

n : Gerekli en düşük örneklem büyüklüğü

n_0 : Düzeltilmemiş örneklem büyüklüğü

N : Popülasyon büyüklüğü

$z_{\alpha/2}$: % $(1 - \alpha)$ 'lik güven aralığı için z-skoru (%95'lik güven aralığı seçilmiştir)

p : Beklenen oran yüzdesi ($p=0.5$ olarak belirlenmiştir)

MRE : En büyük kabul edilebilir hata payı (%) ($MRE=0.25$ olarak belirlenmiştir)

En Küçük Örneklem Büyüklüğü

Evren Büyüklüğü	$\alpha = 0.05$					
	0.03 (MRE)			0.05 (MRE)		
p	$p=0.8$ $q=0.2$	$p=0.3$ $q=0.7$	$p=0.5$ $q=0.5$	$p=0.8$ $q=0.2$	$p=0.3$ $q=0.7$	$p=0.5$ $q=0.5$
1000	516	406	473	278	198	244
10000	964	639	823	370	240	313
100000	1056	678	888	383	245	322
1 Milyon	1066	682	896	384	246	323

B. Kantitatif Çalışmaların Tabloları

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 düşünöyorsunuz?

	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?

	KİŞİ SAYISI
Uygulama	3051
Pratik bilgi	2187
Eğitim materyali	1262
Nitelik	1166

Tablo1.9.Uzmanlık eğitim programlarının eksik ya da geliştirilmeye açık bulduğunuz yönleri nelerdir?

	KİŞİ SAYISI
Bireysel araştırmalarla	3211
Sektör, risk veya mevzuata yönelik eğitimler yoluyla	1469
Toplantı, sempozyum, kongre vb. katılarak	937
Çalışma Bakanlığının yaptığı diğer eğitimler yoluyla	291
Güncel tutamıyorum/tutmuyorum	274
Yenileme eğitimi yoluyla	192
Bilgilerim yeterli	122

Tablo1.10.Uzmanlık eğitim programlarında edindiğiniz bilgileri nasıl güncel tutuyorsunuz?

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 arttırarak	883	21.5
İSG profesyonelleri meslek birliğinin güçlendirilmesi yoluyla	687	16.7
Sorumluluklarını azaltarak	267	6.5
Sorumluluklarını arttırarak	30	0.7
Yetkilerini azaltarak	16	0.3

Tablo 1.15. 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 yaşanıyor 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 düşünüyorsunuz?

	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?

Tarafların Birbirine Bakışı ve İşbirliği

	KİŞİ SAYISI
Tüm taraflarla sürekli iletişim kurulmasını sağlıyor.	2176
Taraflar arasında sorumluluk paylaşımına olanak tanıyor.	2131
İSG profesyonelinin işverenle iletişimini kolaylaştırıyor.	1938
İyileştirmelerin daha hızlı hayata geçmesini sağlıyor.	1621
İSG profesyonelinin yaptırım gücünü artırıyor.	1276
İSG profesyonelinin yaptırım gücünü azaltıyor.	293
Taraflar arası sorumluluk alanlarını belirsizleştiriyor.	292
İyileştirmelerin daha yavaş hayata geçmesine neden oluyor.	289
İSG profesyonelinin işverenle iletişimini zorlaştırıyor.	175
Taraflar arası sorumluluk paylaşımına engel oluyor.	145

Tablo 1.28. İşyerinde İSG kurulu olmasının İSG profesyonelleri açısından nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI
Çalışanlar	1503
İşveren	1282
Yargı sistemi	532
Sendikalar	248
Medya	238
STK'lar	187

Tablo 1.29. Aşağıdakilerden hangisi İSG çalışmalarına katılımı en etkin taraftır?

	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
İşveren tarafından İSG yatırımlarının ek veya gereksiz maliyet olarak görülmesi	2203
İşverenlerin, risk değerlendirmesi konusunda (risk değerlendirmesi sonuçlarına göre) etkin bir uygulama yapmak yerine sadece yasal yükümlülüğünü yerine getirmeye eğilimli olması	1927
İşverenlerin, çalışanların İSG eğitimi konusunda iyi kalitede eğitim sunmak yerine sadece yasal yükümlülüğünü yerine getirmeye eğilimli olması	1915
Çalışanların İSG konusundaki tedbirlere uymadaki kayıtsızlığı/ihmalleri	1905
İSG profesyonellerinin İSG ile ilgili değerlendirmelerinde işveren baskısı	1681
Çalışanların İSG eğitimlerine gerekli önemi vermemesi	1604
Çalışanların gerekli KKD'yi kullanmaması	1538
İşyeri güvenliğine ilişkin tedbirlerin denetim dönemleri ile sınırlı kalması	1511

Tablo 1.32. Güvenli bir işyeri ortamı sağlamak açısından bakıldığında, sizce çalışanlarla İSG profesyonellerinin ilişkisinde yaşanan zorlukların nedeni nedir?

Yasal Yükümlülükler ve Yargı Süreci

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Çalışanın yaşamını tehdit edecek bir durum ise müdahale ederim.	1714	41.7
İşverene bildiririm.	1216	29.6
Raporlarım.	1018	24.8
Bakanlığa bildiririm.	153	3.7
Görmezden gelirim.	5	0.2

Tablo 1.33. Çalıştığınız işyerinde iş kazasına neden olabilecek bir durum ile karşılaştığınızda ne yaparsınız?

	KİŞİ SAYISI
Cezai yaptırımların caydırıcı etkisi	2396
Yargı kararlarının İSG ve iş kazası/meslek hastalığı konusunda ilgili tarafların farkındalığını arttırıcı etkisi	1584
Yargı kararlarının İSG ve iş kazası/meslek hastalığı konusunda toplumda bu konudaki farkındalığı arttırıcı etkisi	1310
Yargı kararlarının iş kazası ve meslek hastalığı konusunda önleyici etkisi	805
Yargı kararlarının İSG ilgili taraflarda adalet duygusunu pekiştirmesi	563

Tablo 1.34. Sizce iş kazası durumunda yargı kararlarının etkisi nedir?

	KİŞİ SAYISI
Yargı mensuplarının (hâkim, avukat, savcı.) İSG alanında yeterli farkındalık ve bilgi birikimine sahip olmaması	2766
Yeterince bilgi ve tecrübe sahibi bilirkişilerin yetersiz olması	2389
İSG profesyonelleri derneklerinin etkin olmayışı	1788
Yargı sisteminin işverenin süreci etkilemesine açık olması	1659
Yargı süreçlerinin yavaş işlemesi	1327
Yargı kararlarının tarafların dışında kalan aktörlerden etkilenmesi	1154
Beklenilenin üstünde cezaların alınması	1080
Yargı kararlarında toplumsal beklentilerin rol oynaması	874

Tablo 1.35. Yargı sisteminde İSG profesyonellerinin karşılaştığı güçlükler nelerdir?

Mesleki Bağımsızlık Algısı

	KİŞİ SAYISI
İşverenle olan ilişkide mesleğimle ilgili konularda yaptırım gücümün olması	3127
Çalışma ortamında bağımsız karar almam	2409
Ücretlerin yeterli olması	2056
Ücretlerin düzenli ödenmesi	1994
İşyerinde çalışanlar arası ilişkiler	1915
Çalışma saatlerinin esnekliği	1110

Tablo 1.36. İşyerinde aşağıdaki seçeneklerden hangileri sizin için önemlidir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
İşveren	2160	53.3
Çalışanlar	1845	45.5
Sendika	46	1.2

Tablo 1.37. Kararlarınızı verirken kimler ya da hangi gruplar en çok etkili olur?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Ücretimin işveren dışı kaynaklardan ödenmesi	2389	58.6
İşle ilgili teknik değerlendirmelerime ve kararlarıma müdahale edilmemesi	1326	32.5
İş güvencemin olması	364	8.9

Tablo 1.38. Mesleki bağımsızlık sizin için en çok aşağıdakilerden hangisini ifade ediyor?

	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?

Tehlike ve Risk

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Oluyor	1389	33.9
Bazen oluyor	2404	58.8
Olmuyor	299	7.3

Tablo 1.42. İşyerinde bir tehlike ile karşılaşıldığında bu durumdan haberiniz oluyor mu?

	KİŞİ SAYISI
Kendi gözlemlerim sonucu	2707
Çalışanın uyarısı ile	2684
Denetim sonuçlarıyla	1875
Ramak kala olaylar veya bu olayların kayıtları ile	1207
İşverenin uyarısı ile	744
Acil durum ve uyarı sistemleri ile	420

Tablo 1.43. İşyerinde bir tehlike ile karşılaşıldığında bu durumdan nasıl haberdar olursunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Kesinlikle düşünüyorum	891	21.7
Düşünüyorum	1168	28.4
Ne düşünüyorum ne düşünmüyorum	789	19.2
Düşünmüyorum	825	20.1
Kesinlikle düşünmüyorum	433	10.6

Tablo 1.44. İşyerlerinde yapılan risk değerlendirmelerinin iş kazası/ meslek hastalıklarının önlenmesinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?

	KİŞİ SAYISI
İşverenin yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına ilişkin önlemleri almaması	1094
Risk değerlendirmesi ekibinin sürece etkin bir şekilde katılmaması	841
Çalışanların yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına ilişkin önlemleri almaması	683
Üretim zorlamasının risk değerlendirme çalışmasını olumsuz etkilemesi	577
Risk değerlendirmesinin teknik anlamda yetersiz yapılması	342

Tablo 1.45. Sizce işyerlerinde yapılan risk değerlendirmelerinin iş kazası/meslek hastalıklarının önlenmesinde etkili olmamasının nedenleri nelerdir?

	KİŞİ SAYISI
Çalışan temsilcisi	1703
İş güvenliği uzmanı	1513
Çalışanlar	1404
İşyeri hekimi	1011
İşveren/işveren vekili	991
Destek elemanı	810
İşyeri dışındaki kişi ve kuruluşlar	103

Tablo 1.46. Risk değerlendirmesi ekibinden sizin haricinizde sürece etkin bir şekilde katıldığını düşündüğünüz kişi/kişileri işaretleyiniz.

