

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

**İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLLERİNE GÖRE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ
NİTELİKLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Eda ÇETİNKAYA
36183627019**

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Apdulumuttalip ŞAHİNASLAN

OCAK 2022

TEŞEKKÜR VE ÖN SÖZ

Bu tez çalışmasının her aşamasında yardım, öneri, bilgi, tecrübe ve desteklerini esirgmeden beni her konuda yönlendiren danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Apdulumuttalip ŞAHİNASLAN'a, tezimin ilerlemesinde yardımcı olan Sayın Dr. Öğr. Üyesi METİN KIRBAÇ'a,

Çalışmalarım esnasında işveren ve işveren vekillerine ulaşmamda bana yardımcı olan Sayın Adil GÜRSOY'a ve arkadaşım Mehmet AYAOKA'ya,

Beni yetiştiren, bugünlere gelmemde maddi ve manevi destek sağlayan babam Cihat ÇETİNKAYA'ya, hiçbir koşulda bana olan inancını yitirmeyen annem Fethiye ÇETİNKAYA'ya ve desteğini bir an bile olsun esirgemeyen ablam Ayça ÇETİNKAYA'ya teşekkür ederim.



ONUR SÖZÜ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İşveren ve İşveren Vekillerine Göre İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri” başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığına ve yararlandığım bütün kaynakların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Eda ÇETİNKAYA



İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR VE ÖN SÖZ	i
ONUR SÖZÜ	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar DİZİNİ.....	v
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
SEMBOLLER VE KISALTMALAR	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
1.GİRİŞ.....	1
1.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	1
1.2. Araştırmanın Özgünlüğü	1
2. KURAMSAL TEMELLER	2
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi	2
2.1.1. Dünyada ortaya çıkışı ve gelişimi	2
2.1.2. Ülkemizde ortaya çıkışı ve gelişimi	5
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Tanımlar.....	12
2.2.1. İş sağlığı.....	12
2.2.2. İş güvenliği	12
2.2.3. İş Yeri Hekimi	12
2.2.4. İş Güvenliği Uzmanı.....	13
2.2.5. Çalışan, İşveren ve işveren vekili	13
2.2.6. İş Kazası	14
2.2.7. Meslek Hastalığı.....	14
2.2.8. Risk Değerlendirmesi	14
2.2.9. Ergonomi	15
2.2.10. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi.....	15
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağladığı Yararlar	16
2.4. Araştırma Yöntemleri	17
2.4.1. Fenomonolojik Araştırma.....	18
2.4.2. Görüşme Teknikleri.....	19
3. KAYNAK ÖZETLERİ	21
4. MATERYAL VE YÖNTEMLER	23
4.1. Araştırmanın Yöntemi	23
4.2. Araştırmanın Örneklemi	23

4.3. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Değerlendirilmesi	25
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	26
5. ARAşTIRMA BULGULARI	27
6. TARTIşMA VE SONUÇ	46
7. ÖNERİLER.....	47
KAYNAKLAR.....	49
EKLER	53
ÖZGEÇMİş	72



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 5. 1 : İşveren ve işveren vekillerinin demografik özellikleri.....	27
Tablo 5. 2 : İşveren ve işveren vekillerinin bir iş güvenliği uzmanında olası gereken bilişsel niteliklere cevapları.....	37
Tablo 5. 3 : İşveren ve işveren vekillerinin bir iş güvenliği uzmanında olması gereken kişilik özelliklerine verdikleri cevaplar	39
Tablo 5. 4 : İşveren ve işveren vekillerinin bir iş güvenliği uzmanında olması gereken kişilik özelliklerine verdikleri cevaplar	40
Tablo 5. 5 : İş Güvenliği Uzmanında Aranılan Meslekî Nitelikler	44
Tablo 5. 6 : İşe alımlarda aranan genel özellikler.....	45

ŞEKİLLER DİZİNİ

- Şekil 5. 1 :** Bir iş güvenliği uzmanının bilişsel becerilerinin pasta grafiğinde görünümü.. 35
Şekil 5. 2 : Bir iş güvenliği uzmanının bilişsel becerilerinin sütun grafiğinde görünümü . 36
Şekil 5. 3: İşveren ve işveren vekillerinin bir iş güvenliği uzmanında olması gereken kişilik özelliklerine verdikleri cevaplar ve frekans değerleri 38



SEMBOLLER VE KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İGU	: İş Güvenliği Uzmanı
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
M.Ö.	: Milattan Önce
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
OSHA	: Occupational Safety and Health Act
SGK	: T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	: Türk Dil Kurumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLLERİNE GÖRE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ NİTELİKLERİ

Eda ÇETİNKAYA

İnönü Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Bilim Dalı

72 + IX Sayfa

2022

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Apdulumuttalip ŞAHİNASLAN

Son yıllarda dünyada ve ülkemizde gelişim gösteren iş sağlığı ve güvenliği kültürü hem insana verilen değeri hem de üretim devamlılığını sağlayan bir daldır. Ülkemizde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarıldığından bu yana bir iş konusu olmaktan çıkıp yeni ve sadece kendi konularını içinde barındıran bir hukuk dalı olmuştur. Güvenli çalışma ortamının sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin eksiksiz bir şekilde yerine getirilmesiyle gerçekleşir. Bu eksiklikleri gidermede rol alan iş güvenliği uzmanının görevleri vardır.

Yapılan bu çalışmada, işveren ve işveren vekillerinin bakış açısıyla bir iş güvenliği uzmanı profili ne şekilde olmalı araştırması yapılmıştır. Yıllar geçtikçe üretimde gelişmekte olan Malatya ilindeki işveren ve işveren vekilleriyle, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile mülakatlar yapılmıştır. Ulaşılan on beş iş insanına bu sorular sorulmuş ve algıları ölçülmüştür. İşveren ve işveren vekilleriyle görüşmeler sonucunda iş güvenliği uzmanının becerisi, neleri bilmeli, nasıl davranmalı, bir iş güvenliği uzmanından beklentileri neler gibi sorulara cevap aranmıştır. Bu çalışma, hem iş insanlarının uzmandan beklentisini ölçmüş hem de iş güvenliği uzmanı olarak çalışmak isteyen kişilere yol göstermiştir. Toplumun iş güvenliği uzmanından beklentisinin ne olduğunu gözler önüne sermiştir.

