

İSG PROFESYONELERİNİN MESLEKİ BAĞIMSIZLIĞI İÇİN YENİ BİR ÇÖZÜM

Oktay Tan (MSc) ¹

Elek.Müh. Hüseyin Avni Yardımcı (MSc)²

ÖZET

Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları; çalışanların yaşamını tehlikeye sokan, sağlığını tehdit eden, ekonomiye zarar veren, "iş kazası" ve "meslek hastalığı" denilen olayları önlemeyi amaçlar. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin (İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının) iş yerlerinde etik değerleri gözeterek denetim yapabilmeleri için mesleki bağımsızlığa sahip olmaları ve işlerinin temel ögesi olan sağlık ve güvenliği öncelik olmaktan çıkaracak herhangi bir zorunluluğa tabi olmamaları gerekmektedir.

Bu nedenle, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8 maddesiyle; "İSG profesyonellerinin (İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının) hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz, bu kişiler görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür" hükmü getirilmiştir. Nitekim, İş Sağlığı Uluslararası Komisyonu tarafından belirlenen etik kodlara göre de uygun bir iş sağlığı uygulamasının temel koşulları arasında "mesleki bağımsızlık" yer almaktadır. İş sağlığı profesyonelleri, görevlerini yerine getirirken, bilgileri ve vicdanları doğrultusunda, işçilerin sağlığını korumak ve güvenliklerini sağlamak için kararlar almalarına ve onlara önerilerde bulunabilmelerine olanak tanıyacak kadar bağımsız olabilmelidirler [1].

Ancak uygulamada, İSG profesyonellerinin ücretlerini görev yaptıkları firmalardan almalarının getirdiği sonuçların onların mesleki algılarına ve değer dünyalarına etkisiyle gelen çıkar çatışmasının, mesleki bağımsızlığın hayata geçirilmesini olumsuz yönde etkilemektedir. Şöyle ki, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının olmaması için alınması gerekli önlemleri yazılı olarak bildirilmesine rağmen işveren yerine getirmediği taktirde İSG profesyonellerinin, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirmesi gerekir. Bildirmediği taktirde ise, bu kişilerin belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınması yasa gereğidir. Bu durumda, İSG profesyoneli işvereni nasıl şikâyet etsin. Şikâyet ettikten sonra işverenle yaptığı iş sözleşmesinin devam etme şansı bulunur mu? Hem işverenden ücret al, hem de iş yerini denetle. Burada usul olarak önemli bir çelişki bulunmaktadır.

Kaldı ki uygulamada işverenler, bu kişilerle yaptıkları iş sözleşmelerine işyerinde oluşan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili olarak işveren adına cezai sorumluluğunu yüklenmeyi göze alabilen işsiz insanların bulunduğu bir piyasada işveren kendi hukuki yükünü hafifletecek ancak işleyişe karışmayacak İSG Profesyonellerini tercih etmektedirler.

İşverenlerin bu tutumu ve tavrı iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının verimliliğini etkilemekte, İSG Profesyonellerinin mesleki bağımsızlığı, 6331 sayılı yasadaki boşlukla işverenin inisiyatifine bırakılmıştır. Bu kişileri, işçinin sağlığını

¹ İş Sağlığı Bilim Uzmanı, Çalışma Bakanlığı emekli İş Sağlığı Gn. Md. V., Yıldız Tek. Üniv. ve İstanbul Gedik Üniv. Öğr. Gör., MESKA Vakfı 3. Dönem Bşk.

² İş Sağlığı Bilim Uzmanı, Çalışma Bakanlığı es. İş Müfettişi, MESKA Vakfı Bşk. Yrd.

korumak ile işverenin baskısı altında çalışmak ve işsizlik kaygısıyla ev geçimini sağlamak arasında bir seçim yapmak zorunda bırakmıştır. Bu durumda bu kişilerin görevlerini yerine getirirken, bilgileri ve vicdanları doğrultusunda bağımsız kararlar alarak uygulayabilmeleri ancak işverenle kurdukları istihdam ilişkisinde ücret ve istihdam ilişkisinin ortadan kalkmasıyla çözülebilir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi hususunda gelinen nokta göstermektedir ki; doğru kararlar alınmamakta, istenen uygulamalar hayata geçirilememektedir. Bunun için acilen 6331 sayılı yasada İSG Profesyonellerinin idari ve mali yönden bağımsız çalışmalarına olanak sağlayan bir değişikliklerin yapılmasının zorunlu olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İSG Profesyonelleri (İşgüvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi), Mesleki bağımsızlık, İş Kazaları, meslek hastalıkları, Denetim, Teftiş, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

JEL Kodu: J28

ABSTRACT

Occupational health and safety practices in working life aim to prevent events called "work accident" and "occupational disease" that endanger employees' lives, threaten their health, harm the economy. Occupational health and safety professionals (Workplace physicians and Safety specialists) should have professional independence and should not be subject to any imperative that would make health and safety, which is the primary element of their work, a priority in order for them to carry out audits by observing ethical values in their workplaces.

Therefore, with the 8 articles of the Occupational Health and Safety Law No. 6331; The rights and powers of OHS professionals (Workplace physicians and safety specialists) cannot be restricted because they fulfill their duties, they carry out their duties in accordance with the ethical principles and professional independence required by the profession. As a matter of fact, according to the ethical codes determined by the International Commission on Occupational Health, "professional independence" is among the basic conditions of an appropriate occupational health practice. Occupational health professionals should be independent enough to enable them to make decisions and make recommendations to protect workers' health and safety, in line with their knowledge and conscience, while performing their duties [1].

However, in practice, the results of the results of the OHS professionals getting their wages from the companies they work on affect their professional perceptions and value worlds, negatively affecting the realization of the conflict of interest and the professional independence. Namely, if the necessary measures to be taken in order to avoid occupational accidents and occupational diseases are notified in writing, the OHS professionals should notify the authorized unit of the Ministry, the authorized union representative if any, or the employee representative, if not. If not reported, the suspension of these persons for three months and for six months is required by law. In this case, how should the OHS professional complain about his employer. Is there a chance to continue

the employment contract with the employer after complaining? Get paid from the employer and check the workplace. There is an important contradiction here procedurally.

Moreover, in practice, employers prefer the OHS Professionals who will alleviate their legal burden in the market where unemployed people who can afford to bear the criminal responsibility on behalf of the employer in relation to work accidents and occupational diseases occurring in the workplace with these people.

This attitude and attitude of the employers affects the efficiency of occupational health and safety practices, the professional independence of the OHS Professionals is left to the initiative of the employer with the gap in Law No. 6331. It forced these people to choose between protecting the health of the worker and working under the pressure of the employer and maintaining a home from unemployment anxiety. In this case, the ability of these people to carry out their duties while carrying out independent decisions in accordance with their knowledge and conscience can only be resolved by the disappearance of the wage and employment relationship in the employment relationship they establish with the employer. The point reached in the fulfillment of occupational health and safety services in the workplaces shows that; the right decisions are not made, the desired applications cannot be implemented. Therefore, it is considered necessary to make an urgent amendment to the Law No. 6331 that allows OHS Professionals to work independently in terms of administrative and financial aspects.

