

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ KAMU TARAFINDAN İSTİHDAM EDİLMESİNİN MESLEKİ SORUMLULUKLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Selami GÜLTEKİN¹, Esmâ KAHRAMAN², Ahmet Mahmut KILIÇ³

Accepted: 2021-12-20

DOI: 10.47118/somatbd.1008574

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasında en önemli aktör iş güvenliği uzmanıdır. Bu aktöre mesleki etik ilkelere göre çalışma olanağı verilmeli ve gerekli serbestlik tanınmalıdır. Fakat uzmanların işveren ile olan patron-çalışan ilişkisi özellikle kurumsal olmayan firmalarda tam olarak görevlerini yerine getirmesine engel olmaktadır. Bu çalışmada; Türkiye’de iş güvenliği uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmesinin mesleki sorumluluklar üzerine etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda İş Güvenliği Uzmanları ile yüz yüze veya e-posta ile anket uygulaması yapılmıştır. Anket sonuçları SPSS 21 programı kullanılarak incelenmiş ve yorumlanmıştır. Anket sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanlarının %1.20'sinin istihdamın daha bağımsız bir denetim üzerinde bir etkisi olacağını düşünmediği, %4.20'sinin kısmen, %33.33'ünün ise oldukça ve %61.26'sının kesinlikle düşündüğü belirlenmiştir. Çalışmanın Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği politikasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş güvenliği uzmanı, işveren, kamu, mesleki sorumluluk.

THE EFFECT OF PUBLIC EMPLOYMENT ON PROFESSIONAL RESPONSIBILITIES OF OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALISTS

ABSTRACT

Occupational safety expert is the most important actor in the formation of occupational health and safety culture. This actor should be given the opportunity to work according to professional ethical principles and necessary freedom should be granted. However, the boss-employee relationship of the experts especially in non-institutional companies has prevents them from performing their duties. In this study; in Turkey effect on professional responsibilities of employed of the safety expert by public was investigated. In this context, surveys were applied with occupational safety experts by face to face or e-mail. The survey results were analyzed and interpreted using the SPSS 21 program. According to the survey results; It has been determined that 1.20% of occupational safety experts do not think that employment will have an effect on a more independent audit, 4.20% think partially, 33.33% think quite and 61.26% think definitely. The study is expected to contribute to occupational health and safety policy in Turkey.

Keywords: Occupational safety specialist, employer, public, professional responsibility.

¹ Strateji Geliştirme Müdürü, Yüreğir Belediyesi, Adana, Türkiye.

² Araş., Gör., Dr., Çukurova Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Maden Mühendisliği, Adana, Türkiye.

³ Prof., Dr., Çukurova Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Maden Mühendisliği, Adana, Türkiye.

1. GİRİŞ

Endüstriyel gelişmeler iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını ve buna bağlı yaptırımları zorunlu hale getirmektedir. Toplumsal gelişmişliğin göstergesi olarak kabul edilen insan haklarının vazgeçilemez ve devredilemez unsuru olan yaşama hakkına odaklanmış olan iş sağlığı ve güvenliği en küçük işletmeden en kapsamlı işletmelere ve kamu kurumlarına her alanda etkin olarak var olmaktadır.

İşletmelerin, üretim süreçlerinde meydana gelecek olumsuzlukları ortadan kaldırebilmeleri iş sağlığı ve güvenliği bakımından geliştirdikleri korunma ve önleme politikalarına bağlıdır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına gereken önemin verilmemesi sonucunda iş kazaları meydana gelmekte ve meslek hastalıkları oluşmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonuçları itibariyle işletmelere, ülkelere ve tüm insanlığa maddi ve manevi kayıpları da beraberinde getirmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre; 2020 yılında 384 262 iş kazası meydana gelmiş, 1245 çalışan iş kazası sonucu yaşamını yitirmiş ve 756 çalışan meslek hastalığına yakalanmıştır. Ayrıca 3 492 824 gün geçici iş göremezlik yaşanmıştır [1].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu [2] ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için iş güvenliği uzmanı istihdam etme zorunluluğu belirli işletmelere getirilmiştir. İşveren iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme ve koruma politikalarını denetleme ve kontrol görevini iş güvenliği uzmanlarına vermiştir. Bu düzenlemeler ile iş güvenliği uzmanlığı yeni bir istihdam olarak değerlendirilmiş ve çok sayıda talep olmuştur. Fakat ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kamusal güvence altında olmaması “Önce Güvenlik” kültüründen uzaklaşmış bir iş hayatının oluşumuna zemin hazırlamıştır.

Araştırmacılar tarafından pek çok çalışmada işverenin iş güvenliği uzmanlarına etkisi ile ilgili değerlendirmeler yapılmıştır. Orhan [3], iş güvenliği uzmanlarının iş güvencesi sorunu hakkında araştırma yapmıştır. Araştırmasında iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirirken maruz kalabilecekleri haksızlık ve ayrımcılıklara karşı, iş hukukunda yer alan iş güvencelerinin onları koruma işlevini incelemiştir. İnceleme neticesinde iş hukukunda iş güvenliği uzmanları için ayrıca bir iş güvencesi hükmü olmadığını tespit etmiştir. İş güvenliği uzmanları tarafından kendilerine yapılan öneriler ve düzenlemelerin maliyetlerinin iş güvenliği uzmanları ile işverenleri karşı karşıya kalmasına neden olabileceğinden, oluşabilecek bir iş kazası durumunda iş güvenliği uzmanlarının da kanundan dolayı sorumlu tuttuğundan ancak buna karşılık önlemleri alması gereken işverene karşı iş güvenliği uzmanlarının ekonomik manada bağımlılığının bulunduğundan dolayı iş güvenliği uzmanlarının görevlerini eksiksiz ve gereğince yapabilmeleri noktasında onlara ekstra iş güvencelerinin sağlanması gerekmekte olduğu sonucuna varmıştır.