Çalışmanın sonucunda iş güvenliği uzmanı eğitimi verilirken uzmanların istihdamını kolaylaştırmak için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği Uzmanı, İşveren, İşveren Vekili, Çalışan

ABSTRACT

Master Thesis

QUALIFICATIONS OF THE OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALALIST ACCORDING TO EMPLOYERS AND EMPLOYER REPRESENTATIVES

Eda ÇETİNKAYA

Inonu University

Graduate School of Natural and Applied Sciences

Occupational Health And Safety Branch Of Science

72 + IX Pages

2022

Consultant Lecturer: Asst.Prof. Dr. Apdulmuttalip ŞAHİNASLAN

Occupational health and safety culture, which has developed in the world and in our country in recent years, is a branch that provides both the value given to people and the continuity of production. Since the Occupational Health and Safety Law No. 6331 came into force in our country, it has ceased to be a commercial issue and has become a new branch of law that includes only its own subjects. Providing a safe working environment is ensured by the complete fulfillment of health and safety measures. The occupational safety specialist, who takes part in eliminating these deficiencies, has duties.

In this study, a research was conducted on how an occupational safety expert profile should be from the perspective of employers and employers' representatives. Interviews were conducted with employers and employer representatives in Malatya city, which has been developing in production over the years, using semi-structured interview technique. These questions were asked to the fifteen business people reached and their perceptions were measured. As a result of the interviews with the employer and employer's representatives, answers were sought for questions such as the skills of the occupational safety specialist, what she should know, how she should act, and what are her expectations from the occupational safety specialist. This Study not only measured the expectations of the business people from the occupational safety expert, but also guided those who want to work as an occupational safety expert. It has revealed what the society expects from the occupational safety specialist.

As a result of the study, suggestions were made to facilitate the employment of experts while providing occupational safety expertise training.

Keywords: Occupational Safety Specialist, Employer, Employer's Representative, Employee

1.GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği kavramı insanın çalışma hayatında bulunmasından beri yer almaktadır. Fakat yasallaşması bu tarihten çok uzun bir zaman sonra olmuştur. İş yerinde çalışan her bireyin hakkını korumak, yaşam standartlarını yükseltmek için böyle bir kültürün olması gereklidir. Hem işvereni hem de işçiyi koruma görevi olan bu kültürün temsilcileri iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanıdır. İş güvenliği uzmanı, çalışanların güvenli bir ortamda işini yerine getirebilmesi için vardır. Yeni bir kültür dalının temsilcisi olan iş güvenliği uzmanı tedbir almada riskleri belirlemede riskleri analiz etmede görevini yerine getirir. İş güvenliği uzmanından beklenen bu görevleri en iyi şekilde yapıp işin devamlılığını sağlamak ve çalışanların güvenliğini sağlamaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin tarihçesi uzun yıllar öncesine dayanmış ve yıllar geçtikçe gelişmiştir.

1.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, sektörde yer alan beyaz yakalı diye adlandırdığımız işveren ve işveren vekillerinin iş güvenliği uzmanı algıları ölçmektir. İşveren ve işveren vekillerine sorulan sorular ışığında bir iş güvenliği uzmanından ne tür beklentileri olduğunu öğrenerek aday iş güvenliği uzmanlarına rehberlik edilmek istenmiştir. Araştırmanın önemi, iş güvenliği uzmanının görevleri ve sorumlulukları her ne kadar kanunda belirtilmişse de işverenlerin, iş güvenliği uzmanlarından beklentilerini gözler önüne sermektir. Bu araştırma sonunda, iş güvenliği uzmanı bilişsel ve kişilik açısından ne tür bilgiye ve donanıma sahip olmalı bu sorunun yanıtı alınmıştır.

1.2. Araştırmanın Özgünlüğü

Yapılan literatür taraması sonucunda, iş sağlığı ve güvenliği konusunda nitel araştırma örneği sınırlı sayıda bulunmaktadır. Birçok kaynak verilerin toplanmasında anket formunu; verilerin analizine ise SPSS Programından yararlanmıştır. Akat yapılan bu çalışmada sektörün önemli bir kısmını oluşturan beyaz yakalılarda görüşme yapılmış, konu hakkında düşünceleri belirtilmiştir. Üzerinde durulan kavramlar ifade edilip bu kavramların açıklaması yapılmıştır. Anket formundaki gibi kalın çizgilerle sınırlar koyulmamış (Evet/Hayır/Belki vb.), örnekleme yer alan işveren ve vekillerinin konu hakkındaki özgün düşünceleri ifade edilmiştir. Yapılan diğer araştırmalardan en büyük farkı ise farklı bakış açılarına ve farklı meslek kollarına ait işverenlerin görüşüne ışık tutmasıdır.

2. KURAMSAL TEMELLER

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi

İş sağlığının ve güvenliğinin tarihçesi, dünyada endüstrinin ortaya çıkmasına kadar dayanmaktadır. Her ne kadar adı “iş sağlığı ve güvenliği” olarak geçmese de çalışanların sağlığı korunmuş yüzyıllar boyunca bu yolda ilerlenmiştir. Ülkemizde bunun iz düşümü daha geç bir tarihlerde olmasının sebebi endüstri ve sanayi kollarının Cumhuriyet tarihinden sonra gelişmesinden kaynaklanmaktadır. İnsanların hayatına makineler girdikçe güvenlik algısı oluşmuş, kültür haline gelmiştir.