Keywords: OHS Professionals (Workplace physician and Safety specialist) Occupational independence, Work Accidents, occupational diseases, Audit, Inspection, Common Health and Safety Unit

JEL Kodu: J28

İçindekiler

ÖZET	1
ABSTRACT	2
İçindekiler	4
GİRİŞ	6
İSG PROFESYONELLERİNİN TANIMI	6
İSG PROFESYONELLERİNİN MESLEKİ BAĞIMSIZLIK VE ETİK İLKELERİ	7
ÜLKEMİZDEKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN İŞYERLERİNDE UYGULAMA SONUÇLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKİ DURUM	9
DEVLETİN İŞYERLERİNİ DENETİM POLİTİKASININ YETERLİ OLMAMASI	13
İSG PROFESYONELLERİNİN İŞYERLERİNİN İÇ DENETİMİNE İLİŞKİN MEVCUT SİSTEMİN İYİLEŞTİRİLMESİYLE İLGİLİ ÇÖZÜM	16
YASA İLE KENDİLERİNE DENETİM YETKİSİ VERİLEN İSG PROFESYONELLERİNİN ÇALIŞMALARINA İLİŞKİN ORGANİZASYON NASIL OLMALI?	19
SONUÇ ve ÖNERİLER	20
KAYNAKLAR	22

SİMGELER VE KISALTMALAR

AÇSHB: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ICOH Uluslararası İş Sağlığı Komisyonu

İSG Profesyoneli: İş güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi, Diğer sağlık personeli

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

İGU: İş Güvenliği Uzmanı

İYH: İş Yeri Hekimi

İSGGM: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İSG KATİP: İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı

OSGB: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

GİRİŞ

2000'li yılların başından beri Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde bulunan ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusu önem kazanmaya başlamışsa da günümüzde hala iş kazaları ve meslek hastalıkları "**yapılan işin gereği**" ya da "**çalışanın kaderi, şanssızlığı**" olarak nitelendirildiğinden üzülen ifade edelim ki hafife alınmaya devam etmektedir.

Bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişme ve yaygınlaşma, çalışma yaşamında iş kazalarını ve meslek hastalıklarını çoğaltarak artmasını beraberinde getirmiştir.

Bu kanımızı resmi verilerle kanıtlayabiliriz.

2000'li yıllarda ülkemizde iş kazaları sonucu yaralanma veya sakatlanma, AB ülkelerine göre çok yüksek ve asıl dikkati çeken iş kazalarının %80'inin yine KOBİ'lerde meydana geliyor olmasıydı. Bu nedenle, büyük veya küçük işletme, kamu veya özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanları kapsayacak bir düzenleme yapılması ve iş kazalarının meslek hastalıklarının azaltılması zorunlu hale gelmişti. Bu ihtiyaçtan hareketle tüm sosyal tarafların da görüşünü alarak 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hazırlanmış ve farklı siyasi partilerin desteği ile TBMM'de 2012 yılında kabul edilip yürürlüğe girmiştir.

6331 sayılı yasa ile büyük küçük, kamu veya özel ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlar kanun kapsamına alınmıştır. Ayrıca, işyerlerindeki çalışan sayısı ve işyeri türüne bakılmaksızın kanundan yararlanması sağlanmış, aynı zamanda çırak ve stajyerler de Kanun kapsamına alınmıştır (6331/md.2). Böylece her çalışan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalardan yararlandırılmaya çalışılmıştır.

Bu yasa ile tüm işyerlerinde işverene sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturma zorunluluğu getirilmiştir (6331/md.4). İşyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluşturulması için; İSG profesyonelleri (İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı) ile diğer sağlık personeli, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yetkilendirilerek ve çalışanların sayısına ve işyeri türüne bakılmaksızın her işyerinde görev yapması sağlanmıştır (6331/md.6, md.30.3). Bu kişilerin yetkileri, kapsamında işverene karşı sorumlu olacakları da bu yasa ile hüküm altına alınmıştır (6331/md.8.3).

Bu sorumluluk kapsamında İSG profesyonellerine, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususları işverene iletme zorunluluğu getirilmiştir İletilen bu hususlardan işverenin tedbir almadığı hayati tehlike arz eden riskler bulunması durumunda doğrudan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bildirme zorunluluğu getirilmiştir (6331/md.8.2).

Ayrıca İşyerlerinde iş kazasının meydana gelmesi durumunda ihmali tespit edilen İSG Profesyonelinin (iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin) yetki belgesinin askıya alınması hükmü getirilmiştir (6331/md.8.4).

İSG PROFESYONELLERİNİN TANIMI

İSG profesyonelleri; profesyonel yeterliğe sahip, İSG görevlerini yürüten veya bu hizmeti verenler olarak tanımlanabilir. İş sağlığı ve güvenliği; teknik, tıbbi, sosyal ve yasal alanları içerdiği ve teknoloji ile sağlık ve güvenlik arasında bir ara yüz oluşturduğu için, çok farklı disiplinler ile ilişkilidir. İSG profesyonelleri; İş Güvenliği

Uzmanları(İGU) ile işyeri hekimleri, sağlık memuru, işyeri hemşireliği, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyenleridir.

Bunlardan İş güvenliği uzmanları arasında; mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan; iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olanlara ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişlerine, yine Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl fiilen görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanı olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanları yer almaktadır.

İşyeri hekimi(İYH) ise; iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere AÇSH Bakanlığınca yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimlerdir.

Diğer sağlık personeli; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile AÇSH Bakanlığınca verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişilerdir.

Günümüzde eğilim, İSG profesyonellerinin yeteneklerini, çok disiplinli bir ekip yaklaşımı içerisinde harekete geçirme yönündedir. Kimya, toksikoloji, mühendislik, radyasyon güvenliği, epidemiyoloji, çevre sağlığı, uygulamalı sosyoloji, sigorta personeli ve sağlık eğitimi gibi farklı disiplinlerden birçok profesyonel de İSG uygulamalarında yer alabilir. Bunların yanı sıra, halk sağlığı ve işçi yetkilileri, işverenler, işçiler ile temsilcileri ve ilk yardım çalışanları da, meslek olarak İSG profesyoneli olmamalarına rağmen, İSG politika ve programlarının uygulanmasında temel bir role, hatta doğrudan sorumluluğa sahiptirler.[2].

İSG PROFESYONELLERİNİN MESLEKİ BAĞIMSIZLIK VE ETİK İLKELERİ

Uluslararası İş Sağlığı Komisyonu (ICOH) tarafından yayınlanan Uluslararası İSG profesyonelleri için etik kurallar³, iş sağlığı için gerekli etik ilkeleri belirlemiştir. Bu kurallar bazı ülkelerde, ulusal yasalara dahil edilmiştir⁴. Sözü edilen etik kurallar, üç temel ilkeyi vurgulamaktadır; işçilerin sağlık ve sosyal refahına hizmet etmek, mesleki davranışlarda bütünlük ve tarafsızlık ve tam profesyonel bağımsızlık. Böylece İSG sağlığı profesyonellerinin, danışma rollerine dayalı olarak iş yerinde uygun bir önleyici görevlerine vurgu yapılmaktadır. Bu kuralların iş sağlığı alanındaki mesleki davranışları tanımlamak ve değerlendirmek için bir standart olarak güvence altına alacağı umulmaktadır[3].

Uluslararası İş Sağlığı Komisyonu (ICOH), İSG Profesyonellerinin mesleki uygulama için temel gereksinimler arasında tam bir profesyonel bağımsızlık, yani bu kişilerin görevlerini yerine getirirken, karar vermelerini ve işçilerin sağlığının korunması ve güvenliği için tavsiyelerde bulunmalarını sağlayacak bağımsızlıktan bilgi ve vicdanlarına uygun olarak yararlanmalarının gerektiğini savunmaktadır.

³ Bu Uluslararası Etik Kurallar ilk olarak 1992 yılında ICOH Yönetim Kurulu'nun onayı ile İngilizce ve Fransızca olarak yayınlanmış, 2002 yılında revize edilmiştir.

