



**T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ
GÖREV, YETKİ VE SORUMLULUKLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BURAK YILMAZ ÜÇÖK

HAZİRAN

**İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREV,
YETKİ VE SORUMLULUKLARI**

Burak Yılmaz ÜÇOK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

Doç. Dr. Salih Berkan AYDEMİR

**AMASYA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

HAZİRAN 2025

Yüksek Lisans Tezi Kabul ve Onay Sayfası

Burak Yılmaz ÜÇÖK tarafından hazırlanan “İş Güvenliği Kavramı ve İş Güvenliği Uzmanının Görev, Yetki ve Sorumlulukları” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile Amasya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Salih Berkan AYDEMİR

Bilgisayar Bilimleri Anabilim Dalı, Amasya Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Başkan: Dr. Ahmet YURTÇU

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Amasya Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Üye: Doç. Dr. Emre YALÇIN

Kuramsal Temeller Anabilim Dalı, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Tez Savunma Tarihi: 20/06/2025

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....

Doç. Dr. Ümit YILDIRIM

Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Amasya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Burak Yılmaz ÜÇOK

20.06.2025

İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREV, YETKİ VE
SORUMLULUKLARI
(Yüksek Lisans Tezi)

Burak Yılmaz ÜÇOK

AMASYA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Haziran 2025

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), modern iş yaşamının değerli unsurlarından biri olarak, mesleksel rahatsızlıkların ve çalışırken karşılaşılan kazalarının önlenmesine yönelik kapsamlı bir yaklaşımı ifade eder. Çalışanların güvenliğini sağlamak, yalnızca bireysel sağlık açısından değil, aynı zamanda iş yerinde verimliliğin artması, ekonomik kayıpların önlenmesi, çalışma ortamının devamlılığının sağlanabilmesi açısından da ciddi bir öneme sahiptir. İş güvenliği, risklerin önceden belirlenerek kontrol altına alınmasını, iş yerinde tehlikelerin en aza indirgenmesini ve çalışanların bilinçlendirilmesini amaçlayan bir sistemdir.

Bu çalışmada, İSG kavramı derinlemesine incelenerek, Türkiye'deki yasal düzenlemeler, uygulamalar ve İSG profesyonellerinin icra ettikleri görevler ve üstlendikleri sorumluluklar incelenmiştir. İSG konusunda etkin önlemler alınmadığında meydana gelen kazaların hem çalışanlar hem de işverenler açısından ciddi sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Bu nedenle, İSG politikalarının iş yerlerinde verimli olarak uygulanması büyük gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle tehlikeli sektörlerde, İSG uygulamalarının yetersizliği iş kazalarının artmasına neden olmaktadır. İnşaat, madencilik ve sanayi sektörlerinde çalışanlar, yüksek risk altında olup, alınacak önlemlerin etkinliği hayati öneme sahiptir. İş güvenliği uzmanlarının rolü bu noktada kritik hale gelmekte ve iş yerlerinde alınacak önlemlerin doğru bir şekilde uygulanmasını sağlamaları beklenmektedir. Ancak, iş güvenliği kültürünün tam anlamıyla yerleşmemesi, çalışanların eğitimsiz olması ve denetim mekanizmalarının yetersizliği, mevcut sistemdeki önemli eksiklikler arasında yer almaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, İSG alanında içerisinde bulunulan durumu geniş çerçevede analiz etmek ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çözümler sunmaktır. Çalışmada, iş güvenliği hakkında önemli ifadeler ve tanımlamalar ele alınarak, meslek kazalarının sebepleri ile İSG uzmanlarının sorumlulukları detaylandırılmıştır. Ayrıca, İSG'nin verimli olarak uygulanması için politika önerileri geliştirilmiştir.

Netice olarak İSG yalnızca kanuni bir zorunluluk olmayan, ayrıca toplumun genel refahını ve ekonomik sürdürülebilirliğini doğrudan etkileyen kritik bir faktördür. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılması; bilinçlendirme faaliyetleri, etkin denetimler gerçekleştirerek İSG kültürünün oluşturulmasıyla mümkündür. İSG alanında daha kapsamlı politikalar geliştirilmesi, iş yerlerinde denetimlerin artırılması ve çalışanların bilinçlendirilmesi, güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması için atılması gereken en önemli adımlardır.

Sayfa Adedi : 58

Anahtar Kelimeler : İş Güvenliği, İş Sağlığı, İş Güvenliği Uzmanı, İş Güvenliği Mevzuatı

Danışman : Doç. Dr. Salih Berkan AYDEMİR

CONCEPT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND DUTIES, AUTHORITIES AND RESPONSIBILITIES OF OCCUPATIONAL SAFETY EXPERT

(M. Sc. Thesis)

Burak Yılmaz ÜÇOK

AMASYA UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES

June 2025

ABSTRACT

Occupational health and safety (OHS), as one of the valuable elements of modern business life, refers to a comprehensive approach to prevent occupational diseases and accidents encountered while working. Ensuring the safety of employees is of great importance not only in terms of individual health, but also in terms of increasing productivity in the workplace, preventing economic losses, and ensuring the continuity of the working environment. Occupational safety is a system that aims to identify and control risks in advance, minimize hazards in the workplace, and raise employee awareness.

In this study, the concept of OHS was examined in depth, and the legal regulations, practices, and duties and responsibilities of OHS professionals in Turkey were examined. It is seen that accidents that occur when effective measures are not taken regarding OHS have serious consequences for both employees and employers. Therefore, the efficient implementation of OHS policies in workplaces is a great necessity.

Especially in hazardous sectors, the inadequacy of OHS practices causes an increase in occupational accidents. Employees in the construction, mining and industrial sectors are at high risk, and the effectiveness of the measures to be taken is of vital importance. The role of occupational safety experts becomes critical at this point and they are expected to ensure that the precautions to be taken in the workplaces are implemented correctly. However, the lack of a fully established occupational safety culture, the lack of training of employees and the inadequacy of inspection mechanisms are among the important deficiencies in the current system.

The main purpose of this study is to analyze the current situation in the field of OHS in a broad framework and to offer solutions for the prevention of occupational accidents. In the study, important expressions and definitions about occupational safety are discussed, and the causes of occupational accidents and the responsibilities of OHS experts are detailed. In addition, policy recommendations have been developed for the efficient implementation of OHS.

As a result, OHS is not only a legal obligation, but also a critical factor that directly affects the general welfare and economic sustainability of society. Reducing occupational accidents and occupational diseases is possible by creating an OHS culture by carrying out awareness-raising activities and effective inspections. Developing more comprehensive policies in the field of OHS, increasing inspections in workplaces and raising the awareness of employees are the most important steps to be taken to create a safe working environment.

Page Number : 58

Key Words : Occupational Safety, Occupational Health, Occupational Safety Specialist,
Occupational Safety Legislation

Supervisor : Doç. Dr. Salih Berkan AYDEMİR

TEŞEKKÜR

Tez çalışması sürecinde benden yardımını esirgemeyen danışmanım Doç. Dr. Salih Berkan AYDEMİR ve eşim Damla, oğlum Kazım Ayaz, kızım Gökçe'ye teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	x
1. GİRİŞ.....	1
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği	2
1.1.1. İş güvenliği	3
1.1.2. İş sağlığı.....	3
1.1.3. İş kazası	3
1.1.4. Meslek hastalığı	4
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları	4
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağladığı Yararlar	4
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	7
2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	7
2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	8
3. 6331 SAYILI İSG KANUNUNUN GETİRDİKLERİ	9
4. İŞVEREN	12
4.1. İşverenin Yükümlülükleri	12

	Sayfa
4.1.1. Gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü	12
4.1.2. Denetleme yükümlülüğü.....	12
4.1.3. Eğitim verme yükümlülüğü	13
4.1.4. Risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü	13
4.1.5. Sağlık gözetimini yerine getirme yükümlülüğü	14
4.1.6. İş Kazasını bildirme yükümlülüğü.....	14
5. İSG HİZMETLERİNİN YÜRÜTÜLMESİ	
İÇİN SAĞLANMASI GEREKEN ŞARTLAR	16
5.1. İşverenin İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) Oluşturma Yükümlülüğü .	16
5.2. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (İSGK) Oluşturma Yükümlülüğü	17
5.2.1. Kurulun oluşumu	17
5.3. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB).....	18
6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI.....	20
6.1. İSG Uzmanı Kavramı	20
6.2. İSG Uzmanının Nitelikleri.....	21
6.3. İş Güvenliği Uzmanının Sınıflandırılması.....	22
6.3.1. A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi	22
6.3.2. B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi	23
6.3.3. C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi	24
6.4. İş Güvenliği Uzmanının Eğitimi.....	25
6.5. İş Güvenliği Uzmanının Çalışma Koşulları.....	26
6.6. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları.....	28
6.7. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri.....	32
6.8. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmini ve Başarısını Etkileyen Faktörler	35
6.9. İş Güvenliği Uzmanlarının Karşılaştıkları Sorunlar	37

	Sayfa
7. İŞ GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ BOYUTTA DEĞERLENDİRİLMESİ	39
7.1. İş Güvenliği Uzmanının Hukuk Kapsamında İşveren Vekilliği Sıfatı Varmıdır?	39
7.2. İş Güvenliğinde Cezai Sorumluluk.....	40
7.2.1. Hukuki dayanaklar	40
7.2.1.1. Türk ceza kanunu (TCK)	40
7.2.1.2. 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu.....	41
7.2.1.3. İş kanunu ve borçlar kanunu	41
8. SONUÇ VE TARTIŞMA	44
8.1. İş Güvenliği Eğitiminin Sürekli Olarak Yenilenmesi.....	45
8.2. İş Kazaları İçin Derinlemesine Analizler ve Kök Neden Analizlerinin Uygulanması.....	46
8.3. İş Güvenliği Yöneticilerinin Sorumluluklarının Yasal Olarak Belirlenmesi ...	47
8.4. İşyerlerinde Güvenlik Kültürünün Entegre Edilmesi	48
8.5. İş Güvenliği Performansına Dayalı Teşvik Sistemi Oluşturulması.....	49
8.6. Çalışanların Güvenlik İhlalleri Konusunda Bilinçlendirilmesi	50
8.7. Yasal Düzenlemelerin Sürekli Güncellenmesi ve Denetimlerin Arttırılması...	51
KAYNAKLAR.....	53
ÖZGEÇMİŞ.....	58

KISALTMALAR DİZİNİ

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar yanda açıklamaları verilmek üzere aşağıda listelenmiştir.

Kısaltmalar	Açıklama
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
TDK	Türk Dil Kurumu
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGB	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
TTK	Türk Ticaret Kanunu
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGHY	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İSGM	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne
İSG-KATİP	İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt Takip ve İzleme Programı
ÇASMER	Çalışan Sağlığı Merkezi
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
ABD	Amerika Birleşik Devletleri

1. GİRİŞ

Sanayileşmenin hız kazanmasıyla birlikte çalışma hayatı giderek daha karmaşık hale gelmiş ve İSG kavramı modern iş dünyasının ayrılmaz bir etken haline gelmiştir. Çalışırken yaşanan kazalarının ve mesleksel rahatsızlıkların engellenmesi, yalnızca çalışanların sağlığını ve yaşam kalitesini korumakla kalmayıp, aynı zamanda iş gücü performansını artırarak finansal olarak gelişmeye etki etmektedir. İSG, iş yerinde oluşabilecek bütün riskin önceden tespit edilmesini, gerekli önlemlerin alınmasını ve çalışanların güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamaya yönelik sistematik bir yaklaşımdır.

İş ortamındaki şartların düzeltilmesi, iş kazalarının ve mesleksel rahatsızlıkların önlenmesi için tarih boyunca çeşitli yasal düzenlemeler yapılmış ve işverenler ile çalışanlar arasında sorumlulukların paylaşılması amaçlanmıştır. Günümüzde İSG, yalnız yasal bir gereklilik olmamakla birlikte bunun dışında iş yerlerinde verimliliği artıran, sürdürülebilir çalışma ortamı oluşturan bir gereklilik olarak görülmektedir. Çünkü iş kazaları ve meslek hastalıkları, bireylerin yaşam kalitesini etkilerken diğer yandan da ekonomik kayıplara yol açan ciddi olaylardır.

Özellikle ağır sanayi, madencilik, inşaat ve imalat gibi sektörlerde iş güvenliği uygulamalarının önemi çok daha belirgin hale gelmiştir. Bu sektörlerde meydana gelen iş kazaları çoğunlukla ölümcül ya da ağır yaralanmalarla sonuçlanmaktadır. Güvenli olmayan çalışma koşulları, yetersiz denetimler ve çalışanların bilinç eksikliği, kazaların artmasına sebep olan temel faktörler arasında yer almaktadır. Ancak, iş güvenliği sadece fiziksel önlemlerle sınırlı değildir; aynı zamanda çalışanların bilinçlendirilmesi, eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve iş güvenliği kültürünün oluşturulması da önemli bir konudur.

İSG alanında alınan önlemlerin sadece çalışanları korumakla kalmayıp, aynı zamanda işverenler için de uzun vadede fayda sağladığı bilinmektedir. Çalışanların güvenli bir ortamda çalışmaları, iş gücü verimliliğini artırırken, iş kazaları nedeniyle oluşan maddi zararların ve hukuki süreçlerin önüne geçilmesine de yardımcı olmaktadır. Bu nedenle, iş güvenliği önlemlerinin etkin bir şekilde uygulanması, iş yerlerinde bir maliyet unsuru olarak değil, aksine uzun vadeli bir yatırım olarak değerlendirilmelidir.

Bu çalışma, iş güvenliği kavramını derinlemesine ele alarak, iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumluluklarını kapsamlı bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda, mevcut iş güvenliği uygulamalarının etkinliği değerlendirilecektir. İSG bilincinin geliştirilmesi, yalnızca bireysel değil toplumsal bir sorumluluktur ve bu sorumluluğun bilinciyle hareket edilmesi, daha güvenli bir çalışma hayatı için kritik bir gerekliliktir.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

İSG, işin gerçekleştirilmesi esnasında oluşan ve işyerindeki fiziki çevresel etkenler dolayısıyla işçilerin karşılaştıkları mesleksi tehlikeler ve sağlık sorunlarının ortadan kaldırılması yada azaltılmasını amaç edinmiş bilimin önemli bir dalıdır (Çetinkaya, 2019).

İSG kavramını anlayabilmek amacıyla, ilk olarak işi gerçekleştiren çalışanın sahip olduğu en doğal, en önemli kazanımları arasında bulunan sağlık, güvenlik ve yaşama hakkıyla ilgili detaylı düşünülmesi gerekmektedir. Çalışmanın gerçekleştiği alan içerisinde sağlıklı, mutlu ve emniyet sağlanmış bir şekilde yaşaması, İSG'nin vazgeçilmezidir. İşçiler yaşamlarını devam ettirebilmek ve zorunlu olan ihtiyaçlarına kavuşabilmek amacıyla belirlenen maddi değer karşılığında yükümlü oldukları görevleri yerine getirmektedirler. Bundan dolayı çalışanlar, işyeri haricinde bulunduğu yerlerde de güven, huzur ve sağlık içerisinde olmalıdır (Yaşar, 2020).