2.1.1. Dünyada ortaya çıkışı ve gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğinin ortaya çıkış tarihi tam anlamıyla belli olmasa da ilk çalışmaların Eski Mısır’da olduğu bilinmektedir. M.Ö. 2600’lü yılların ortasında işçilerin sağlık problemleriyle işleri arasındaki bağı araştıran mimar, mühendis, hekim ve rahip İmhotep olmuştur. Piramitlerin yapımı esnasında meydana gelen kazalar sonucunda birçok kişinin öldüğünü ve aynı zamanda çalışanların çoğunda bel ağrısı olduğunu fark etmiştir. (Şen, 2015)

M.Ö. 2000’li yıllarda Babür İmparatorluğu’nun ilk kralı kabul edilen Hammurabi, kendi adıyla anılan Kanunlar çıkarmıştır. Hammurabi Kanunlarında iş güvenliği ile ilgili maddeler yer almaktadır. Bu maddelere göre;

- Yapılan evin yıkılması durumunda bina sahibinin hayatını kaybetmesi karşılığında, binayı inşa eden kişi ölüm cezasına çarptırılır.
- Yapılan evin yıkılması durumunda bina sahibinin oğlunun hayatını kaybetmesi karşılığında, binayı inşa eden kişinin oğlu ölüm cezasına çarptırılır.
- Yapılan evin yıkılması durumunda bina sahibinin kölesinin hayatını kaybetmesi karşılığında, binayı inşa eden kişi aynı vasfa sahip bir köleyi bina sahibine vermekle mükelleftir.
- Bina sahibinin mallarının hasara uğraması karşılığında, binayı inşa eden kişi yeniden inşaat sürecinde bulunmakla birlikte bina sahibinin tüm zararlarını karşılamakla mükelleftir.

Tarihte ilk iş güvenliği kanunları olmasına rağmen yaptırımlarının ağır olması dikkat çekmektedir. Eski Mısır’da ve Babil İmparatorluğu’nda görüldüğü üzere inşaat sektöründe iş kazalarının üzerinde durulmuştur. Yüzyıllar geçmesine rağmen inşaat sektöründe hala iş kazalarının ve ölümlerin en yüksek paya sahip olması bu zamana kadar alınan önlemlerin, çıkarılan kanunların yetersiz olduğunu göstermektedir.

Antik Yunan’da M.Ö. 484 – 425 yılları arasında yaşamış olan ünlü tarihçi ve filozof Herodot, çalışanların verimlerini arttırmak için enerji bakımından zengin olan besinlerin tüketilmesi gerektiğinden söz etmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016). Modern tıbbın kurucusu olarak bilinen Hipokrat “Corpus Hipocraticum” adlı kitabında ilk defa meslek hastalığından bahsetmiştir. Meslek hastalıklarının neden olabilecek faktörlerden ve kurşunun insan sağlığı üzerindeki etkilerden söz ederek kurşun zehirlenmesini değerlendirmiştir (Şen, 2015). Hipokrat, kurşuna maruz kalma ile kabızlık, felç ve görme bozukluğunun arasında bir ilişki olacağını saptamıştır. Nicander, Hipokrat’ın çalışmalarını geliştirip kurşun zehirlenmesi ile kabızlık, yüz solukluğu ve karın ağrısı belirtilerini kesinliğe kavuşturmuştur. Zararlı etkenlerden korunmak için tedbirlerin alınması gerektiği görüşünü savunmuştur (Çiçek ve Öçal, 2016).

Roma’da M.S. 23-79 yılları arasında yaşamış Plinius, ilk ansiklopedi olarak bilinen “Natularis Historia” adlı 37 kitaptan oluşan eserinde kükürt ve kurşunun etkilerinden bahsetmiş koruyucu olarak deri maske yapmıştır (Şen, 2015). Plinius, tehlikeli tozlarla çalışırken koruyucu olarak başlarına torba geçirmeleri gerektiğini savunmuştur. Ünlü düşünür olarak bilinen Juvenal, demircilikle ilgilenenlerin göz hastalıkları bazı çalışanlarda ise ayaklarında varisler olduğunu tespit etmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016).

Yunanlı Doktor Galen, Roma Dönemi’ndeki gladyatörlerin fizyolojisi ile seyircilerin fizyolojisini karşılaştırmış ve sürekli olarak yapılan beden hareketlerinin sağlıklı olduğu tespitini yapmıştır. Bu tespiti sayesinde spor hekimliğinin kurucusu olarak da bilinmektedir (Çiçek ve Öçal, 2016). Doktor Galen, başka bir çalışmasında ise bakır ocaklarındaki asit buharlarının zararlarını incelemiştir (Şen, 2015).

Paracelsus isimli Alman hekim, maden ocağında çalışarak işyeri hekimi unvanını kazanan ilk kişi olmuştur. Bu sayede ilk iş yeri hekimliği kitabı olan “De Morbis Metallicis” eserini kaleme almıştır. Maden ocaklarında çalışanların akciğer rahatsızlıklarını, madenlerde meydana gelen kurşun ve cıva zehirlenmelerini tanımlamıştır (Şen, 2015).

1633-1714 yılları arasında yaşayan Bernardino Ramazanni, iş sağlığının kurucusu olarak bilinen İtalyan bir profesördür. İş sağlığının babası olarak da anılan Ramazanni, kendisine gelen hastalara ayrıntılı bir şekilde çalışma hayatlarını sormuş çalışan ile işin arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. “De Morbis Artificum Diatriba” kitabında meslek hastalıklarını ele almış riskleri tespit ederken hatalı duruşun, ağır metallerin, kimyasal maddelerin ve tozlu ortamların neden olduğunu savunmuştur (Şen, 2015). Ramazanni’ye göre aynı meslekte çalışan kişilerde aynı hastalık görülmektedir. İş yerindeki olumsuz koşulların iyileştirilmesiyle işçilerin çalışma veriminin artacağını savunarak aslında bugünkü ismiyle ergonomi olarak bilinen bu terimi de ilk ortaya atandır (Çiçek ve Öcal, 2016).

1700’lü yılların ikinci yarısına kadar işçi sağlığı inşaat sektöründe ve kimyasalların yan etkisi üzerinde yoğunlaşmıştır. Fakat Sanayi Devrimi ile birlikte insan hayatına makineler girmiştir. Bu yüzden bazı kaynaklar iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimini Sanayi Devrimi’nden önce ve sonra olarak ele almıştır. Bir diğer ifade ile bu tarihten sonra geleneksel el işçiliğinden buhar gücüne, elektrik ile çalışan makinelere geçiş sağlanmıştır. Beraberinde yeni tehlikeler ve riskler insan hayatına girmiştir.