⁴ 2010 yılında, Birleşmiş Milletler "Tıbbi Direktörleri Çalışma Grubu" BM'nin iş sağlığı konularındaki herhangi bir organizasyonel etik beyanına rehberlik etmesi ve ICOH Etik Kuralları ile tutarlı olması gerektiğini bildirmeyi kabul etmiştir.

Nitekim, ülkemiz de Uluslararası İş Sağlığı Komisyonu'nun (ICOH'un) İSG profesyonelleri için kabul ettiği etik ilkelerini benimsemiş ve bu kişilerin hak ve yetkilerini 6331 sayılı yasanın 8. maddesiyle "yükümlülüklerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacağını, bu kişilerin görevlerini mesleğin gerektirdiği **etik ilkeler** ve **mesleki bağımsızlık** içerisinde yürüteceğini, işverene ve çalışanlara önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmayacaklarını hüküm altına almıştır. Ayrıca, görevlerini yerine getirirken güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurmaları ve ayırım gözetmemeleri, eşit olarak değerlendirmeleri gerektiği de zorunlu hale getirilmiştir.

Öte yandan, 6331 sayılı yasanın 30/2 maddesine dayanılarak çıkarılan Yönetmeliğe⁵ göre bu kişiler (ilgili yönetmelikler, md:35, 42);

- a. Uzmanlık bilgilerini uygularken işveren ve işçilerden mesleki anlamda bağımsız olarak çalışır ve işverenden talimat alamazlar. Özellikle sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve işçilere önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmazlar.
- b. Hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar ve ayırım gözetmeksizin tüm işçileri eşit olarak değerlendirirler.
- c. Çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve işçilerle iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket ederler.
- d. Mesleki bağımsızlığın sonuçları hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılamaz ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamaz.

Bu itibarla, İSG profesyonelleri, işlevlerini yerine getirirken tam profesyonel bağımsızlığa sahip olmaları gereken kişilerdir. Diğer bir önemli husus, görevleri için gerekli yetkinliği kazanmalı ve sürdürmeli ve görevlerini dürüst uygulama ve mesleki etik kurallarına göre yerine getirmelerini sağlayacak koşulları işverenden talep etmelidirler.

Bu makalede, İSG Profesyonellerinin aslında işverenin kullandığı otoriteyi denetleyip çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamakla görevli olan ancak işverene karşı bağımsız olamayan aksine işverenin işçisi olarak ücretlerini aldıkları kişiye karşı yaptırım uygulamalarını ve risk gördükleri konularda rapor tutmalarını beklemenin yersiz olduğu gösterilmektedir. Öte yandan, ülkemizde piyasalaştırılan birçok kamusal alan gibi iş sağlığı ve güvenliği alanı da piyasa hizmetlerine açılmış olması bu alanın sağlıklı işleyen iş sağlığı ve güvenliği, denetimle görevli iş güvenliği uzmanlarının Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) aracılığıyla istihdam edilmesi ile daha da sorunlu hale getirilmiştir.

⁵ İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelik, RG: (29.12.2012 Tarih ve 28512 Sayılı) İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelik (RG: 20.07.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28713)

ÜLKEMİZDEKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN İŞYERLERİNDE UYGULAMA SONUÇLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKİ DURUM

Yürürlükteki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, pek çok açıdan Avrupa Birliği standartlarında hükümler getirerek, Türkiye'de iş yeri denetimleri ve işçi eğitimleri konusunda bir milat kabul edilmiştir.

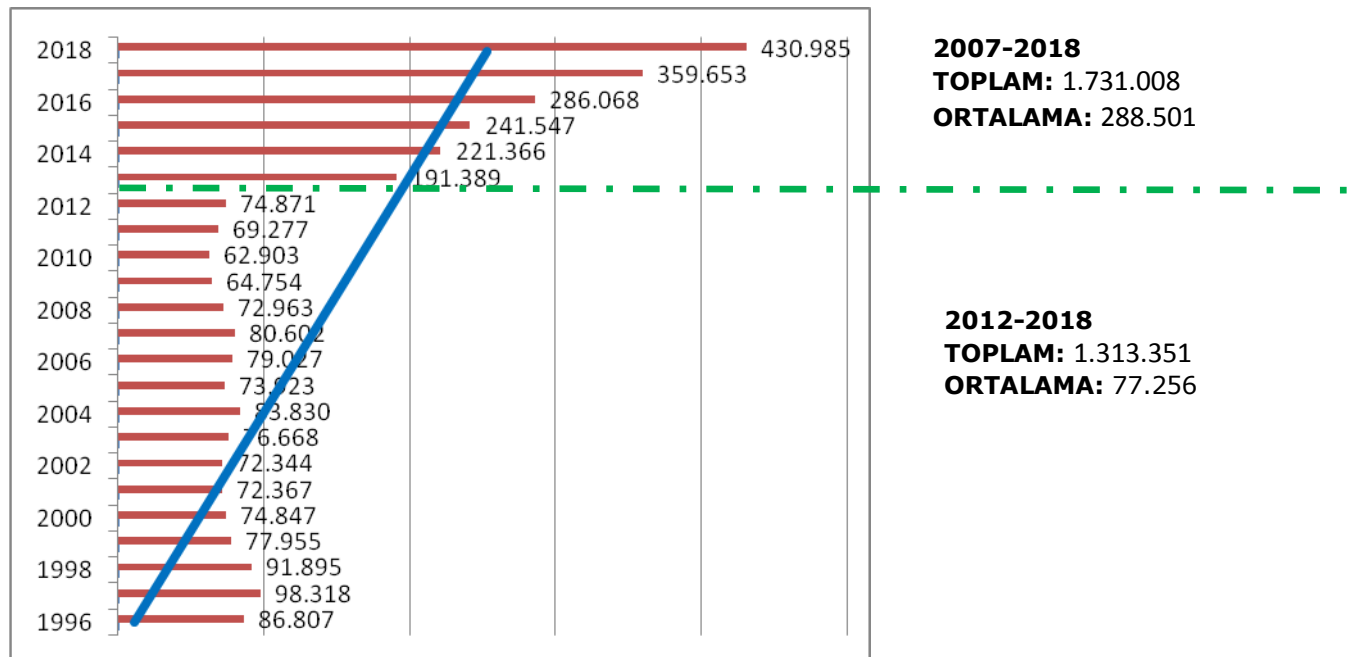
Ancak, geçen sekiz yıllık süre içerisinde iş yerlerindeki denetimsizlik nedeniyle işverenlerin umursamazlığı sonucu iş kazaları ve işçi ölümleri artarak devam etmiştir. Ayrıca, Kanunda yer alan birçok düzenleme ise henüz daha hayata geçirilmemiştir.

İşte bu gibi nedenlerle SGK verilerine göre, iş kazaları 2012 yılına nazaran yaklaşık 6 kat artarak 2018 yılında 430.985 olmuş, ölümler ise 2 kat artarak 745' den 1.541'e ulaşmıştır (Bkz: Tablo.1).

Zira, 6331 sayılı Kanun Türkiye'deki çalışanların iş kazası sonucu ölümleri ve sakat kalmaları azaltılamadığı gibi daha da artmıştır (Bkz: Tablo.2 ve 3).