İş güvenliği bilim dalında ulaşılmak istenen hedef, kişilerin güvenlik ve sağlığını yüksek düzeye ulaştırmak ve bunun devamlılığını sağlamaktır. Genel olarak İSG'nin öncelikli hedefi mesleksi hastalık yada çalışırken oluşabilecek bir kaza gerçekleşmeden evvel bu tür olumsuzlukları engellemeye çalışmaktır.

İSG'nin hedeflerini Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) dört maddede açıklamaktadır (Aktuna, 2017);

- Çalışanların sahip oldukları sağlık gibi çok önemli bir değeri mevcut durumda kapasitelerinin üzerine çıkartılmasını sağlamak,
- İyi olmayan çalışma şartları içerisinde sağlığı tehlikeye atan faktörler sebebiyle sağlığın olumsuz etkilenmesinin önüne geçmek,

- Çalışanların mesleki kabiliyetlerine, fiziksel ve duygusal özelliklerine göre uygun olan işlerde çalıştırılmasını sağlamak,
- Gerçekleştirilen iş ve çalışan arasında uyum sağlayarak yorgunluğu en aza indirerek en fazla verimi elde etmek.

1.1.1. İş güvenliği

Güvenlik ihtiyacı insanlar için yeme, içme, uyku gibi temel ve mecburi ihtiyaçlarından sonra gelmektedir. Kişi kendisini rahat ve emniyette hissediyorsa güvenlik sağlanmıştır demektir. Bu kapsamda iş güvenliğini açıklayacak olursak, insanın bir netice elde etmek amacıyla uğraş verdiği ve tükettiği zaman diliminde kendini emniyette hissetmesidir. ABD’de iş güvenliği konusu, ilkokul çağından başlayarak öğrencilere okullarda ders olarak anlatılarak bir kültür haline gelmesi sağlanmaktadır (Doğan ve diğerleri, 2017).

1.1.2. İş sağlığı

Kişinin fiziksel olarak iyi halde olması Türk Dil Kurumuna (TDK) göre sağlık olarak tanımlanmaktadır. WHO sağlık kavramını şöyle açıklamaktadır; insanın hasta ya da sakat olmamasının yanı sıra, beden ve ruhen de iyi halde olması gerektiğini vurgulamıştır. TDK’ya göre iş kavramı; bir sonuca ulaşmak için harcanan emek ve zahmet olarak tanımlanmaktadır. Bu açıklamalardan faydalanacak olursak iş sağlığı, bir kişinin bir sonuç elde etmek için emek verdiği ve harcadığı zaman aralığında beden ve ruhen iyi halde olmasıdır diyebiliriz (Çetinkaya, 2022).

1.1.3. İş kazası

İşçinin tehlikeli davranışlarından ve çalışma şartlarındaki tehlikelerden kaynaklı olan, can güvenliği için risk oluşturan ve yaralanmalara sebep olan olaylara iş kazası denir. Kaza ise, ani ve beklenmedik bir anda gerçekleşir. Bu nedenle önlem alınması çok zordur. İş kazalarına büyük oranda çalışanlar sebep olmaktadır (Ceylan, 2011).

1.1.4. Meslek hastalığı

Yapılan işin durumuna ve işin koşullarına göre çalışan üzerinde olumsuz etkilere sebep olan hastalıklardır. Meslek hastalığı, iş kazalarına göre daha köklü ve daha kalıcı hasara sebep olmaktadır. İş kazası, ani oluşmakta iken meslek hastalıkları zamanla görülmekte, o işle uğraşan birçok kişinin üzerinde etkisi görülmektedir. Mesleksen rahatsızlığın en belirgin niteliği yapılan iş ile oluşması ve işi yapanlarda tekrar görülmesidir (Eker, 2013).

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları

Dünyada sanayinin gelişmesiyle doğru orantılı olarak, kişilerin güvenlik ve sağlık içerisinde iş yaşamını devam ettirmesi zorunluluğu, çözümlenmesi gerekli olan ciddi sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmıştır. Toplumdaki bütün fertlerin yarar sağladığı sanayileşmenin ve teknoloji alanında yaşanan ilerlemelerin olumsuz sonuçlarını çalışanlara yansıtmama endişesi, çağdaş toplumların en önemli hedefleri içerisinde yer almaktadır. Bundan dolayı iş hukukunun öncelikli hedefi ilk olarak kişilerin hayatlarını ve vücut bütünlüklerini korumak olmuştur. Kanunlar çalışanların İSG'yi sağlamak hedefiyle oluşturulmuş olup bu çerçevede çalışanların beden bütünlüğünü ve sağlığını koruma hukuku olarak ilk önce iş hukuku gelişmiştir. İSG, güvenli ve sağlıklı iş şartları oluşturmayı, işçilerin sağlığın olumsuz etkileyebilecek risklerin erkenden tespit edilerek gerekli tedbirlerin uygulanmasını, bu tehlikelerin bertaraf edilmesini yada en düşük düzeyde kalması ile ilgili düzenlemeler yapılmasını, iş kazası yaşamadan, mesleksen hastalıkla karşılaşmadan, huzurlu ve emniyetli işyerinin oluşmasını, kişilerin bedensel, ruhsal sağlıklarının muhafaza edilerek üretimin sürekliliğini hedeflemektedir (Şahin, 2017).

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağladığı Yararlar

İSG'nin Önemi: İSG, çalışma ortamında görev yapan bireylerin güvenlik ve sağlıklarını muhafaza etme maksadını hedefleyen çalışmaların toplamını ifade eder. Bu kavram hem işverenler hem de çalışanlar açısından son derece önemlidir. İSG, mesleksen hastalıkların ve iş esnasında gerçekleşen kazaların engellenmesine yönelik gerekli adımların atılmasını kapsar ve böylece iş yerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturur.

Yaşanan kaza sayılarında azalma

İSG tedbirlerinin uygulanması, çalışma ortamında gerçekleşen kazaların ve yaralanmaların anlamlı bir şekilde azalmasına katkıda bulunur. Çalışma ortamındaki tehlikeleri en başından itibaren belirleyerek gereken tedbirleri almak, kişilerin sağlığını muhafaza etmenin ötesinde, iş gerçekleştirilen yerde sürekliliği olan ve verim elde edilen işyeri alanı tesis eder.

Verimlilikte artış

Güvenliği sağlanmış bir iş alanında, kişiler kendilerini huzurlu ve güvende hissettiği için performans artar. Kişilerin güvenliği, çalışma ortamındaki stresi düşük seviyede tutarak, odaklanmalarını ve üretkenliklerini yükseltir. İşyerinin güvenli olması, işçilerin işe gelmeme devamsızlık oranını düşürerek işyerinin verimini artırır.

Çalışanın moral ve motivasyonu

İSG uygulamaları, işçilerin iş yerinde moral ve motivasyonunu artırma eğilimindedir. Çalışma ortamının güvenli olması işçilerin işverenlerine sadık olmasını sağlar.

Maliyetlerin azaltılması

İSG, meslek hastalıklar ve iş kazalarından doğan masrafların düşürülmesine destek olmaktadır. Çalışma ortamında gerçekleşen kazaların engellenmesi, dolaylı maliyetleri (yeniden eğitim ve üretim kesintileri) ve doğrudan maliyetleri (tedavi masrafları ve tazminatlar) en aza indirir. Bu durum uzun süreç içerisinde firmanın kar oranını yükseltir.

Yasal sorumluluklar ve uyum

İSG, işletmelerin yasal sorumluluklarını yerine getirmelerine olanak tanır. Yönetmeliklere uyum, işletmelerin hukuki sorunlardan kaçınmalarını ve olası cezalardan kaçınmalarını sağlar. Ayrıca, iyi bir iş güvenliği yönetimi, işletmenin itibarını ve pazar konumunu güçlendirir.

Sürdürülebilir iş ortamı

İSG, sürdürülebilir bir iş ortamının inşasında kritik bir rol oynamaktadır. Sağlıklı ve güvenli işyeri ortamı, uzun süreçte işletmenin sürekliliğini ifade eder. Sürdürülebilirliği sağlanmış olan işyeri hem günümüz hem de gelecek nesiller için güvenli ve sağlıklı çalışma yaşamı sunar.

Netice olarak, İSG yalnızca hukuki zorunluluk olmamakla beraber aynı zamanda işletmelerin verimliliğini ve kişilerin memnuniyetini artıran hayati faktördür. İSG uygulamaları hem işverenlerin hem de işçilerin çıkarlarına hizmet eder ve uzun vadeli süreçte sürdürülebilir ve sağlıklı çalışma ortamı oluşturur (sem.ticaret.edu.tr, 2025).



2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İSG, kişilerin iş yerinde maruz kalabilecekleri tehlikeleri ortadan kaldırmak ve emniyetli çalışma ortamları teşkil etmek hedefiyle oluşturulan çok yönlü bir disiplindir. Global ölçekte İSG uygulamaları sanayileşme, işçi hareketleri, sosyal reformlar ve teknolojik yeniliklerle biçimlenmiştir. Türkiye'de ise Osmanlı döneminden Cumhuriyet'e ve günümüze kadar, farklı yasal düzenlemeler ve uluslararası standartlara uyum çabalarıyla kayda değer ilerlemeler sağlanmıştır.

Sanayileşme öncesi dönemde İSG kavramı, bireysel çabalarla kısıtlı kalmış, iş kazaları ve meslek hastalıkları göz ardı edilmiştir. Ancak sanayileşme ile birlikte üretim süreçleri karmaşık bir hal almış ve iş kazalarının sayısında artış görülmüştür. Bu durum, özellikle Avrupa ve ABD'de işçi hakları hareketleri ve devletlerin düzenleyici tedbirler almasıyla sonuçlanmıştır. Türkiye'de İSG'nin ilerleyişi ise Osmanlı döneminden itibaren, en fazla madencilik sektöründeki düzenlemelerle başlamış ve Cumhuriyet dönemiyle daha sistemli bir yapı kazanmıştır.

2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Sanayi Devrimi, İSG konusundaki farkındalığın yükseldiği önemli bir eşiktir. 18. yüzyılda, sanayileşmeyle birlikte fabrikalarda işçilerin çalışma koşulları, sağlık ve güvenlik risklerini doğurmuştur. Ayrıca bu dönemde ilk iş güvenliği düzenlemeleri de ortaya çıkmıştır.

İngiltere'de, işçi hakları ve güvenliğiyle ilgili ilk adım, 1802 yılında yayımlanan "**Çırakların Sağlığı ve Ahlakının Korunması Kanunu**" ile atılmıştır. Bu yasa, fabrikalarda çalışan çocuk işçilerin sağlığını korumayı amaçlar ve çalışma saatlerini kısıtlayarak bazı hijyen şartlarını zorunlu kılar. Ardından, 1833'te yürürlüğe giren "**Fabrikalar Kanunu**" ile çocuk işçilerin çalışma süreleri sınırlandırılmış olup İSG ile ilgili denetimlerin artırılması sağlanmıştır.

Almanya'da ise 19. yüzyılın sonlarına doğru, Otto Von Bismarck'ın sosyal reformları ile iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sigorta sistemleri geliştirilmiştir. Ayrıca ILO, 1919 yılında kurulmuş olup İSG standartlarının uluslararası ölçekte tayin edilmesinde mühim bir rol üstlenmiştir.

2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Osmanlı Devleti döneminde, İSG ile ilgili yasal düzenlemeler yok denecek kadar azdı. Ancak, **1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi** ve **1869 tarihli Maadin Nizamnamesi**, maden ocaklarında çalışan işçilerin güvenliğini sağlamak amacıyla çıkarılan ilk düzenlemelerdir. Bu nizamnameler, işçilerin çalışma koşullarını denetlemeyi ve iş güvenliğini sağlamayı hedeflemiştir.

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte sanayileşme hızlanmış ve bu dönemde İSG alanında ilk kapsamlı yasal çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. 1930 yılında yürürlüğe giren **Umumi Hıfzıssıhha Kanunu**, hizmet yerlerindeki güvenlik ve sağlık önlemlerini belirleyen ilk geniş kapsamlı düzenlemelerden biri olmuştur.

1950’ler ve 1960’larda, İSG konusundaki yasal düzenlemeler artış göstermiş, **1475 sayılı İş Kanunu** (1971) ile işçilerin çalışma koşulları düzenlenmiştir. Ancak, **6331 sayılı İSG Kanunu (2012)**, Türkiye’deki İSG alanında geniş çerçevede yasal düzenleme olmuştur. Bu yasa, iş yeri hekimi ve İSG uzmanı bulundurulmasını ve iş yerlerinde risk değerlendirmesi yapılmasını zorunlu hale getirmiştir.

Türkiye’de İSG alanında değerli hukuki düzenlemeler olmasına rağmen, uygulamada eksiklikler gözlemlenmektedir. Çalışanların güvenliği ve sağlığını korumak için yasaların etkin bir biçimde uygulanması büyük önem taşımaktadır. Küçük işletmelerde, İSG konusunda gerekli önlemlerin alınmadığı ve denetim eksikliklerinin yaşandığı görülmektedir. Ayrıca, iş güvenliği kültürünün yeterince yerleşmediği bazı sektörlerde, iş kazaları hâlâ ciddi bir sorun olmaya devam etmektedir (Çiçek, Öçal, 2016).

Dünya çapında ve Türkiye’de İSG sanayileşme, sosyal reformlar ve toplumsal farkındalık ile gelişim göstermiş, ancak uygulama süreçlerinde hâlâ önemli zorluklarla karşılaşmaktadır. Türkiye’de, 6331 sayılı yasa ile önemli bir mesafe katedilmiş olsada, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için yasal düzenlemelerin daha etkin bir biçimde uygulanması gereklidir. İSG kültürünün iş yerlerinde daha yaygın hale gelmesi ve çalışanların eğitimi, güvenli çalışma koşullarının sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır.

3. 6331 SAYILI İSG KANUNUNUN GETİRDİKLERİ

İş yaşamını derinden ilgilendiren sosyal, siyasi ve finansal faktörler, devletin iş hukukundaki tecrübesi, uygulamada yaşanan zorluklar, koruyucu ve önleyici hizmetlerin tüm çalışanlar tarafından erişilebilir olmasını sağlama gerekliliği ve Avrupa Birliği ile ILO normlarına uyum sağlama zorunluluğu nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunundan ayrı olarak, tüm çalışanları kapsayan ve önleyici, koruyucu önlemleri içeren, gelişmiş ülke örnekleriyle uyumlu düzenlemelerin hayata geçirilmesi için İSG kanunu 20.06.2012 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş ve 30.06.2012 tarihli 28339 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

İSG yasasının 38. maddesi, iş yerlerinde İSG uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi gibi düzenlemelerin aşamalı olarak yürürlüğe gireceği geçiş maddesidir.

İşverenler tarafından, İSG yasasının ilgili hükümleri gereği zorunlu olarak yapılması gerekenler:

- Risk Değerlendirmesi
- Acil Durum Planı
- Çalışanların Eğitimi

Çalışanların eğitimine dair konuyla ilgili olarak ***Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*** ise 15.05.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çalışanlara işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının yenilenmesi, yeni teknolojilerin uygulanması gibi durumlar sebebiyle oluşabilecek tehlikeler hakkında eğitim verilmelidir.