B.2. İşyeri Hekimleri

Demografik Bilgiler

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Erkek	159	83.2
Kadın	32	16.7

Tablo 2.1. Katılımcıların cinsiyet dağılımı

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
20-24	1	0.5
25-29	8	4.1
30-34	14	7.2
35-39	26	13.5
40-44	19	9.9
45-49	47	24.4
50-54	35	18.2
55-59	20	10.4
60+	22	11.4

Tablo 2.2. Katılımcıların yaş dağılımı

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Marmara Bölgesi	83	43.23
İç Anadolu Bölgesi	24	12.50
Ege Bölgesi	35	18.23
Akdeniz Bölgesi	22	11.46
Karadeniz Bölgesi	20	10.42
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	4	2.08
Doğu Anadolu Bölgesi	4	2.08

Tablo 2.3. Katılımcıların görev yaptıkları bölgenin dağılımı

Eğitim Bilgileri

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
ÇASGEM	8	4.2
Özel Eğitim Kurumu	93	49.2
Üniversite	88	46.5

Tablo 2.4. Katılımcıların eğitim aldığı kurumların kategorilerinin dağılımı

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Yeterli	82	43.3
Ne yeterli ne yetersiz	71	37.5
Yetersiz	36	19.0

Tablo 2.5. Aldığınız eğitimin içeriğini ne ölçüde yeterli görüyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Yeterli	82	43.8
Ne yeterli ne yetersiz	80	42.7
Yetersiz	25	13.3

Tablo 2.6. Eğiticilerin bilgi düzeyini ne ölçüde yeterli görüyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Kısa	68	35.6
Ne uzun ne kısa	105	54.9
Uzun	18	9.4

Tablo 2.7. Uzmanlık eğitim programlarının süresi hakkında ne düşünöyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Tamamı uzaktan eğitim	15	7.8
Tamamı yüz yüze eğitim	86	45.0
Yüz yüze ve uzaktan eğitim bir arada	90	47.1

Tablo 2.8. Uzmanlık eğitim programlarının şeklinin nasıl olmasını tercih edersiniz?

	KİŞİ SAYISI
Pratik bilgi	136
Uygulama	108
Nitelik	71
Eğitim materyali	62

Tablo 2.9. Uzmanlık eğitim programlarının eksik ya da geliştirilmeye açık bulunduğu yönleri nelerdir?

	KİŞİ SAYISI
Bireysel araştırmalarla	122
Sektör, risk veya mevzuata yönelik eğitimler yoluyla	71
Toplantı, sempozyum, kongre vb. katılarak	51
Çalışma Bakanlığının yaptığı diğer eğitimler yoluyla	29
Güncel tutamıyorum/tutmuyorum	23
Yenileme eğitimi yoluyla	22
Bilgilerim yeterli	15

Tablo 2.10. Uzmanlık eğitim programlarında edindiğiniz bilgileri nasıl güncel tutuyorsunuz?

Mesleğe ve Mevzuata Bakış

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Hem koruyucu hekimlik yapmak, hem de poliklinik hizmeti vermek	88	47.0
Koruyucu hekimlik yapmak	95	50.8
Poliklinik hizmeti vermek	4	2.1

Tablo 2.11. Bir işyeri hekimi olarak görevinizi nasıl tanımlarsınız?

	KİŞİ SAYISI
Konuyla ilgili tarafların ilgisizliği	124
Mevzuatın uygulanmasında yaşanan zorluklar	120
Mesleki bağımsızlığın zayıf olması ya da olmaması	89
İş güvencesinin olmaması	82
Ücretlerin yetersizliği	68
Sosyal baskılara açık olması	60
Stresli çalışma ortamı	57
Yargı sürecinde karşılaşılan sorunlar	54

Tablo 2.12. Mesleğinizin size göre olumsuz bulduğunuz yönleri nelerdir?

	KİŞİ SAYISI
Esnek çalışmaya imkân tanınması	87
Toplumsal sorumluluğu yerine getirmekten dolayı manevi tatmin sağlaması	84
Saha deneyimi kazandırması	82
Ek bir istihdam olanağı sunması	53
Mesleki tatmin sağlaması	46
Maddi açıdan tatmin edici olması	30
Toplumsal statüsünün yüksek olması	14

Tablo 2.13. Mesleğinizin size göre olumsuz bulduğunuz yönleri nelerdir?

	KİŞİ SAYISI
Çalışan(lar)a	150
İşverene	97
Bakanlığa	85
Topluma	81
OSGB'nin sahibine	45

Tablo 2.14. İSG hizmet sunumunda kendinizi kime karşı sorumlu hissedersiniz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Sorumluluklarını artırarak	5	2.6
Sorumluluklarını azaltarak	5	2.6
Yetkilerini arttırarak	82	43.1
Yetkilerini azaltarak	1	0.5
İSG profesyonelleri meslek birliğinin güçlendirilmesi yoluyla	28	14.7
İlgili tarafların farkındalığını artırarak	69	36.3

Tablo 2.15. İSG profesyonellerinin rol ve sorumlulukları nasıl daha etkin hale getirilebilir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Yeterli	32	16.9
Ne yeterli ne yetersiz	82	43.3
Yetersiz	75	39.6

Tablo 2.16. Mevcut İSG mevzuatını nasıl değerlendiriyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	18	9.5
Hayır	170	90.4

Tablo 2.17. Mevzuatın etkin bir şekilde uygulandığını düşünüyor musunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	72	42.1
Hayır	99	57.8

Tablo 2.18. Mevzuat değişikliklerine ilişkin bilgilendirme kaynaklarına ulaşımında güçlükler mevcut mudur?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	80	47.34
Hayır	89	52.66

Tablo 2.19. Mevzuatta yapılan değişiklikler ve uygulama arasındaki süreler çok kısa mıdır?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	139	82.2
Hayır	30	17.7

Tablo 2.20. Mevzuat uygulama rehberleri yeterli midir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	156	91.7
Hayır	14	8.2

Tablo 2.21. Alanda mevzuata yönelik uygulama örnekleri yeterli midir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	33	19.4
Hayır	137	80.5

Tablo 2.22. Mevzuata yönelik uygulama örneklerine erişmekte güçlükler yaşıyor mu?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	6	3.4
Hayır	168	96.5

Tablo 2.23. Mevzuat gereklerinin uygulanma maliyetleri işverence yüksek görülmekte midir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	146	84.3
Hayır	27	15.6

Tablo 2.24. Mevzuatın uygulanmasının izlenmesi için yapılan denetim sayısı/sıklığı yeterli midir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	56	32.3
Hayır	117	67.6

Tablo 2.25. Daha fazla düzenleyici mevzuata ihtiyaç var mıdır?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Kısa	62	32.2
Ne uzun ne kısa	103	53.6
Uzun	27	14.0

Tablo 2.26. Mevzuatta yer aldığı şekliyle İSG profesyoneli görevlendirilme süreleri hakkında ne düşünüyorsunuz?

	ORTALAMA	KONUM
Mevzuat hazırlık sürecinde tarafların önerileri mevzuatta daha fazla dikkate alınmalıdır.	4.6	
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.	4.2	
Mevzuatın dili anlaşılır değil, dilinin sadeleşmesine ihtiyaç vardır.	3.3	
Mevzuat işveren ve İSG profesyonellerinin rol ve sorumluluklarını iyi tanımlamakta ve net bir şekilde ayırmaktadır.	3.2	

Tablo 2.27. Yukarıdaki tabloda gösterilmiş maddeler hakkında ne düşünüyorsunuz?

Tarafların Birbirine Bakışı ve İşbirliği

	KİŞİ SAYISI
Tüm taraflarla sürekli iletişim kurulmasını sağlıyor.	114
Taraflar arasında sorumluluk paylaşımına olanak tanıyor.	108
İSG profesyonelinin işverenle iletişimini kolaylaştırıyor.	107
İyileştirmelerin daha hızlı hayata geçmesini sağlıyor.	86
İSG profesyonelinin yaptırım gücünü artırıyor.	82
Taraflar arası sorumluluk alanlarını belirsizleştiriyor.	11
İSG profesyonelinin yaptırım gücünü azaltıyor.	7
İyileştirmelerin daha yavaş hayata geçmesine neden oluyor.	6
İSG profesyonelinin işverenle iletişimini zorlaştırıyor.	5
Taraflar arası sorumluluk paylaşımına engel oluyor.	4

Tablo 2.28. İşyerinde İSG kurulu olmasının İSG profesyonelleri açısından nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI
İşveren	79
Çalışanlar	59
Sendikalar	18
Yargı sistemi	15
Medya	9
STK'lar	8

Tablo 2.29. Aşağıdakilerden hangisi İSG çalışmalarına katılımında en etkin taraftır?

	KİŞİ SAYISI
Çalışanların İSG eğitim süreci	105
Çalışanların görevlendirilme alanları	94
Onaylı defterin tutulma süreci	88
Ortam ölçümleri	81
Uygun KKD'nin kullanılması	79
Sağlık muayeneleri	51

Tablo 2.30. Sizce mesleğinizin işveren müdahalesine en açık olduğu alanlar nelerdir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	53	27.6
Hayır	139	72.4

Tablo 2.31. Güvenli bir işyeri ortamı sağlamak açısından bakıldığında, çalışanlarla İSG profesyonellerinin ilişkisinin etkin yürüdüğünü düşünüyor musunuz?

	KİŞİ SAYISI
İşveren tarafından İSG yatırımlarının ek veya gereksiz maliyet olarak görülmesi	108
İşverenlerin, çalışanların İSG eğitimi konusunda iyi kalitede eğitim sunmak yerine sadece yasal yükümlülüğünü yerine getirmeye eğilimli olması	101
İşverenlerin, risk değerlendirmesi konusunda (risk değerlendirmesi sonuçlarına göre) etkin bir uygulama yapmak yerine sadece yasal yükümlülüğünü yerine getirmeye eğilimli olması	97
Çalışanların İSG konusundaki tedbirlere uymadaki kayıtsızlığı/ihmalleri	97
Çalışanların İSG eğitimlerine gerekli önemi vermemesi	82
Çalışanların gerekli KKD'yi kullanmaması	81
İSG profesyonellerinin İSG ile ilgili değerlendirmelerinde işveren baskısı	71
İşyeri güvenliğine ilişkin tedbirlerin denetim dönemleri ile sınırlı kalması	71

Tablo 2.32. Güvenli bir işyeri ortamı sağlamak açısından bakıldığında, sizce çalışanlarla İSG profesyonellerinin ilişkisinde yaşanan zorlukların nedeni nedir?