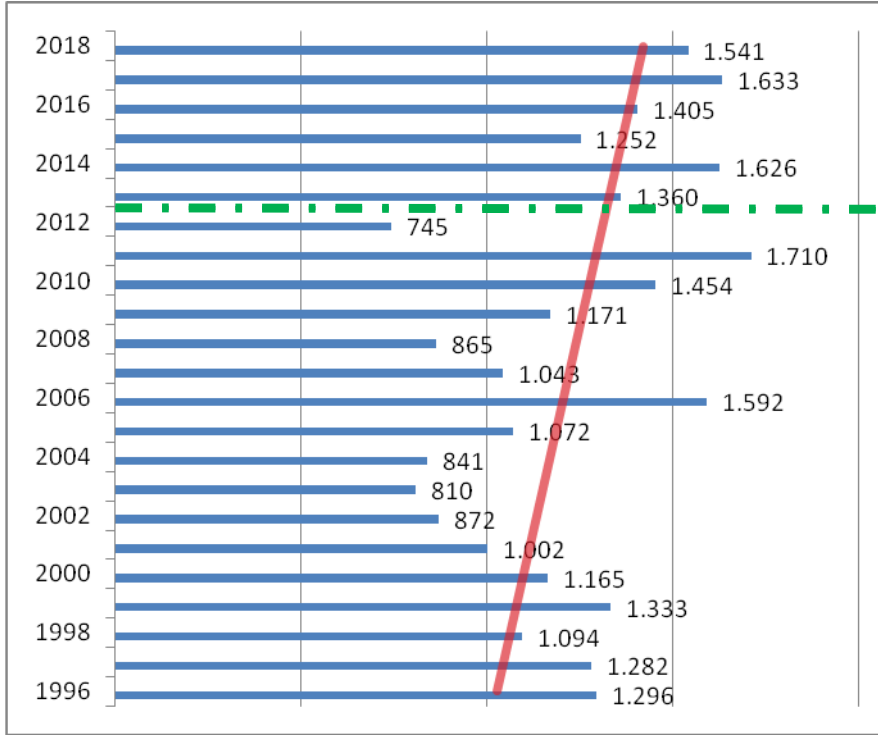
Bu iddiamızı SGK istatistikleri doğrulamaktadır.

Tablo.1 1996-2018 tarihlerinde İş Kazaları sayıları



Kaynak: 1996-2018 SGK İstatistik Yıllıklarından hazırlanmıştır

Tablo.2 1996-2018 tarihlerinde Ölüm sayıları

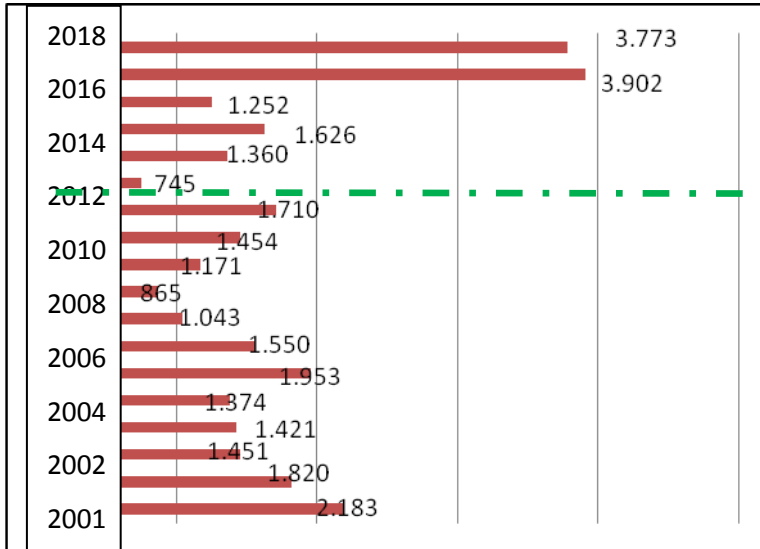


2013-2018
TOPLAM: 8.817
ORTALAMA:
1.470

1996-2018
TOPLAM:19.347
ORTALAMA: 1.138

Kaynak: 1996-2018 SGK İstatistik Yıllıklarından hazırlanmıştır

Tablo. 3 2001-2018 tarihlerinde Sakatlanma sayıları



2013-2018
TOPLAM: 12.658
ORTALAMA: 2.110

2001-2012
TOPLAM: 17.995
ORTALAMA: 1.500

Kaynak: 2001-2018 SGK İstatistik Yıllıklarından hazırlanmıştır

İş kazasına ilişkin değerlendirmelerde kullanılan kavramlardan birisi "iş kazası sıklık oranı", ikincisi "iş kazasının ağırlık oranı" kavramıdır.

Kaza sıklık oranı; bir çalışma yılı içerisinde oluşan iş kazalarının toplam sayısının, bu çalışma yılı içerisinde inceleme yapılan çalışanların çalışma saatlerinin

toplamına bölünmesiyle elde edilen değerin bir milyon kat sayısıyla çarpılmasıyla hesaplanır.

$$\text{KAZA SIKLIK ORANI} = \frac{\text{İş Kazaları Toplam Sayısı}}{\text{Toplam İşçi Sayısı} \times \text{Hafta Sayısı} \times 45 \text{ saat}} \times 1.000.000$$

Diğer bir anlatımla iş kazası sıklık oranı, bir takvim yılında çalışılan her bir milyon saatte kaç kişinin iş kazası geçirdiğini bulmak için kullanılır. Tablo.4'e göre, iş kazaları nedeniyle 2007 -2016 yılları arasında iş kazası geçirenlerin sayılarının giderek arttığı görülmektedir.

Kaza ağırlık oranı ise, bir çalışma yılı içerisinde oluşan iş kazalarından dolayı oluşan kayıp iş günü sayısının toplamının, aynı çalışma yılı içerisinde inceleme yapılan çalışanların çalışma saatlerinin toplamına bölünmesiyle elde edilen değerin bir milyon kat sayısıyla çarpılmasıyla bulunur.

$$\text{KAZA AĞIRLIK ORANI} = \frac{\text{Toplam İş Günü Kaybı (*)}}{\text{Toplam İşçi Sayısı} \times \text{Hafta Sayısı} \times 45 \text{ saat}} \times 1.000.000$$

(*)Toplam iş günü kaybı = (Geçici iş göremezlik süreleri)+ (sürekli işgöremezlik dereceleri toplamı *75) + (ölüm vak'a sayısı *7500)

Diğer bir anlatımla kaza ağırlık oranı, bir takvim yılında çalışılan bir milyon saatte iş kazası nedeniyle kaç iş gününün kaybedildiğini gösterir. Tablo.5'e göre, iş kazaları nedeniyle kaybedilen iş günü sayısının 2007 -2016 yılları arasında giderek arttığı görülmektedir.

Tablo.4 2007 – 2016 yılları İş kazası sıklık oranları

YILLAR	ÇALIŞILAN TOPLAM İŞ SAATİ (Sigortalı sayısı x çalışılan saat)	İŞ KAZASI SAYISI	İŞ KAZASI SIKLIK ORANI (Bir milyon iş saatinde kaza sayısı)
2007	19.137.127.500	80.602	4,2
2008	19.806.725.250	72.963	3,6
2009	20.317.954.500	64.754	3,2
2010	22.569.322.500	62.903	2,8
2011	25.981.051.500	69.277	2,7
2012	28.186.508.250	74.871	2,6
2013	29.556.762.750	191.389	6,5
2014	31.427.633.250	221.366	7,0
2015	33.304.999.500	241.547	7,2
2016	34.549.105.500	286.068	8,3

Kaynak: 2007-2016 SGK İstatistik Yıllıklarından yararlanılarak hazırlanmıştır

Tablo.5 2007 – 2016 yılları İş Kazaları Ağırlık Oranları

YILLAR	ÇALIŞILAN TOPLAM İŞ SAATİ (Sigortalı sayısı* çalışılan saat)	YARALANMA Geçici iş göremezlik süreleri + (Sürekli iş göremezlik dereceleri * 75)	ÖLÜM Ölüm sayısı*7500	TOPLAM KAYIP İŞ GÜNÜ	KAZA AĞIRLIK ORANI (Bir milyon iş saatinde iş günü kaybı)
2007	19.137.127.500	1.550	1.043	7.938.750	415
2008	19.806.725.250	1.452	865	6.596.400	333
2009	20.317.954.500	1.668	1.171	8.907.600	438
2010	22.569.322.500	1.976	1.454	11.053.200	490
2011	25.981.051.500	2.093	1.710	12.981.975	500
2012	28.186.508.250	2.209	745	5.753.175	395
2013	29.556.762.750	1.660	1.360	10.324.500	507
2014	31.427.633.250	1.509	1.626	12.308.175	514
2015	33.304.999.500	3.433	1.252	9.647.475	565
2016	34.549.105.500	4.353	1.405	10.863.975	665

Kaynak: 2007-2016 SGK İstatistik Yıllıklarından yararlanılarak hazırlanmıştır

Ülkemizdeki iş kazalarında meydana gelen ölümlerinin en önemli özelliğinin neredeyse tamamının "**önceden alınacak tedbirlerle önlenebilir**" nitelikte olan kazalardan kaynaklanmaktadır.