İSG kanunu, 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, bu yasayla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2, 63 ve 69. maddelerinin bazı fıkraları ile 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 95, 105 ve geçici 2. maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

İSG yasasının geçici 2. maddesi, 4857 sayılı Kanunun 77, 78, 79, 80, 81 ve 88. maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin 6331 sayılı kanuna aykırı olmayan hükümlerin, bu kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam edeceğini hükme bağlamıştır. Bu düzenleme ile mevzuatta bir boşluğun oluşması engellenmek istenmiştir. (www.kalderankara.org, 2025).

İSG Kanununun 9. maddesi gereğince işyerlerinin tehlike kategorilerinin belirlenmesi amacıyla 26 Aralık 2012 tarihinde **'İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair İşyeri Tehlike Kategorileri Tebliği'** yayımlanmıştır. Bu tebliğ doğrultusunda, işyerleri gerçekleştirilen asıl işin türüne bağlı olarak sınıflara ayrılmıştır;

- Az Tehlikeli
- Tehlikeli
- Çok Tehlikeli

İSG Kanunu, 2012 yılında yürürlüğe giren ve bir dönüm noktası kabul edilen bu yasayla birçok düzenleme gerçekleştirilmiş, İSG alanında birçok düzenleme getirilmiştir;

- İSG yasası uyarınca, çalışanlara sağlık ve güvenlik hizmeti sunulması hedeflenmiştir.
- Kanun, reaktif değil proaktif bir yaklaşım benimsenerek, engelleyici bir çalışma yöntemi uygulanmak istenmiştir.
- İşyerleri bakımından; icra edilen işin karakteri, işin bütün aşamasında yararlanılan ve elde edilen maddeler, iş malzemeleri, üretim süreçleri, çalışma ortamı, koşulları gibi faktörler göz önünde bulundurularak risk grupları meydana getirilmiştir.
- Her çalışma ortamında kişi sayısına ve çalışma yeri türü fark etmeksizin İSG uzmanı, iş yeri hekimi uzmanların görev yapmaları sağlanmıştır.
- İşletmelere hizmet veren OSGB ile İSGB kurularak, etkin denetim sağlama amaçlanmıştır.

- Sigortalı işçi istihdam eden mikro işletmelere devlet desteği sağlanmıştır.
- Tüm işyerlerinde mevcut veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin tespit edilmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla risk analizi yapılması zorunlu olmuştur.
- Düzenli aralıklarla işçilerin sağlık yönünden denetimlerinin gerçekleştirilmesi mecburi olmuştur.
- Çalışırken gerçekleşen kazaların ve mesleki hastalıkların kayıt altına alınması suretiyle daha verimli mücadele metodu geliştirilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliğinde daha etkili sonuçlar elde etmek amacıyla gerçekleştirilecek faaliyetlere çalışanların aktif katılımı teşvik edilmiştir.
- İşçilere İSG konularında eğitim uygulanarak gerçekleştirilen iş ile ilgili bilgi sahibi olmaları sağlanmış ve böylece olası kazaların önlenmesi hedeflenmiştir.
- İşletmelerin çalıştırdığı kişi sayısı ve risk gruplarına göre İSG kurullarının kurulması sağlanmıştır.
- Bir veya daha fazla işverenin olduğu işyerlerinde koordinasyonu sağlama yöntemleri belirlenmiştir.
- Hayati tehlikelerin tespit edilmesi durumunda, bu tehlike bertaraf edilene kadar çalışanın iş sözleşmesinden ve yasalardan doğan haklarına kısıtlama olmaksızın iş durdurma olanağı sağlanmıştır (Gültekin, 2018).

4. İŞVEREN

İş Kanunu madde 2; "işveren terimi ile işçi terimi bir arada belirtilerek, iş sözleşmesi kapsamında çalışan bireylere işçi, işçi çalıştıran gerçek ya da tüzel kişilikler veya tüzel kişiliği bulunmayan kuruluşlara ise işveren denilmektedir."

İSG Kanunu, işçi yerine çalışan ifadesini kullanarak, çalışan istihdam eden gerçek ya da tüzel kişiler veya tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşları işveren olarak tanımlamaktadır (Abatay, 2019).

4.1. İşverenin Yükümlülükleri

4.1.1. Gerekli her türlü önlemleri alma yükümlülüğü

İSG Kanunu madde 4;

- "İşveren, işçilerin iş ile ilgili güvenlik ve sağlığını garanti altına almakla yükümlüdür, bu kapsamda; mesleki risklerin engellenmesi ve İSG eğitimlerinin verilmesi dahil olmak üzere bütün önlemlerin alınması, gerekli olan her türlü araç-gereçlerin temin edilmesi, güvenlik ve sağlık önlemlerinin değişken şartlara göre uyarlanması ve halihazırdaki koşulların düzeltilmesi için çalışmalar yapmakla yükümlüdür."

Madde 5;

- İSG tedbirleri ile tehlikelerden kaçınma prensipleri sıralanmaktadır.

4.1.2. Teftiş etme yükümlülüğü

İşveren, İSG tedbirlerinin uygulanması ile kalmayacak, aynı zamanda söz konusu tedbirleri takip ve teftiş edecektir.

İSG Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi gereğince;

- "İşletmede alınan İSG önlemlerine riayet edilip edilmediğini gözlemler, teftiş eder ve olumsuzlukların giderir." şeklinde belirtilmiştir.
- Ayrıca, madde 19 gereğince; çalışanların iş ortamı için belirlenen güvenlik ve sağlık tedbirlerini uygulamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

4.1.3. Eğitim verme yükümlülüğü

Mevcut yasa, işyeri sahibine İSG gerekliliklerinin yerine getirilmesi için işçilere bilgi verme konusunda birçok vazife vermiştir. "İş ortamında İSG kurallarının uygulanması ve devamlılığının sağlanması maksadıyla işveren, işçi ve işçi temsilcilerini çalışma alanının özelliklerini göz önünde bulundurarak aşağıda belirtilen konular hakkında bilgilendirir;

- Çalışma ortamında oluşabilecek güvenlik ve sağlığı olumsuz etkileyecek tehlikeler ile muhafaza edici ve engelleyici tedbirler.
- İşveren hakkında kanuni haklar ve yükümlülükler.
- Olağanüstü durumlar, ilk yardım, yangınla mücadele, afetler ve tahliye işlerinde görevli şahıslar" hakkında bilgilendirmek zorundadır. Buna benzer önem arz eden yada potansiyel riskle karşı karşıya kalan çalışanlar, riskler ve bu riskler sebebiyle oluşabilecek olumsuzlukları önlemek için alınmış ve alınacak önlemler ile ilgili en kısa sürede bilgilendirilmelidir (Resmi Gazete, 2012, 28339).

4.1.4. Risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü

Bütün işletmeler özelliklerine göre, iş kazalarına sebep olabilecek mesleksi tehlikelerin belirlenmesi ve bu tehlikelere engel olunması İSG bakımından mecburidir.

6331 sayılı kanun gereği risk değerlendirmesi tanımı şöyledir:

- İşyerinde mevcut ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin tanımlanması, bu tehlikelerin riske dönüşmesine neden olabilecek unsurlar ve bu tehlikelerden doğan

risklerin tespit edilerek derecelendirilme yapılması ve önleyici tedbirlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gereken çalışmalardır.

İSG Kanunu 10. maddesi kapsamında '*İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği*' 29.12.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

4.1.5. Sağlık gözetimini yerine getirme yükümlülüğü

İşçilerin işe girişlerde ve çalışmanın devamı süresince sağlık gözetiminde olması ve icra edecekleri işin fiziksel ve ruhsal vaziyetlerine uygun olması, İSG bakımından son derece önemlidir.

İSG madde 15;

- "İşveren, işçilerin çalışma ortamında karşılaşacakları güvenlik ve sağlık tehlikelerini göz önünde bulundurarak sağlık gözetimi yapmakla yükümlüdür" ifadesi ile bu durumun önemi vurgulanmaktadır.

4.1.6. İş kazasını bildirme yükümlülüğü

İSG Kanunu madde 14;

- İşveren, çalışma esnasında yaşanan kazaları kazadan sonraki 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmekle yükümlüdür.
- Sağlık hizmeti sağlayıcıları ve işyeri hekiminin kendisine bildirdiği mesleki rahatsızlıkları, öğrendiği tarihten itibaren yine aynı sürede, 3 iş günü içerisinde SGK'ya bildirmekle yükümlüdür.
- Kazanın gerçekleştiği gün, bu 3 iş günü olarak belirtilen süreye dahil değildir.

İşveren, yalnızca meydana gelen iş kazalarıyla sınırlı kalmayıp, çalışanın zarar görebileceği yada işyeri veya iş ekipmanında hasar meydana getiren olayları da detaylı bir şekilde inceleyerek bu konularla ilgili raporlar hazırlamak zorundadır.

Konuyla ilgili İSG Kanununa göre;

- "İşyerinde yaşanan, fakat ölüm yada yaralanmaya neden olmayan durumlardaki işyeri malzemelerine zarar vermesi muhtemel olayları tespit ederek bunlarla ilgili raporlar düzenler." ifadesi yer almaktadır (aslikaya.av.tr, 2025).



5. İSG HİZMETLERİNİN YÜRÜTÜLMESİ İÇİN SAĞLANMASI GEREKEN ŞARTLAR

29.12.2012 tarihli *İSG Hizmetleri Yönetmeliği*'nde;

- İşletme sahibinin, İSG profesyonelinin vazifesini yapabilmesi için ilgili kurum olan Bakanlık tarafından belirtilen sürelerin altında kalmamak şartıyla gereken çalışma zamanını gerçekleştirmek ve işyerinde çalışan İSG uzmanının kanunda belirtilen şekilde uygun uzmanlık belgesine sahip olmasından sorumlu olduğu vurgulanmıştır.
- Tam zamanlı çalışan İSG uzmanı atamasının gerekmediği durumlarda işletme sahibinin, yetkilendirdiği şahısların görevlerini yapabilmeleri için, 50 ve fazlası işçisi bulunan işletmelerde, işyeri doktoruna ve İSG uzmanına 8 metrekareden daha az olmayacak şekilde toplamda iki adet oda sağlaması gerektiği, 50'den daha az işçisi bulunan işletmelerde İSG hizmetini verimli bir şekilde sunabilmesi için çalışma süresi boyunca münasip bir alan temin edeceği ifade edilmektedir (Resmî Gazete, 2012, 28512).

5.1. İşverenlerin İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) Oluşturma Yükümlülüğü

İSG Kanununa istinaden İSGB “işyerinde İSG gerçekleştirmek için oluşturulan, gerekli ekipman ve personele sahip olan birim” olarak tanımlanmaktadır.

Kanuni çerçeveye göre oluşturulan çalışma sürelerine uygun olarak tam zamanlı çalışan işyeri doktoru ve İSG profesyoneli istihdam etmek zorunda olan işletme sahibi İSGB, oluşturur. ***“İSGB, 1 taneden az olmamak koşuluyla işyeri doktoru ve işletmenin risk grubuna göre belgesi bulunan 1 veya üzeri İSG profesyonelinin vazifelendirilmesiyle”*** oluşturulur.

İşletme sahibi, diğer sağlık personelinin de vazifelendirebilir. İSGB, İSG uygulamalarının yerine getirilmesine ve çalışan sayısına uygun ölçekte bir alanda kurulmalıdır.

Bu birimin ***asıl faaliyet alanında ve giriş katında*** yer alması gerekmektedir.

Birimde **8 metrekareden daha küçük olmamak kaydıyla İSG uzmanı odası, işyeri doktoru için muayene odası ve en az 12 metrekare büyüklüğünde ilk yardım ve acil müdahale odası** bulunmalıdır.

İSGB'lerin, donanım ve gereçlerle donatılacağı ve işçilerin acil durumlarda en yakında bulunan sağlık merkezine erişebilmesini sağlayacak münasip araçlar bulunduracağı, İSGB bölümlerinin aynı ortamda yer alacağı ve belirlenen bu alanın işçiler açısından rahatlıkla gözükebilecek biçimde işaretleneceği mevzuatta belirtilmektedir (Çelgin, 2017).

5.2. İşverenlerin İSG Kurulu (İSGK) Oluşturma Yükümlülüğü

İşletme sahibinin İSG ile ilgili temel sorumluluklarından biri, kanunda belirtilen 'İSG kurulu oluşturma' zorunluluğudur. Tek başına işveren tarafından yönetilen bir İSG anlayışının ötesinde, işçilerin de karar alma ve uygulama süreçlerine dahil olmasını sağlayan İSG kurulu, risk grubu ayrımı olmaksızın, 50 ve üzeri işçinin olduğu, 6 aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işletmelerde oluşturulması gerekmektedir (Özer, 2018).

5.2.1. Kurulun oluşumu

(1) Kurul aşağıda belirtilen kişilerden oluşur:

- a)* İşletme sahibi yada onun temsilcisi,
- b)* İSG uzmanı,
- c)* İşyeri hekimi,
- ç)* İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali hizmetler ile görevli bir personel,
- d)* Varsa sivil savunma uzmanı,
- e)* Varsa formen, ustabaşı veya usta,

f) Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi varsa baş temsilci.

(2) Kurulun başkanı işletme sahibi yada vekilidir; kurul sekreterliğinde ise İSG uzmanı görev alır. Eğer İSG uzmanının tam zamanlı çalışması gerekmiyorsa, sekreterlik görevi insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari-mali hizmetlerle görevli kişilerce yapılır.

(3) 1. fıkranın (b), (c), (ç) ve (d) bentlerinde belirtilen kurul üyeleri işletme sahibi yada vekili değerlendirmesi sonucu atanır.

(4) 1. fıkranın (e) bendinde bahsedilen üye, işletmedeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından çoğunun katılımıyla yapılan oturumda açıktan oylama ile seçilir. Eğer seçimle belirlenemezse, işletme sahibinin uygun gördüğü kişi görevlendirilir.

(5) 1. fıkranın (e) ve (f) bentlerinde bahsedilen üyeleri için yedekler benzer usulle seçilir. (Resmi Gazete, 2013, 28532).

5.3. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB)

Kamu sektörü ve kuruluşları, organize sanayi alanları ile Türk Ticaret Kanununa (TTK) tabi olan işletmeler tarafından, işyerlerine İSG hizmetlerini sunmak için gereken personele ve altyapıya sahip olup Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş birime **Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi** denir. OSGB'ler ticari faaliyet yürüten ve fatura düzenleyen işletmelerdir (Resmi Gazete, 2012, 28339).

Bir başka tanımda, OSGB'ler 6331 sayılı yasanın öngördüğü yükümlülükleri yerine getirmekte zorlanacak işyerlerinin İSG gereksinimlerini karşılamak maksadıyla kurulan ve ÇSGB tarafından yetki verilmiş kuruluşlardır.

Özet olarak ifade edecek olursak OSGB; en az bir çalışanın olduğu herhangi bir işyerinde, İSG hizmeti sunan veya İSG elemanı temin eden kuruluşlardır.

OSGB kurulumu ve hizmet verme işlemi için en az bir İSG uzmanı, işyeri doktoru ve gerektiğinde diğer sağlık elemanlarının tam zamanlı iş sözleşmesi ile istihdam edilmesi zorunludur.

İşletme sahibinin, İSG ile ilgili zorunlu olan görevleri kendisi üstlenmesi durumunda, işletme sahibi tarafından ilgili düzenlemelere uyacak şekilde 2 nüsha halinde bir çalışma taahhütnamesi hazırlanır ve hazırlanan evrakın bir tane kopyası 5 işgünü içerisinde İSGM'ye iletilir.