Namal ve arkadaşları [4] yaptıkları çalışmada işverenin tutumu ve tavrı iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının verimliliğini etkilediğini, uzmanların mesleki bağımsızlığının işverenin inisiyatifine bırakıldığını belirtmişlerdir. Çalışmaları ile işverenin genel çerçevede iş güvenliği uygulamalarını önemsiz bulduğunu açıkça ifade ettiğini ve yapılan önerileri dikkate almadıklarını ortaya koymuşlardır. Taşkiran [5] tarafından yapılan çalışmada iş güvenliği uzmanlarının, işverenin işçisi olarak ücretlendirilmesinin kişiye karşı yaptırım uygulamalarına ve risk gördükleri konularda rapor tutmalarına engel olup iş güvenliğini etkisizleştirdiğini göstermiştir. Arslan ve Ulubeyli [6] iş güvenliği uzmanlarının sorunlarına yönelik bir saha araştırması yapmışlardır. Uzmanların başlıca sorunlarının işveren müdahalesi, bağımsız çalışmama hissi, çalışma ve danışmanlık sürelerinin yetersiz olması ve uzmanların ücretlerinin işveren tarafından ödenmesi olarak sıralamışlardır. Akboğa ve arkadaşları [7] iş güvenliği uzmanının işverene olan ücret ve iş sözleşmesi bağımlılığı ortadan kaldırılması, kendilerine kamusal denetim yapma yetkisinin verilmesi, ücretlerini işverenden değil devletten alması

gerektiği kanaatine varmışlardır. Karakaya ve Sancı [8], Karadeniz Bölgesindeki iş güvenliği uzmanlarının iş tatminleri üzerine bir araştırma yapmışlardır. Çalışmalarında; İş Güvenliği Uzmanlarının işten elde ettikleri tatmin düzeyinin orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. İş Güvenliği Uzmanlarının iş tatminlerini arttıracı politika ve stratejiler geliştirilmesi gerektiği, İş Güvenliği Uzmanlarının iş güvenliği uygulamalarının en yakın takipçisi ve uygulayıcısı olarak kendilerini bağımsız ve işverenin müdahalesine maruz kalmamalarını sağlayacak bir biçimde yetkilendirilmesi gerektiği ve işverenler tarafından İş Güvenliği Uzmanlarına tek başlarına çalışabilecekleri, kendi kararlarını, yeteneklerini ve yöntemlerini uygulayabilecekleri bir iş ortamının sağlanması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Bu çalışmada; iş güvenliği uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmesinin mesleki sorumluluklar üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. 333 iş güvenliği uzmanı ile yüz yüze veya e-mail yoluyla anket yapılmış ve anket sonuçları SPSS 21 programı kullanılarak değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Anket yorumlamalarında iş güvenliği uzmanlarının sınıfı, deneyimi, çalıştığı işyerlerinin kapasitesi ve işçi sayıları da değerlendirme kapsamında incelenmiştir.

2. 6331 SAYILI KANUN'UN GETİRDİKLERİ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 [2] yılında yasaması yapılarak yürürlüğe girmiştir. Bir milat olarak kabul edilebilecek bu kanunla çeşitli düzenlemeler yapılmış, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı yenilikler getirilmiştir.

Bunlar;

1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile kanun metninde sayılan istisnalar hariç tüm çalışanlara sağlık ve güvenlik hizmeti sağlanmaya, reaktif değil proaktif bir yaklaşım esas alınmak istenmiş olup, önleyici bir çalışma metodu takip edilmeye çalışılmıştır.
2. İşyerleri için; yapılan işin özelliği, çalışma koşulları, iş yerindeki riskler gibi pek çok durum dikkate alınarak tehlike sınıfları oluşturulmuştur. Ayrıca işyerinde çalışan sayısına ve işyeri türüne bakılmaksızın iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görev yapması sağlanmıştır.
3. İş yerlerine hizmet sunan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile İş Sağlığı ve Güvenlik Birimi kurularak etkin denetim sağlanmaya çalışılmıştır.
4. Sigortalı işçi çalıştıran mikro işletmelere devlet desteği sağlanmış ve belirli periyotlarda çalışanların sağlık gözetimi yapılması zorunluluğu getirilmiştir.
5. Tüm işyerlerinde meydana gelebilecek tehlikeler belirlenmesi, bu tehlikelerin giderilmesi için risk değerlendirmesi yapılması zorunluluğu getirilmiştir.
6. İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıtlarının tutulması sağlanarak daha etkin bir mücadele yöntemi sağlanmaya çalışılmıştır.
7. İşyerlerinde acil durumlara karşı hazırlık amacıyla Acil Durum Planlarının hazırlanması ve tatbikatlarının yapılması sağlanmıştır.
8. İş sağlığı ve güvenliğinde daha etkili sonuç alabilmek için yapılacak faaliyetlere çalışanların aktif katılımı sağlanmaya çalışılmıştır.
9. Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilerek yapılan iş hakkında çalışanlar tehlike ve riskler konusunda bilgilendirilerek oluşabilecek kazalar önlenmeye çalışılmıştır.
10. İşyerlerinin çalışan sayısı ve tehlike durumlarına göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının oluşturulması sağlanmıştır.
11. Çalışanın talebi doğrultusunda karar verildiği takdirde gerekli tedbirler alınmaya kadar iş sözleşmesinden doğan ve kanunlardan gelen haklarında herhangi bir kısıtlama olmaksızın, çalışan çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olmuştur.

12. Birden fazla işverenin bulunduğu çalışma alanlarında koordinasyonun nasıl sağlanacağı açığa kavuşturulmuştur.
13. Hayati tehlike tespitinde bu tehlike giderilinceye kadar işyerinin tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alanda çalışanların iş sözleşmesinden doğan ve kanunlardan gelen haklarında herhangi bir kısıtlama olmaksızın iş durdurma sağlanabilmiştir
14. Büyük endüstriyel kaza riski için önceden tedbir alınabilmesi için Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi veya Güvenlik Raporu işyeri çalışmaya başlamadan evvel hazırlanması zorunluluğu getirilmiş olup, muhtemel olabilecek büyük ölçekli kayıplardan korunma sağlanmaya çalışılmıştır.
15. İdari yaptırımlarda yeni bir dönem başlatılarak etkin ve caydırıcı bir yöntem uygulanmaya çalışılmıştır (ÇSGB, 2012).

İşveren Açısından Getirdikleri

Kanun işverene, iş sağlığı ve güvenliği koşulları ile ilgili tüm iyileştirme yapma ve devamlılığı sağlama, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun çalışan alma, risk değerlendirme raporlarını göz önünde bulundurarak genel bir önleme politikası geliştirme, çalışma ortamının getirdiği riskleri önleme, riskler ile ilgili eğitim-bilgi verilerek her türlü tedbiri alma, çalışma ortamında gerekli kontrol-ölçüm-inceleme-araştırmaları yaptırma, izleme-denetleme ve uygunsuzlukları giderme, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda koordinasyon sağlama zorunluluğu getirmiştir [9].