Buhar makinesinin icadı ile sosyal düzene bir sınıf daha eklenmiş, işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi öncesinde el işçiliği ile birlikte usta-çırak ilişkisi bulunmaktaydı. Sanayi Devrimi ile birlikte işçilerin sağlıksız yaşam koşulları yanında ağır işte çalışma, uzun süreli çalışma gibi sorunlar ortaya çıkmıştır (Mızrak, 2018).

İngiliz parlamentosu ilk kanunu 1788 yılında “Baca Temizleme Kanunu” ile çıkarmıştır. Bu kanunda fabrikalardaki bacaların temizlenmesinde çocuk işçilerin korunması ele alınmıştır. Daha sonra 1802 yılında yine İngiltere’de “Çıraklık Sağlık ve Ahlak Yasası” çıkarılmış, çırakların aşağılanması ve işlerinin kötüye kullanılmasını engellemeye çalışılmıştır. 1833 İngiliz Fabrikalar Yasasına göre; 18 yaşından küçük işçilerin gece çalıştırılmaması, 9 yaşından küçüklerin ise ipek fabrikaları dışında diğer fabrikalarda çalıştırılmaması, 9 ile 13 yaş aralığındaki çocuk işçilerinde günde 9 saatten fazla çalıştırılmaması kuralı getirilmiştir (Mızrak, 2018). 1974’te yayınlanan “İş yerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu” ile İSG Kurulundan ilk defa bahsedilmiştir. İngiltere’deki bu düzene göre iş yerinde en az iki İSG temsilcisi seçileceğini işveren işçilere bildirir ve en geç 3 ay içinde İSG Kurulu kurulur. Bu kurulun işleyişi, yapısı vs. gibi prosedürler işveren temsilcileri ile işçiler arasında görüşülür. Kurula üyeler seçim ile yapılmaktadır ve dikkat edilen kural işveren temsilcilerinin işçi temsilcilerinden sayıca çok olmamasıdır (Yılmaz,

2010). 1974’de çıkarılan kanun ile iş sağlığı ve güvenliği yasaları tek bir çatı altında toplanmış, denetimi ise Sağlık ve Güvenlik Kurulu ile yerel otoriteler tarafından görevlendirilen müfettişler gerçekleştirmiştir. İngiltere’nin yakın tarihlerdeki (2012-2013) verilerine göre 148 çalışan iş kazası sonucu hayatını kaybetmiş, 175.000 çalışan ciddi iş kazası geçirmiştir. Yine aynı tarih aralığındaki meslek hastalıklarına bakacak olursak kas iskelet sistemi hastalıkları ve ruhsal problemler önemli bir yer almaktadır. Sanayi Devrimi’nin ortaya çıktığı, geliştiği, dünyaya yayıldığı bu ülkede iş sağlığı ve güvenliğinin gelişim de bu şekildedir. Sayısal verilere bakacak olursak İngiltere’de bir yıl içerisinde iş kazalarının bu kadar az olmasındaki sebeplerden birisi de iş kazası geçiren bir çalışanın 4 gün içerisinde tedavi edilip tekrar işbaşı yapması durumunda iş kazası bildirisi yapılmasına gerek olmamasıdır (Mızrak, 2018).

1746 yılında Goldschmied tarafından ilk kişisel koruyucu donanım olarak yüksük icat edilmiştir. Parmağına iğne batmasını önlemek amacıyla dikiş dikenler için yapılmıştır (Şen, 2015). Fransa “22 Mart 1841 Yasası” ile küçük yaştaki işçilerin çalışma saatlerindeki düzenleme ile yapılan ilk kapsamlı yasa uygulanmaya başlanmıştır (Mızrak, 2018). ABD’de 1970 yılında OSHA adıyla ilk bağımsız İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1972’de Almanya’da İş Sağlığı ve Güvenliği Kaza Araştırma Merkezi kurulmuştur. Yine Almanya’da 1996 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir (Şen, 2015).

I. Dünya Savaşı (1914-1918) birçok ülkede ekonominin gerilemesine, erkek ve çalışan nüfusunun azalmasına neden olmuştur. Savaştan sonra birçok sivil toplum kuruluşları kurulmuştur. 1919 yılında ise Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur. ILO tarafından onaylanan ilk altı sözleşmede işsizlik, çalışma süreleri, kadınlar için gece çalışma koşulları, asgari ücret, genç işçiler için gece çalışma koşulları yer almaktadır (Mızrak, 2018).

2.1.2. Ülkemizde ortaya çıkışı ve gelişimi

Avrupa 18. yüzyılın sonlarından itibaren büyük gelişme yaşarken Osmanlı Devleti usta-çırak ilişkisi ile üretim yapmaktadır. Bu sebepten dolayı aynı tarihte aynı koşullardan söz edilemez. Coğrafyamızda iş sağlığı ve güvenliğinin çıkışı Ahilik Teşkilatına kadar dayanmaktadır. Ahilik Teşkilatı ilk mesleki örgün eğitim kurumu olarak kabul edilmekte, ekonomik yaşamı şekillendirip esnafın sürekli üretiminde önemli rol oynamaktadır. Ahi Evran tarafından kurulan bu teşkilat ilerleyen tarihlerde ham madde alımı, satımı yapmış

ürünlerin kalite kontrolü görevini üstlenmiştir. Ahilik Teşkilatında denetimi yapan ahi babalar, ürünlerin kalitesi düşük olduğunda ilk önce ikaz ederler sonra para cezasına çarptırırlar hâlâ kurallara uymayan esnafın pabuçlarını iş yerlerinin damına atarak meslekten çıkartırlar (Mızrak, 2018). Bu yönüyle denetimi elinde tutan Ahilik Teşkilatı, kurduğu “muavenet” adıyla yardım sandıkları kurmuş sağlık giderlerinin karşılanmasında önemli rol oynamıştır. Ayrıca dükkân açmak isteyen esnafa kredi vermiştir (Oğur, 2019).

Ahilik Teşkilatının yerini zamanla Lonca teşkilatı almıştır. Osmanlıda atölye ve el sanatlarına dayanan işyerleri vardır ve bu işyerinin çalışma koşullarını, işçi ile işveren arasındaki ilişkileri Lonca Teşkilatı düzenlemektedir. Teşkilatın kurallarına göre kurulan “orta sandığı” diğer bir isim ile “teâvün sandığı” yaşlılık nedeniyle işini göremeyecek duruma gelen ustalara “aceze” adıyla yardım etmiştir. Ayrıca bu sandıklar herhangi bir esnafın kazaya ya da tedavisi mümkün olmayan bir hastalığa yakalandığında “malûlîn” adıyla yardım etmiştir (Oğur, 2019). Bu yönden işleyişi günümüzdeki Sosyal Güvenlik Kurumuna benzemektedir.