Örneğin, inşaatlardaki ölümler içinde büyük yer alan yüksekten düşme olaylarının;

- Uygun korkuluklu ve merdivenli iskelenin bulunmaması,
- Döşeme üzerindeki asansör ve merdiven boşluklarının kapatılmaması,
- Döşeme kenarlarına korkuluk takılmaması ve yakalama ağlarının kullanılmaması gibi

Toplu koruma önlemlerinin alınmamasından ya da çalışanlara kişisel koruyucu malzeme verilmemesinden kaynaklanmaktadır.

Bize göre, bu görüş doğru olmakla birlikte iş kazalarının sonucu ölümlerin kaynağının sadece işverenlerin iradelerine bağlı olması değildir.

Kanımızca esasen **iki temel neden** bulunmaktadır.

Birincisi, Devletin işyerlerindeki denetim politikasındaki zafiyeti,

İkincisi ise işyerlerinde işverenlerin iç denetimine ilişkin hizmetlerinin yeterli olamamasıdır.

DEVLETİN İŞYERLERİNİ DENETİM POLİTİKASININ YETERLİ OLMAMASI

6331/24. maddesine göre; "Bu Kanun hükümlerinin Devlet adına uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir."



2016
YILI



İŞYERİ SAYISI

ÇALIŞAN SAYISI

1.749.240

13.775.188

İŞYERİ

AZ TEHLİKELİ İŞYERİ	1.020.771	1-49 İŞYERİ	1.714.061
TEHLİKELİ İŞYERİ	386.844	50-499 İŞYERİ	33.420
ÇOK TEHLİKELİ İŞYERİ	341.625	500 + İŞYERİ	1.759
TOPLAM	1.749.240	TOPLAM	1.749.240

SİGORTALI

AZ TEHLİKELİ İŞYERİNDE ÇALIŞAN	6.638.466
TEHLİKELİ İŞYERİNDE ÇALIŞAN	3.992.436
ÇOK TEHLİKELİ İŞYERİNDE ÇALIŞAN	3.144.286
TOPLAM	13.775.188

Kaynak 2016 yılı SGK İstatistik yılığından derlenmiştir

2016 yılında, İş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmakla görevli 421 İş Müfettişi bulunmaktadır. 421 İş Müfettişinin %85'i olan yaklaşık 358 İş Müfettişi programlı teftişlerde görevlendirilmiştir.⁶ Buna göre, 2016 yılında **1.749.240** adet işyerinin denetimi için, 1 iş müfettişine 6.116 işyeri düşmektedir. Bu taktirde bir işyerine yıllarca denetim sırası gelmeyecektir.

Tablo.6 2016 yılında iş kollarında gerçekleşen programlı teftiş sayısı

İş Kolları itibariyle Programlı Teftişin Adı	Müfettiş Sayısı	Teftiş Edilen İşyeri Sayısı	Durdurma Uygulanan İşyeri Sayısı
Yapı İşyerlerinde	120	4.351	467
Yeraltı ve Yerüstü Maden İşyerlerinde	62	826	51
Kimya Sektöründe	35	620	9
Metal Sektöründe	40	888	2
Kauçuk Sektöründe	12	283	0
Elektrik Dağıtım İşyerlerinde	10	113	0
İzmir Aliağa Bölgesindeki Gemi Söküm İşyerlerinde	2	22	0
Matbaa Sektöründe	2	46	0
Özel Hastane İşyerlerinde (*)	35	259	0
Gıda, İçecek ve Tütün İmalatı Yapan İşyerlerinde	40	352	0
Toplam	358	7.760	529

Kaynak: <http://www.isakarakas.com.tr/13292-2/>

⁶ Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı 2016 yılı faaliyet raporu şubat 2017

Tablo.7 2016 yılında yapılan toplam teftiş sayısı

TEFTİŞ TÜRÜ	TEFTİŞ SAYISI
Programlı teftiş	7.240
Programdışı teftiş	7.047
İş Kazası	328
Meslek hastalığı	25
Güvenlik raporu	1
Talebe ilişkin inceleme	4.606
Tarama teftişi	63
Diğer inceleme	1.022
İşyeri Durdurmanın Devamı	208
İşyeri Durdurmanın Kaldırılması	794
TOPLAM	21.334

Kaynak: 2016 yılı Çalışma Hayatı İstatistikleri

ÇSG Bakanlığı'nın yayınladığı 2016 yılı iş teftiş faaliyet raporuna göre; programlı teftiş edilen işyeri sayısı tüm iş kollarını değil, toplam 10 iş kolunu kapsamaktadır.

Her işyerine bir kez gidildiği varsayılrsa dahi, 2016 yılında 21.334 teftiş yapıldığına göre, 1.749.240 adet işyerinin en fazla % 02'si teftiş edilmiştir.

Bu duruma göre artan istihdam ve işyeri sayısı karşısında, iş müfettişlerinin sayısı yeterli olmamaktadır.

Bir başka hesaplama yaparsak;

2016 yılı istatistiklerine göre Türkiye'de 1.749.240 işyeri bulunmaktadır. Bir iş müfettişi ayda 20 işyerini denetlese bir yılda 240 işyerini denetleyebilir. Buna göre;

Tablo.8

50'den az çalışanı olan işyeri	1.710.795	98%
50'den fazla çalışanı olan işyeri	38.445	2%

2016 yılı istatistiklerine göre Türkiye'de 214.115 çalışan iş kazası geçirmiştir.

Tablo.9

50'den az çalışanı olan işyerinde	61.756	29%
50'den fazla çalışanı olan işyerinde	152.359	71%

2016 yılı istatistiklerine göre Türkiye’de 1.405 çalışan hayatını yitirmiştir.

Tablo.10

50'den az çalışanı olan işyerinde	1.065	76%
50'den fazla çalışanı olan işyerinde	340	24%

Bu tablolara göre;

- Sadece en çok **ölümlü** iş kazalarının olduğu (%76) 50’den az çalışanı olan 1.710.795 adet işyerine denetleme programı yapılırsa, 358 adet iş müfettişi ile bir yılda (358 x 240) 85.920 işyeri denetlenebildiğine göre; yine bir işyerine 20 yılda bir teftiş sırası gelecektir.
- Bu durumda, az sayıdaki iş müfettişlerinin kamu adına teftiş görevini tam olarak yerine getirildiği söylenemez.
- Bu rakamların, 2016 yılında SGK kayıtlarında görünen sadece 4/a kapsamındaki sigortalı sayısına göre hesaplanmıştır.
- Kamu çalışanları da dahil edildiğinde rakamların daha da artacağı göz önüne alınmalıdır.