Zorunlu kriterleri yerine getirmesi durumunda, İSG Kayıt Takip ve İzleme Programı (İSG-KATİP) aracılığıyla iletilen sözleşme yada atama evrakları 3 işgünü içerisinde, yazılı şekilde iletilenlerde 15 işgünü içerisinde onaylanması sonucunda ilgililere onay bilgisi iletilir.

Atama yada sözleşmeleri İSGM tarafından kabul görmeyen İSG uzmanı, işyeri doktoru ve diğer sağlık personeli, İSG Kanunu çerçevesinde belirtilen görevleri yapamazlar ve konuyla ilgili sorumluluk alamazlar.

İSG ile ilgili görevleri yerine getiren İSG personellerine, başka bir iş verilmesi mümkün değildir (Altuğ, 2013).

6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI

6.1. İSG Uzmanı Kavramı

İSG uzmanlığı kavramı, ilk olarak ülkemizde **İş Kanununun (4857 sayılı)** yürürlüğe girmesi ile yasalaşmıştır (Bıyıkçı, 2010).

İSG Kanunu madde 3;

- İSG profesyoneli; ‘Usul ve esasları mevzuatla tanımlanan, İSG ile ilgili işlerde çalışma yapmak için yetki verilmiş, İSG uzmanlığı belgesine sahip, bakanlık bünyesinde müfettiş olarak görev yapan müfettişler, mimarlık ve mühendislik mezunları ile teknik elemanlar’ olarak tanımlamaktadır.
- Aynı madde içinde teknik elemanlar şöyle tanımlamaktadır; ‘fizikçi, kimyager ve teknik öğretmen diploması bulunduran kişiler ile İSG bölümünden mezun olanlar’ şeklinde ifade edilmiştir (Resmî Gazete, 2012, 28339).

11 Ekim 2013 tarihinde uygulamaya konulan “**İSG Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**” ile birlikte; **biyologlar**, belirlenen koşulları yerine getirdikleri takdirde uzman olma hakkını elde etmişlerdir (Resmî Gazete, 2013, 28792).

Biyologların uzman olmasına izin veren değişiklik oldukça yankı uyandırmış olup, biyologların bu alandaki yeterlilikleri noktasında tartışmalara yol açmıştır. Mevzuat, bir biyoloğun mesleği ile ilgisiz inşaat, madencilik gibi sektörlerde uzmanlık yapmasını engellemese de hastaneler, laboratuvarlar, ilaç sanayi gibi alanlarda biyologların uzman olarak görev alması mesleki yeterlilikleri gereği olumlu katkılar sağlayacaktır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, işletmeler İSG ile ilgili zorunlulukları yerine getirirken bu görevi yapan İSG profesyonellerinin mesleksel beceri ve bilgi düzeylerini iyi tespit etmekle beraber görev verilecek uzmanların işletmenin gereksinimlerine uygun kişiler olmasını göz önünde bulundurmaları ve onlarla iletişim halinde bulunmaları büyük önem taşımaktadır (Eyüboğlu, 2015).

Başlangıçta C sınıfı ile başlayan uzmanlık süreci, devamında B ve en son A sınıfı olmak üzere belirli bir aşamaya göre ilerlemektedir. Uzmanların görevlendirilmesi, çalışacakları işletmenin yer aldığı risk grubuna göre yapılmaktadır.

- İnşaat ve madencilik alanında faaliyet gösteren kuruluşlar, en yüksek risk grubunda değerlendirilmektedir. (***Çok Tehlikeli***)
- Tekstil imalatı ile bitkisel ve hayvansal ürünlerin üretim alanındaki faaliyetler, orta düzeyde risk taşıyan işler arasında yer almaktadır. (***Tehlikeli***)
- Ulaştırma, konaklama, depolama ve ticaret gibi hizmet sektörleri ise düşük risk grubuna dâhil edilmektedir. (***Az Tehlikeli***) (Resmî Gazete, 2015, 29272).

6.2. İSG Uzmanının Nitelikleri

15 Ağustos 2009 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesi temel alınarak yürürlüğe giren **“İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik”** uyarınca, **4. ve 35. maddelere** göre İSG uzmanı olabilmek için 2 temel şart bulunmaktadır;

Birinci koşul;

- Mühendis veya teknik eleman sıfatına sahip olmaktır.

Yönetmelik, mühendislik mesleğiyle ilgili olarak belirli bir branş ayırımına gitmemiş, yalnızca ilgili kişinin mühendislik fakültesinden mezun olmasını yeterli kabul etmiştir.

Teknik eleman statüsü için ise yönetmelikte bazı alanlara yönelik mezuniyet kriteri belirlenmiştir. Buna göre, fizik ve kimya lisans mezunları, teknik öğretmenlik eğitimi almış kişiler ile İSG programından mezun olanlar, teknik eleman olarak değerlendirilmektedir.

Yönetmeliğe göre İSG uzmanı olabilmek için sadece Türk üniversitelerinden mezun olma sınırlandırması getirilmemiş olup denkliği kabul edilen yurtdışındaki üniversitelerden belirtilen alanlarda teknik eleman yada mühendislik bölümü mezunu olmak yeterlidir.

İkinci koşul;

- İSG belgesini almaya hak kazanmış olmaktır.

İSG profesyoneli olabilmek için mevzuatta belirtilen şartlara göre, görevlendirilecek kişinin mühendis ya da teknik personel olması gereklidir; ancak bu şart tek başına yeterli olmamaktadır. Ayrıca, İSGM tarafından verilen İSG belgesine sahip olma zorunluluğu da bulunmaktadır.

“İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğindeki madde 57’ye göre belirtilen Tehlike Sınıfı Belirleme Komisyonu tarafından iş yerlerinin iş güvenliği açısından bulundukları tehlike sınıfları, belirlenmektedir. Bu çerçevede, işverenin, işyerinin bulunduğu tehlike sınıfına bağlı olarak C, B veya A seviyesinde belgesi olan İSG profesyoneli görevlendirmesi zorunludur (Coşkun, 2015).

6.3. İş Güvenliği Uzmanının Sınıflandırılması

İSG Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin (29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazete) uzmanlık belgesinin tanımlandığı 8. maddesine göre iş güvenliği uzmanlık sınıfı tanımlanmaktadır.

6.3.1. A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi

İSG uzmanlık seviyesi A olan bireylerin, yüksek risk, orta düzeyde risk ve düşük risk taşıyan kategorilerde bulunan tüm işyerlerinde çalışabilmesi ve bu sertifikanın alanındaki en yüksek yeterlilik derecesi olması dolayısıyla, kimin bu belgeye hangi şartlarla ulaşacağı oldukça dikkatlice değerlendirilmelidir. Bu nedenle, mevzuat düzenlemeleri çerçevesinde en fazla değişikliğe uğrayan sertifika sınıfı A sınıfıdır.

A seviye belgenin;

- En az 10 yıl İSG alanında denetim tecrübesine sahip olan teknik personel, mühendis ya da mimar unvanındaki iş müfettişlerine, sınava tabi tutulmaksızın,
- 10 yıl ve üzeri Bakanlıkta teknik personel, mimar yada mühendis sıfatıyla görev yapmış olanlara sınav şartı olmadan,
- Bakanlıkta görevli İSG profesyonellerinden 10 yıl çalışmış olanlara,
- B seviye belgeye sahip olan kişilerin 4 yıl ve üzeri görev yaparak A seviye eğitime katılması suretiyle A seviye sınavda başarı elde etmek koşuluyla,
- Teknik personel, mimar yada mühendislik branşına sahip kişilerden; İSG alanında doktora gerçekleştirenlere sınav şartı olmadan verileceği belirtilmiştir (Karakaya, 2018).

6.3.2. B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi

B seviye belgenin;

- C sınıfı uzmanlık sertifikasıyla en az üç yıl süreyle aktif görevde bulunduğunu uzmanlık sözleşmesi ile kanıtlayan ve B sınıfı uzmanlık eğitimine katılarak yapılacak B sınıfı uzmanlık sınavında başarılı olması koşuluyla mühendis, mimar veya teknik personellere,
- Teknik personel, mimar yada mühendislik branşına sahip kişilerden; İSG alanında yüksek lisansını tamamlayanlara B seviye uzmanlık sınavında başarı elde etmek koşuluyla,
- En az 10 yıl İSG alanında denetim tecrübesine sahip, teknik personel, mühendis ya da mimar unvanı dışındaki iş müfettişlerine B seviye eğitime katılmak suretiyle B seviye sınavda başarı elde etmesi koşuluyla verileceği ifade edilmiştir (Karakaya, 2018).

6.3.3. C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi

C seviye belgenin;

- Teknik personel, mimar yada mühendislik branşına sahip kişilerin C seviye eğitime katılmak suretiyle C seviye sınavda başarı elde etmesi koşuluyla,
- Müfettiş yardımcılığı da dahil olmak üzere 10 yıl ve fazlası İSG alanında denetim yapan teknik personel, mühendis yada mimar unvanı dışındaki iş müfettişlerine C seviye eğitime katılması koşuluyla,
- İSG ile ilgili bölümlerden diploma alıp C seviye sınavda başarı elde edenlere verileceği belirtilmiştir (Karakaya, 2018).

Not:

İSG Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 7. **maddesi** gereğince;

- Düşük riskli sınıfta olan işletmelerde; C seviye belge bulunduranlar,
- Riskli ve düşük riskli sınıfta olan işletmelerde; B seviye belge bulunduranlar,
- Düşük riskli, riskli ve yüksek riskli sınıfta olan işletmelerde ise; A seviye belge bulunduran kişilerin çalışabilecekleri ifade edilmektedir.

Fakat bununla birlikte **İSG kanunu geçici madde 4'e** göre;

- Çok riskli işletmelerde B seviye İSG profesyoneli,
- Riskli işletmelerde ise C seviye İSG profesyoneli 31 Aralık 2024 tarihine kadar istihdam edilebiliyordu.
- **31.12.2024 tarihinden sonra belirtilen madde uygulamadan kaldırılmıştır.**

Sektörel bazda iş kazalarının ve meslek hastalıklarının en fazla ***çok tehlikeli sınıfta*** gözlemlendiği düşünüldüğünde, iş güvenliği uzmanlarının da belirli niteliklere göre sınıflandırılması ve kademeli olarak bu sınıflara yükselmeleri, elbetteki sektörel bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmakta ve önem arz etmektedir.

6.4. İş Güvenliği Uzmanının Eğitimi

Eğitim katılmak için aşağıda belirtilen evraklar gereklidir.

İSG Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği, madde 24 gereğince;

- Eğitime katılacak kişinin; iletişim bilgileri, ıslak imzalı başvuru mektubu ile T.C. kimlik numarası.
- Geçici mezuniyet belgesi yada lisans diploması.
- A seviye eğitim için B seviye belge ve **4 yıl** ve üzeri aktif olarak çalıştığını belirten belgeler.
- B seviye eğitim için C seviye belge ve **3 yıl** ve üzeri aktif olarak çalıştığını belirten belgeler.

Eğitim kurumları tarafından, ilk maddede belirtilen belgelerin orijinalinin ve bir örneğinin sunulması suretiyle tasdik işlemi yapılmaktadır. Başvuru esnasında sahte belge veya yanlış beyanlarda bulunduğu belirlenenlerin başvuruları iptal edilir. Eğer bu durum daha sonradan anlaşılırsa, eğitim, sınav ve belgeler geçersiz sayılacaktır. (Resmî Gazete, 2012, 28512).

İSG Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimlerine Dair Yönetmeliğin 25. maddesi, eğitimin içeriğini açıklamaktadır.

- Uygulamalı ve teorik olarak ikiye ayrılan bu eğitimin içeriği İSGM tarafından belirlenir.
- ***Uygulamalı kısım 40, teorik kısım ise 180 saat*** olmak üzere toplamda ***220 saatten az olmamalıdır*** ve her iki bölüm yalnızca tek bir program çerçevesinde icra edilebilir.
- Uygulamalı eğitim, en az 1 İSG profesyonelinin atandığı iş yerinde gerçekleştirilir.

İSG uzmanlığı sertifikası almak isteyen kişiler, 40 saat uygulamalı ve 180 saat teorik eğitim olarak en az 220 saatlik programlara katılıp sonrasında gerçekleştirilen sınavda başarılı olmaları gerekmektedir.

İlk sınavında başarısız olanlar, 3 yıl içinde tekrar sınava girebilirler. Fakat her iki sınavda da istenen sonuca ulaşamazsa, yeni bir eğitim programına katılma yükümlülüğü bulunmaktadır.

İSG uzmanı olmayı hedefleyen teknik elemanlar, mimarlar ve mühendislerin; mekanik, kimyasal ve psikolojik prensipler hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bu niteliklere sahip olduğu kabul edilen iş güvenliği uzmanlarından, iş yerinde karşılaşılabilecek riskleri öngörmeleri ve çözüm yolları geliştirmeleri beklenir. İş güvenliği uzmanlarının başarılı olabilmesi, ilgili işlerle bağlantılı hayati tehlikeleri bilmeleri ve bu tehlikelere karşı uygun çözümler üretmeleriyle doğrudan ilişkilidir (Altuntaş, 2017).

6.5. İş Güvenliği Uzmanının Çalışma Koşulları

(Acar, 2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ankete katılan İSG uzmanlarının çalışma durumları değerlendirildiğinde;

- %77,34'ünün özel sektörde görev yaptığı,
- %12,33'ünün kendi işyerinde İSG uzmanı olarak çalıştığı,

- İş güvenliği uzmanlarının, en çok iş kazalarının ve meslek hastalıklarının görüldüğü inşaat sektöründe %15,41'inin ve metal sektöründe %14,78'inin istihdam edildiği tespit edilmiştir.

Ankete katılanların uzmanlık alanlarına göre atandıkları sektörler incelendiğinde;

- A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının en fazla metal sektöründe,
- B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının inşaat sektöründe,
- C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının inşaat sektöründe,
- İşyeri hekimlerinin inşaat sektörü içerisinde görevlendirildiği tespit edilmiştir.

Anket verileri incelendiğinde;

- İş güvenliği uzmanlarının 1 işyerinde (%30-36 aralığında) çalıştığı,
- İşyeri hekimlerinin ise 10 ve üzeri iş yerinde (%42,22) çalıştığı tespit edilmiştir.

İSG uzmanlarına sorulan görevlendirilme biçiminizi belirtiniz sorusuna gelen yanıtlar değerlendirildiğinde;

- %64,24'ünün tam zamanlı,
- %35,76'sının ise yarı zamanlı olarak görevlendirildiği saptanmıştır.

Görevli olduğu iş yerlerinde tam zamanlı çalışan İSG uzmanlarının %42,47'si, kendilerine görevleri dışında işler verildiğini belirtmişlerdir.

İSG profesyonellerinin çalışma ortamlarıyla ilgili ciddi meselelerinden bir tanesi, işletmelerde İSG alanında gereksinim duyulan tedbirlerin onaylı deftere kaydedilmesi ve bu

bağlamda işveren tarafından baskı görme durumlarıdır. Çalışmaya katılan uzmanların bu durumu ortaya koyan soruya verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde;

- %85,17'sinin İSG önlemlerini onaylı deftere yazdığı,
- %14,83'ünün onaylı deftere yazmadığı,
- %55,83'ünün onaylı deftere yazma konusunda baskı ile karşılaştığı,
- %44,17'sinin baskı ile karşılaşmadığı anlaşılmaktadır.