Ülkemizde ilk kez iş sağlığının ve güvenliğinin eksikliğinin hissedildiği ilk sektör madenciliktir. Dünyada da ilk kez bu sektörde iş sağlığı ve güvenliğine ihtiyaç duyulmuş çalışmalar bu şekilde başlamıştır. Kömür ocaklarında işçilerin ağır şartlar altında çalışması işçilerin sağlıklarının bozulması ölümlü kazaların gerçekleşmesi üretimi azaltmıştır. Üretimi arttırmak amacıyla 1865 yılında, Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından Nizamname hazırlanmıştır. Dönemin padişahı Abdülaziz tarafından onaylanmadığı için kanun niteliğini kazanamamış olsa bile konu ile ilgili ilk uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır (Yüksek, 2017).

Nizamnamenin içeriğine bakıldığında devlet eliyle zorunlu halde çalıştırmanın yaşandığı görülmektedir. Bu zorunlu çalıştırmaya tabii tutulanla ise Ereğli Sancağına bağlı on dört kazalarda ikamet eden 13 ile 50 yaş aralığındaki erkeklerin arasından seçildiği görülmektedir. Başka bir hükümde kazmacıların zorunlu olarak çalıştırılmayacağı dilerlerse ücreti daha yüksek bir iş yerinde çalışmayı tercih edebilecekleri belirtilmiştir. Fakat diğer işlerde görev alanlar bu hükümden muaftır. Zorunlu çalışmadan kaçma eğiliminde bulunulmaması için nizamnamede hüküm bulunmaktadır. Bu hükme göre bir işçinin başka bir işçi tarafından kışkırtılarak kaçması halinde, kışkırtılan işçi ceza olarak çalıştığı iki katı kadar bir süre ile çalıştırılacağı vurgulanmıştır. Bu sebepten dolayı işçilerin bazıları el veya ayaklarını keserek işten kurtulmaya çalışmışlardır (Yüksek, 2017).

Nizamname ne kadar iş sağlığı ve güvenliği için ülkemizdeki ilk uygulama da olsa asıl amacın işçi sağlığını gözetmek değil, ham madde çıkarımının sürekliliğini amaçlamıştır. Her ne kadar üretimin sürekliliği göz önünde bulundurularak çıkarılsa da ülkemizde vardiya sisteminden bahseden bir hüküm bulunmaktadır. Bu hüküm 24 saatte iki vardiya yapılacağıdır. Nizamnamede Müslümanların cuma namazına gidebileceği, Hristiyanların pazar günü ibadetlerini yapabileceği hükmü bulunmuştur. Ayrıca Müslümanların iki dini bayramda Gayrimüslimlerin de Paskalya Bayramında izin kullanmalarına müsaade edilmiştir. Buna tezat olarak herhangi bir hafta tatili söz konusu edilmemiştir (Yüksek, 2017).

Dilaver Paşa Nizamnamesinin eksikliklerini ortadan kaldırmak için 1869 yılında Maadin Nizamnamesi çıkarılmıştır. 23 Aralık'ta çıkarılan bu Nizamname Fransa'dan esinlenilmiştir. Bu Nizamnamenin katkısına bakıldığında; işveren, işçinin güvenliliğini sağlamak, kazanın gerçekleşmemesi için tedbirler almak zorundadır. Kazaya uğrayan işçiye veya ailesine mahkeme kararı sonucunda işverenin tazminat ödemesi gerekmektedir. Ayrıca maden sahası içinde işveren bir eczane ve diplomalı bir doktor bulunduracaktır. Dilaver Paşa Nizamnamesine zıt olarak da işçiler zorunlu çalıştırılmayacak hükmü bulunmaktadır (Mızrak, 2018).

Maadin Nizamnamesi, daha temel ve hak hürriyetlere saygılı bir tüzük olmuştur fakat hükümleri maden ocakları ile sınırlı kaldığı için diğer sektörlerde yansıması görülmemiştir. Fakat üretimin sürekliliğini göz önünde bulundururken insan yaşamının da değerli olduğuna bir kanıt olarak bu nizamname gösterilebilmektedir.

1876 yılında yürürlüğe giren ve ülkemizde ilk medeni kanun olarak kabul edilen Mecellede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler bulunmaktadır. İşçi, işverenin kusuruyla bir zarara uğrar ise işverenden bu zararın tazmin edilebileceği hükmü yer almaktadır (Çiçek ve Öçal, 2016).

23 Temmuz 1908 yılında ilan edilen II. Meşrutiyet ile beraberinde işçilerin haklarını korumak amacıyla sendikaların kurulumuna izin verilmiştir. Fakat ülkemizin içinde bulunduğu durumdan dolayı herhangi bir somutluğa bu dönemde ulaşılammıştır.

ILO tarafından 1919 yılından sonra hazırlanan bazı sözleşmelerini Türkiye onaylamıştır. Bu sözleşmelerdeki konular ise haftalık dinlenme süreleri, asgari çalışma yaşı, çalışanların örgütlenme hakkıdır (Mızrak, 2018).

10 Eylül 1921 tarihinde çıkarılan 151 sayılı kanuna göre madenlerde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağı yer almış günlük 8 saatten fazla bir süre ile işçilerin çalıştırılmayacağı şayet çalıştırılırsa kendi rızası ile çalıştırılıp aldığı ücretin iki katı kadarını alacağı ifade edilmiştir. Maadin Nizamnamesine benzer olarak da maden ocağının çevresinde eczane ve hekim bulundurmak zorunlu kılınmıştır. Fakat bunlara ek olarak işveren hastalanan ya da kazaya uğrayan işçilerini tedavi ettirmek amacıyla hastane bulundurma zorunluluğu bu kanunda yer almıştır. Sağlık ve güvenlik koşullarını sağlamayan maden ocaklarının ruhsatnamesinin feshedilebileceğini yine bu kanunda görmek mümkündür (Çiçek ve Öçal, 2016).