Çalışanlar Açısından Getirdikleri

Kanun ile birlikte tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanma, bu hizmetler ile ilgili görüş vererek katılım sağlama, herhangi bir tehlike ile karşılaştığı zaman gerekli tedbirler alınmadıkça çalışmadan kaçınma, kendisinin ve çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeme ve verilen üretim ve korunmayla ilgili tüm araç ve donanımları doğru kullanma gibi pek çok haklar getirmiştir [9].

2.3. İş Güvenliği Uzmanının, İşverenin ve İşçinin Yükümlülükleri

İşverenin Genel Yükümlülüğü

İşveren tanımından da anlaşılacağı üzere belirli mal ve hizmet üretmek ve bunun sonucunda da kar elde etmek amacı güden bir organizasyonun başıdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverene 4'üncü maddesinde genel yükümlülükler vermiştir. Genel olarak;

İşveren, çalışanların mesleki risklerini önlemek, eğitim ve bilgi vermek, tedbirlere uyulmasını denetlemek, risk değerlendirmelerini yaptırmak, çalışanın işe uygunluğunu sağlamak gibi yükümlülükleri yerine getirerek işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamaktadır. İşverenin işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, bu konudaki sorumluluklarını ortadan kaldırmaz ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz [9].

Çalışanların Yükümlülükleri

Çalışan tanımından da anlaşılacağı üzere belirli mal ve hizmet üreterek bunun karşılığında ücret alan bireydir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışana 19'uncu maddesinde genel yükümlülükler vermiştir. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendisinin ve çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmakla, kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, İşyerindeki karşılaştıkları tehlikeleri ve eksik gördükleri koruma tedbirlerini işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek, işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda ve kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmaktır [9].

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Müfettişler, mühendislik ve mimarlık bölümü mezunları içinden, Bakanlık tarafından yetkilendirilen kişilerdir. İş Güvenliği Uzmanları üç sınıfa ayrılmakta olup, bunlardan (C) sınıfı uzmanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı uzmanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı uzmanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler.

İş Güvenliği Uzmanı iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak için eğitim alan kişilerdir. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yeti ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinde İş Güvenliği Uzmanlarının görevleri, 10'uncu maddesinde ise yetkileri ve 11'inci maddesinde yükümlülükleri sıralanmıştır. *İş Güvenliği Uzmanlarının görevleri*; iş yerinde yapılan tüm çalışmalara rehberlik etmek, Risk değerlendirmelerini yapmak, çalışma ortamı gözetimi, eğitim- bilgilendirme-kayıt işlemlerini takip etmek, diğer birimlerle ve iş yeri hekimiyle iş birliği içerisinde çalışmak ana görevleri olarak sıralanabilir. *İş Güvenliği Uzmanlarının yetkileri*; işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak, işyerinin tamamında iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak iş birliği yapmaktır. *İş Güvenliği Uzmanlarının yükümlülükleri*; görevini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin mesleki ve ticari durumlarını gizli tutmakla, iş güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı işverene karşı sorumlu olmakla, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile hayati tehlike arz eden durumlar yeterli süre içinde işveren tarafından yerine getirilmez ise bu durumu işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirmekle ve görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9'uncu maddede belirtilen görevleri ile ilgili hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmalarını ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar yükümlüdürler [9].

3. MATERYAL VE METOT

3.3. Materyal

Çalışma kapsamında anket çalışması yapılmış ve İş Güvenliği Uzmanları ile iş yerlerinde veya elektronik ortamda iletişime geçilerek bir örneklem kümesi oluşturulmuştur. Ankete çeşitli sektörlerden 58 A, 193 B ve 82 C sınıfı uzmanlık belgesine sahip toplam 333 iş güvenliği uzmanı katılmıştır. Ankete katılım en çok imalat, inşaat ve madencilik sektörlerinden sağlanmış eğitim,

konaklama, sağlık gibi birçok sektörden de katılım sağlanarak örneklem çeşitlilik kazanmıştır (Çizelge 1).

Çizelge 1. Ankete katılan iş güvenliği uzmanlarının sektörel dağılımı

Sektör	İş Güvenliği Uzmanı	İş Güvenliği Uzmanlarının Sektörel Dağılımı
Eğitim	16	%4.80
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretim ve Dağıtım	4	%1.20
İmalat (Gıda, Mobilya, Tekstil vb.)	109	%32.73
İnşaat	68	%20.42
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	7	%2.10
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	59	%17.72
Motorlu Taşıtların Bakım ve Onarımı	4	%1.20
Ofis Faaliyetleri	14	%4.20
Sağlık	5	%1.50
Su Temin; Kanalizasyon, Atık Yönetimi Faaliyetleri	5	%1.50
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	12	%3.60
Toptan ve Perakende Ticaret	3	%0.90
Ulaştırma ve Depolama	11	%3.30
Diğer	16	%4.80
Genel Toplam	333	%100

3.4. Metot

Çalışma kapsamında iş güvenliği uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmesinin iş güvenliği üzerinde etkilerinin belirlenmesi amacıyla yapılan anket çalışmaları SPSS 21 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. SPSS 21 istatistiksel olarak veri analizi yapmakta en yaygın kullanılan yazılımlardan biridir.

3.4.1. SPSS Yazılımı

SPSS yazılımları ilk olarak 2 doktora öğrencisinin 1967 yılında tez çalışmaları sırasında üzerinde çalışılmaya başlanmış, zaman içerisinde diğer öğrencilerden gelen talepler doğrultusunda geliştirilmeye başlanmıştır. 1968 yılında ise, profesyonel bir şirket tarafından ürünleştirilmeye geçmiştir. İlerleyen yıllarda SPSS anket ve saha araştırmaları konusunda çözümler sunmaya başlamış, 1998 yılından itibaren ise dünyadaki ilk veri madenciliği çözümü olan Clementine (Modeler) ile yapay zekâ ve istatistik kökenli yöntemleri bir arada sunduğu veri madenciliği alanında yer almıştır [10].