Yasal Yükümlülükler ve Yargı Süreci

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Çalışanın yaşamını tehdit edecek bir durum ise müdahale ederim.	65	33.8
İşverene bildiririm.	63	32.8
Raporlarım.	61	31.7
Bakanlığa bildiririm.	3	1.5
Görmezden gelirim.	0	0

Tablo 2.33. Çalıştığınız işyerinde iş kazasına neden olabilecek bir durum ile karşılaştığınızda ne yaparsınız?

	KİŞİ SAYISI
Cezai yaptırımların caydırıcı etkisi	110
Yargı kararlarının İSG ve iş kazası/meslek hastalığı konusunda ilgili tarafların farkındalığını arttırıcı etkisi	99
Yargı kararlarının İSG ve iş kazası/meslek hastalığı konusunda toplumda bu konudaki farkındalığı arttırıcı etkisi	67
Yargı kararlarının iş kazası ve meslek hastalığı konusunda önleyici etkisi	47
Yargı kararlarının İSG ilgili taraflarda adalet duygusunu pekiştirmesi	30

Tablo 2.34. Sizce iş kazası durumunda yargı kararlarının etkisi nedir?

	KİŞİ SAYISI
Yargı mensuplarının (hâkim, avukat, savcı.) İSG alanında yeterli farkındalık ve bilgi birikimine sahip olmaması	131
Yeterince bilgi ve tecrübe sahibi bilirkişilerin yetersiz olması	120
Yargı süreçlerinin yavaş işlenmesi	80
Yargı kararlarının tarafların dışında kalan aktörlerden etkilenmesi	65
İSG profesyonelleri derneklerinin etkin olmayışı	55
Yargı sisteminin işverenin süreci etkilemesine açık olması	52
Yargı kararlarında toplumsal beklentilerin rol oynaması	50
Beklenilenin üstünde cezaların alınması	43

Tablo 2.35. Yargı sisteminde İSG profesyonellerinin karşılaştığı güçlükler nelerdir?

Mesleki Bağımsızlık Algısı

	KİŞİ SAYISI
Çalışma ortamında bağımsız karar almam	143
İşverenle olan ilişkide mesleğimle ilgili konularda yaptırım gücümün olması	137
Ücretlerin düzenli ödenmesi	107
İşyerinde çalışanlar arası ilişkiler	99
Ücretlerin yeterli olması	90
Çalışma saatlerinin esnekliği	77

Tablo 2.36. İşyerinde aşağıdaki seçeneklerden hangileri sizin için önemlidir?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
İşveren	63	33.9
Çalışanlar	121	65.0
Sendika	2	1.1

Tablo 2.37. Kararlarınızı verirken kimler ya da hangi gruplar en çok etkili olur?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Ücretimin işveren dışı kaynaklardan ödenmesi	62	32.8
İşle ilgili teknik değerlendirmelerime ve kararlarıma müdahale edilmemesi	111	58.7
İş güvencemin olması	16	8.4

Tablo 2.38. Mesleki bağımsızlık sizin için en çok aşağıdakilerden hangisini ifade ediyor?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Tamamıyla bağımlı	15	7.8
Bağımlı	36	18.7
Ne bağımlı ne bağımsız	82	42.7
Bağımsız	46	18.7
Tamamıyla bağımsız	13	6.7

Tablo 2.39. Mesleki bağımsızlık açısından kendinizi nerede görüyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Olumlu etkiliyor	6	3.1
Etkilemiyor	69	36.1
Olumsuz etkiliyor	116	60.7

Tablo 2.40. Ücretinizi işverenden almanız, çalışmalarınızı nasıl etkiliyor?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Devletten	53	47.7
Ortak fon	58	52.2

Tablo 2.41. Çalışmalarınızı olumsuz etkilememesi için ücretinizi nasıl almayı isterdiniz?

Tehlike ve Risk

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Oluyor	68	35.6
Bazen oluyor	115	60.2
Olmuyor	8	4.1

Tablo 2.42. İşyerinde bir tehlike ile karşılaşıldığında bu durumdan haberiniz oluyor mu?

	KİŞİ SAYISI
Çalışanın uyarısı ile	128
Kendi gözlemlerim sonucu	127
Ramak kala olaylar veya bu olayların kayıtları ile	82
Denetim sonuçlarıyla	78
İşverenin uyarısı ile	37
Acil durum ve uyarı sistemleri ile	36

Tablo 2.43. İşyerinde bir tehlike ile karşılaşıldığında bu durumdan nasıl haberdar olursunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Kesinlikle düşünüyorum	78	40.6
Düşünüyorum	53	27.6
Ne düşünüyorum ne düşünmüyorum	26	13.5
Düşünmüyorum	31	16.1
Kesinlikle düşünmüyorum	4	2.0

Tablo 2.44. İşyerlerinde yapılan risk değerlendirmelerinin iş kazası/ meslek hastalıklarının önlenmesinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?

	KİŞİ SAYISI
İşverenin yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına ilişkin önlemleri almaması	30
Çalışanların yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına ilişkin önlemleri almaması	23
Risk değerlendirmesi ekibinin sürece etkin bir şekilde katılmaması	21
Üretim zorlamasının risk değerlendirme çalışmasını olumsuz etkilemesi	17
Risk değerlendirmesinin teknik anlamda yetersiz yapılması	17

Tablo 2.45. Sizce işyerlerinde yapılan risk değerlendirmelerinin iş kazası/meslek hastalıklarının önlenmesinde etkili olmamasının nedenleri nelerdir?

	KİŞİ SAYISI
İş güvenliği uzmanı	181
Çalışan temsilcisi	89
İşveren/işveren vekili	68
İşyeri hekimi	49
Çalışanlar	45
Destek elemanı	29
İşyeri dışındaki kişi ve kuruluşlar	4
Hiçbiri	3

Tablo 2.46. Risk değerlendirmesi ekibinden sizin haricinizde sürece etkin bir şekilde katıldığını düşündüğünüz kişi/kişileri işaretleiniz.

B.3. Medya Temsilcileri

Demografik Bilgiler

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Erkek	18	50.0
Kadın	18	50.0

Tablo 3.1. Katılımcıların cinsiyet dağılımı

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Kamu	5	13.8
Özel Sektör	29	80.5

Tablo 3.2. Katılımcıların meslek dağılımı

İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakış

	KİŞİ SAYISI
Gazete	21
Televizyon	15
Sosyal medya	16
Seminer/konferans vb.	14
Radyo	9
Eğitimler	9
Dergi/makale vb.	9
Meydana gelen iş kazaları	8
İşveren	6

Tablo 3.3. Sağlığı ve güvenliği kavramını hangi yolla duydunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Önemli	10	27.7
Ne önemli ne önemsiz	5	13.8
Önemsiz	18	50.0

Tablo 3.4. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunun önemini nasıl değerlendirirsiniz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet duydum	35	97.2
Hayır duymadım	0	0.0

Tablo 3.5. İş güvenliği uzmanlığı ve/veya işyeri hekimliği kavramlarını duydunuz mu?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	18	50.0
Hayır	16	44.4

Tablo 3.6. Bir medya mensubu olarak hedef kitlenize yönelik iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalığın artırılması için çalışmalarınız oldu mu?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	15	83.3
Hayır	3	8.3

Tablo 3.7. İSG mevzuatından gelen hak ve sorumluluklar ile ilgili bilgi sahibi misiniz?

	KİŞİ SAYISI
Televizyon haberi	8
Yazılı basın (gazete, dergi)	7
Tartışma programı	6
Aktüel programlar	4
Reality showlar	0
Spotlar	0
Çizgi film	0
Dizi film	0
Sinema filmi	0
Animasyon	0

Tablo 3.8. Hedef kitlenize yönelik iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalığı arttırmak için ne tür çalışmalarınız oldu?

	KİŞİ SAYISI
Saha konusunda bilgi sahibi uzman görüşüne başvuruyorum	17
Akademisyen görüşüne başvuruyorum	14
İlgili kamu kurumuna başvuruyorum	13
Mevzuatı okuyup takip ediyorum	7
Araştırma yapmıyorum	5

Tablo 3.9. İş kazası/meslek hastalığı ile ilgili haber, yayın, program vb. yaparken işveren, çalışan, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin hak ve sorumlulukları ile ilgili araştırmalarınızda hangi kaynaklara başvuruyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI
İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi	20
Akademisyen	18
Hukukçu	11
Sendika temsilcileri	10
STK temsilcileri	8
Bilirkişiler	5
Diğer basın	4
Bürokratlar	3
İşveren	1
Siyasetçi	0

Tablo 3.10. İş kazası/meslek hastalığı ile ilgili haber, yayın, program vb. yaparken uzman görüşü için en çok hangi kaynak kişilere başvuruyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI
İlgili kurum ve kuruluşların istatistikleri	20
STK'lar	15
İlgili kamu kurumları	12
Diğer basından okuduklarım	8

Tablo 3.11. İSG ile ilgili istatistiksel veri haberi yaparken, hangi kaynaklara başvurursunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Emin olurum, çünkü tüm ilgili taraflara ve istatistiklere başvururum.	23	63.8
Kısmen emin olurum, çünkü istatistiklere veya ilgili taraflara başvurma şansım olmayabilir.	5	13.8
Emin olmasam da, diğer basına başvurarak haber yaparım.	1	2.7

Tablo 3.12. İSG haberi yaparken, haberin güvenilirliğinden ne kadar emin olursunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Oldukça çok	9	25.0
Çok	6	16.6
Ne çok ne az	12	33.3
Az	4	11.1
Oldukça az	3	8.3

Tablo 3.13. Haber, yayın, program vb. Yaparken, toplumu İSG konusunda bilinçlendirici unsurlara ne kadar yer veriyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Yeterli	0	0.0
Ne yeterli ne yetersiz	10	27.7
Yetersiz	22	61.0

Tablo 3.14. Basında işlenen İSG ile ilgili mesajları kişisel olarak ne derece yeterli buluyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Memnun Değilim	26	72.2
Memnunum	9	25.0

Tablo 3.15. İş kazası haberi yapılırken medyanın konuyu ele alış biçiminden memnun musunuz?