17 Şubat 1923 tarihinde düzenlenen İzmir İktisat Kongresinde işçilerin haklarının korunması için kararlar alınmıştır. Başkanlığını Kazım Karabekir'in yaptığı bu kongreye 1135 delege katılmıştır. Bu kongre Kurtuluş Savaşı'ndan sonra kurulacak olan hür Türkiye Cumhuriyetinin ekonomisini kalkındırmak için düzenlenmiştir. Bu kongrede direkt olarak işçi sağlığını göz önünde bulunduracak kararlar alınmamıştır. Erkek veya kadın amele sınıfının bundan sonra işçi denileceği, işçilere dernek kurma ve sendikal haklarının tanınacağını vurgulamıştır. Ayrıca işçiler sekiz saat çalıştırdıktan sonra gece çalıştırılmak zorunda olduğu takdirde en fazla dört saat çalıştırılıp tam gündelik alınacağı belirtilmiştir. Bunun yanında gece çalıştırılan işçiler sekiz saat çalıştırılır fakat gündelik ücretleri gündüz çalıştırılan işçilerin ücretlerinden iki katı kadardır (Kayıran ve Saygın, 2019). Kongrede ilk defa hafta tatilinden bahsedilmiş, sanayi tüccar ve çiftçi grupları tarafından oy birliğiyle kabul edilmiş. İzmir İktisat Kongresinde alınan karar doğrultusunda hafta tatili cuma günü olarak ilan edilmiş 1924 yılında da bu kanunlaştırılmıştır. Fakat Müslümanların cuma günü, Yahudilerin cumartesi günü, Hristiyanların pazar günü tatil yapması ve sanayileşen birçok ülkenin hafta tatilini Pazar günü yapması ülkeyi olumsuz etkilemiştir. Bu sebepten dolayı 1935 yılında hafta tatilinin pazar günü olması kararı verilmiş cumartesi günü saat 13.00'ten itibaren başlayan tatil 35 saat boyunca işçilere dinlenme hakkı sunmuştur (Deniz, 2011).

Dünyada İşçi Bayramı olarak bilinen mayısın ilk günü TBMM kararıyla “bahar bayramı” olarak tatil ilan edilmiş. 1935 yılından bu yana her sene mayısın ilk günü işçilere tatil hakkı sunulmuştur. Yine bu yıl içerisinde “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun” çıkarılmıştır. Şeker Bayramı 3 gün, Kurban Bayramı 4 gün tatil ilan edilmiş ayrıca Cumhuriyet Bayramı, Zafer Bayramı, Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, Yılbaşı günleri de tatil ilan edilmiştir (Deniz, 2011).

Yıllık izinlerin olmadığı bir dönemde yılda toplamda 16,5 gün istirahat etmek ülkedeki çalışan nüfusu hem bedenen hem de zihnen dinç tutmuştur. Her ne kadar yeni kurulan ve diğer sanayi devletlerine göre geride kalmış bir ülke olsa da dini ve ulusal bayramlarda işçilerin istirahat hakkını elinde bulundurmuştur.

1926 yılında İsviçre Borçlar Kanunu örnek alarak ülkemizde Borçlar Kanunu ilan edilmiştir. Borçlar Kanununda iş sağlığı ve güvenliğini içeren 818 sayılı Kanunun 332. Maddesine göre; işveren işçinin uğrayabileceği kazalar karşısında tedbirini almak ile yükümlüdür. Aksi takdirde zararı tazmin etmek zorundadır (Çiçek ve Öçal, 2016). 22 Nisan 1926'da kabul edilen 818 sayılı Borçlar Kanunu, günümüzde geçerliliğini yitirmiştir fakat işverenin işçilerine karşı borcunu kanunla sabitlemiştir.

I. Dünya Savaşı'ndan Cumhuriyet'in ilk yıllarına kadar çeşitli bulaşıcı hastalıklarla mücadele edilmiştir. Bu hastalıklar verem, sıtma, trahom hastalığıdır. Trahom hastalığı, bir göz hastalığıdır ve ilerledikçe körlüğe neden olmaktadır. Refik Saydam'ın araştırmalarına göre 1930 yılında ülke genelinde 2,5 milyon trahom hastalığına yakalanmıştır. Yine 1920'li yıllarda işçilerin haftada birkaç gün işe gelemeyecek durumda olmalarına neden olan sıtma nöbetleri yaşanmıştır. Verem ise Cumhuriyet'in ilk yıllarında insan sağlığını tehdit eden ölümcül bir bulaşıcı hastalıktır. Bu bağlamda Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, İsmet İnönü imzasıyla TBMM'ye sunulmuş ve 1930 yılında yürürlüğe girmiştir. Umumi Hıfzıssıhha Kanununda iş sağlığı ve güvenliği direkt olarak ele alınmamış, toplumun sağlığı korunmaya çalışılmıştır. Fakat kanundaki bazı maddeler kadınlar ve çocukların çalışma hayatını düzenlemiştir. Kanun ile hamile kadınların doktor raporu ile doğumdan önce sonra üçer hafta olmak üzere altı hafta boyunca fabrikada, imalathane, genel ve özel kurumlarda çalıştırılması yasaklanmıştır. Yine kanun 12 yaşından küçük çocukların fabrika, imalathane gibi yerlerde çalıştırılmayacağını belirtmiştir. Fakat kanunun uygulanması konusunda sıkıntılar yaşanmıştır. Bunun sebebi ise teftiş edecek herhangi bir sistem kurulmamasıdır (Demir, 2019). Bu bağlamda 1930 yılında Belediyeler Yasası yürürlüğe girerek belediyelere iş yerlerini iş sağlığı ve güvenliği açısından denetleme yetkisi vermiştir (Cerev ve Köseoğlu, 2018). Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1936 yılında çıkarılacak olan ülkemizin kabul edilen ilk iş kanununa bir ışık olmuş, Türk iş sağlığı ve güvenliği tarihi açısından bir kilometre taşı görevi görmüştür (Demir, 2019).