İngilizce açılımı Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) olan ayrıca kurum ve kuruluşlar tarafından pazar araştırması yapmak amacıyla sıklıkla kullanılan bir bilgisayar programıdır. SPSS istatistik veri analizi programı hızlı ve tutarlı sonuçlar vermesi ve kaliteli akademik grafik ara yüzlerine sahip olmasından dolayı pek çok alanda yaygın olarak kullanılmaktadır [10].

SPSS sağlık ve fen bilimleri alanında özellikle de anket analizlerin de kullanılmaktadır. Program ile frekans analizleri yapılarak veriler sayısallaştırılmaktadır. Ayrıca istatistiksel olarak pek çok analiz de yapılabilmektedir. Böylelikle verilere ilişkin ortalama, standart sapma, mod, medyan gibi değerlerin hesaplanması da gerçekleştirilmektedir.

3.4.2. Kümeleme ve Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi

Kümeleme analizi, gruplanmamış veri matrisindeki gözlemleri sahip oldukları özellikler çerçevesinde kümelemek amacıyla geliştirilmiş yöntemler topluluğudur. Analizi sonucunda elde edilecek kümelerin kendi içerisinde olabildiğince homojen, kendi aralarında olabildiğince heterojen bir yapıda olması beklenir [11].

Kümeleme analizinde ölçülen tüm değişkenler üzerindeki değerlerini hesaba katarak kümeler veya gruplar oluşturulur. Analizde benzerlik kriteri olarak farklı ölçüler kullanılmakla birlikte en yaygın olarak kullanılan benzerlik kriteri Öklid'in uzaklık ölçüsüdür [12].

Analizin amacı, değişkenler arası farklılık ya da benzerlikleri kullanarak ve bazı kriterlerden faydalanarak değişkenleri kendi içerisinde homojen gruplara bölmektir. Grupları belirlerken uygulanan yaklaşımlara göre hiyerarşik ve hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemleri olarak ikiye ayrılabilir [13].

Çok boyutlu ölçekleme tıp, psikiyatri, sosyal bilimler, eğitim bilimleri, pazarlama araştırmaları vb. birçok alanda uygulanabilen bir yöntemdir. Örneğin, pazarlamada değişik araba türlerinin ve markalarının bireylerce seçilmelerinde bireylerin ya da arabaların birbirlerine göre benzerliklerini ortaya koymak amacıyla çok boyutlu örnekleme analizinden yararlanılır [13].

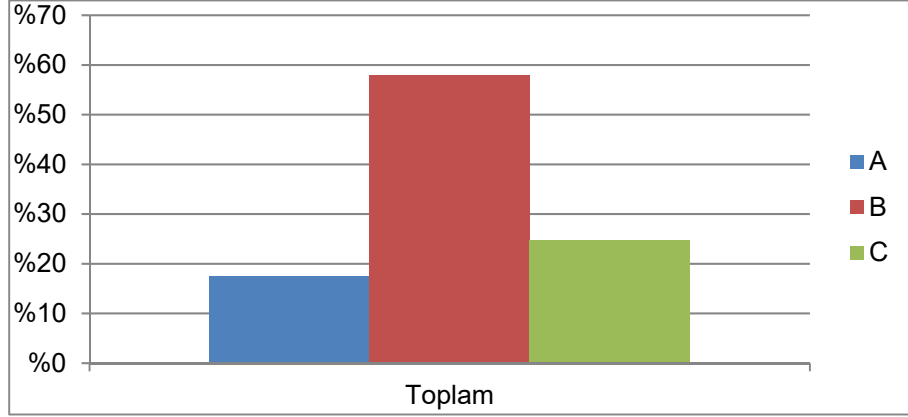
Çok boyutlu örnekleme analizinde verilerin dağılımıyla ilgili bir varsayım bulunmamakta ve uzaklık matrisinin grafik koordinatlarına dönüştürülmesi ile grafiksel gösterim elde edilmektedir [11].

4. Araştırma Bulguları

Ankete katılan iş güvenliği uzmanları uzmanlık belge sınıfları, deneyimleri, çalıştıkları işletmelerin tehlike sınıfı ve çalıştıkları işletmedeki işçi sayısına göre değerlendirilmeler yapılmıştır. İş güvenliği uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmesinin iş kazalarını önlemede iş güvenliği uzmanları daha bağımsız denetleme yapma hususundaki düşünceleri konusundaki fikirleri iş güvenliği uzmanlarına sorulmuş olup, alınan yanıtlar SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Ankete katılan 333 iş güvenliği uzmanının oluşturduğu örnekleme, iş güvenliği uzmanının sınıfsal dağılımı Şekil 1.'de gösterilmektedir. Şekil 1 incelendiğinde dağılımın Türkiye'de profesyonel olarak görev yapan İSG-KATİP' e kayıtlı iş güvenliği uzmanlarının sınıfsal dağılımına paralel olduğu görülmektedir. Farklı sınıf iş güvenliği uzmanların katılımda bulunduğu ankette sınıfsal dağılımın anket değerlendirmesinde tesir edip etmeyeceğinin belirlenmesinde önemli olacaktır. Örnekleme kümesinde B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanları ağırlıkta olup; *Çok Tehlikeli* ve *Tehlikeli* işyerlerinde hizmet verebilecek yeterliliğe sahip A ve

B sınıfı iş güvenliği uzmanları örneklem kümesinin %75,38'ini oluşturmaktadır. Bu durum tehlikelerle karşılaşma sıklığı değerlendirildiğinde önem kazanmaktadır.