	KİŞİ SAYISI
İlgili kamu kurumu ile medya arasında etkili bir iletişim ağının kurulması	17
Medya çalışanlarına yönelik eğitim/seminer/ konferans vb. düzenlenmesi	12
Bu tarz yayınların desteklenmesi (teşvik, ödül vb. aracılığıyla)	11

Tablo 3.16. İSG ile ilgili konuların medyada daha etkin yer alması için aşağıdaki seçeneklerden hangilerinin önemli olduğunu düşünüyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Evet	5	13.8
Hayır	30	83.3

Tablo 3.17. İş kazası/meslek hastalığı haberleri yapılırken çalışma hayatı ile ilgili dava taraflarına eşit mesafede durulduğunu düşünüyor musunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Çalışanlar	16	44.4
İşverenler	16	44.4
İSG profesyonelleri	2	5.5

Tablo 3.18. İş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili haberlerde aşağıdaki taraflardan hangisinin diğer taraflara göre daha fazla eleştirilen taraf olduğunu düşünüyorsunuz?

	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
Toplumda konu ile ilgili farkındalık yaratılması	18	50.0
Önlem alınmasına yönelik çağrı yapması	13	36.1
İlgili taraflara sorumluluklarını hatırlatması	4	11.1

Tablo 3.19. İSG ile ilgili haberlerin sunumunda medyanın temel rolü sizce ne olmalıdır?

C. Kısaltmalar

AB: Avrupa Birliği

ÇASGEM: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DİSK: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

HAK-İş: Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGGM: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İSG KATİP: İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt Takip İzleme Programı

KESK: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

ODTÜ: Orta Doğu Teknik Üniversitesi

OSGB: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜRK-İş: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

D. Anket Soruları & Vakalar

İSG Profesyonelleri için Çevrimiçi Anket Soruları

TÜRKİYE' DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN UYGULANMASINA YÖNELİK ILO ARAŞTIRMASI ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile işbirliği içerisinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından organize edilmekte ve yürütülmektedir. Çalışma, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ulusal düzeyde nasıl uygulandığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma sonucu edinilecek veriler ve istatistiksel analiz sonuçları ulusal sistemin nasıl geliştirilebileceği ile ilgili çalışmalara yön vereceğinden sorulara vereceğiniz cevaplar önem arz etmektedir. Anket kapsamında kişisel bilgileriniz ve verdiğiniz cevaplar gizli tutulacak olup, hiçbir kurum, kuruluş, işveren veya denetim elemanı (müfettiş vb.) ile paylaşılmayacaktır. Lütfen tüm soruları cevaplandırınız. Katılımınız için teşekkür ederiz.

A. DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

2. Doğum yılınız?

Lütfen belirtiniz

3. Uzmanlık alanınız?

İş Güvenliği Uzmanlığı (İGU) (A-B-C) İşyeri Hekimliği (İH)

4. Mesleğiniz?

Lütfen belirtiniz

B. EĞİTİM BİLGİLERİ

1. Eğitim aldığınız kurum kategorisini işaretleyiniz.

ÇASGEM Üniversite Özel Eğitim Kurumu

2. Aldığınız uzmanlık eğitiminin (İşyeri Hekimliği (İH) ya da İşyeri Güvenlik Uzmanlığı (İGU)) içeriğini ne ölçüde yeterli görüyorsunuz?

Yeterli Ne yeterli ne yetersiz Yetersiz

3. Eğiticilerin bilgi düzeyini ne ölçüde yeterli görüyorsunuz?

Yeterli Ne yeterli ne yetersiz Yetersiz

4. Uzmanlık eğitim programlarının (İH ya da İGU) süresi hakkında ne düşünüyorsunuz?

Uzun Ne uzun ne kısa Kısa

5. Uzmanlık eğitim programlarının (İH ya da İGU) şeklinin nasıl olmasını tercih edersiniz?

Tamamı yüz yüze eğitim Yüz yüze ve uzaktan eğitim bir arada Tamamı uzaktan eğitim

6. Uzmanlık eğitim programlarının (İH ya da İGU) eksik ya da geliştirilmeye açık bulduğunuz yönleri nelerdir?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

Eğitim materyali Nitelik Pratik bilgi Uygulama

7. Uzmanlık eğitim programlarında (İH ya da İGU) edindiğiniz bilgileri nasıl güncel tutuyorsunuz?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

Güncel tutamıyorum/tutmuyorum

Yenileme eğitimi yoluyla

Çalışma Bakanlığının yaptığı diğer eğitimler yoluyla

Toplantı, sempozyum, kongre vb. katılarak

Sektör, risk veya mevzuata yönelik eğitimler yoluyla

Bireysel araştırmalarla

Bilgilerim yeterli

C. MESLEĞE ve MEVZUATA BAKIŞ

Eğer işyeri hekimi iseniz 9. soruya geçiniz.

8. Bir iş güvenliği uzmanı olarak görevinizi nasıl tanımlarsınız?

a) İşyerinde denetim yapmak

b) İşyerinde rehberlik ve danışmanlık yapmak

c) İşyerinde hem denetim, hem de rehberlik ve danışmanlık yapmak

d) Diğer (Açıklayınız):

10. soruya geçiniz.

9. Bir işyeri hekimi olarak görevinizi nasıl tanımlarsınız?

- a) Koruyucu hekimlik yapmak
- b) Poliklinik hizmeti vermek
- c) Hem koruyucu hekimlik yapmak, hem de poliklinik hizmeti vermek
- d) Diğer (Açıklayınız):

10. Mesleğinizin olumlu bulduğunuz yönleri nelerdir?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

- Esnek çalışmaya imkân tanınması
- Maddi açıdan tatmin edici olması
- Mesleki tatmin sağlanması
- Ek bir istihdam olanağı sunması
- Saha deneyimi kazandırması
- Toplumsal statüsünün yüksek olması
- Toplumsal sorumluluğu yerine getirmekten dolayı manevi tatmin sağlanması
- Diğer (Açıklayınız):

11. Mesleğinizin size göre olumsuz bulduğunuz yönleri nelerdir?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

- İş güvencesinin olmaması
- Mesleki bağımsızlığın zayıf olması ya da olmaması
- Konuyla ilgili tarafların ilgisizliği
- Mevzuatın uygulanmasında yaşanan zorluklar
- Yargı sürecinde karşılaşılan sorunlar
- Sosyal baskılara açık olması
- Stresli çalışma ortamı
- Ücretlerin yetersizliği
- Diğer (Açıklayınız):

12. İSG hizmet sunumunda kendinizi kime karşı sorumlu hissedersiniz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- a) İşverene
- b) Çalışan(lar)a
- c) OSGB'nin sahibine
- d) Bakanlığa
- e) Topluma
- f) Diğer (Açıklayınız):

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

- a) Yetkilerini arttırarak
- b) Yetkilerini azaltarak
- c) Sorumluluklarını azaltarak
- d) Sorumluluklarını arttırarak
- e) İlgili tarafların farkındalığını arttırarak
- f) İSG profesyonelleri meslek birliğinin güçlendirilmesi yoluyla

14. Mevcut İSG mevzuatını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Yeterli Ne yeterli ne yetersiz Yetersiz

15. Mevzuatın etkin bir şekilde uygulandığını düşünüyor musunuz?

Evet Hayır

Eğer cevabınız "Evet" ise 25. soruya geçiniz.

16. Mevzuat değişikliklerine ilişkin bilgilendirme kaynaklarına ulaşımında güçlükler mevcut mudur?

a) Evet b) Hayır

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

a) Evet b) Hayır

18. Mevzuat uygulama rehberleri yeterli midir?

a) Evet b) Hayır

19. Alanda mevzuata yönelik uygulama örnekleri yeterli midir?

a) Evet b) Hayır

20. Mevzuata yönelik uygulama örneklerine erişmekte güçlükler yaşıyor mu?

a) Evet b) Hayır

21. Mevzuat gereklerinin uygulanma maliyetleri işverence yüksek görülmekte midir?

a) Evet b) Hayır

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

a) Evet b) Hayır

23. Daha fazla düzenleyici mevzuata ihtiyaç var mıdır?

a) Evet b) Hayır

Eğer cevabınız "Hayır" ise 25. Soruya geçiniz.

24. Eğer daha fazla düzenleyici mevzuata ihtiyaç varsa, lütfen hangi alanlarda olması gerektiğini belirtiniz.

25. Mevzuatta yer aldığı şekliyle İSG profesyoneli görevlendirilme süreleri hakkında ne düşünüyorsunuz?

Uzun Ne uzun ne kısa Kısa

26. Aşağıdaki ifadeler hakkındaki değerlendirmelerinizi belirtiniz.

Kesinlikle katılıyorum: 5,

Katılıyorum: 4,

Ne katılıyorum ne katılmıyorum: 3,

Katılmıyorum: 2,

Kesinlikle katılmıyorum: 1,

İlgim/bilgim yok:

- Mevzuat işveren ve İSG profesyonellerinin rol ve sorumluluklarını iyi tanımlamakta ve net bir şekilde ayırmaktadır.
- Mevzuat İSG profesyonellerinin yasal sorumluluklarını fazla, ancak yasal yetkilerini az olarak tanımlamaktadır.

- o Mevzuat hazırlık sürecine ilgili taraflar daha fazla destek vermelidir.
- o Mevzuat hazırlık sürecinde tarafların önerileri mevzuatta daha fazla dikkate alınmalıdır.
- o Mevzuattaki hükümlerin genel ifadeler içermesi nedeniyle tebliğ ve genelge gibi ilave alt düzenlemelere ihtiyaç vardır.
- o Mevzuatın dili anlaşılır değil, dilinin sadeleşmesine ihtiyaç vardır.
- o Mevzuat ile diğer kurumların mevzuatı arasında varolan uyumsuzluk sebebiyle kurumlar arası mevzuat uyumunun sağlanması gerekmektedir.
- o Mevzuat; işyeri tipi, işyeri büyüklüğü, sektör vb. faktörlere göre düzenlenmelidir.
- o Mevzuat çok sık aralıklarla değişikliğe uğradığı için mevzuatı takip ve uygulama güçleşmektedir.