1936 tarihli 3008 Sayılı İş Yasası, Türkiye Cumhuriyetinin ilk iş kanunudur. Bu kanunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler bulunmaktadır. 54. Maddesinde işverenin işçilerin

sağlığı ve güvenliği ile ilgili ne tür önlemlerin alacağını, 112. Maddesinde de bu önlemler alınmadığı takdirde ne gibi cezai yaptırım uygulanacağından bahsedilmiştir. Yine aynı kanunda bulunan 62. Madde ile işçilerin sağlık kontrollerinden geçmesi vurgulanmıştır. Madde 59'da ise ağır ve tehlikeli işlere alınacak işçilerin bu işlere uygun olduğu raporu bir doktor tarafından verilmesi gerektiği bildirilmiştir. Bu tür işlerde çalışanların altı ayda bir iş yeri doktoruna muayene olup sağlık kontrolleri yaptırması Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nde belirtilmiştir (Güzel, 1986).

1946 yılının Haziran ayında Çalışma Bakanlığı'nın kurulmasıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliği tek bir merkezden yürütülmek için adım atılmış, İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğüne bu görev verilmiştir (Cerev ve Köseoğlu, 2018).

1960 İhtilâlinde sonra 1961 Anayasası çıkarılmıştır. Bu anayasa temel hak ve hürriyetlerin daha öne çıktığı bir anayasa özelliğine sahiptir. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu, 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu bu anayasa ile çıkarılmıştır. Daha sonrasında 1475 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1971 yılında kabul edilen bu kanun, iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda koruyucu ve önleyici tedbirleri çıkarmış Resmi Gazetede yayınlamıştır. Bu Kanunda işçilerin sağlığı ve güvenliği için çeşitli tüzüklerin çıkarılması gerektiğini belirtmiş iş yerlerinin denetimi için Çalışma Bakanlığı ile ilgili hükümlerine yer vermiş, işverenin gerekli tedbirleri alması mecbur tutulup işçilerin de bu tedbirlere uyması zorunlu kılınmıştır (Arslanoğlu, 1996).

2003'te yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanununda belirtilen maddelere bakacak olursak; işçinin kendi isteği ya da işini savaştırmaması sonucunda iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi sebebiyle işveren işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir. Yine bu hak işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi içinde uyarlanmış, yaptığı işin niteliğinden doğan bir nedenle işçinin sağlığı tehlikede olursa işçi derhal iş sözleşmesini feshedebilmektedir. İşçi, sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü bozacak bir hayati tehlike ile karşılaştığında iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespitini talep edebilme hakkına sahiptir. Kurul, aynı gün toplanarak durumu tespit eder ve tutanak tutar. Kurul işçinin talebi doğrultusunda karar alırsa işçi, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınana kadar işten kaçınma hakkına sahiptir. İşçi, bu sebeple işi yapmaktan kaçındığı için bir ücret kesintisine maruz kalmaz. İşçinin talebine ve kurulun kararına rağmen iş güvenliği tedbiri alınmadığı takdirde işçiler iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Bu kanunun 71. Maddesine bakacak olursak on beş yaşını doldurmamış

çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Fakat on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretim eğitimi tamamlamış çalışmak zorunda olan çocuklar için okulunu aksatmayacak şekilde çalıştırılması izin verilmiştir. Bu izin, çocuğun bedenine zihnine ve ahlaki gelişimine engel olmayacak şekilde çalışması için geçerlidir. 4857 Sayılı İş Kanunu, iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma şartları üzerinde de durmuştur. Madde 81’de açıkça belirtilmiştir ki; devamlı olarak en az elli kişinin çalıştırıldığı bir iş yerinde; ilk yardım ve acil tedavileri, meslek hastalıklarının önlenmesi, koruyucu sağlık hizmetlerinin yerinden yönetilmesi gibi sebeplerden dolayı iş yeri hekimi görevlendirilmelidir.

2012 yılında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, adından da belli oluyor ki diğer kanunların alt başlığı olmaktan çıkmış tek başına ele alınmış toplumun büyük kısmını temsil eden işçilerin, sağlığını ve güvenliğini ele almıştır. Tarihçesi cumhuriyetten önceye dayanan birçok tüzüğe, yönetmeliğe ve kanuna konu olan iş sağlığı ve güvenliği 2012 yılından itibaren farklı boyutta değerlendirilmiştir. 2012 yılının Haziran ayında kabul edilen ve Resmi Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5 bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde kanunun amacı, kapsamı ve kanunda yer alan terimlerin tanımları yer almıştır. İkinci bölümünde ise işveren ve çalışanların görevleri, yetkileri ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu kısımda işverenin yükümlülükleri oldukça fazladır. İşveren, çalışanlarını risklerden korumakla, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmekle yükümlüdür. Yine işveren riskleri değerlendirmekle bunun sonucunda acil durum planı hazırlamakla, çalışanları bilgilendirmek ve eğitmekle, iş kazası ve meslek hastalıklarını kanunun belirtildiği usulde bildirmekle yükümlüdür. Üçüncü kısımda Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi’ni tanımlamış, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu’nun görevlerinden bahsetmiş, iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonunu vurgulamıştır.

Ülkemizdeki işçilerinin sağlığı ve güvenliği için atılan birçok adım sonucunda 2012 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılmıştır. Osmanlı Devletinden süre gelen bu gelişmeler ile daha gelişmiş ve uygar toplumlara yakışır bir şekilde hiçbir etnik köken ayırt etmeksizin işçiler korunmuş korunmaya da devam edilmiştir. Bu gün baktığımızda Dilaver Paşa Nizamnamesi iş veriminin artması için çıkarılmış gözüke de işçilerin sağlığını gözetmek için yola çıkmadaki ilk adım diyebiliriz. Bu adımın son aşaması 2012’de çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. Fakat teknolojinin gelişmesiyle işçi

yaralanma çeşitleri bile gün geçtikçe farklı bir boyut kazanmıştır. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği dinamik hep değişime açık geliştirilmesi gereken bir kültürdür.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Tanımlar

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan ve çalışma hayatı içerisinde karşılaşacağımız bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlardan bazılarının tanımı üzerinden yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliği kültürünün amacını ve işleyişini daha iyi anlamak mümkündür.