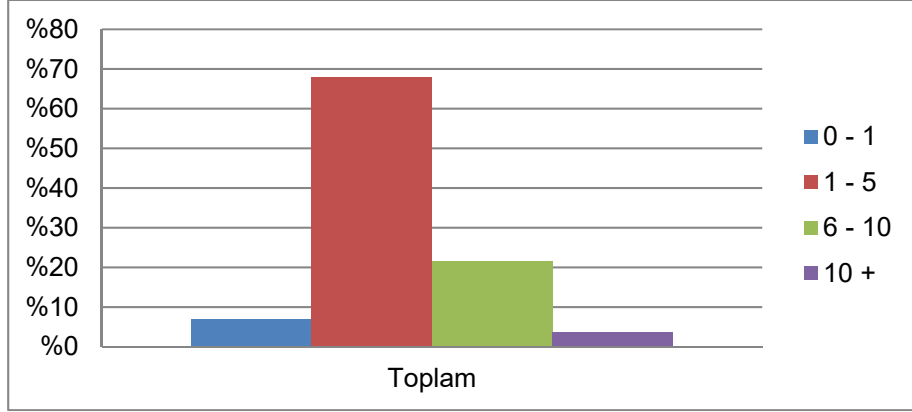
Şekil 1. Ankete katılan iş güvenliği uzmanların Sınıflarına Göre Dağılımı Grafiği

Ankete katılan iş güvenliği uzmanlarının mesleki tecrübe dağılımı Çizelge 2 ve Şekil 2.'de gösterilmektedir. Çizelge 2'de mesleki tecrübenin etkisinin ölçülmesi adına örneklem dört ayrı mesleki tecrübe sınıfına ayrılarak incelenmiştir. Ankete katılan iş güvenliği uzmanlarının büyük çoğunluğunun 1-5 yıllık bir mesleki tecrübeye sahip olduğu görülürken, bunu 6-10 yıllık mesleki tecrübeye sahibi iş güvenliği uzmanları takip etmektedir. Tecrübe sahibi iş güvenliği uzmanlarının fikirleri anket sonucu analizinde daha güvenilir ve gerçeğe yakın sonuçlar verecektir.

Çizelge 2. Örneklem kümenin mesleki tecrübe endeksli dağılımı

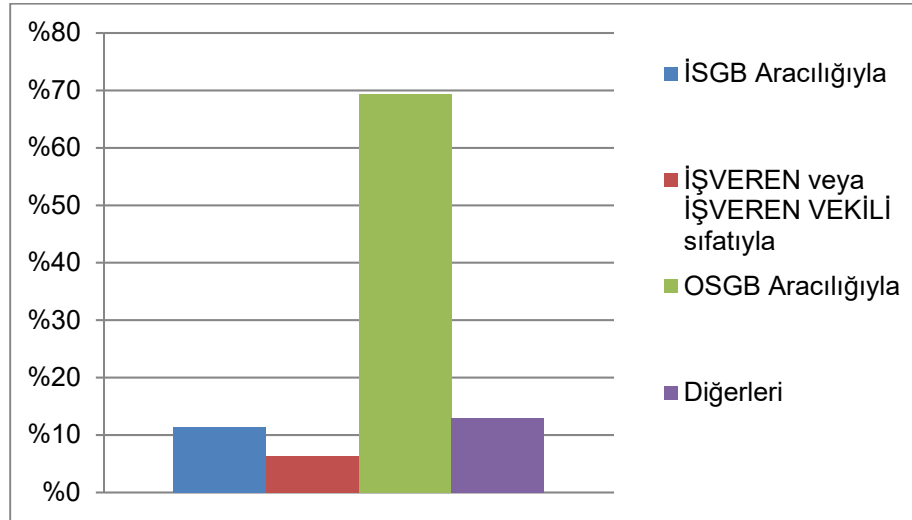
Görev Süresi	İş Güvenliği Uzmanı	Oran
0-1	23	%6.91
1-5	226	%67.87
6-10	72	%21.62
10 ve Üzeri	12	%3.60
Genel Toplam	333	%100

1-5 yıllık mesleki deneyime sahip iş güvenliği uzmanları örneklemin %93,09'unu oluşturmaktadır. Bu durum anket analizi sonucunda elde edilen verilerin güvenilir ve dikkate alınabilir bir seviyede olduğu göstermektedir.



Şekil 2. Ankete katılan iş güvenliği uzmanları mesleki tecrübe dağılımı grafiği

İş güvenliği uzmanları mesleklerini yapma şekline göre de sınıflandırılmıştır (Şekil 3). İş güvenliği uzmanları hizmet vermiş oldukları işyerlerinde iş ve işlemlerini çeşitli vasıtalarla yerlerine getirmektedirler. İşveren ile olan ilişkide iş güvenliği uzmanlarının çalışmalarını hangi çeşit hizmet sınıfı ile yerine yetirildiği önemli bir husustur. İş güvenliği uzmanlarının büyük çoğunluğunun ortak sağlık ve güvenlik birimleri (OSGB) vasıtasıyla işyerlerine hizmet verdikleri görülmektedir. OSGB vasıtası ile hizmet veren iş güvenliği uzmanları örneklemin %69.37'sini, iş sağlığı ve güvenliği birimi (İSGB) vasıtasıyla hizmet veren iş güvenliği uzmanları ise örneklemin %11.47'sini oluşturmaktadır.



Şekil 2. İş güvenliği uzmanlarının mesleklerini yapma şekline göre de sınıflandırılması

Ankete katılan iş güvenliği uzmanları işyerlerinin tehlike sınıflarına göre değerlendirilmiştir (Çizelge 3). İş güvenliği uzmanlarının büyük bir çoğunluğunun çalışmakta olduğu işyerleri "Tehlikeli" ve "Çok Tehlikeli" sınıftaki işyerlerini kapsamaktadır. Bu durumda kaza riskinin yüksek olduğu işyerlerinin değerlendirmeye alınması tespitler açısından önem arz etmektedir.

Çizelge 3. Ankete katılan iş güvenliği uzmanlarının işyerlerinin tehlike sınıflarına göre dağılımı

Tehlike Sınıfı	İş Güvenliği Uzmanı	Oran
Az Tehlikeli	26	%7.81
Tehlikeli	226	%67.87
Çok Tehlikeli	81	%24.32
Genel Toplam	333	%100

Ankete katılan iş güvenliği uzmanlarının hizmet verdikleri iş yerlerindeki işçi sayıları 6 sınıfta incelenmiş ve ankete katılan uzmanlar bu altı sınıfa göre sınıflandırılmıştır (Çizelge 4).

Ankete katılan iş güvenliği uzmanlarının hizmet vermekte oldukları işyerlerinde çalışan işçi sayısı incelendiğinde işyerlerinin büyük bir çoğunluğunun orta ölçekli olduğu görülmektedir. Çalışan sayısının en az 30 olduğu işyerleri örneklemin %75,07'sini oluşturduğu görülmektedir.