İş sağlığı uzmanlarının onaylı deftere İSG önlemlerini yazma ve bu noktada baskı ile karşılaşma durumlarının dağılımı; bağlı oldukları işveren gruplarına, cinsiyetlerine ve yaş aralıklarına göre incelendiğinde şu sonuçlar elde edilmiştir:

- Kendi işyerlerinde çalışan İSG uzmanlarının diğer uzmanlara göre İSG önlemlerini onaylı deftere yazma oranlarının daha yüksek (%89,47) olduğu belirtilmiştir. Ancak buna karşın, bu konuda daha fazla baskı (%59,65) ile karşılaştıkları gözlemlenmiştir.
- Kamu sektöründe baskının daha az olmasına rağmen, onaylı deftere yazma işleminin oranı daha düşük kalmaktadır.
- Kadınların, erkeklere kıyasla daha fazla baskı altında kalmalarına rağmen, onaylı deftere yazma konusunda daha cesur davrandıkları tespit edilmiştir.
- İSG uzmanlarının yaşı arttıkça ve deneyim kazandıkça, karşılaştıkları baskı düzeyinin azaldığı ve onaylı deftere yazma konusunda daha rahat hareket ettikleri görülmektedir (Acar, 2014).

6.6. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları

***“İSG Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ile Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”,
Madde 9, İSG profesyonellerinin görevleri;***

Rehberlik

- İş yerinde gerçekleştirilen faaliyetler ve yapılması planlanan değişiklikler doğrultusunda ekipmanların seçimi, bakımı ve yapılan işin düzene sokulması, bireysel koruyucu ekipmanların kullanılması gibi durumların İSG mevzuatının gerektirdiği şekilde yürütülmesini gerçekleştirmek amacıyla işletme sahibine tavsiyeler vermek.
- İSG hakkında uygulanması gerekli olan önlemleri işletme sahibine yazılı bir biçimde iletme.
- İşletmede gerçekleşen mesleksel rahatsızlık ve iş kaynaklı kazaların sebeplerini inceleyerek, bir daha olmaması adına yapılması gereken tedbirler hususunda işletme sahibine öneriler sunmak.
- İş ortamında gerçekleşmiş olmak suretiyle yaralanma veya ölüme yol açmayan, fakat işletmeye, malzemelere yada işçiye zararlı olabilecek potansiyelde olan durumların sebeplerini araştırarak işletme sahibine tavsiyeler vermek.

Risk değerlendirme

- İSG açısından risk analizine yönelik sahada çalışmalar yaparak işletmeye için zorunlu olan bu raporu hazırlamak, bu analiz sonucunda gerekli güvenlik ve sağlık tedbirleri hakkında işletme sahibine tavsiyeler vermek ve bunların kontrolünü gerçekleştirmek.

Çalışma ortamı gözetimi

- İş yapılan ortamının gözlemlenmesi, işyerinde İSG mevzuatına uygun olarak yapılması zorunlu olan bakımların, kontrollerin ve ölçümlerin planlanması ve uygulamaların takibinin gerçekleştirilmesi.

- İşyerinde kazaların, patlamaların yada yangınların engellenmesi amacıyla gerçekleştirilen faaliyetlere katılım sağlamak, konu hakkında uygulamaları izlemek, işletme sahibine öneriler sunmak; kazalar, doğal afetler, yangınlar veya patlamalarla ilgili acil durum planlarının hazırlanmasına katkıda bulunmak, belirtilen konu hakkında tatbikatların yapılmasını ve periyodik eğitimlerin düzenlenmesini sağlamak ve acil durum planları istikametinde hareket edilmesini denetlemek.

Eğitim, bilgilendirme ve kayıt

- İşçilere verilecek olan İSG hakkındaki eğitimlerin mevzuata belirtilen hükümler çerçevesinde planlanmasına yönelik çalışmalarda bulunduktan sonra elde edilen sonuçları işletme sahibine onaylatarak uygulamaları gerçekleştirmek yada denetlemek.
- Yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimiyle beraber hazırlamak. Bu rapor işletmeyle ilgili İSG çalışmaları ve iş ortamı gözlem sonuçlarının kayıtlı tutulduğu rapordur.
- İşçilere düzenleyeceği bilgilendirme etkinliklerini organize ederek işletme sahibinin onayını almak ve bunu sağlamak.
- Gereken yerlerde kullanmak için İSG talimatlarını hazırlayıp işletme sahibinin onayını almak ve konunun takibini yapmak.
- İSG ile ilgili konularda Bakanlığın istediği bilgileri, İSG KATİP'e aktarmak.

İlgili birimlerle iş birliği

- İşletmede bulunan hekim ile mesleksel rahatsızlıklar ve yaşanan kazalar konusunda değerlendirmelerde bulunmak, riskli olayların tekrarını önlemek amacıyla incelemeler ve araştırmalar gerçekleştirmek, gerekli olan koruyucu faaliyetlerin planlamasını yapmak ve çalışmaların denetimini yapmak,

- İşletmede 1 yıl sonra uygulanacak İSG faaliyetlerinin bulunduğu yıllık çalışma planını işletme hekimiyle beraber oluşturmak,
- İşletmedeki İSG kuruluyla koordine kurmak ve iletişim halinde olmak,
- İşçi temsilcisi ile iletişim halinde olmak (Gültekin, 2018).

Yönetmeliğin 10. maddesine göre iş güvenliği uzmanlarının yetkileri;

- İşletmede tespit edilen yaşamsal risklerin ciddiyeti ve önlenemezliği durumunda, acil müdahale gerektiren hallerde işin durdurulması için işletme sahibine durumu bildirmek,
- Görevi icabı işyerinin tüm bölümlerinde İSG ile ilgili araştırma ve incelemeler yapmak, gerekli olan belge ve bilgilere erişmek ve işçilerle görüşmeler gerçekleştirmek,
- Görevi ile ilgili işlerde, işletme sahibinin bilgisi ve onayıyla, konuyla ilgili kurumlarla iş birliğinde bulunmak (Gültekin, 2018).

Yönetmeliğin 11. maddesine göre iş güvenliği uzmanlarının sorumlulukları;

- İSG profesyonelleri, mevzuatta yer alan vazifelerini yerine getirirken, yapılan işi etkilememek suretiyle verimliliğin devamlılığının sağlanmasına destek olmak, işletme ve işletme sahibinin ticari bilgilerini gizleme sorumluluğunu taşımaktadırlar,
- İSG profesyonelleri, yaptıkları işlerdeki kusurlarıyla ilgili işletme sahibine karşı sorumludur,
- İSG tedbirleri kapsamında yapılan işin acil durdurulması ihtiyacını doğuran durumlar ile işçilerin hayati tehlikeleri için belirlenen süre aralığında gereken önlemlerin alınmaması durumunda, konu hakkında ilgili kurumlara yazılı şekilde bilgi vermekle yükümlüdür,

- Görev aldığı işletmede gerçekleştirilen işlere dair gözlem ve önerilerini, madde 9'daki bildirilen görevler kapsamında yaptığı icraatları, işletme doktoruyla beraber yürütülen çalışmalar ve gerek duyduğu başka bilgileri onaylı deftere kaydetmek zorundadır (Gültekin, 2018).

6.7. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri

İSG profesyonellerinin işletmelerde görev alması gereken süreler, ÇSGB'nin **15.08.2009** tarihli **"İSGB'ler ile OSGB'ler Hakkında Yönetmelik" madde 36'**da belirtilmiştir.

(1) İş güvenliği uzmanları;

- A seviye yeterlilikleri bulunanlar bütün tehlike sınıflarındaki işletmelerde,
- B seviye yeterlilikleri bulunanlar tehlikeli ve az tehlikeli sınıflardaki işletmelerde,
- C seviye yeterlilikleri bulunanlar az tehlikeli sınıflardaki işletmelerde görev alırlar.

(2) Eğer bir işletmede 2 veya üzeri İSG uzmanı atanırsa, bunlardan birinin mutlaka gerekli koşulları sağlaması gerekmektedir.

(3) İSG profesyonellerinin, mevzuata göre görevlerini yapmak için belirlenen süreler;

- Düşük riskli sınıftaki işletmelerde; aylık 12 saatten az olmamak koşuluyla her çalışan için 5 dakika.
- Riskli sınıftaki işletmelerde; aylık 24 saatten az olmamak koşuluyla her çalışan için 5 dakika.
- Yüksek riskli sınıftaki işletmelerde; aylık 36 saatten az olmamak koşuluyla her çalışan için 10 dakika.

(4) Düşük riskli gruptaki 1000 ve daha fazla çalışan bulunduran işletmelerde, tam zamanlı görev yapan İSG uzmanından başka, 3. maddedeki şartları sağlayan yeterli sayıda İSG profesyoneli atanır.

(5) Riskli gruptaki 750 ve daha fazla çalışan bulunduran işletmelerde, tam zamanlı görev yapan İSG uzmanından başka, 3. maddedeki şartları sağlayan yeterli sayıda İSG profesyoneli atanır.

(6) Yüksek riskli gruptaki 500 ve daha fazla çalışan bulunduran işletmelerde, tam zamanlı görev yapan İSG uzmanından başka, 3. maddedeki şartları sağlayan yeterli sayıda İSG profesyoneli atanır. (Resmî Gazete, 2009, 27320).

29.12.2012 tarihli **İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesi** doğrultusunda İSG profesyonellerinin çalışma süreleri belirlenmiştir.

(1) İSG profesyonelleri, belirtilen mevzuatta ifade edilen vazifelerini yapmak için gerekli olan süreler;

- Düşük riskli gruptaki işletmelerde; her çalışan için aylık 10 dakika.
- Riskli gruptaki işletmelerde, her çalışan için aylık 20 dakika.
- Yüksek riskli gruptaki işletmelerde, her çalışan için aylık 40 dakika.

(2) Düşük riskli grupta bulunan 1000 ve üzeri çalışana sahip işyerlerinde her 1000 çalışana en az bir tam gün çalışacak İSG profesyoneli atanır. İşçilerin 1000'in tam katlarının üzerinde bulunması halinde, geriye kalan işçilerin sayısına göre 1. maddede belirtilen koşullara uygun yeterli sayıda ek İSG profesyoneli atanır.

(3) Riskli grupta bulunan 500 ve üzeri çalışana sahip işyerlerinde her 500 çalışana en az bir tam gün çalışacak İSG profesyoneli atanır. İşçilerin 500'ün tam katlarının üzerinde bulunması halinde, geriye kalan işçilerin sayısına göre 1. maddede belirtilen koşullara uygun yeterli sayıda ek İSG profesyoneli atanır.

- (4) Yüksek riskli grupta bulunan 250 ve üzeri çalışana sahip işyerlerinde her 250 çalışana en az bir tam gün çalışacak İSG profesyoneli atanır. İşçilerin 250'nin tam katlarının üzerinde bulunması halinde, geriye kalan işçilerin sayısına göre 1. maddede belirtilen koşullara uygun yeterli sayıda ek İSG profesyoneli atanır.
- (5) İSG profesyonelleri, sözleşmelerindeki süreler kapsamında işletmede çalışır. 1 ve daha fazla işletmeyle kısmi zamanlı sözleşme yapıldığında, bu işyerleri arasındaki yol süreleri yasal görev süresi kapsamına alınmaz.
- (6) İSG profesyonelleri, tam zamanlı çalıştıkları işletme haricinde başka çalışmalara katılamaz (Resmî Gazete, 2012, 28512).

Not:

İSG Kanunu madde 6'ya göre **50'den az işçi çalıştıran ve düşük riskli grupta bulunan** işletmelerle ilgili İSG uzmanı ve işletme hekimi çalıştırma gerekliliği **01.01.2025 tarihiyle** uygulamaya girmiştir.

09.01.2025 tarihinde İSG Kanununda aşağıda belirtilen şekilde bazı güncellemeler yapılmıştır;

Mesleksen tehlikelerin engellenmesi ve bu tehlikelerden korunmaya dönük faaliyetleri içerecek biçimde, İSG hizmetlerinin sağlanması amacıyla işletme sahibi;

- Personeller arasında İSG uzmanı, işletme doktoru ve 10 yada üzeri işçi çalıştıran yüksek riskli grupta bulunan işletmelerde diğer sağlık personeli görevlendirir.
- Çalışanlar içinde gerekli özellikleri taşıyan kişiler bulunmadığı takdirde, İSG hizmetinin tümünü yada kısmi zamanlı olarak OSGB'lerden veya ÇASMER'lerden destek almak suretiyle sağlayabilir. Fakat gerekli yeterlilikler ve belgelerin bulunması koşuluyla, risk grubu ve işçi sayısına göre işletme İSG hizmetini kendi üstlenme hakkına sahiptir.

- Gerekli yeterlilikler ve belgeleri bulunmayan fakat 50'nin altında işçi çalıştıran ve düşük riskli grupta bulunan işletmenin işvereni yada işveren vekili, gerekli eğitimleri tamamlamaları koşuluyla, periyodik kontroller, işe alımlar ve tetkikler dışında kalan, İSG hizmetlerini yürütebileceklerdir (nazaligundem.com, 2025).

6.8. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmini ve Başarısını Etkileyen Faktörler

İş güvenliği uzmanlarının iş tatminini etkileyen unsurların belirlenmesi amacıyla yürütülen çalışmada, iş güvenliği uzmanlarının cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş ve kıdem açılarından anlamlı bir değişkenlik oluşturmadığı sonucu ortaya çıkmıştır (Toyoğlu, 2022).

Yapılan araştırma sonucunda, maaşın çalışma memnuniyeti üzerindeki önemli etkisini vurgulayarak, çalışanların iş yaşamında en değerli buldukları konunun ücret olduğunu belirtmiştir (Gül, 2021).

Yapılan araştırmada, çalışanların iş tatmin düzeyinin maaşa bağlı olarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Gür, 2006).

Yapılan çalışmada, uzmanların kaygı seviyelerinin şahsi çalışma yada OSGB çalışanı olma durumuna göre değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. OSGB çalışanı olan İSG profesyonellerinin kaygı seviyelerinin, şahsi çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca, uzmanların kaygı seviyeleri cinsiyet ve medeni duruma göre değişmezken, çalışma şekli ve sertifika türüne göre farklılık göstermektedir (Tuna, 2021).

Yürütülen araştırma sonucunda, B ve C seviye İSG uzmanlarına stres etkisinin, A seviye uzmanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür (Çıkmak, Biçen ve Aras, 2018).

Yapılan çalışmada, A seviye sertifikası bulunan uzmanların, C ve B seviye sertifikalı uzmanlara kıyasla stres ve tükenmenin daha az olduğu görülmüştür (Aytaç, Akalp ve Gökçe, 2016).

Yapılan inceleme sonucunda, A seviye uzmanlarında mutluluk ve yaşam tatmini seviyesinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Aytaç, Engin ve İmanlı, 2020).

Gerçekleştirilen araştırma sonucunda, İSG profesyonellerinin %27'sinin işletme sahibinin kendisini İSG uzmanı görevine atamasının temel amacının yükümlülüklerini üzerinden atmak olarak düşündüğü, %43.8'inin ise kanuni yükümlülüklerini gerçekleştirmek için kendini çalıştırdığını söylediği tespit edilmiştir. Bunun dışında, şahsi görev yapan uzmanların, çalışanlara sunulan İSG eğitimleri hakkında OSGB bünyesinde çalışan uzmanlardan daha fazla özgüvene sahip olduğu belirlenmiştir (Tülü, 2014).