D. TARAFLARIN BİRBİRİNE BAKIŞI VE İŞBİRLİĞİ

27. İşyerinde İSG Kurulu olmasının İSG profesyonelleri açısından nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

- İSG profesyonelinin yaptırım gücünü artırıyor.
- İSG profesyonelinin yaptırım gücünü azaltıyor.
- İSG profesyonelinin işverenle iletişimini zorlaştırıyor.
- İSG profesyonelinin işverenle iletişimini kolaylaştırıyor.
- İyileştirmelerin daha hızlı hayata geçmesini sağlıyor.
- İyileştirmelerin daha yavaş hayata geçmesine neden oluyor.
- Tüm taraflarla sürekli iletişim kurulmasını sağlıyor.
- Taraflar arasında sorumluluk paylaşımına olanak tanıyor.
- Taraflar arası sorumluluk paylaşımına engel oluyor.
- Taraflar arası sorumluluk alanlarını belirsizleştiriyor.

28. Aşağıdakilerden hangisi İSG çalışmalarına katılımda en etkin taraftır?

- a) İşveren
- b) Çalışanlar
- c) Sendikalar
- d) Yargı sistemi
- e) Medya
- f) STKlar

29. Sizce mesleğinizin işveren müdahalesine en açık olduğu alanlar nelerdir?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

Onaylı defterin tutulma süreci

Ortam ölçümleri

Sağlık muayeneleri

Çalışanların görevlendirilme alanları

Çalışanların İSG eğitim süreci

Uygun KKD'nin kullanılması

Diğer

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

Evet

Hayır

Eğer cevabınız "Evet" ise 32. soruya geçiniz.

31. Güvenli bir işyeri ortamı sağlamak açısından bakıldığında, sizce çalışanlarla İSG profesyonellerinin ilişkisinde yaşanan zorlukların nedeni nedir?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

İSG profesyonellerinin İSG ile ilgili değerlendirmelerinde işveren baskısı

İşveren tarafından İSG yatırımlarının ek veya gereksiz maliyet olarak görülmesi

İşverenlerin, çalışanların İSG eğitimi konusunda iyi kalitede eğitim sunmak yerine sadece yasal yükümlülüğünü yerine getirmeye eğilimli olması

İşverenlerin, risk değerlendirmesi konusunda (risk değerlendirmesi sonuçlarına göre) etkin bir uygulama yapmak yerine sadece yasal yükümlülüğünü yerine getirmeye eğilimli olması

İşyeri güvenliğine ilişkin tedbirlerin denetim dönemleri ile sınırlı kalması

Çalışanların gerekli KKD'yi kullanmaması

Çalışanların İSG eğitimlerine gerekli önemi vermemesi

Çalışanların İSG konusundaki tedbirlere uymadaki kayıtsızlığı/ihmalleri

E. YASAL YÜKÜMLÜLÜKLER VE YARGI SÜRECİ

32. Çalıştığınız işyerinde iş kazasına neden olabilecek bir durum ile karşılaştığınızda ne yaparsınız?

- a) İşverene bildiririm.
- b) Çalışanın yaşamını tehdit edecek bir durum ise müdahale ederim.
- c) Görmezden gelirim.
- d) Bakanlığa bildiririm.
- e) Raporlarım.

33. Sizce iş kazası durumunda yargı kararlarının etkisi nedir?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

Yargı kararlarının iş kazası ve meslek hastalığı konusunda önleyici etkisi

Yargı kararlarının İSG ve iş kazası/meslek hastalığı konusunda ilgili tarafların farkındalığını arttırıcı etkisi

Yargı kararlarının İSG ve iş kazası/meslek hastalığı konusunda toplumda bu konudaki farkındalığı arttırıcı etkisi

Cezai yaptırımların caydırıcı etkisi

Yargı kararlarının İSG ilgili taraflarda adalet duygusunu pekiştirmesi

34. Yargı sisteminde İSG profesyonellerinin karşılaştığı güçlükler nelerdir?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

Yargı süreçlerinin yavaş işlemesi

Beklenilenin üstünde cezaların alınması

Yeterince bilgi ve tecrübe sahibi bilirkişilerin yetersiz olması

Yargı mensuplarının (hakim, avukat, savcı.) İSG alanında yeterli farkındalık ve bilgi birikimine sahip olmaması

Yargı kararlarında toplumsal beklentilerin rol oynaması

Yargı sisteminin işverenin süreci etkilemesine açık olması

Yargı kararlarının tarafların dışında kalan aktörlerden etkilenmesi

İSG profesyonelleri derneklerinin etkin olmayışı

Diğer

F. MESLEKİ BAĞIMSIZLIK ALGISI

35. İşyerinde aşağıdaki seçeneklerden hangileri sizin için önemlidir?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

Çalışma saatlerinin esnekliği

Ücretlerin yeterli olması

Ücretlerin düzenli ödenmesi

Çalışma ortamında bağımsız karar almam

İşyerinde çalışanlar arası ilişkiler

İşverenle olan ilişkide mesleğimle ilgili konularda yaptırım gücümün olması

36. Kararlarınızı verirken kimler ya da hangi gruplar en çok etkili olur?

İşveren

Sendika

Çalışanlar

37. Mesleki bağımsızlık sizin için en çok aşağıdakilerden hangisini ifade ediyor?

a) İşle ilgili teknik değerlendirmelerime ve kararlarıma müdahale edilmemesi

b) Ücretimin işveren dışı kaynaklardan ödenmesi

c) İş güvencemin olması

38. Mesleki bağımsızlık açısından kendinizi nerede görüyorsunuz?

Tamamıyla bağımsız

Bağımsız

Ne bağımlı ne bağımsız

Bağımlı

Tamamıyla bağımlı

39. Ücretinizi işverenden almanız, çalışmalarınızı nasıl etkiliyor?

a) Olumlu etkiliyor (41. Soruya geçiniz)

b) Etkilemiyor (41. Soruya geçiniz)

c) Olumsuz etkiliyor

40. Çalışmalarınızı olumsuz etkilememesi için ücretinizi nasıl almayı isterdiniz?

Devletten

Ortak Fon

Diğer

G. TEHLİKE VE RİSK

41. İşyerinde bir tehlike ile karşılaşıldığında bu durumdan haberiniz oluyor mu?

- a) Oluyor (42. Soruya geçiniz)
- b) Bazen oluyor (42. Soruya geçiniz)
- c) Olmuyor (43. Soruya geçiniz)

42. İşyerinde bir tehlike ile karşılaşıldığında bu durumdan nasıl haberdar olursunuz?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

- Çalışanın uyarısı ile
- Kendi gözlemlerim sonucu
- İşverenin uyarısı ile
- Acil durum ve uyarı sistemleri ile
- Ramak kala olaylar veya bu olayların kayıtları ile
- Denetim sonuçlarıyla
- Diğer

43. İşyerlerinde yapılan risk değerlendirmelerinin iş kazası/ meslek hastalıklarının önlenmesinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?

- a) Kesinlikle düşünüyorum (45. Soruya geçiniz)
- b) Düşünüyorum (45. Soruya geçiniz)
- c) Ne düşünüyorum ne düşünmüyorum (45. Soruya geçiniz)
- d) Düşünmüyorum
- e) Kesinlikle düşünmüyorum

44. Sizce işyerlerinde yapılan risk değerlendirmelerinin iş kazası/meslek hastalıklarının önlenmesinde etkili olmamasının nedenleri nelerdir?

- Risk değerlendirmesinin teknik anlamda yetersiz yapılması
- Risk değerlendirmesi ekibinin sürece etkin bir şekilde katılmaması
- İşverenin yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına ilişkin önlemleri almaması
- Çalışanların yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına ilişkin önlemleri almaması
- Üretim zorlamasının risk değerlendirme çalışmasını olumsuz etkilemesi

45. Risk değerlendirmesi ekibinden sizin haricinizde sürece etkin bir Şekilde katıldığını dŕndđnz kişi/kişileri (en fazla üç) işaretleyiniz.

İŞveren/işveren vekili

İŞ güvenliği uzmanı

İŞyeri hekimi

alıŐan temsilcisi

Destek elemanı

Çalışanlar

İŞyeri dışındaki kişi ve kuruluşlar

Hiçbiri

Hakimler için Mülakat Soruları

TÜRKİYE’ DE İŞ SAğLIğI VE GüVENLİğİ HİZMETLERİNİN UYGULANMASINA YÖNELİK ILO ARAŞTIRMASI ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile işbirliği içerisinde Uluslararası alıŐma rgt (ILO) tarafından organize edilmekte ve yürütülmektedir. Çalışma, İŞ Sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ulusal düzeyde nasıl uygulandığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma sonucu edinilecek veriler ve istatistiksel analiz sonuçları ulusal sistemin nasıl geliştirilebileceği ile ilgili çalışmalara yn vereceğinden sorulara vereceğiniz cevaplar önem arz etmektedir. Anket kapsamında kişisel bilgileriniz ve verdiğiniz cevaplar gizli tutulacak olup, hiçbir kurum, kuruluş, işveren veya denetim elemanı (müfettiş vb.) ile paylaşılmayacaktır. Lütfen tüm soruları cevaplandırınız. Katılımlarınız için teşekkür ederiz.

1. İŞ sağlığı ve güvenliği (İSG), 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İSG Kanun ve ilgili yönetmeliklerle düzenlenmiŐtir. Deneyimlerimize dayanarak, 6331 sayılı İSG Kanunu’nun hukuklar tarafından yeterince bilindiğini düşünüyor musunuz? Eğer düŐünmüyorsanız, hukukların bilgilerini geliŐtirmeleri için neler yapılabilir?

2. Siz kişisel olarak bu kanun ile ilgili bilgi sahibi misiniz? Eğer bilgi sahibiyse, bu bilgiye nasıl ulaŐtınız? Daha fazla bilgi sahibi olmaya ihtiyaç duyar mısınız?