Çizelge 4. İş güvenliği uzmanlarının hizmet verdikleri iş yerlerindeki çalışan sayılarına göre dağılımı

Çalışan Sayısı	İşyeri Sayısı	Oran
1-9	5	%1.50
10-29	78	%23.42
30-49	102	%30.63
50-99	86	%25.83
100-249	49	%14.71
250+	13	%3.90
Genel Toplam	333	%100

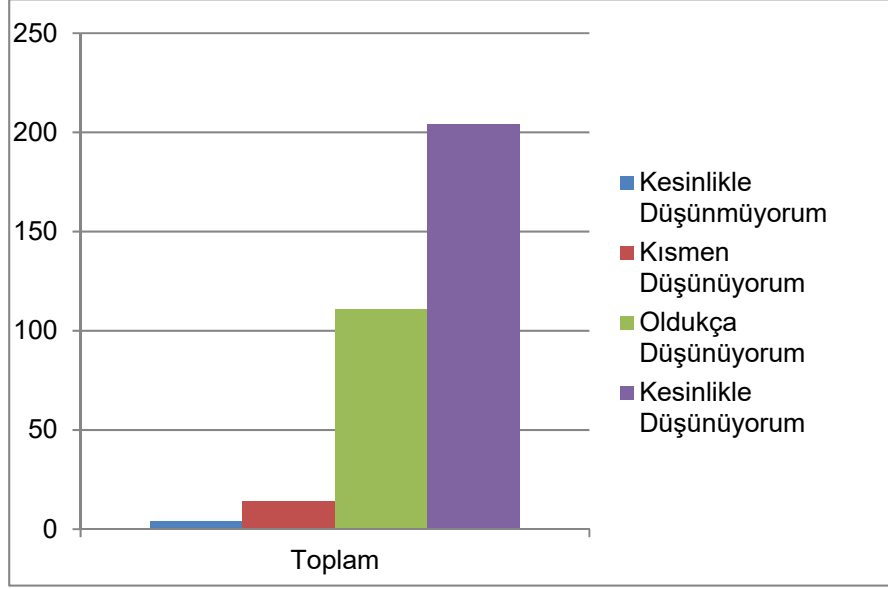
Örnekleme bulunan iş güvenliği uzmanlarının hepsi fikir belirtmiştir. Örneklemin %1.20'sini oluşturan 4 iş güvenliği uzmanı kamu tarafından istihdamın daha bağımsız bir denetime etkisinin olduğunu kesinlikle düşünmediğini, %4.20'sini oluşturan 14 iş güvenliği uzmanı kısmen düşündüğünü, %33.33'ünü oluşturan eden 111 iş güvenliği uzmanı oldukça düşündüğünü, %61.26'sını oluşturan 204 iş güvenliği uzmanı ise kesinlikle düşündüğünü belirtmişlerdir.

Kamu tarafından istihdam edilmeleri durumunda işyerlerinde iş kazalarını önlemeye yönelik daha bağımsız denetim yapabileceğini düşünen iş güvenliği uzmanları çoğunluktadır. Örneklemin %1.20'lik kısmını oluşturan 4 iş güvenliği uzmanı hariç tüm iş güvenliği uzmanları daha bağımsız denetim açısından kamu istihdamının uygun olacağını düşünmektedir (Çizelge 5, Şekil 4).

Çizelge 5. Kamu tarafından istihdam edilme durumunun iş kazalarını önlemede iş güvenliği uzmanlarını daha bağımsız denetleme yapabileceği konusundaki değerlendirmenin dağılımı

Kamu İstihdamının Etkisi Algısı	İş Güvenliği Uzmanı	Oran
Kesinlikle Düşünmüyorum	4	%1.20

Kısmen Düşünüyorum	14	%4.20
Oldukça Düşünüyorum	111	%33.33
Kesinlikle Düşünüyorum	204	%61.26
Genel Toplam	333	%100.00

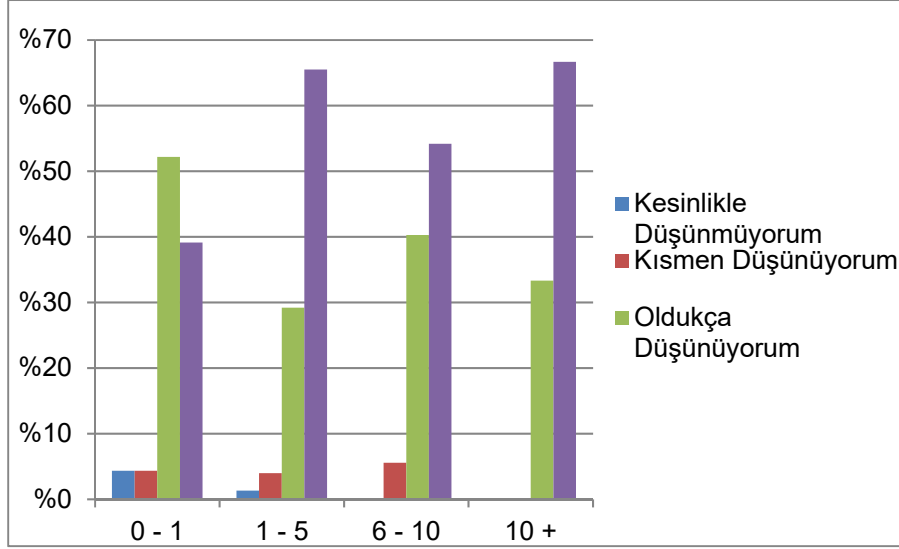


Şekil 4. Kamu tarafından istihdam edilme durumunun iş kazalarını önlemede iş güvenliği uzmanlarının daha bağımsız denetleme yapabileceği konusundaki değerlendirmenin dağılım grafiği