Gerçekleştirilen çalışma sonucunda, işveren tutumunun İSG uygulamalarının etkinliğini etkilediği ifade edilmektedir. İSG uzmanının mesleki bağımsızlık düzeyi işverene bağlıdır. İSG uzmanı genellikle ya çalışanın sağlığını korumayı ya da kendi geçimini sürdürmeyi tercih etmek zorundadır. İSG uzmanının bağımsız karar verebilmesi ancak işveren ile İSG uzmanı arasındaki istihdam ve ücret ilişkisinin ortadan kalkmasıyla mümkün görünmektedir. İşsizlik kaygısı, baskı altında çalışma, hoş olmayan koşullarla uzlaşma, işe yaramaz hissetme ve iş yerinden kopma gibi temel bulgular belirlenmiştir (Namal, Kanber ve Kavas, 2016).

Eğitim alanındaki en büyük sorun, işçilerde İSG anlayışının oluşmamasıdır. Bunun en önemli sorun olarak kabul edilmesinin sebebi İSG anlayışı gelişmemiş toplumlarda hem çalışanların hem de işverenlerin, eğitimlerin kazanımları hakkında yeterince bilinçli değildirler. İşverenlerin eğitimsiz olduğu, hukuki konulardan haberdar olmadığı ve İSG birimini önemsemediği ortaya konulmuştur (Takaoğlu, Kaya ve İri, 2018).

Yapılan çalışmada, işveren müdahalesinin fazlalığı, mevzuatta yaşanan güçlükler ve yüksek stres seviyesi mesleğin en olumsuz yönleri arasında sayılmakta olup uzmanların şikâyet ettiği ve stres altında olmalarına sebep olan en büyük sorunların, işçilerin İSG ile ilgili duyarsız davranmaları ve önlemlerin ciddiye alınmasındaki eksiklikleri, İSG uygulamalarındaki yetersizlikler ve işletme sahibinin İSG harcamalarını önemsiz harcama kapsamında görmesi sonucuna varılmıştır (Köroğlu, 2022).

Ayrıca uzmanların İSG yazılımını kullanma durumları ile eğitim durumu, uzmanlık sınıfı ve günlük görev süreleri kıyaslandığında bu etkenler arasında önemli farkların olduğu tespit edilmiştir (Ekizoğlu, 2023).

6.9. İş Güvenliği Uzmanlarının Karşılaştıkları Sorunlar

Yetki ve sorumluluk dengesizliği

İSG profesyonellerinin hukuken önemli sorumluluklara sahip olmalarına rağmen, karar alma süreçlerinde yeterli yetkiye sahip olmamaları, uygulamada ciddi bir güçlük doğurmaktadır. Uzmanın önerilerinin dikkate alınmaması yada işletme yönetimi tarafından görmezden gelinmesi, mesleki etkinliği zayıflatmaktadır.

Yönetim desteğinin yetersizliği

Üst yönetimin İSG uygulamalarına gereken önemi vermemesi, uzmanların görevlerini etkin biçimde yürütmesini engellemektedir. İş güvenliği uzmanlarının önerileri çoğu zaman maliyet odaklı değerlendirilmekte, bu durum ise önleyici faaliyetlerin ikinci plana itilmesine yol açmaktadır.

Çalışma sürelerinin yetersizliği

Özellikle çok sayıda çalışanın bulunduğu büyük ölçekli işyerlerinde, yasal olarak belirlenen iş güvenliği uzmanı çalışma süreleri, sahada etkin denetim ve gözlem yapmaya olanak tanımamaktadır. Bu durum, risklerin tespiti ve önlenmesinde yetersizliklere neden olmaktadır.

Mesleki itibar sorunu

İş güvenliği uzmanlarının kurum içindeki konumu çoğu zaman danışmanlık rolüyle sınırlı kalmakta; bu da uzmanların karar alma mekanizmalarında etkisizleşmesine yol açmaktadır. Uzmanın bilgi ve uzmanlık düzeyi göz ardı edilmekte, bu durum mesleki tatmini ve motivasyonu olumsuz etkilemektedir.

Yasal belirsizlikler ve cezai sorumluluk riski

İş güvenliği uzmanları, mesleksi hastalık yada işyerinde kaza yaşandığında, cezai ve idari sorumluluklarla karşılaşılabilmekte; ancak görev tanımları ve yetki alanları mevzuatta yeterince net çizilmediği için, sorumluluğun sınırları belirsiz kalmaktadır.

Eğitim ve farkındalık eksikliği

Çalışanların ve işverenlerin İSG hakkındaki bilgi seviyelerinin düşük durumda olması, uzmanların bilinçlendirme faaliyetlerinde sürekli tekrar eden sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Bu durum, sürdürülebilir bir güvenlik kültürünün oluşmasını zorlaştırmaktadır.

İşyeri ortamlarının yetersizliği

Fiziksel çalışma koşulları, uzmanların saha faaliyetlerini sağlıklı şekilde yerine getirmesine engel oluşturabilmektedir. Özellikle geçici şantiyeler, taşeronlu çalışma düzeni gibi dinamik yapılar, iş güvenliği hizmetlerinin sürdürülebilirliğini zorlaştırmaktadır.

Çıkar çatışmaları ve baskılar

İş güvenliği uzmanları zaman zaman işveren ile çıkar çatışmasına düşebilmekte, alınması gereken önlemlerle ilgili baskı görebilmektedir. Bu tür durumlarda uzmanların etik ikilemlerle karşı karşıya kalması, mesleki sorumluluklarını yerine getirmede engel teşkil etmektedir.

Denetim ve geri bildirim mekanizmalarının eksikliği

İş güvenliği uzmanlarının faaliyetlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik sistemlerin yeterince etkin çalışmaması, hizmet kalitesinin artırılmasını ve mesleki gelişimi zorlaştırmaktadır.

Sürekli değişen mevzuata uyum güçlüğü

İSG ile ilgili yasanın sık değişmesi hatalara ve uyumsuzluklara yol açabilmektedir.

7. İŞ GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ BOYUTTA DEĞERLENDİRİLMESİ

7.1. İş Güvenliği Uzmanının Hukuk Kapsamında İşveren Vekilliği Sıfatı Varmıdır?

İşletme sahibi, iş ortamında İSG hizmetlerini sağlama sorumluluğunu İSG profesyoneli, işyeri doktoru ve 10 veya üzeri çalışanı bulunan yüksek risk sınıfındaki işyerleri için diğer sağlık personeli aracılığıyla yerine getirmektedir. İSG'nin mevzuat doğrultusunda uygulanabilmesi için belirtilen bu meslek sahibi kişiler, işletme sahibi ile iş sözleşmesi yaparak görev alırlar. İş sözleşmesiyle görev alan İSG profesyonellerinin işveren vekili sıfatının olup olmadığı konusunda farklı bakış açıları bulunmaktadır.

İSG uzmanlarının işveren vekili olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği konusunda belirleyici olan unsurlar *yetki* ve *sorumluluklarıdır*. İSG uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları incelendiğinde, işveren vekili olarak tanınmaları çok düşük ihtimal olarak görülmektedir. Belirtilen uzmanların TBK çerçevesinde ifa yardımcısı kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü bunlara verilen yetkiler, İSG hizmetlerinin uygulanmasıyla sınırlandırılmıştır.

Yasa gereğince, İSG uzmanları işletme sahibine İSG konularında müşavirlik yapmak için atanmışlardır. Bu uzmanların işyerindeki personele İSG ile ilgili konularda doğrudan emir verme ve bu emirlerin uygulanıp uygulanmadığını kontrol etme yetkileri yoktur. Uzmanlar yalnızca işletme sahibine İSG ile ilgili konularda tavsiyelerde bulunmakta, işyerindeki eksiklikler ve hataları tespit etmektedirler. Ancak İSG uzmanlarının işveren vekili olarak kabul edilmeleri, aynı zamanda yöneticilik vazifelerinin olduğu durumlar olmaktadır.

Pratikte, işletme sahiplerinin potansiyel meslek rahatsızlığı ve iş esnasında gerçekleşen kazaların olması durumunda sorumluluğu tamamen TTK'daki yetki devri kapsamında emredilen hükümleri vasıtasıyla İSG uzmanlarının üstüne atmaya çalıştıkları, uzmanları işyerinin işveren vekili olarak kabul ettirmeye sebep olacak yetki devri örnekleriyle çoğu kez karşılaşmaktadır. Nitekim İSG uzmanları ifa yardımcısı kapsamında değerlendirilmesi gereken, profesyonellik isteyen bir işi yasanın verdiği izinler çerçevesinde yürütmektedirler. Diğer bir ifadeyle, bu şekilde gerçekleştirilen yetki devirleriyle işletme sahibinin ifa

yardımcısı konumundaki İSG uzmanlarının eylemlerinden sorumlu olmaması mümkün değildir (Odaman, 2024).

7.2. İş Güvenliğinde Cezai Sorumluluk

İSG ihlalleri, yalnızca idari yaptırımlarla sınırlı olmayıp, aynı zamanda cezai sorumluluk açısından da değerlendirilmektedir. Mesleksel kazalar ve rahatsızlıklar sonucunda neticesinde işverenler, İSG uzmanları, işveren vekilleri ve hatta çalışanlar cezai sorumlulukla yüzleşebilirler. Türkiye’de cezai sorumluluk, öncelikle 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK) ve İSG Kanunu olmak üzere çeşitli hukuki düzenlemelerle belirlenmiştir.

7.2.1. Hukuki dayanaklar

Ülkemizde İSG’ye ilişkin cezai sorumluluk, aşağıdaki mevzuatlar çerçevesinde incelenmektedir:

7.2.1.1. Türk ceza kanunu (TCK)

TCK, işverenlerin veya iş güvenliği uzmanlarının ihmal veya hatalı eylemleri sonucunda meydana gelen iş kazalarını cezai sorumluluk bağlamında ele almaktadır.

- TCK madde 85: Taksirle ölüme neden olma (İş kazası sonucunda bir çalışanın can vermesi halinde işveren veya yetkili kişiler hakkında "taksirle öldürme" suçundan dava açılabilir.)
- TCK madde 89: Taksirle yaralama (İş kazası sonucunda çalışanın yaralanması halinde "taksirle yaralama" suçundan dava açılabilir.)
- TCK madde 81: Kasten öldürme
- TCK madde 83: Neticesi itibarıyla ağırlaşmış suçlar

Bu maddeler çerçevesinde, çalışma esnasında meydana gelen bir kaza sonucu çalışan kişinin yaralanması yada ölmesi durumunda işverenin kusur durumu göz önünde bulundurularak cezai yaptırım uygulanabilmektedir.

7.2.1.2. 6331 sayılı İSG kanunu

Bu kanun, işverenlere İSG tedbirlerini alma zorunluluğu getirmekte ve yükümlülüklerle uyulmaması halinde idari yaptırımlarla beraber cezai sorumluluk da doğurmaktadır.

- 4. madde: İşverene ait sorumluluklar
- 8. madde: İşyeri hekimlerine ve İSG uzmanlarına ait sorumluluklar
- 26. madde: Mesleksel rahatsızlıklar ve iş ortamında gerçekleşen kazalara dair cezai yaptırımlar

Örneğin, işverenin gerekli tedbirleri almaması sonucu meydana gelen bir iş kazasında, sadece para cezasıyla yaptırım uygulanmamakta, bununla birlikte mahkeme tarafından gerçekleştirilen dava sonucunda hapis cezası yaptırımı da uygulanabilmektedir.

7.2.1.3. İş kanunu ve borçlar kanunu

- İş yasası, iş kazalarına ilişkin işveren yükümlülüklerini düzenlerken,
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, işverenin kusurundan doğan zararların tazminini öngörmektedir.

İş güvenliği uzmanının cezai yükümlülüğü esasen kusur sorumluluğuna dayanır. Yani eğer iş güvenliği uzmanının bir kusuru yoksa onun sorumluluğuna ilişkin bir değerlendirme yapılamayacaktır. Ayrıca iş güvenliği uzmanının yetki ve görev alanı dışındaki olaylarda da bir kusur bulunmadığı sürece sorumluluğu olmayacaktır.

İşverenler, İSG ile ilgili yükümlülüklerini İSG profesyonelleri aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Bu bağlamda uzmanlar, işletmede işverenin yetkili temsilcileri olarak

görev yapmaktadır. Dolayısıyla iş güvenliği ile ilgili olarak yetkilendirilmiş olan bu profesyoneller, iş yaparken gerçekleşen kaza veya mesleki rahatsızlık neticesinde meydana gelen yaralanma veya ölüm durumlarında ceza yargılamalarında sanık olarak yargılanabilirler.

İş güvenliği uzmanları, işvereni temsil ettikleri için İSG kapsamında alınması gereken önlemlerden birincil derecede sorumlu tutulurlar. Eğer uzman görevlerini ihmal ederse ve bu nedenle çalışan bir iş kazasına maruz kalır yada meslek hastalığına yakalanırsa, bu durumda kusuru nedeniyle sorumlu olacaktır. Bu kusur, kast sonucu ortaya çıkabileceği gibi gerekli özenin gösterilmediği takdirde taksirli bir şekilde de meydana gelebilir.

İSG profesyonelinin ceza hukuku kapsamında mesuliyetinin oluşabilmesi, aynı anda suçun manevi ve maddi faktörlerinin ortaya çıkması şarttır. Ayrıca suçun failine isnat edilebilmesi için hareket ile sonuç arasında bir illiyet bağı olmalıdır. Eylemin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı olduğu ve bu eylemin bir sonucunun olabileceği objektif olarak kabul ediliyorsa, bu durumda nedeni belirleyen bir bağıın mevcudiyeti kabul görmektedir. Başka bir ifade ile anlatacak olursak, haksızlığa uğramış kimsenin veya üçüncü bir şahsın hatası yada zorlayıcı sebep dolayısıyla bu illiyet bağının kesilmemiş olması gerekmektedir.

Eğer işletme sahibi, bu uzmanı İSG açısından işletmenin işveren vekili olarak görevlendirmiş ve bu kapsamda yetki vermişse, cezai yaptırımlardan kendini koruyabilecektir. Fakat yalnızca yükümlülüğünden kaçınmak amacıyla böyle bir atama yapılmışsa, böyle durumlarda işletme sahibi sorumlu olacaktır. Dolayısıyla görevlendirilen uzman İSG alanında yetkin, bilgili ve deneyimli bir iş güvenliği uzmanı olması gereklidir (Gültekin, 2018).

İş güvenliği uzmanları, özellikle çalışanın hayatını kaybettiği iş kazaları durumlarında, kendilerini hukukî ve zorlayıcı bir süreç içinde bulmaktadırlar. İlk olarak Cumhuriyet Savcılığının araştırmalarıyla karşılaşır ve bu süreçte sıklıkla akla gelen isimlerden biri olurlar. Dahası, savcılık araştırmaları sırasında “bu işyerinin güvenliğinden kim sorumlu?” sorusunu yönelttiğinde genellikle “İş Güvenliği Uzmanı” ismi geçmektedir. Bazen işverenden önce bile bu isim öne çıkmaktadır (Tohumcu, 2022).