3. Mesleğinizi icra ederken (Açıklama: Davalar yürütülürken), 6331 sayılı İSG Kanunu’nu uygulama Őansınız oldu mu? Uygularken zorluklarla karşılaştınız mı? Eğer karşılaştıysanız: a) Bu zorluklar nelerdir? b) Bu zorlukları azaltmak için neler yapılabilir?

4. Mesleğinizi icra ederken 6331 sayılı İSG Kanunu’nun sırasıyla 4. ve 8. maddelerinde tanımlanan işveren ve iş güvenliği uzmanı/işyeri hekiminin rol ve sorumlukları ile ilgili değerlendirme yapmanız gerekti mi?

5. 6331 sayılı İSG Kanunu’nun sırasıyla 4. ve 8. maddelerinde tanımlanan işveren ve iş güvenliği uzmanı/işyeri hekiminin rol ve sorumlukları ile ilgili değerlendirme yaparken uygulamada glklerle karŐılaŐtıđınız oldu mu? Eğer karşılaştıysanız, ne tür glkler yaŐadınız?

6. İşveren ve iş güvenliği uzmanı/işyeri hekiminin rol ve sorumluluklarını açıklığa kavuşturmak için mevzuatta veya uygulamada neler yapılmasını ya da geliştirilmesini önerirsiniz? (AÇIKLAMA: İSG Kanunu'nun 4 ve 8. maddeleri ayrıca açıklanacak)

7. İSG Kanunu'nun 13. Maddesine göre çalışan ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olması durumunda işyerini terk edebilir ve çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. Bu maddeyi uygularken güçlüklerle karşılaştınız mı? Karşılaştıysanız, ne tür güçlüklerle karşılaştınız? (Çalışanın işini kaybetme riski de hatırlatılarak tartışma teşvik edilmeli)

8. İSG Kanunu'nun 13. Maddesinin sağladığı çalışanın ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olması durumunda işyerini terk edebilme ve çalışmaktan kaçınma hakkının uygulamada etkin kullanılabilmesi için önerileriniz var mı? Ne gibi?

9. İSG, iş kazası ve meslek hastalığı unsurları içeren dava süreçlerini tanımlayabilir misiniz? Mahkemeler hangi durumlarda dışarıdan bilirkişi talebinde bulunuyor?

a) Dava sürecinde hangi kurum, kuruluş veya otoritelerin görüş ve savunmalarına başvurulmaktadır?

b) Bilirkişiler hangi kriterlere göre seçilmektedir? Bilirkişilerin yetkinliğini nasıl değerlendiriyorsunuz?

c) Deneyimlerinize dayanarak, dava sürecinde görevlendirilen bilirkişilerle ilgili yaşanan sıkıntılar var mı? Varsa bu sıkıntılar nelerdir? Bu sıkıntıların giderilmesi için önerileriniz nelerdir?

10. 6331 sayılı İSG Kanunu'nun yürürlüğe girmesinin iş kazası ve meslek hastalığı davalarının sayısında bir etkisi oldu mu? Olduysa nasıl bir etkisi var? Sayıdaki artış ya da düşüşü aşağıdaki nedenlerden hangilerine bağlıyorsunuz?

a) Tanımların netleşmesi/muğlak hale gelmesi

b) İlgili tarafların farkındalığının artması

c) Hak ve yükümlülüklerin netleşmesi

d) Cezai yaptırımların artması

e) Diğer

11. Deneyimlerinize göre, diğer hukuk alanları ile kıyaslandığında, İSG konuları ile ilgili dava süreçlerini uzun buluyor musunuz? Buluyorsanız bunun nedenleri nelerdir?

12. Dava süreçlerinin uzunluğu ilgili tarafları nasıl etkilemektedir?

13. Bu sürenin uzamasının dava sahipleri açısından caydırıcı etkisi olabilir mi? Bu durumu iyileştirmek için önerileriniz nelerdir?

14. İSG ile ilgili davaların önemli bir boyutu da zarara uğrayan taraflara ödenecek tazminat miktarlarının belirlenmesi ve ödenmesidir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının tazmininde kullanılan hesaplama sisteminin adil ve yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? (sadece bedensel değil, ruhsal özür lülük hallerini de kapsayacak şekilde) Bu sistemin geliştirilmesi için önerileriniz var mı?

15. Deneyimlerinize göre, mahkeme süreçleri devam ederken, basın ve yayın organlarının konuyla ilgili haberleri süreci nasıl etkiliyor? Basının devam eden bir davanın sonucunu etkilediği bir örnek aklınıza geliyor mu? Evetse, nasıl etkilendi? (AÇIKLAMA: Örneğin Soma ve Ermenek davaları)

Medya Temsilcileri için Çevrimiçi Anket Soruları

TÜRKİYE' DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN UYGULANMASINA YÖNELİK ILO ARAŞTIRMASI ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile işbirliği içerisinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından ve yürütülmektedir. Çalışma, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ulusal düzeyde nasıl uygulandığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma sonucu edinilecek veriler ve istatistiksel analiz sonuçları, ulusal sistemin nasıl geliştirilebileceği ile ilgili çalışmalara yön vereceğinden sorulara vereceğiniz cevaplar önem arz etmektedir. Anket kapsamında kişisel bilgileriniz ve verdiğiniz cevaplar gizli tutulacak olup, hiçbir kurum, kuruluş, işveren veya denetim elemanı (müfettiş vb.) ile paylaşılmayacaktır. Lütfen tüm soruları cevaplandırınız. Katılımınız için teşekkür ederiz.

A. DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

2. Doğum yılınız?

Lütfen belirtiniz

3. Mesleğiniz?

Lütfen belirtiniz

4. Çalıştığınız kurumun türü nedir?

Kamu Özel sektör

5. İşyerinizdeki ünvanınız?

Lütfen belirtiniz

B. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE BAKIŞ

1. Şimdiye kadar "İş Sağlığı ve Güvenliği" (İSG) kavramını duydunuz mu?

Evet duydum Hayır duymadım (3.Soruya geçiniz)

2. Hangi yolla duydunuz?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

Sosyal medya

Televizyon

Gazete

Radyo

Eğitimler

Dergi/makale vb.

Seminer/konferans vb.

İşveren

Meydana gelen iş kazaları

3. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunun önemini nasıl değerlendirirsiniz?

Önemli Ne önemli ne önemsiz Önemsiz

4. İş güvenliği uzmanlığı (İGU) ve/veya İşyeri hekimliği (İH) kavramlarını duydunuz mu?

Evet duydum Hayır duymadım

5. Bir medya mensubu olarak hedef kitlenize yönelik iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalığın artırılması için çalışmalarınız oldu mu?

Evet Hayır (7. Soruya geçiniz)

6. Hedef kitlenize yönelik iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalığı arttırmak için ne tür çalışmalarınız oldu?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

Televizyon haberi

Tartışma programı

Aktüel programlar

Reality showlar

Spotlar

Çizgi film

Dizi film

Sinema filmi

Yazılı basın (gazete, dergi)

Animasyon

7.İSG mevzuatından gelen hak ve sorumluluklar ile ilgili bilgi sahibi misiniz?

Evet Hayır

8. İş kazası/Meslek hastalığı ile ilgili haber, yayın, program vb. yaparken işveren, çalışan, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin hak ve sorumlulukları ile ilgili araştırmalarınızda hangi kaynaklara başvuruyorsunuz?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

İlgili kamu kurumuna başvuruyorum

Saha konusunda bilgi sahibi uzman görüşüne başvuruyorum

Mevzuatı okuyup takip ediyorum

Akademisyen görüşüne başvuruyorum

Araştırma yapmıyorum

9. İş kazası/Meslek hastalığı ile ilgili haber, yayın, program vb. yaparken uzman görüşü için en çok hangi kaynak kişilere başvuruyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi

İşveren

Akademisyen

Hukukçu

Siyasetçi

Bürokratlar

Sendika temsilcileri

Bilirkişiler

STK temsilcileri

Diğer basın

10. İSG ile ilgili istatistiksel veri haberi yaparken, hangi kaynaklara başvurursunuz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

İlgili kurum ve kuruluşların istatistikleri

İlgili kamu kurumları

STKlar

Diğer basından okuduklarım

11. İSG haberi yaparken, haberin güvenilirliğinden ne kadar emin olursunuz?

a) Emin olurum, çünkü tüm ilgili taraflara ve istatistiklere başvururum.

b) Kısmen emin olurum, çünkü istatistiklere veya ilgili taraflara başvurma şansım olmayabilir.

c) Emin olmasam da, diğer basına başvurarak haber yaparım.

12. Haber, yayın, program vb. yaparken, toplumu İSG konusunda bilinçlendirici unsurlara ne kadar yer veriyorsunuz?

Oldukça çok

Çok

Ne çok ne az

Az

Oldukça az

13. Basında işlenen İSG ile ilgili mesajları kişisel olarak ne derece yeterli buluyorsunuz?

Yeterli

Ne yeterli ne yetersiz

Yetersiz

14. İş kazası haberi yapılırken medyanın konuyu ele alış biçiminden memnun musunuz?

Memnunum

Memnun değilim

15. İSG ile ilgili konuların medyada daha etkin yer alması için aşağıdaki seçeneklerden hangilerinin önemli olduğunu düşünüyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

Bu tarz yayınların desteklenmesi (teşvik, ödül vb. aracılığıyla)

Medya çalışanlarına yönelik eğitim/seminer/ konferans vb. düzenlenmesi

İlgili kamu kurumu ile medya arasında etkili bir iletişim ağının kurulması

Diğer

16. İş kazası/meslek hastalığı haberleri yapılırken çalışma hayatı ile ilgili dava taraflarına eşit mesafede durulduğunu düşünüyor musunuz?

Evet Hayır

17. İş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili haberlerde aşağıdaki taraflardan hangisinin diğer taraflara göre daha fazla eleştirilen taraf olduğunu düşünüyorsunuz? Örneğin aşağıdaki taraflar:

Çalışan

İSG profesyonelleri

İşveren

18. İSG ile ilgili haberlerin sunumunda medyanın temel rolü sizce ne olmalıdır?