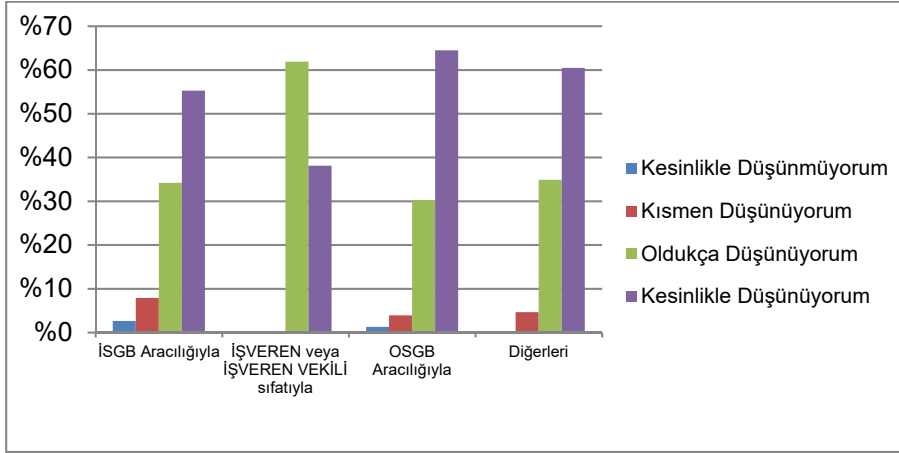
Şekil 4 incelendiğinde; örneklemin %94.59'u iş güvenliği uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmesi durumunda iş kazalarını önleme hususunda daha bağımsız denetleme yapabileceği konusunda düşünceye sahiptir. Kısmen düşünen %4,20'lik kısım da eklenirse, ağırlıklı çoğunluk kamu istihdamının bağımsız denetim açısından faydalı olacağı görüşüne sahiptir.

İş güvenliği uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmesinin iş kazalarını önlemede “iş güvenliği uzmanlarının daha bağımsız denetleme yapma” hususundaki düşünceleri konusundaki fikirlerini beyan eden iş güvenliği uzmanları tecrübelerine göre sınıflandırılmıştır. 0-1 yıllık tecrübeye sahip iş güvenliği uzmanlarının sınıfsal dağılımında bir farklılık gözlemlenmiş olsa da tecrübe sınıflandırmasının algıda genel anlamda bir farklılık oluşturmadığı değerlendirilebilir (Şekil 5).

İş güvenliği uzmanlarının hizmet verme şeklinin kamu istihdamının daha bağımsız görev icra etme olanağı sağlayacağı düşüncesinde genel dağılıma göre bir farklılık göstermediği görülmüştür (Şekil 6).

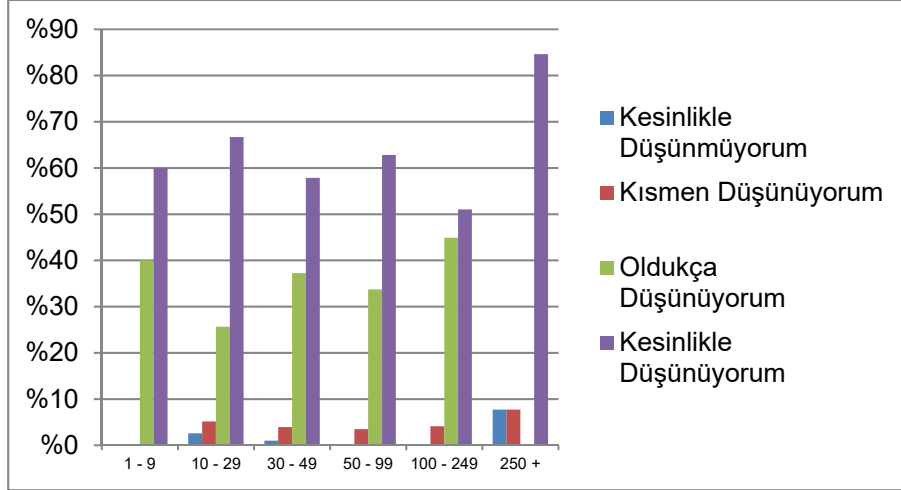


Şekil 5. Tecrübe durumuna göre kamu tarafından istihdam edilme durumunun iş kazalarını önlemede iş güvenliği uzmanlarının daha bağımsız denetleme yapabileceği konusundaki değerlendirmenin dağılım grafiği



Şekil 6. Hizmet verme şekline göre kamu tarafından istihdam edilme durumunun iş kazalarını önlemede iş güvenliği uzmanlarının daha bağımsız denetleme yapabileceği konusundaki değerlendirmenin dağılım grafiği

Hizmet verilen işyeri büyüklüklerinin iş yeri büyüklüklerinin iş güvenliği uzmanlarının algısında genel dağılıma göre bir farklılık göstermediği görülmüştür (Şekil 7).



Şekil 7. Hizmet verilen işyeri büyüklüğüne göre kamu tarafından istihdam edilme durumunun iş kazalarını önlemede iş güvenliği uzmanlarının daha bağımsız denetleme yapabileceği konusundaki değerlendirmenin dağılım grafiği

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

İş güvenliği uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmesinin iş kazalarını önlemedeki rolünü değerlendirmek amacıyla iş güvenliği uzmanlarına daha bağımsız denetleme yapma hususundaki düşünceleri ve tercihlerinin sorulduğu ankete katılanların verdiği yanıtlar analiz edilerek öğrenilmeye çalışılmıştır. Ayrıca örnekleme bulunan iş güvenliği uzmanlarından alınan yanıtlar boyutlandırılarak iş güvenliği uzmanlarının tecrübeleri, sunmuş oldukları hizmeti hangi vasıta ile icra ettikleri, çalışmakta oldukları işyeri büyüklükleri ve çalışan sayıları ile vermiş oldukları yanıtlarda bir etken olup olmadığı analiz edilmiştir.

Ankete katılan iş güvenliği uzmanların hepsi fikir belirtmiştir. Örneklemin %1.20'sini oluşturan 4 iş güvenliği uzmanı kamu tarafından istihdamın daha bağımsız bir denetime etkisinin olacağını kesinlikle düşünmediğini, %4.20'sini oluşturan 14 iş güvenliği uzmanının kısmen düşündüğünü, %33.33'ünü oluşturan 111 iş güvenliği uzmanının oldukça düşündüğünü, %61.26'sını oluşturan 204 iş güvenliği uzmanının ise kesinlikle düşündüğünü belirtmişlerdir. İş güvenliği uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmeleri durumunda işyerlerinde iş kazalarını önlemeye yönelik daha bağımsız denetim yapabileceğini düşünen iş güvenliği uzmanları çoğunluktadır. Örneklemin %94.59'unu teşkil eden 315 iş güvenliği uzmanı kamu istihdamının bağımsız denetimi kolaylaştıracağını oldukça ve kesinlikle düşünmektedir. Örnekleme yer alan iş güvenliği uzmanlarının %1.20'lik kısmını oluşturan 4 iş güvenliği hariç tüm iş güvenliği uzmanı daha bağımsız denetim açısından kamu istihdamının uygun olacağını düşünmektedir. Akboğa ve diğerleri (2016), İş Güvenliği Uzmanının işverene olan ücret ve iş sözleşmesi bağımlılığının ortadan kaldırılması gerektiği, İş Güvenliği Uzmanlarına kamusal denetim yapma yetkilerinin verilmesi gerektiği ve ücretlerini işverenden değil devletten almaları gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada da aynı doğrultuda sonuç çıkmıştır.