Sonuç olarak; konuya sadece sayısal açıdan yaklaşılsa bile, iş teftiş oranlarını ve etkinliğini arttırmak mümkün ve kolay görünmemektedir.

Sonuç olarak; konuya sadece sayısal açıdan yaklaşılsa bile, işyerlerinde teftiş sayılarını ve etkinliğini arttırmak kolay görünmemektedir.

1. İşyerlerindeki İç Denetiminin Yetersizliği

İşyerlerinde “iç denetim”; çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olan ve OSGB’ler tarafından istihdam edilen İSG Profesyonellerince yürütülmektedir. Ülkemizde işyerlerinin % 98’inin 50’den az işçi ile çalışılan yerlerden olmasından dolayı İSG Profesyonellerinin sayısının yetersiz kalacağı gerekçesiyle, bu kişilerle ilgili mevcut Yönetmelikler zaman zaman değişikliğe uğramıştır. Bu nedenle, uzman sayısı çoğaltılmaya çalışılmıştır. Ayrıca, 6331 sayılı Kanunla işveren sorumluluğunun; işverenin ücretli işçileri olan ve denetimlerin önemli bir ayağı olan “iç denetimi” yapacak olan İSG Profesyonellere devredilmesi konusu; ayrıca bu uzmanların OSGB aracılığıyla yasa da belirtilen sürelerle yarı zamanlı çalıştırılması da kendi içinde sorunlu olmaya başlamıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin işleyişini olumsuz etkileyen bu konular, OSGB’ler tarafından istihdam edilen ve işverence ücretleri karşılanan bu uzmanların çalışma koşulları ve bu koşulların iç denetime yansımaları da uzmanların sağlıklı denetim yapmalarına engel oluşturmaktadır.

İşyerlerinde iç denetimi yapacak İş güvenliği Uzmanları ile İşyeri Hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin sayısal durumuna bakacak olursak (Bkz:Tablo.11) İSG Profesyonellerinin sayısı yeterli görülmektedir. Örneğin mevcut İSG-KATİP sistemi, aylık 195 saatlik sözleşme düzenlemeye izin verdiğine göre bir Uzman ayda en az 50 işyerinde iç denetim görevini yerine getirebilir. Her ne kadar işyeri başına düşen çalışma süresi sayısı, işyerindeki çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre değişmekte ise de ortalama olarak 108.324 Uzman ile bütün işyerleri denetlenebilir ancak, yeterli ve sağlıklı olmayacaktır. Zira, ayda 195 saatlik çalışma yapan bir uzmanın Yönetmelikte belirtilen sürede hangi güvenliği sağlamasından, hangi önlemleri aldırmasından söz edilebilir.

Tablo.11

	BELGESİ OLAN
<u>İşgüvenliği Uzmanı</u>	108.324
A sınıfı	17.656
B sınıfı	14.483
C Sınıfı	76.185
İşyeri Hekimi	33.189
İşyeri Hekimi/İşgüvenliği Uzmanı	3.572
Diğer Sağlık Personeli	11.462

Kaynak: isgkatip.csgbigov.tr/logout.aspx erişim tarihi:15.01.2018

Özetle, bu kişilerin iç denetime ilişkin yükümlülüğünü mesleki bağımsızlık ilkesiyle yürütmelerinin gereği 6331 sayılı kanun ve bu kanuna göre çıkarılan yönetmeliklerde belirtilmiş olsa da, uygulamada mesleki bağımsızlık ilkesinde işlerini yürütmeleri konusunda önemli sorunlar yaşanmaktadır. OSGB’de istihdam edilsin veya edilmesin, bu kişilerin işverenden ücretlerini almaları mesleki bağımsızlığını engelleyen bir durumdur.

İSG PROFESYONELLERİNİN İŞYERLERİNİN İÇ DENETİMİNE İLİŞKİN ÇÖZÜM

Özellikle teknolojiye gelişmiş ülkelerin çoğunda, iş teftiş teşkilatları sadece iş müfettişlerinden oluşturulmamış olduğu görülmektedir. İş müfettişlerini destekleyen uzman grupları da vardır.

Bu ülkelerdeki genel eğilim, müfettiş olmayan uzman gruplardan daha fazla yararlanma ve bu uzman grupların teftiş ekiplerine sahada fazla destek olmalarının sağlanması şeklindedir.

Örneğin;

82 milyonu aşkın nüfusa sahip olan Almanya’da 3870 müfettiş, uzman ve diğer profesyonel kişiler bulunmaktadır. Bu ülkede ayrıca 3065 kaza sigortası müfettişi de bulunmaktadır.

60 milyondan fazla nüfusa sahip İngiltere’de toplam müfettiş sayısı 1558’dir. Bunun yanında 1479 uzman görev yapmaktadır. Diğer çalışanlarla birlikte iş

denetim teşkilatı toplam 3811 kişiden oluşmaktadır. Bu iki, ülke ile ülkemiz arasında iş güvenliği kültürü, işgücü profili, sosyal yapı gibi nedenlerden kaynaklanan farklılıklar mevcuttur. Yine de bu ülkelerin İSG yapılanmasının Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği normlarının oluşturulmasında referans oluşturduğunu da ifade etmek gerekir.

Ülkemizde işyerlerinin denetimi, AÇSH Bakanlığı iş teftiş kurulu başkanlığına bağlı müfettişler tarafından yapılmakta ve her hangi bir uzman grubundan da yardım alınmamaktadır. Sadece 1175 iş müfettişi bulunmaktadır.

Bu durumda, hem iş müfettişlerinin sayısının yetersiz oluşu hem de İSG profesyonellerinin bağımsız çalışmasının mümkün olamaması nedeniyle, hem devlet iş hayatını yeterince denetleyememekte ve hem de İSG profesyonellerinin bağımsız çalışmaması nedeniyle çalışma hayatı iyileştirilememekte ; iş kazası ve meslek hastalıklarında en ufak bir azalma görülmediği gibi aksine artış gözlenmektedir.

Uygulamada mevcut iş güvenliği uzmanları ve İşyeri hekimleri, işverenle yaptıkları sözleşmeden dolayı serbest piyasa koşullarında parasal bir bağımlılık ilişkisi içine girmek zorunda kalmışlardır.

Bu bağımlılık ise iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri Hekimlerinin görevlerini yaparken tarafsızlıkları ya da bağımsızlıklarını zedelenmektedir.

Bu gün ülkemizde 100 bin in üstünde İGU, 30 binin üstünde İYH bulunmaktadır. Bu OSGB sayısını ihtiyacın üzerine çıkarmaktadır. Dolayısıyla işletmelerin İGU bulması veya OSGB ye ulaşması çok kolay olmaktadır. Tercihler daha ziyade eş, dost, akraba çevrelerinden yapıldığından, (kurumsallaşmış büyük şirketler hariç) mesleki etik değerler göz ardı edilmekte, iç denetimler etkisizleşmekte, hayati önem taşıyan eksiklikler işverenlerin baskı ve yönlendirmeleri ile önemsizleştirilmektedir. Bu durum, İSG profesyonellerinin mesleklerini itibarsızlaştırdığı gibi, ölümlü iş kazaları sonucu İGU'ların tutuklanmaları ve kamuoyunun gazını almak için günah keçisi haline gelmeleri sonucunu doğurmaktadır.

Bu nedenle, (Ara dönem olarak, konuya gerçekçi ve kökten bir çözüm gelinceye kadar) işyerlerinin yaptıkları işlere göre uzman ve hekimlerden oluşacak bir veri tabanı oluşturularak o ilde bulunan OSGB'lere işyerleri adil bir şekilde paylaştırılmalıdır. Bunun için de illere göre fiyat listeleri oluşturulmalıdır. Ancak bu şekilde OSGB'lerin daha radikal çalışmaları sağlanabilir.