Yargıtayın konu ile ilgili kararlarına bakıldığında; Yargıtay genel olarak insan hayatının kutsallığını benimseyerek, işverenlere iş yerlerinde denetim, gözetim ve işçiyi koruma yükümlülüğü yüklemektedir. Bu nedenle işverenlerin, çalışanların İSG açısından tüm önleyici tedbirleri almaları, gerekli her türlü malzeme ve ekipmanları tam ve kullanılabilir olmasını sağlayarak bunları belirli sürelerde yenilemeleri, çalışanları sürekli eğitime tabi tutmaları, gözetim ve denetim görevini aksatmamaları gerekmektedir. İş kazası sonucunda işveren, kaçınılmaz bir mücbir sebep durumu veya kazalı işçinin ya da üçüncü bir kişinin ağır kusuru varsa ve işveren işin yürütülmesinde gerekli dikkat ve özen yükümlülüğünü yerine getirmişse sorumluluktan kurtulacaktır. İş kazalarında kimin sorumlu olduğunun belirlenmesi sürecinde yazılı görev tanımlarına ve işletme yönetim organizasyon şemasına bakılmaktadır. **İSG uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte**; İSG uzmanlarına verilen kontrol, denetim, eğitim, bilgilendirme ve risk analizi gibi görevlerini yerine getirip, bunları kayıt altına alıp işverene veya işveren üst yönetimine bildirirlerse, iş kazasında sorumlulukları olmayacaktır.

İşverenin, iş yerinde çalışan personelin İSG gereklilikleri bakımından uygulanması şart olan bütün tedbirleri alması ve bu konuda uygun şartları yerine getirmesi ve gerekli araçları tam olarak bulundurması **İş Kanununda** açıkça belirtilmiştir (Tohumcu, 2022).

Türkiye’de İSG ihlalleri, yalnızca idari yaptırımlarla sınırlı kalmamakla birlikte bunun yanı sıra cezai sorumluluk kapsamında da değerlendirilmekte olup, TCK ve 6331 sayılı Kanun çerçevesinde işverenler, iş güvenliği uzmanları ve diğer sorumlular hakkında cezaî işlemler uygulanıyor olmasına rağmen mevcut uygulamalar açısından bazı eksiklikler söz konusudur;

- İş kazalarındaki cezai yaptırımlar yeterince etkili değildir.
- Denetimler yetersiz kalmaktadır.
- İş güvenliği uzmanlarının görevleri net bir şekilde belirlenmeli ve yetkileri güçlendirilmelidir.

Bu çerçevede, iş kazalarının önlenmesine yönelik denetim sistemlerinin güçlendirilmesi, eğitimlerin artırılması ve iş güvenliği bilincinin geliştirilmesi son derece önemlidir.

8. SONUÇ VE TARTIŞMA

İSG, mesleksel hastalıkları ve iş ortamında yaşanan kazaları önleyerek iş gücü kaybını minimize eden, ekonomik maliyetleri azaltan ve iş verimliliğini artıran kritik bir kavramdır. Çalışırken meydana gelen kazaların büyük bir kısmı uygulanacak önlemlerle engellenebilecek kazalardır. Ancak işverenlerin ve çalışanların bilinçsizliği, denetim eksiklikleri ve yasal boşluklar nedeniyle iş kazaları istenilen oranda engellenmiş değildir.

İş güvenliği uzmanlarının karşılaştığı zorluklar, işyerindeki mevcut kültürel engeller, organizasyonel yapılar ve kaynak yetersizlikleriyle mücadele etmeyi içerir. Türkiye’de iş güvenliği uzmanlarının etkinlikleri, genellikle yeterli denetim mekanizmalarının bulunmaması, işyerlerinde güvenlik kültürünün zayıf olması ve bazı sektörlerde yetersiz kaynak tahsisi gibi sebeplerle sınırlıdır. Bu nedenle, iş güvenliği uzmanlarının daha etkin çalışabilmesi için bu engellerin aşılması, daha fazla kaynak ayrılması ve denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir.

İş güvenliği uzmanlarının daha etkin çalışabilmesi için, yalnızca yasal düzenlemelerle değil, aynı zamanda toplumsal farkındalık ve kültürel değişimle desteklenen bir yapı kurulmalıdır. Bu bağlamda, iş güvenliği alanında daha fazla eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları yapılmalı, uzmanların sürekli olarak eğitim alması sağlanmalıdır. Aynı zamanda, iş güvenliği uzmanlarının sorumlulukları net bir şekilde belirlenmeli ve işverenlerin bu uzmanlara gerekli yetkileri vermesi sağlanmalıdır.

İSG uzmanlarının sorumlulukları, iş güvenliği kavramının verimli olarak uygulanabilmesi için yüksek düzeyde önem taşımaktadır. Ancak, uzmanların karşılaştığı zorlukların aşılabilmesi için işyerlerinde güvenlik kültürünün güçlendirilmesi, mevzuatın sürekli güncellenmesi, eğitimlerin daha etkili hale getirilmesi ve denetim mekanizmalarının iyileştirilmesi gerekmektedir. İş güvenliği, yalnızca bir yasal yükümlülük değil, aynı zamanda çalışanların yaşam kalitesini artırmaya yönelik bir stratejik yatırımdır. Bu nedenle, iş güvenliği uzmanlarının sorumlulukları, her geçen gün daha da önem kazanmaktadır ve bu sorumlulukların yerine getirilmesi için daha güçlü bir iş birliği ve kaynak tahsisi gereklidir.

Bu çalışma, iş güvenliği kavramını, İSG profesyonellerinin sorumluluk ve görevlerini, mevzuatları ve çözüm önerilerini ele alarak iş güvenliği uygulamalarının daha etkin hale getirilmesi için kapsamlı bir değerlendirme sunmaktadır. ***Yapılan değerlendirmeler doğrultusunda aşağıdaki temel sonuçlara ulaşılmıştır.***

8.1. İş Güvenliği Eğitiminin Sürekli Olarak Yenilenmesi

İş güvenliği eğitimi, iş kazalarının önlenmesinde en temel araçlardan biridir. Ancak, iş güvenliği eğitimlerinin sürekli güncellenmesi gerektiği unutulmamalıdır. Yeni teknolojiler, işyerindeki değişen tehlikeler, mevzuat değişiklikleri ve iş süreçlerindeki dönüşüm, eğitimin de yenilenmesini zorunlu kılmaktadır. İşyerlerinde düzenli olarak, farklı düzeylerde ve görevlerdeki çalışanlar için iş güvenliği eğitimlerinin tekrarlanması gerekmektedir. Ayrıca, eğitim verildikten sonra verilen bu eğitimin çalışma ortamında pratiğe dökülerek uygulanması gerekmektedir.

Konu ile ilgili aşağıdaki araştırma bulguları kapsamında İSG eğitimi hakkında bu tez çalışmasında elde edilen yukarıdaki sonuçlar tutarlı çıkmıştır ve uygulanması gereken çözüm önerileri belirlenmiştir;

İSG eğitimleri iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelme sıklığını azaltıcı bir etkiye sahiptir. Çünkü, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan işçiler kaza ve hastalıkların meydana geliş şekilleri hakkında bilgi sahibi oldukları için karşılara çıkacak kaza ve hastalık risklerine karşı daha dikkatli olacak ve bu da kaza ve hastalıkların meydana gelme sıklığını azaltıcı bir etki gösterecektir (Sünbül, 2015).

Tehlikelere yönelik algı düzeylerini artırmak için eğitimleri ilgi çekici olacak şekilde sanal gerçeklik gözlükleri vb. araçlar ile uygulamalar yapılabilir. Bu soyut bazda verilen eğitimlerin somutlaştırılarak İSG eğitimlerinin daha etkin halde yapılmasını sağlayacaktır. Bunun sonucunda risk algısı yükselen çalışanların yaralanmalara ve ölümlere neden olabilecek kazaların sayısını azaltacaktır (Odacı, 2020).

İSG uzmanlarının mesleki yetkinliklerinin artırılması için çalıştıkları sektörlerle özgü İSG eğitimlerinin periyodik olarak düzenlenerek mesleki kapasitelerinin artırılmasına destek olunması gerekmektedir (Kavlak, 2021).

Çözüm önerisi:

- İşyerlerinde, iş güvenliği uzmanları tarafından hazırlanan sürekli eğitim programları oluşturulmalı.
- Eğitimler, çevrimiçi platformlar ve interaktif uygulamalarla çalışanların aktif katılımı sağlanmalı.
- Eğitici eğitimi programları ile iş güvenliği uzmanlarının bilgi ve becerileri artırılmalı.

8.2. İş Kazaları İçin Derinlemesine Analizler ve Kök Neden Analizlerinin Uygulanması

Her iş kazası, bir öğrenme fırsatıdır. Kazaların nedenlerinin sadece yüzeysel bir şekilde değil, kök nedenlere inilerek analiz edilmesi, iş güvenliği politikalarının daha etkin hale getirilmesini sağlayacaktır. Bu bağlamda, kazaların ardından yapılan kök neden analizi (root cause analysis) daha sistematik ve kapsamlı bir şekilde uygulanmalıdır. Kök neden analizi ile kazaların tekrarlanmasının önüne geçilmesi mümkün olacaktır.

Konu ile ilgili aşağıdaki araştırma bulguları kapsamında İSG kazaları hakkında bu tez çalışmasında elde edilen yukarıdaki sonuçlar tutarlı çıkmıştır ve uygulanması gereken çözüm önerileri belirlenmiştir;

İş kazalarının potansiyel hatalarının bulunması yada kök nedenlerinin tespit edilmesi, tehlikeye doğru adımda müdahale edilebilmesi açısından yardımcı olmaktadır. Doğru yapılan kök neden analizleri kazanın tekrarlanmasını önleyebileceği gibi olası diğer kazaların oluşumunu da tespit etmede yardımcı olacaktır (İşçi, 2022).

Etkili bir kök neden analizi ve bunun devamında geliştirilen iyileştirme çalışmaları gerçekleşmez ise, hatanın tekrarlanma olasılığı yüksektir. Kök neden analizi, aynı sorunun gelecekte de sürekli tekrarlanarak aynı tespitin yinelenmesini de önler (Tunca, 2015).

İş kazalarının analiz edilmesi kazanın netliğe kavuşması, problemin ve sorumluların belirlenmesi, meydana gelebilecek kazaların önlenmesi için alınacak tedbirlerin belirlenmesi

için önem taşımaktadır. Tedbir alabilmek için, tehlike kaynaklarını bilmek ve olabilecek iş kazalarına karşı fikirde bulunmak gerekir (Pehlivan, 2022).

Çözüm önerisi:

- Her iş kazasının ardından, kazanın nedenleri detaylı bir şekilde incelenmeli ve ilgili kişilerle görüşülerek kapsamlı raporlar hazırlanmalıdır.
- Kök nedenler belirlendikten sonra, bu nedenlerin ortadan kaldırılması adına çözüm önerileri geliştirilmelidir.
- Kazaların sebepleriyle ilgili raporlar, çalışanlara ve yönetici kademelerine sunulmalı, iş güvenliği kültürü açısından farkındalık yaratılmalıdır.

8.3. İş Güvenliği Yöneticilerinin Sorumluluklarının Yasal Olarak Belirlenmesi

İş güvenliği uygulamalarının başarılı bir şekilde hayata geçirilmesinde iş güvenliği uzmanları ve yöneticilerinin kritik bir rolü vardır. Ancak, bu kişilerin görev ve sorumluluklarının yasal açıdan tam olarak netleştirilmesi gerekmektedir. Türkiye'deki mevcut mevzuat, iş güvenliği uzmanlarının görevlerini belirlemiş olsada, bu kişilerin sorumluluklarını daha net tanımlayan düzenlemeler, uygulamadaki tutarsızlıkları ve belirsizlikleri ortadan kaldıracaktır.

Konu ile ilgili aşağıdaki araştırma bulguları kapsamında İSG uzmanlarının sorumlulukları hakkında bu tez çalışmasında elde edilen yukarıdaki sonuçlar tutarlı çıkmıştır ve uygulanması gereken çözüm önerileri belirlenmiştir;

Mesleki yeterliliğe sahip bir uzman yaptığı işle ilgili belli bir akademik ve uygulamalı beceri edinmiştir. Ancak bu becerilerini ancak kendilerine verilen yasal yetki ve sorumlulukları tam anlamıyla kullanabildiğinde gösterebilir. Eğer kendisinde var olan potansiyel beceriyi iş sahasında gösterme fırsatı ve imkânı bulamazsa gerek mesleki anlamda yapmış olduğu yatırımlarla ilgili, gerekse de birey olarak kendini gereksiz hisseder ve bu da strese ve dolayısıyla ileri düzeyde anksiyeteye sebep olacaktır. (Okuyucu, 2019)

Çözüm önerisi:

- İSG profesyonellerinin sorumlulukları ve görevleri daha detaylı olarak belirlenmeli ve bu doğrultuda denetim mekanizmaları oluşturulmalıdır.
- İş güvenliği uzmanlarının karar alma süreçlerinde daha fazla yetkilendirilmesi sağlanmalı, kritik durumlar için yönetimle daha sıkı bir iş birliği içinde olmaları teşvik edilmelidir.

8.4. İşyerlerinde Güvenlik Kültürünün Entegre Edilmesi

İş güvenliği, yalnızca prosedür ve kuralların uygulanmasından ibaret değildir; bir kültür meselesidir. İşyerinde güvenlik kültürünün oluşturulması, güvenlik politikalarının ve prosedürlerinin daha etkin uygulanmasına yardımcı olacaktır. Güvenlik kültürünün geliştirilmesi, tüm çalışanların ve yöneticilerin bu konuda aktif bir şekilde sorumluluk almasını gerektirir. Bu kültür, işyerindeki tüm davranışları şekillendirir ve iş güvenliği adına büyük bir dönüşümü tetikler.

Konu ile ilgili aşağıdaki araştırma bulguları kapsamında İSG kültürü hakkında bu tez çalışmasında elde edilen yukarıdaki sonuçlar tutarlı çıkmıştır ve uygulanması gereken çözüm önerileri belirlenmiştir;

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının istenilen düzeye indirilememesinin sebeplerinden birisi konunun içselleştirilememiş olmasıdır. Yani İSG hakkında yeterli düzeyde duyarlılık kazanılmamış olması önemli bir sorun olarak görülmektedir (Sevinç, 2022).

İşletmelerde kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide İSG kültürünün aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir (Yılmaz, 2023).

Çözüm önerisi:

- Güvenlik kültürünü yerleştirmek için, işyerinde güvenlik bilinci artırıcı programlar düzenlenmelidir.

- Yöneticiler ve liderler, güvenlik kültürünün öncüsü olmalı ve çalışanları bu konuda teşvik etmelidir.
- Çalışanların güvenlik konusundaki tutumlarını ölçmek için anketler düzenlenmeli ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda iyileştirmeler yapılmalıdır.

8.5. İş Güvenliği Performansına Dayalı Teşvik Sistemi Oluşturulması

İş güvenliği uygulamalarının etkinliği, sadece yasal zorunlulukların yerine getirilmesiyle değil, aynı zamanda performansın değerlendirilmesiyle de artırılabilir. Bu bağlamda, iş güvenliği performansına dayalı teşvik sistemleri oluşturulmalıdır. Çalışanlar ve işyerleri, iş güvenliği performanslarına göre ödüllendirilmeli ve fayda sağlayacak uygulamalar teşvik edilmelidir.