- Olayların mümkün olduğu ölçüdedramatik olarak algılanmasını sağlaması
- Önlem alınmasına yönelik çağrı yapması
- Toplumda konu ile ilgili farkındalık yaratılması
- İlgili taraflara sorumluluklarını hatırlatması

Çalışanlar için Vakalar

ÇALIŞANLAR İÇİN VAKA ÖRNEKLERİ

VAKA – 1

Bir tekstil işyerinde çalışan Ahmet aşırı öksürük şikâyeti nedeniyle işyeri hekimine başvuruyor, işyeri hekimi de Ahmet'i meslek hastalığı şüphesiyle ilgili tetkikler için yetkili hastaneye yönlendiriyor. Yapılan tetkikler sonucu Ahmet'e mesleki astım tanısı konuyor. Ahmet hastaneden aldığı raporla işyeri hekimine başvuruyor, işyeri hekimi de bu rapora istinaden Ahmet'in çalışma ortamının değişmesi gerektiğine dair personel birimine yazı yazıyor. Personel birimi müdürü bahsi geçen yazıyı alarak işverene gidiyor. Personel müdürü işverene işyeri hekiminin bu talebini, aktarırken Ahmet'in görev yerinde en tecrübeli ve en nitelikli personel olduğu bilgisini veriyor.

TARTIŞMAYI AÇACAK SORULAR

Bu durum hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu vakanın ardında yatan sebepler nelerdir?

Bu vaka için olası çözümler neler olabilir?

- Çalışma ortamı için (güvenlik, çalışan hakları vb.),
- Çalışan güvenliği için,
- İşveren için

Ahmet'in yerinde olsanız siz ne yapardınız?

Ahmet'in bu durumda ne gibi hakları vardır?

Sizce Ahmet'in durumundaki biri için ne yapılabilir? Ne yapılmalı?

Siz bu işverenin yerinde olsanız ne yapardınız?

Sizce, görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için,

- İşverenin
- Personel birimi müdürünün
- Ahmet'in ne tür yükümlülükleri vardır?

VAKA – 2

Metal sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde, Mehmet torna tezgâhında makina koruyucusunu devre dışı bırakarak çalışmayı alışkanlık haline getirmiştir. Bir gün torna tezgâhında çalışırken işlediği parça fırlayarak makine koruyucusunu aşar ve Mehmet'in ayağının önüne düşer. Bunu tesadüfen gören ustabaşı durumu görmezden gelir. Mehmet de hiç bir şey olmamış gibi çalışmaya devam eder.

Bir hafta sonra Mehmet yine makine koruyucusunu devre dışı bırakarak çalışırken torna tezgahına bağlı parça fırlayarak makine koruyucusunu aşar ve arkadaki CNC torna tezgahının bilgisayar ekranına zarar verir. Bu durumda kullanım hatası kaynaklı CNC torna tezgahı zarar görmüş ve üretim aksamıştır. Bu durumu duyan işveren hemen ustabaşı ile iş güvenliği uzmanını çağırarak durum hakkında bilgi alır, ustabaşı hatanın tecrübeli ve işinin ehli olmasına rağmen operatör kaynaklı olduğunu belirtir. İşveren iş güvenliği uzmanına "Kardeşim biz bu işyerinde risk değerlendirmesi yaptırmadık mı? Eğitim vermediniz mi?" diyerek çıkışır. İş güvenliği uzmanı ise "Beyim biz anlattık, ama çalışanlar kurallara uymuyor" der.

İşveren Mehmet'in işten çıkarılması ve yerine yeni bir operatör alınması konusunda personel birimine talimat verir. Yeni işe başlayan operatör Kazım bu makinayla daha önce çalışmamış tecrübesiz bir elemandır. Bu yeni operatöre üretimin aksamaması için hızlı bir şekilde ustabaşı ve iş güvenliği uzmanı tarafından işbaşı eğitimi ve İSG eğitimi verilmiştir.

Üç gün sonra yeni operatör Kazım da Mehmet gibi makine koruyucusunu devre dışı bırakarak çalışırken dengesini kaybederek kolunu tornaya kaptırır ve uzuv kayıplı iş kazasına uğrar.

TARTIŞMAYI AÇACAK SORULAR

Bu durum hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu vakanın ardında yatan sebepler nelerdir?

Sizce Mehmet Beyin bu şekilde davranmasının nedeni nedir?

Bu vaka için olası çözümler neler olabilir?

- Çalışma ortamı için (güvenlik, çalışan hakları vb.),
- Çalışan güvenliği için,
- İşveren için

Bu yaşanan kazadan hangi tarafı/tarafları sorumlu görüyorsunuz?

- Mehmet
- İş güvenliği uzmanı
- İşveren
- Kazım
- Diğer...

İşverenin bu vakaya ilişkin yükümlülükleri nedir? Ne yapmalıdır?

Ustabaşının yükümlülükleri nedir?

İş güvenliği uzmanının yükümlülükleri nelerdir?

Çalışanın yükümlülükleri nedir?

Risk değerlendirmesi yapılırken çalışanların sürece katılımı sağlanıyor mu?

Risk değerlendirmesinin sonuçları neticesinde gerekli güvenlik önlemleri alınıyor mu?

- Sizce, görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için,
- İşverenin
- İSG profesyonelinin
- Ustabaşının
- Mehmet'in yükümlülükleri nedir?
- Kazım'ın yükümlülükleri nedir?

Sizce böyle bir kazanın olmaması için neler yapılabilirdi? Bu tür bir kazanın önlenmesi için işyerinde hangi tarafa ne tür bir sorumluluk düşüyor?

- Mehmet
- İş güvenliği uzmanı
- İşveren
- Kazım'ın aldığı işbaşı eğitimi ve İSG eğitimi yeterli midir?
- Diğer...

VAKA- 3 (MADEN 1)

Bir maden işletmesinde göçük olduğuna dair uyarıyı takiben ambulansla hastaneye kaldırılan galeride çalışan işçi Mustafa yapılan tedaviden sonra başından geçenleri şöyle anlattı: “Benim ciğerler kötü. Ama beni yer altından alırlar diye bunu söyleyemiyorum. Patlamanın olduğu gün ben yine daralmıştım, biraz oturmuş dinleniyordum. Birden patlama sesi duydum, tozu görünce kaçmaya başladım. Desandre ağzına gidiyordum ki maskemi takmam gerektiğini hatırladım. 5 dk. maskeyi takmaya uğraşım. En son yıllar önce maskeler değiştiğinde iş güvenliği uzmanından bu konuda eğitim almıştık, aradan çok zaman geçtiği için nasıl takacağımı hatırlayamadım ama güç bela maskeyi ağzıma takıp, soluk almaya çalıştım. Sonra sağolsun arkadaşlar beni çıkarmışlar, gözlerimi burada açtım.” Bu açıklamayı dinleyen arkadaşı: “Kardeş maskeyi takmışsın ama burnunu tıkamayı unutmuşsun.” dedi.

TARTIŞMAYI AÇACAK SORULAR

Bu durum hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu vakanın ardında yatan sebepler nelerdir?

Bu vaka için olası çözümler neler olabilir?

- Çalışma ortamı için (güvenlik, çalışan hakları vb.),
- Çalışan güvenliği için,
- İşveren için

Bu yaşanan olaydan hangi tarafı/ tarafları sorumlu görüyorsunuz?

- İşveren
- İş güvenliği uzmanı
- İş yeri hekimi
- Mustafa
- Diğer...

Sizce böyle bir kazanın olmaması için neler yapılabilirdi? Bu tür bir kazanın önlenmesi için işyerinde hangi tarafa ne tür bir sorumluluk düşüyor?

- İşveren
- İş güvenliği uzmanı
- İşyeri hekimi
- Mustafa
- Diğer...

Siz Mustafa'nın yerinde olsaydınız süreç içinde neler yapardınız? (Not: sadece kaza olduktan sonra değil, işe başladığı zamandan itibaren)

Mustafa'nın akciğer rahatsızlığını saklaması doğru mu? Bu durumda siz olsaydınız ne yapardınız? İşyeri hekiminin bu süreçteki rolünü nasıl değerlendiriyorsunuz?

VAKA-3 (MADEN 2)

Bir maden işletmesinde göçük olduğuna dair uyarıyı takiben heyecanla yerinden fırlayan iş güvenliği uzmanı Adem maden ağzına doğru koşmaya başlar. Ocak ağzına vardığında desandreden duman çıktığını, tahkimat parçalarının etrafa yayıldığını ve çalışanların dışarı çıkmaya çalıştıklarını görür. Adem, vardiya sorumlusu ustabaşı İbrahim'e ne olduğunu sorar. Ustabaşı İbrahim “herhalde yeni açıyor olduğumuz galeride grizu patladı, bazı arkadaşlar hala içerde, çıkabileceklerini zannetmiyorum. Hemen tahlisiye ekiplerine haber verelim” der. İş

güvenliği uzmanı Adem “Nasıl grizu patlar, ölçümleri devamlı yapmıyor muydunuz? Ayrıca galeriyi açarken emici fan da koymanızı söylemişim. Vantüple bastığımız havayı ana galeriye emici fanla yolluyorduk. Metanın birikmesi mümkün değil, bu patlama nasıl olur?” diye karşılık verir. Ustabaşı İbrahim “Abi aslında dediğini yaptık emici fanı yerleştirdik. Ama 5lik fan arızalıydı hatırlarsan geçen aylarda yapmamız gereken periyodik muayenesini yaptırmamıştık. Onun yerine yeni aldığımız 20 lik fanı bağlattım. Hem daha güçlü olduğu için daha iyi temizleyeceğini düşündüm.” der.

TARTIŞMAYI AÇACAK SORULAR

Bu durum hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu vakanın ardında yatan sebepler nelerdir?

Bu vaka için olası çözümler neler olabilir?

- Çalışma ortamı için (güvenlik, çalışan hakları vb.),
- Çalışan güvenliği için,
- İşveren için

Bu yaşanan olaydan hangi tarafı/ tarafları sorumlu görüyorsunuz?

- İşveren
- İş güvenliği uzmanı Adem
- Ustabaşı İbrahim
- Diğer...

Sizce böyle bir kazanın olmaması için neler yapılabilirdi? Bu tür bir kazanın önlenmesi için işyerinde hangi tarafa ne tür bir sorumluluk düşüyor?

- İşveren
- İş güvenliği uzmanı
- Ustabaşı İbrahim
- İş güvenliği uzmanı Adem
- Diğer...