Sosyal ve mali hakları işverenin iki dudağı arasında olan bu kişiler, gerekli önlemlerin maliyeti yüksek olduğu dolayısıyla işverene kabul ettiremeyeceği için önlemleri almakta zorlanmaktadırlar. Bu durumda, İSG profesyonellerinin de bağımsız çalışmasının mümkün olamaması nedeniyle mevcut durumun iyileştirilmesi mümkün değildir. Ayrıca, sahada zaman zaman görülen İGU'larla İş Müfettişleri arasındaki olumsuz davranışlar hem İGU'ları işverenler karşısında zor duruma sokmakta; hem de mesleğin itibarını zedeleyecek bir duruma neden olmaktadır. Şöyle ki; kısa bir eğitim (kurs) süreci sonunda yapılan sınavla İGU titri alan İSG profesyonelleri İş Müfettişlerince önemsenmemekte ve muhatap alınmamaktadır. İSG profesyonellerince hiç hoş karşılanmayan bu tutum, aynı hedefte başarıya kilitlenmesi gereken paydaşlar arasında hem ikilik hem de kırgınlık yaratmaktadır.

Bu itibarla, İSG Profesyonellerini bu hoş olmayan konumdan kurtarmak ve itibarlarını sağlayıp direktifleri dinlenebilir konuma getirmek için kendilerine de yasa ile devlet adına denetim yetkisi verilmesi ve ücretlerinin özerk ve kurumsal yapıdan oluşan bir fondan almaları yoluna gidilmelidir.

Bunun için;

- a) Bilindiği üzere, 28.01.1946 tarihli 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş Yasası ile Bakanlığın görevleri arasında çalışanların sağlığı ile güvenliğinin korunması da yer almıştır. Adı geçen Bakanlığın bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü oluşturularak İSG'ye yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amaçlanmıştır. ILO 81 sayılı Sözleşmenin 9. maddesinin onanmasına dair 13.12.1950 tarihli ve 5690 sayılı Kanun yürürlüğe girmesiyle işyerlerinde İSG açısından denetim yapmak, çalışma hayatını düzenlemek ve gerekli uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ve bunların parasal haklarının SSK tarafından sağlanmasına dair 1963 tarihli 174 sayılı Kanunla⁷ geçmişte "İş Güvenliği Müfettişleri" kadrosu ihdas edildiği gibi çıkarılacak ayrı bir yasa ile İSG Profesyonellerinin işverene olan parasal bağımlılığını ortadan kaldıracak ve görevlerini mesleklerinin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütmesini temin edecek tamamen özerk "**İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Fonu Kurumu**" kurulmalı ve ücretlerinin bu Kurum'dan almaları sağlanmalıdır.
- b) Adı geçen Kurumun Genel Kurulu işçi, işveren ve İSG ile ilgili sivil toplum kuruluşlarından oluşmalı Yönetim Kurulu seçildikten sonra Kurumun Genel Müdürü, Yönetim Kurulu tarafından belirlenecek 3 aday isim arasından Genel kurul'un onayı ile atanmalıdır. Bu Kurumun; hazineden tahsis edilen fon ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu'nun iş kazaları ve meslek hastalıkları sigorta kolu fonu ve idari ceza paralarından oluşan bağımsız bütçesi olmalıdır.
- c) 6331 sayılı Kanununun 6/1.a maddesi değiştirilerek mevcut OSGB'lerin kaldırılması, işyerlerinde mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirecek İSG Profesyonellerinin işverence İşyeri İş sağlığı ve güvenliği Fonu Kurumu'ndan talebi sağlanmalıdır.
- d) 6331 sayılı Kanununun 8 maddenin 2. fıkrası değiştirilerek, işyerinde bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca işin durdurulması

⁷ "İşçi Sigortaları Kurumu'nun yıllık kadroları toplamının % 1' ini aşmamak üzere bir kısım, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında yapılacak **inceleme, araştırma, teftiş ve kontrollerde** kullanılacak personele tahsis olunur. Bu kadrolarda çalışacakların adedi, unvanı ücret ve yevmiyeleri Çalışma Bakanlığının göstereceği ihtiyaca göre işçi Sigortaları Kurumunca tespit edilerek yıllık kadrolarında belirtilir. Bu kadrolarda çalışacak olanların tâyinleri Çalışma Bakanlığı tarafından yapılır ve çalışmaları işçi Sağlığı Genel Müdürlüğünce düzenlenir ve denetlenir. Bu kadrolarda çalışacak olanlar iş müfettişlerinin görev ve yetkilerine sahiptir."

konusunda yetki verilmelidir. Ayrıca, sözü edilen 2. fıkradaki "işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine bildirim" zorunluluğu kaldırılmalıdır.

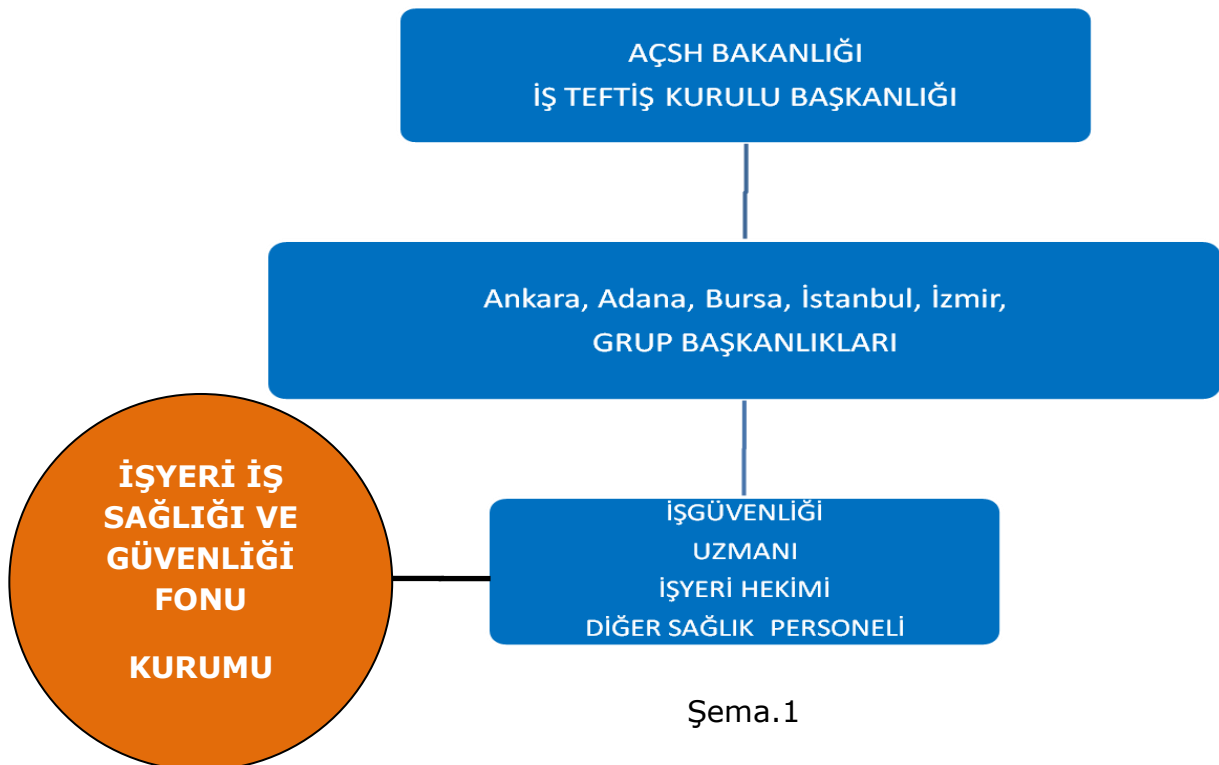
İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Fonu Kurumu ile, hem İSG Profesyonellerinin işyerlerinde önerdiği önlemlerin yerine getirilmesi ile ilgili işverenlerin bütçelerini aşan ihtiyaçlar için parasal harcamayı işverence hazırlanan fizibilite raporuna göre kredi olarak sağlayacak hem de İSG Profesyonellerinin ücretleri ve diğer parasal hakları karşılanmış olacaktır.