Konu ile ilgili aşağıdaki araştırma bulguları kapsamında İSG performansına dayalı teşvik sistemi hakkında bu tez çalışmasında elde edilen yukarıdaki sonuçlar tutarlı çıkmıştır ve uygulanması gereken çözüm önerileri belirlenmiştir;

İşletmenin olumlu eylemleri yorumlama ve buna dair ödüllendirme sistemini uygulaması, güvenlik kültürünün ana öğelerinden birisidir. Kuruluşun, güvenli tutumları desteklemeye dair kurulmuş bir düzene sahip olması çok önemlidir. Bu doğrultuda ödüllendirme sistemlerinin yalnız varlığıyla yetinmemeli, aynı zamanda bu sistemlerin resmi olarak belgelenmiş, devamlı olarak uygulamaya konulması sağlanmalı, çalışan bireylere eksiksiz bir biçimde açıklanmış ve çalışan bireylerce de kavranması uygun olacaktır (Aruk, 2020).

Çözüm önerisi:

- İş kazası sıfır hedefi ve bu kapsamda iş güvenliği uygulamalarında başarıyı ödüllendiren bir kültür oluşturulmalıdır.
- Ödüllendirme sistemleri, çalışanların iş güvenliği konusunda daha fazla sorumluluk almasını teşvik etmelidir.

- Çalışanlar, güvenlik konusunda önerilerde bulundukça ödüllendirilmeli ve bu öneriler işyerinde uygulamaya konulmalıdır.

8.6. Çalışanların Güvenlik İhlalleri Konusunda Bilinçlendirilmesi

Çalışanlar, iş güvenliği prosedürlerine uymamak gibi olumsuz davranışlar sergileyebilir. Bu durum, iş kazalarının artmasına neden olabilir. Çalışanlar, güvenlik ihlallerinin ciddiyeti konusunda sürekli olarak bilinçlendirilmelidir. Eğitim programları, ihlallerin neden olduğu tehlikeleri ve sonuçlarını daha etkili bir şekilde anlatmalıdır. Ayrıca, ihlallerin sadece işyeri için değil, çalışanların kendileri için de ciddi sonuçlar doğurabileceği vurgulanmalıdır.

Konu ile ilgili aşağıdaki araştırma bulguları kapsamında çalışanların güvenlik ihlalleri hakkında bu tez çalışmasında elde edilen yukarıdaki sonuçlar tutarlı çıkmıştır ve uygulanması gereken çözüm önerileri belirlenmiştir;

Çalışanların, İSG konusundaki bilinç düzeylerinin yükseltilerek, daha dikkatli çalıştıkları ve iş kazaları ile meslek hastalıklarına uğrama risklerinin de en aza indiği tespit edilmiştir (Yıldırım, 2010).

Çalışanlar tehlikeli davranışlarını fark edip düzeltirlerse iş kazalarının önlenmesine de büyük oranda katkı sağlanmış olunacaktır. Böylelikle, artan farkındalık sayesinde çalışanların güvenlik algısı da artacağı için güvenlik önlemleri alma konusunda daha bilinçli tavır sergilemeleri de mümkün olacaktır (Öter, 2022).

Çözüm önerisi:

- Güvenlik ihlallerine ilişkin eğitimler daha sık verilerek, çalışanların davranışlarında pozitif değişiklikler sağlanmalıdır.
- Güvenlik ihlalleri yapan çalışanlar için ceza yerine, bilinçlendirici eğitimler ve farkındalık çalışmaları uygulanmalıdır.
- Çalışanlara güvenlik kurallarını ihlal etmeleri durumunda karşılaştıkları sonuçlar net bir şekilde anlatılmalıdır.

8.7. Yasal Düzenlemelerin Sürekli Güncellenmesi ve Denetimlerin Arttırılması

İş güvenliği mevzuatı, zaman içinde değişen iş koşulları ve teknolojik gelişmeler ışığında sürekli olarak güncellenmelidir. Türkiye'deki mevcut iş güvenliği mevzuatının güncel kalması ve işyerlerine uygulanabilirliğinin artırılması, yasal denetimlerin sıklaştırılması ile mümkün olacaktır. Mevzuatın her işyerine özel gereksinimleri karşılayacak şekilde revize edilmesi, iş güvenliğinde daha iyi sonuçlar alınmasını sağlayacaktır.

Konu ile ilgili aşağıdaki araştırma bulguları kapsamında yasal düzenleme ve denetimler hakkında bu tez çalışmasında elde edilen yukarıdaki sonuçlar tutarlı çıkmıştır ve uygulanması gereken çözüm önerileri belirlenmiştir;

Avrupa Birliği üyesi ülkelerin uygulamalarına bakıldığında, birçok devletin İSG faaliyetlerini kurdukları özerk bir kurumun çatısı altında yürüttükleri, bu kurumların resmi denetim faaliyetlerinin yanında, daha ağırlıklı olarak her bir işkolu için sürekli olarak güncellenen iş sağlığı ve güvenliği standartlarını hazırladıkları görülmektedir. Somut içerikte ve sürekli biçimde güncellenen İSG kanunları konusunda birçok ülkede ayrıca meslek birliklerinin ve özellikle de mühendis odalarının etkin faaliyetleri bulunmaktadır (Kabakcı, 2009).

Ülkemizde İSG denetimlerinin yeterliliği uzun süredir tartışılan bir konu olmakla birlikte, özellikle son yıllarda yaşanan kazalar üzerine 2014 yılında Somada 301 maden işçisinin ölmesi; tartışmaları daha da büyütmüş, kamuoyunun tüm ilgisine rağmen iş kazalarının önüne geçilememiştir (Karabulut, 2016).

Çözüm önerisi:

- Mevzuatın güncellenmesi için sektörel bazda danışmanlık hizmetleri alınmalı ve yeni düzenlemelerle ilgili çalışanlar bilgilendirilmelidir.
- İş güvenliği denetimleri daha sık yapılmalı ve denetimlere uymayan işyerlerine yönelik yaptırımlar daha caydırıcı hale getirilmelidir.

- Denetim süreçlerinin dijitalleştirilmesi ile denetimlerin etkinliği artırılmalı ve denetim raporları daha hızlı bir şekilde işleme alınmalıdır.

İSG uygulamalarından daha fazla verim alınabilmesi için sunulan bu öneriler, İSG profesyonelleriyle birlikte tüm personelin daha aktif rol üstlenmesini sağlayacak, işyerlerinde güvenlik kültürünün yerleşmesine katkıda bulunacaktır. Güvenlik önlemlerinin sürekli olarak gözden geçirilmesi, işyeri ortamındaki yeniliklere adapte edilmesi ve çalışanlar arasında iş güvenliği konusunda tam bir farkındalık oluşturulması, mesleksi rahatsızlıkları ve meydana gelen kazaları büyük oranda azaltacaktır. Belirtilen çözüm önerileri, Türkiye’de iş güvenliği alanındaki en büyük sorunların çözülmesine ve uzun vadede güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasına olanak tanıyacaktır.

KAYNAKLAR

- Abatay, K. (2019). *İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin Görev Yetki ve Sorumlulukları*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Acar, İ. (2014). *İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları ile İSG Hizmeti Alınan ve Alınmayan İşyerlerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığının Değerlendirilmesi*. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Aktuna, A. (2017). *Tarım Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçevesinde Bilgi, Tutum ve Algı Düzeyleri: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma İktisadı Anabilim Dalı, Tekirdağ.
- Altuğ, T. (2013). *Türkiye’de Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yeri ve Önemi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Altuntaş, H. (2017). *İş Güvenliği Uzmanlarının Mevcut Durum Analizi: Amasya İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Tekirdağ.
- Aruk, M. (2020). *İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü İlişkisi: Adıyaman İlinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Gümüşhane.
- Aytaç, S., Akalp, G. ve Gökçe, A. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5). 1207-1224.
- Aytaç, S., Engin, T. ve İmanlı, E. (2020). İş Güvenliği Uzmanlarının İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş Hali, Mutluluk ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(60). 746-758.
- Bıyıkçı, E. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Ceylan, H. (2011). Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması. *International Journal of Engineering Research and Development*, 3(2), 18-24.
- Coşkun, Y. (2015). *İş Güvenliği Uzmanının Görev Yetki ve Sorumlulukları*. Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, İzmir.
- Çelgin, D. (2017). *Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinde Hizmet Sunan ve Bu Birimlerden Hizmet Alan Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Konusunda Bilgi Durumu*.

Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı Programı, Ankara.

- Çetinkaya, E. (2022). *İşveren ve İşveren Vekillerine Göre İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, Malatya.
- Çetinkaya, M. (2019). *Konya İlinde Tarım Makinaları İmalatı Yapılan Orta Ölçekli İşletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Tarım Makineleri ve Teknolojileri Mühendisliği Anabilim Dalı, Konya.
- Çıkmak, S., Biçen, Y. ve Aras, F. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarını Etkileyen Faktörlerin Risk Analizi ve Değerlendirme Süreçleri Üzerindeki Bağlı Etkilerinin Değerlendirilmesi. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 11(4), 22-33.
- Çiçek, Ö., Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.
- Doğan, B., Yalçınkaya, C., Balcı, M. G. (2017). Türkiye’de Mühendislik Fakültelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi. *Mühendislik ve Makina*, 58 (685), 1-15.
- Eker, T. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Risk Analizi ve Metal Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ekizoğlu, K. (2023). *Özel Sektörde Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının Karşılaştıkları Sorunların, Mesleki Öz Yeterliliklerine Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Eyüboğlu, Y. (2015). İş Sağlığı Güvenliğinde Sosyal Diyalog İhtiyacı. *İş ve Hayat Dergisi*, 1(2), 205-211.
- Gül, B. (2021). *Bankacılık Sektöründe Performansa Etkisi Açısından İş Tatmini: Bir Kamu Bankası İş Tatmini Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Gültekin, S. (2018). *İş Güvenliği Uzmanlarının Cezai Sorumluluğu ve Mevcut Sistemdeki İnisiyatifleri*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Adana.
- Gür, D. (2006). *Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Kütahya Şeker Fabrikası A.Ş. Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- İnternet: URL: <https://nazaligundem.com/tr/yayinlar/6331-sayili-is-sagligi-ve-guvenligi-kanununun-6-maddesine-gore-50den-az-calisani-bulunan-ve-az-tehlikeli-sinifta-yer-alan-isyerlerine-iliskin-is-guvenligi-uzmani>. Son Erişim Tarihi: 09.03.2025.

İnternet: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi. URL: <https://sem.ticaret.edu.tr/is-guvenliginin-faydalari>. Son Erişim Tarihi: 15.03.2025.

İnternet: Kaya, A. URL: <https://aslikaya.av.tr/isveren-yukumluluklari>. Son Erişim Tarihi: 16.03.2025.

İnternet: Terzioğlu, A. URL: <https://www.kalderankara.org/bilgi-merkezi/makaleler/6331-sayili-is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu>. Son Erişim Tarihi: 09.03.2025.

İşçi, H. (2022). *İş Kazalarının Kök Neden Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kabakcı, M. (2009). *AB İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyum*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.

Karabulut, A. (2016). *Türkiye'de İş Güvenliği Denetimi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Karakaya, T. (2018). *İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve İş Güvencesizliğinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı Programı, Ankara.

Kavlak, L. (2021). *İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki Kapasitesinin / Yetkinliğinin Arttırılması İçin Öneriler*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Köroğlu, A.Ş. (2022). *İSG Uygulamalarında Kullanılan Paket Programların ve Bu Programların İş Güvenliği Uzmanlarının Stres Seviyesine Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Adana.

Namal, B., Kanber, H., ve Kavas, M.V. (2016). İş Güvenliği Uzmanlarının Ücretlerini Denetledikleri Kurumlardan Almaları Nedeniyle Karşılaştıkları Etik Sorunlar. *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 3(3), 146-164.

Odacı, N. (2020). *İş Güvenliği Eğitimlerinde Sanal Gerçeklik Uygulamalarının Kullanılmasının İş Güvenliği Uzmanları Açısından Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Odaman, E. (2024). İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İşveren Vekili Olarak Kabul Edilip Edilemeyeceklerinin Değerlendirilmesi. *İzmir Barosu Dergisi*, Sayı: 1, 205-249.

Okuyucu, Ö.F. (2019). *İş Güvenliği Uzmanlarında Stres ve Anksiyetenin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.

- Öter, N.Ş. (2022). *İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığının Ölçülmesi, Maliyetlerinin Hesaplanması: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Örneği*. Doktora Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme - Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı, Aydın.
- Özer, H. D. (2018). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 489 – 546.
- Pehlivan, B.M. (2022). *Tersanelerde Meydana Gelen Kazaların Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Resmi Gazete, (2009). İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik. RG Tarih: 15.08.2009, RG Sayı: 27320.
- Resmi Gazete, (2012). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. RG Tarih: 29.12.2012, RG Sayı: 28512.
- Resmi Gazete, (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği. RG Tarih: 29.12.2012, RG Sayı: 28512.
- Resmi Gazete, (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. RG Tarih: 30.06.2012, RG Sayı: 28339.
- Resmi Gazete, (2013). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. RG Tarih: 11.10.2013, RG Sayı: 28792.
- Resmi Gazete, (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik. RG Tarih: 18.01.2013, RG Sayı: 28532.
- Resmi Gazete, (2015). İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ. RG Tarih: 19.02.2015, RG Sayı: 29272.
- Sevinç, A.S. (2022). *İş Güvenliği Algısının Motivasyona Etkisinde Kültür Boyutlarının Aracılık Rolü: Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Sünbül, A.U. (2015). *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Şahin, S. (2017). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşyeri Hekimliği ve İş Güvenliği Uzmanlığı*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara.
- Takaoğlu, Z.B., Kaya, E.Ç., ve İri, N.Ö. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-9.

- Tohumcu, N. (2022). *İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları Çerçevesinde Cezai, Hukuki, İdari ve Mali Müeyyideler ile Karşılaşmalar İçin Önceliklerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Toyoğlu, A.E. (2022). *İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmin Düzeyini Etkileyen Bireysel Faktörlerin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Karaman.
- Tuna, H. (2021). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 11, Sayı 2, 365-378.
- Tunca, F. (2015). *İş Güvenliği Kültürü'nün Kök, Neden, Sonuç Kavramlarıyla İlişkilendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tülü, M. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri*. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Yaşar, M. (2020). *Balıkesir İlinde Tarım Makinaları Sanayi Çalışanlarının İş Güvenliği ve Ergonomi Algılarının Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Tarım Makinaları Anabilim Dalı, Aydın.
- Yıldırım, E. (2010). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Eğitimin Rolü ve İşgörenlerin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yılmaz, S. (2023). *İşletmelerde Kurumsallaşma ve İş Kazaları Arasındaki İlişkide İş Güvenliği Kültürünün Aracılık Rolü*. Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Nevşehir.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı-Soyadı : Burak Yılmaz ÜÇÖK

Eğitim

Derece	Bölüm	Üniversite	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	Amasya Üniversitesi	Devam Ediyor
Lisans	Elektrik Elektronik Mühendisliği	Sakarya Üniversitesi	2014
Ön Lisans	Adalet	Atatürk Üniversitesi	2023