Kamu tarafından istihdam olduğu durumda iş güvencesi bağlamında kendini güvende hissedecek olan iş güvenliği uzmanları gördüğü tehlikeleri işverenin baskısı olmadan daha rahat bir şekilde bildirecek, giderilmesini sağlayacak ve bu sayede iş kazaları engellenecektir. Verilen yanıtların dağılımında; iş güvenliği uzmanları kendisini istihdam eden, maaşını veren, özlük

haklarını takip eden işvereninden çekindiği ve bu yüzden de bildirim konusunda tereddütler yaşadığı; kamu tarafından istihdam edilmesi durumunda bu hususun olmayacağından denetimin daha bağımsız yapılacağını düşünmekte olduğu görülmektedir. Örneklemin %94.59'u iş güvenliği uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmesi durumunda iş kazalarını önleme hususunda daha bağımsız denetleme yapabileceği konusunda düşünceye sahiptir. Kısmen düşünen %4.20'lik kısım da eklenirse, ağırlıklı çoğunluk kamu istihdamının bağımsız denetim açısından faydalı olacağı görüşüne sahiptir.

Tecrübe dağılımı ile çok boyutlu analiz yapıldığında, 0-1 yıllık tecrübeye sahip iş güvenliği uzmanları sınıfı dağılımında bir farklılık gözlemlenmiş olsa da tecrübe sınıflandırmasının algıda genel anlamda bir farklılık oluşturmadığı değerlendirilebilir. İş güvenliği uzmanlarının hizmet verme şeklinin kamu istihdamının daha bağımsız görev icra etme olanağı sağlayacağı düşüncesinde genel dağılıma göre bir farklılık göstermediği görülmüştür. Hizmet verilen işyeri büyüklüklerinin iş güvenliği uzmanlarının algısında genel dağılıma göre bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Çalışma sonucunda; iş güvenliği uzmanlarının kanun çerçevesinde iş güvencesi düzenlenmesi gerektiği kanaatine varılmıştır. İş güvenliği uzmanlarının işyerlerinde tespit ettiği eksiklikleri işverene bildirme ve sonrasında giderilmesi noktasında takip etme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren bu eksiklikleri gidermediği takdirde ÇSGB'na bildirimde bulunmak İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerinden biridir. Fakat iş güvenliği uzmanlarına istihdam güvencesi sağlanmaması bu görevi tam olarak yapmalarına engel olmaktadır. "Almanya İş Güvenliği Yasası" ve "Avusturya İşte Güvenlik ve Sağlığın Korunması Yasası" ile iş güvenliği uzmanlarının görevden alınması şartları kanunda ayrıca belirtilmiş olup bu şartlar dışındaki görevden almaların önüne geçilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, işveren müdahalesi, uzmanların uygulamada karşılaştıkları önemli bir sorun olarak adlandırılabilir. İş kazalarının, meslek hastalıklarının ve iş kazalarından kaynaklı toplam iş günü kaybının azaltılması için insanın en temel hakkı olan "Yaşama Hakkının" korunmasında en önemli yere sahip olan iş güvenliği uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır. Böylelikle iş güvenliği uzmanları yasal sorumluluklarını patron-işveren ilişkisi içerisinde yerine getirmeyecektir. Bu durum iş güvenliği ile ilgili problemlere daha objektif yaklaşmış olacaktır. Klasik iş sözleşmesinde, çalışan, işi işverenin emir ve talimatları altında yapmaktadır. İş Güvenliği Uzmanları ise iş sözleşmesiyle çalışmak zorunda olmakla birlikte, iş görme edimlerini işverenin emir ve talimatlarına göre değil, 'mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde' yerine getirmek durumundadırlar. İş Güvenliği Uzmanlarına sağlanacak iş güvencesi tedbirleri ile bu boşluk giderilmelidir.

6. TEŞEKKÜR

Bu çalışma; Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Birimi tarafından FYL-2018-10701 nolu proje ile desteklenmiştir.

7. KAYNAKLAR

- [1] SGK, (2020). Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik veri tabanı web sitesi, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim tarihi: 27.07.2021).
- [2] Kanun, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" T.C. Resmi Gazete, 52(28339) (2012).
- [3] Orhan, S., (2014). İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu. Emek ve Toplum Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3(6), 70-89.
- [4] Namal B., Kanber H., & Kavas M V., (2016). İş Güvenliği Uzmanlarının Ücretlerini Denetledikleri Kurumlardan Almaları Nedeniyle Karşılaştıkları Etik Sorunlar. Türkiye Biyoetik Dergisi, 3(3), 146-164.
- [5] Taşkıran G., (2016). Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması. Çalışma ve Toplum Dergisi, 51(4).
- [6] Arslan V. & Ulubeyli S., (2016). "İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı. 50., 1321- 1340.
- [7] Akboğa Ö., Baradan S., Güranlı E., Dikmen Ü. & Bayram İ., (2016). "İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma Çalışması", Türkiye Mühendislik Haberleri, 489, 28-35.
- [8] Karakaya A. & Sancı V., (2017). İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 1-13.
- [9] ÇSGB, (2012) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. <https://www.csgb.gov.tr/media/2052/6331.pdf> adresinden erişildi. (E.T. 01.08.2018).
- [10] Gültekin S., (2018). Mevcut Hukuk Kuralları Çerçevesinde İş Güvenliği Uzmanlarının Soruşturma ve Kovuşturmalardaki Sorumluluğu ile Mevcut Sistemde İnisyatifleri, Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana, 269s.
- [11] Alpar R. (2011). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler. Detay Yayıncılık, Ankara, 483s.
- [12] Kurtuluş K., (2004). Pazarlama Araştırmaları (Genişletilmiş 7. Basım). Literatür Yayıncılık, İstanbul. 409s.
- [13] Özdamar K., (2002). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-2. Kaan Kitapevi, Eskişehir 584s.