İşveren hangi yükümlülük ve yetkilerini yerine getirerek böyle bir durumu engelleyebilirdi?

İşverenler için Vakalar

İŞVERENLER İÇİN VAKA ÖRNEKLERİ

VAKA – 1

Bir tekstil işyerinde çalışan Ahmet aşırı öksürük şikâyeti nedeniyle işyeri hekimine başvuruyor, işyeri hekimi de Ahmet'i meslek hastalığı şüphesiyle ilgili tetkikler için yetkili hastaneye yönlendiriyor. Yapılan tetkikler sonucu Ahmet'e mesleki astım tanısı konuyor. Ahmet hastaneden aldığı raporla işyeri hekimine başvuruyor, işyeri hekimi de bu rapora istinaden Ahmet'in çalışma ortamının değişmesi gerektiğine dair personel birimine yazı yazıyor. Personel birimi müdürü bahsi geçen yazıyı alarak işverene gidiyor. Personel müdürü işverene işyeri hekiminin bu talebin, aktarırken Ahmet'in görev yerinde en tecrübeli ve en nitelikli personel olduğu bilgisini veriyor. Siz bu işverenin yerinde olsanız ne yapardınız?

TARTIŞMAYI AÇACAK SORULAR

Bu durum hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu vakanın ardında yatan sebepler nelerdir?

Bu vaka için olası çözümler neler olabilir?

- Çalışma ortamı için (güvenlik, çalışan hakları vb.),
- Çalışan güvenliği için,
- İşveren için

Siz bu işverenin yerinde olsanız ne yapardınız?

Sizce, görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için,

- İşverenin
- Personel birimi müdürünün
- Ahmet'in ne tür yükümlülükleri vardır?

VAKA – 2

Metal sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde, Mehmet torna tezgâhında makina koruyucusunu devre dışı bırakarak çalışmayı alışkanlık haline getirmiştir. Bir gün torna tezgâhında çalışırken işlediği parça fırlayarak makine koruyucusunu aşar ve Mehmet'in ayağının önüne düşer. Bunu tesadüfen gören ustabaşı durumu görmezden gelir. Mehmet de hiç bir şey olmamış gibi çalışmaya devam eder.

Bir hafta sonra Mehmet yine makine koruyucusunu devre dışı bırakarak çalışırken torna tezgahına bağlı parça fırlayarak makine koruyucusunu aşar ve arkadaki CNC torna tezgahının bilgisayar ekranına zarar verir. Bu durumda kullanım hatası kaynaklı CNC torna tezgahı zarar görmüş ve üretim aksamıştır. Bu durumu duyan işveren hemen ustabaşı ile iş güvenliği uzmanını çağırarak durum hakkında bilgi alır, ustabaşı hatanın tecrübeli ve işinin ehli olmasına rağmen operatör kaynaklı olduğunu belirtir. İşveren iş güvenliği uzmanına "Kardeşim biz bu işyerinde risk değerlendirmesi yaptırmadık mı? Eğitim vermediniz mi?" diyerek çıkarır. İş güvenliği uzmanı ise "Beyim biz anlattık, ama çalışanlar kurallara uymuyor" der.

İşveren Mehmet'in işten çıkarılması ve yerine yeni bir operatör alınması konusunda personel birimine talimat verir. Yeni işe başlayan operatör Kazım bu makinayla daha önce çalışmamış tecrübesiz bir elemandır. Bu yeni operatöre üretimin aksamaması için hızlı bir şekilde ustabaşı ve iş güvenliği uzmanı tarafından işbaşı eğitimi ve İSG eğitimi verilmiştir.

Üç gün sonra yeni operatör Kazım da Mehmet gibi makine koruyucusunu devre dışı bırakarak çalışırken dengesini kaybederek kolunu tornaya kaptırır uzuv kayıplı iş kazasına uğrar.

Bu durum hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu vakanın ardında yatan sebepler nelerdir?

Mehmet'i bu şekilde davranmaya iten sebep nedir? Fikrinizi belirtiniz

Bu vaka için olası çözümler neler olabilir?

- Çalışma ortamı için (güvenlik, çalışan hakları vb.),
- Çalışan güvenliği için,
- İşveren için

Bu yaşanan kazadan hangi tarafı/ tarafları sorumlu görüyorsunuz?

- Mehmet
- İş güvenliği uzmanı
- İşveren
- Kazım
- Diğer...

İşverenin bu vakaya ilişkin yükümlülükleri nedir?

Ustabaşının yükümlülükleri nedir?

İş güvenliği uzmanının yükümlülükleri nelerdir?

Çalışanın yükümlülükleri nedir?

Risk değerlendirmesi yapılırken çalışanların sürece katılımı sağlanıyor mu?

Risk değerlendirmesinin sonuçları neticesinde gerekli güvenlik önlemleri alınıyor mu?

Sizce, görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için,

- İşverenin
- İSG profesyonelinin
- Ustabaşının
- Mehmet'in yükümlülükleri nedir?
- Kazım'ın yükümlülükleri nedir?

Sizce böyle bir kazanın olmaması için neler yapılabilirdi? Bu tür bir kazanın önlenmesi için işyerinde hangi tarafa ne tür bir sorumluluk düşüyor?

- Mehmet
- İş güvenliği uzmanı
- İşveren
- Kazım'ın aldığı işbaşı eğitimi ve İSG eğitimi yeterli midir?
- Diğer...

VAKA- 3 (MADEN 1)

Bir maden işletmesinde göçük olduğuna dair uyarıyı takiben ambulansla hastaneye kaldırılan galeride çalışan işçi Mustafa yapılan tedaviden sonra başından geçenleri şöyle anlattı: “Benim ciğerler kötü. Ama beni yer altından alırlar diye bunu söyleyemiyorum. Patlamanın olduğu gün ben yine daralmıştım, biraz oturmuş dinleniyordum. Birden patlama sesi duydum, tozu görünce kaçmaya başladım. Desandre ağzına gidiyordum ki maskemi takmam gerektiğini hatırladım. 5 dk. maskeyi takmaya uğraşım. En son yıllar önce maskeler değiştiğinde iş güvenliği uzmanından bu konuda eğitim almıştık, aradan çok zaman geçtiği için nasıl takacağımı hatırlayamadım ama güç bela maskeyi ağzıma takıp, soluk almaya çalıştım. Sonra sağolsun arkadaşlar beni çıkarmışlar, gözlerimi burada açtım.” Bu açıklamayı dinleyen arkadaşı: “Kardeş maskeyi takmışsın ama burnunu tıkamayı unutmuşsun.” dedi.

TARTIŞMAYI AÇACAK SORULAR

Bu durum hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu vakanın ardında yatan sebepler nelerdir?

Bu vaka için olası çözümler neler olabilir?

- Çalışma ortamı için (güvenlik, çalışan hakları vb.),
- Çalışan güvenliği için,
- İşveren için

Bu yaşanan olaydan hangi tarafı/ tarafları sorumlu görüyorsunuz?

- İşveren
- İş güvenliği uzmanı
- İş yeri hekimi
- Mustafa
- Diğer...

Sizce böyle bir kazanın olmaması için neler yapılabilirdi? Bu tür bir kazanın önlenmesi için işyerinde hangi tarafa ne tür bir sorumluluk düşüyor?

- İşveren
- İş güvenliği uzmanı
- İşyeri hekimi
- Mustafa
- Diğer...

Siz Mustafa'nın yerinde olsaydınız süreç içinde neler yapardınız? (Not: sadece kaza olduktan sonra değil, işe başladığı zamandan itibaren)

Mustafa'nın akciğer rahatsızlığını saklaması doğru mu? Bu durumda siz olsaydınız ne yapardınız? İşyeri hekiminin bu süreçteki rolünü nasıl değerlendiriyorsunuz?

VAKA-3 (MADEN 2)

Bir maden işletmesinde göçük olduğuna dair uyarıyı takiben heyecanla yerinden fırlayan iş güvenliği uzmanı Adem maden ağzına doğru koşmaya başlar. Ocak ağzına vardığında desandreden duman çıktığını, tahkimat parçalarının etrafa yayıldığını ve çalışanların dışarı çıkmaya çalıştıklarını görür. Adem, vardiya sorumlusu ustabaşı İbrahim'e ne olduğunu sorar. Ustabaşı İbrahim “herhalde yeni açıyor olduğumuz galeride grizu patladı, bazı

arkadaşlar hala içerde, çıkabileceklerini zannetmiyorum. Hemen tahlisiye ekiplerine haber verelim” der. İş güvenliği uzmanı Adem “Nasıl grizu patlar, ölçümleri devamlı yapmıyor muydunuz? Ayrıca galeriyi açarken emici fan da koymanızı söylemiştim. Vantüple bastığımız havayı ana galeriye emici fanla yolluyorduk. Metanın birikmesi mümkün değil, bu patlama nasıl olur?” diye karşılık verir. Ustabaşı İbrahim “Abi aslında dediğini yaptık emici fanı yerleştirdik. Ama 5lik fan arızalıydı hatırlarsan geçen aylarda yapmamız gereken periyodik muayenesini yaptırmamıştık. Onun yerine yeni aldığımız 20 lik fanı bağlattım. Hem daha güçlü olduğu için daha iyi temizleyeceğini düşündüm.” der.

Bu durum hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu vakanın ardında yatan sebepler nelerdir?

Bu vaka için olası çözümler neler olabilir?

- Çalışma ortamı için (güvenlik, çalışan hakları vb.),
- Çalışan güvenliği için,
- İşveren için

Bu yaşanan olaydan hangi tarafı/ tarafları sorumlu görüyorsunuz?

- İşveren
- İş güvenliği uzmanı Adem
- Ustabaşı İbrahim
- Diğer...

Sizce böyle bir kazanın olmaması için neler yapılabilirdi? Bu tür bir kazanın önlenmesi için işyerinde hangi tarafa ne tür bir sorumluluk düşüyor?

- İşveren
- İş güvenliği uzmanı
- Ustabaşı İbrahim
- İş güvenliği uzmanı Adem
- Diğer...

İşveren hangi yükümlülük ve yetkilerini yerine getirerek böyle bir durumu engelleyebilirdi?