Bu fonun esas görevi, İSG Profesyonellerinin işyerlerinde önerdiği önlemlerin yerine getirilmesi ile ilgili harcanması gerekli miktarı işverene düşük faizli ve uzun vadeli kredi açarak ödeyen bir kamu kuruluşu olmasıdır

Böylece, bu fon işverenlerin İş Güvenliği Uzmanının veya İşyeri Hekiminin önerdiği önlemleri yerine getirmede güçlük çektiği parasal harcamayı sağladığı gibi, İSG Profesyonellerinin işverene olan parasal bağımlılığı da ortadan kaldırılmış ve görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütmüş olacaktır.

YASA İLE KENDİLERİNE DENETİM YETKİSİ VERİLEN İSG PROFESYONELLERİNİN ÇALIŞMALARINA İLİŞKİN ORGANİZASYON NASIL OLMALI?

Yukarıda açıklanmaya çalışılan yasal değişiklikler ile AÇSH Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığına bağlı 5 Grup Başkanlıklarında çalışan iş müfettişlerinin yönetiminde ve denetiminde; İşgüvenliği uzmanı ile İşyeri Hekimleri ve diğer sağlık personelinin oluşan İSG Profesyonelleri tarafından işyerlerinin denetiminin sağlanacağı düşünülmektedir. (Bkz: Şema.1)



Şema.1

Bu taktirde İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlığı, ücretlerini ve diğer parasal haklarını hizmet verdiği firmadan almalarının önüne geçilmiş olacaktır. Zira, denetim sistemi mesleki bağımsızlıkla çözümlenir.

Bu sağlandığında bu kişilere kamu görevlisi statüsü kazandırılıp ücret ve sosyal haklarını devlet tarafından karşılaması sağlanmış olacaktır.

Bunların yanında;

SGK bölge serverları ve İSGKATİP, özel bir protokolle İSG Profesyonellerine açılıp bu programların etkin şekilde kullanması zorunlu hale getirilmesi sağlanmalıdır.

İSG Profesyonellerinin Risk Değerlendirme Raporları, Acil Durum Planları, Eğitimleri, Tespit ve Önerileri, Patlamadan Korunma Dokümanları vb. görevleri İSGKATİP te oluşturulan programa işlenmeli ve böylece yapılan tüm çalışmalar Devlet tarafından (İş Müfettişleri) bu veri tabanından yararlanarak bulduklarını belli bir merciden incelenmesi ve denetlenmesi sağlanmalıdır.

İSG Profesyonelleri, Web sitesi üzerinden raporlarını yayınlaması, animasyonlu videolarla medya aracılığıyla kamuoyu bilinçlendirilmesi sağlanmalıdır.

İSG Profesyonelleri, SGK veri tabanında kayıtlı olan iş kazası raporlarına erişerek Kaza Kök Analizlerini daha sağlıklı ve çabuk yapması sağlanmalıdır.

Böylece, yaşanan bir kazanın başka bir ilde/işyerinde tekrarlanması engellenmesi sağlanmış olacaktır.

Sonuç olarak,

Mevcut iş müfettişi sayısı göz önüne alındığında 2.500 adet OSGB ile ve açıklanan modelle daha kolay ve daha etkin bir şekilde denetlenmiş olacaktır.

Öte yandan, AÇSH Bakanlığı, Aile ve Çalışma hayatına ilişkin bakanlıklar olarak ayrı ayrı yeniden yapılandırılmalıdır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu makalede İSG Profesyonellerinin ücretlerini denetledikleri kuruluştan almalarının yarattığı sorunlar anlatılmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak işsizlik kaygısı yaşadıkları için işverene yapılması gereken iş güvenliği uygulamaları bakımından ödünler vererek ve baskı altında çalışmak zorunda kalan İSG Profesyonelleri, kendilerini işlevsiz hissetmekte ve işlerini yapmakta zorlanmaktadır. İSG Profesyonellerinin görevlerini yerine getirirken, bilgileri ve vicdanları doğrultusunda, işçilerin sağlığının korunması ve güvenlikleri için kararlar almalarına ve onlara önerilerde bulunabilmelerine olanak tanıyacak kadar bağımsız olabilmeleri bu ücret ve istihdam ilişkisinin ortadan kalkmasıyla mümkün olacağı görünmekte ve çözüm önerileri sunulmaktadır.

İş güvencesi olmayan İSG Profesyonellerinin yaptığı denetim İSG alanında etkin olamamaktadır. Bu durumun İSG Profesyonellerinin mesleki algıları üzerinde olumsuz etkisi olduğu bu makalede belirtmeye çalışılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki hizmetlerin kamusal bir hizmet alanı olarak algılanması gerektiği kaçınılmaz görülmektedir. İSG Profesyonellerinin ücretlerini denetledikleri kuruluşlardan alması nedeniyle, yaptıkları denetimle işveren ile aralarında hiç bir istihdam ilişkisi bulunmayan devlet adına görevli müfettişlerin

yaptıkları denetim arasında bir etkililik farkı olup olmadığı sorgulanmalıdır. Biz, ilgili Bakanlık İş Müfettişlerinin yaptığı denetimle bir farkının olmadığına inanıyoruz.

Sonuç olarak İSG profesyonelleri, uzmanlık bilgilerini uygularken işveren ve işçilerden mesleki anlamda bağımsız olarak çalışmalı ve işverenden talimat almamalıdır. Özellikle sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve işçilere önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmamalıdır. Bunun sağlanması için bu makaledeki çözüm önerilerindeki yasal değişiklikler mutlaka uygulanmalıdır.

KAYNAKLAR

[1]. International Commission on Occupational Health Secretariat General. International code of ethics for occupational health professionals. 4th ed. International Commission on Occupational Health Secretariat General; Roma; [last modified 2012; cited 2016 Dec 19]. http://www.icohweb.org/site_new/multimedia/core_documents/pdf/code_ethics_eng_2012.pdf).

[2]. Acar İ., İSG profesyonellerinin çalışma koşulları ile İSG hizmeti alınan ve alınmayan işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı sıklığının değerlendirilmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi Ankara 2014

[3]. International code of ethics for occupational health professionals

http://www.icohweb.org/site_new/multimedia/core_documents/pdf/code_ethics_eng_2012.pdf

[4]. Anadolu A. Esenyurt'taki AVM faciası davasında karar[Internet]. NTV; 2015. <http://www.ntv.com.tr/turkiye/esenyurttaki-avm-faciasi-davasindakarar,Kwq0C3Q6nEalIrTzABTY6g>

[5]. Koşar L, Atılgan G. İşsizlik çalışanların da sağlığını bozuyor. TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi 2005;Ekim-Aralık:13-20.

[6]. Toktaş FÜ. İş güvenliği uzmanlığının dayanılmaz ağırlığı. Elektrik Mühendisleri Odası İzmir Şubesi Bülteni. 2015;303:21-23