2.2.1. İş sağlığı

TDK'ye göre sağlık bireyin fiziksel yönden iyi halde olmasıdır. WHO Anayasasındaki tanıma bakılacak olursa sağlık bir kişinin sadece hasta ya da sakat olmaması değil, beden ve ruhen de iyi halde olmasını belirtmiştir. Yine TDK'ye göre iş; bir sonuç elde etmek için yapılan emeğe harcanan zahmete karşılık gelmektedir. Bu tanımlardan yola çıkacak olursak iş sağlığı, bir kişinin bir sonuç elde etmek için emek verdiği ve harcadığı zaman aralığında beden ve ruhen iyi halde olmasıdır.

2.2.2. İş güvenliği

Güvenlik Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde ikinci basamakta, fizyolojik ihtiyaçlardan hemen sonra gelmektedir. Yani insanlar yeme, içme, uyku gibi temel ihtiyaçlarından sonra güvenlik ihtiyacını karşılamak istemektedirler. Güvenlik, kişiyi kendisini rahat ve emniyette hissetmesidir. Buradan yola çıkarak iş güvenliğini tanımlarsak, kişi bir sonuç elde etmek için emek verdiği ve harcadığı zaman aralığında kendini emniyette hissetmesidir. ABD'de iş güvenliği, ilköğretim düzeyindeki öğrencilere bazı derslerde farklı başlıklar altında verilerek bir kültür haline gelmesi sağlanmaktadır (Doğan ve diğ., 2017). Ülkemizde ise bu kültür üniversiteler farklı dersler adı altında aşılanmaktadır.

2.2.3. İş Yeri Hekimi

İş yerinde iş kazasına maruz kalan işçilere ilk yardım yapılması, işçilerin sağlığı korunması ihtiyaçlarıyla ortaya çıkmıştır. 1959 tarihli "İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararında" Uluslararası Çalışma Örgütü iş yeri hekimi için: işi işçiye uygun hale getirebilen, işçinin ruhsal ve fiziksel sağlığını koruyabilen, işçiyi hangi iş uygunsuzsa ona yerleştirebilen kişiler olarak belirtmiştir. Yine iş yeri hekimi, iş kazasını ve meslek hastalıklarını önlemek gibi önemli bir göreve sahiptir (Şahin, 2017).

1930 yılında yürürlüğe giren Umumi Hıfzısıhha Kanununa göre 50 kişiden fazla işçi bulunduran iş yerleri iş yeri hekimi bulundurmak zorundadır. İş yeri hekimi kavramı mevzuatımıza ilk defa bu kanun ile girmiştir. Fakat ilk iş yerinde hekim bulundurma zorunluluğu Maadin Nizamnamesiyle hayatımıza girmiştir. Bugün yürürlükte olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurmak için işçi sayısını belirtmemiştir (Şahin, 2017).

2.2.4. İş Güvenliği Uzmanı

İş güvenliği uzmanı, kavramı ülkemizde ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatta yer almıştır (Bıyıkçı, 2010). 6331 sayılı İSGK'nin 3. maddesinde yer alan iş güvenliği uzmanı tanımına göre; Bakanlıkça yetkilendirilmiş ve iş güvenliği uzmanı belgesine sahip kimselerdir. Bu kişileri, üniversitelerin mühendislik ve mimarlık fakültelerinden mezun olanlardır. Ayrıca teknik elemanlar (teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip; iş sağlığı ve güvenliği programından mezun) da iş güvenliği uzmanı olma hakkına sahiptirler. Yine ek olarak aynı maddenin diğer fıkralarında yer alan ve tek personel olarak anılan kimseler de bu hakka sahiptirler (Özdemir, 2021). İş güvenliği uzmanlarının görevlendirmesi tehlike sınıfına göre yapılır. Bu görevlendirme çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde A sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde B sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde C sınıfı ehliyetlerine sahip uzmanlar şeklindedir (Alpagut, 2014).

2.2.5. Çalışan, İşveren ve işveren vekili

Çalışan, İSGK'ye göre tüm çalışanları kapsayan bir tanımdır. Statü fark etmeksizin işçi, çırak, usta, memur vb. iş yerinde görev alan kimselere çalışan denilmektedir (Sarıbaş, 2021).

İşveren, İş Kanunundaki tanımına göre gerçek ve tüzel kimselerdir. Buradaki belirleyici faktör ise işçi çalıştırmaktır. Yani işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kimseler işveren olarak kabul edilmektedir.

İşveren vekili, işveren tarafınca görevlendirilen işin işleyişinde görev alan kişidir. İşveren vekili, yönetimde yer almasıyla birlikte emir ve talimat verme yetkisine sahiptir (Sarıbaş, 2021)

2.2.6. İş Kazası

Çalışanın tehlikeli hareketlerinden ve çalışma koşullundaki tehlikelerden kaynaklı olan, can güvenliğini tehlikeye sokan ve yaralanmalara neden olan olaylara iş kazası denir. Kaza, ani ve beklenmediktir. Bu sebeple önlem alınması çok zordur. İş kazalarının sebepleri ise çoğu zaman çalışandan kaynaklanmaktadır (Ceylan, 2011). Dikkatsizlik, yorgunluk, acelecilik, önem vermeme ve “bana bir şey olmaz” düşüncesi iş kazalarına neden olmaktadır. Her ne kadar önlem alınması çok zor olsa da işçilere gerekli eğitim verilerek, işe yerleştirilen bireyin işe uyumuna dikkat edilerek, yorgun hissettiklerinde hakları olan ara dinlenmeleri kullanarak iş kazalarının oluşmasına engel olunabilir ya da kaza sonucunda karşılaşılabilecek tehlike boyutu düşürülebilir.

2.2.7. Meslek Hastalığı

Çalışılan işin niteliğine göre ve işin şartlarına göre çalışan üzerinde olumsuz tepkilere neden olan hastalıklardır. Meslek hastalığı, iş kazalarından daha köklü nispeten daha kalıcı hasara sebep olmaktadır. İş kazası, ani oluşmasına karşı meslek hastalıkları zamanla görülmekte, o işi yapan birçok kişinin üzerinde tesir etmektedir. Meslek hastalığının işe bağlı olması ve işi yapanlarda tekrar görülmesi en önemli özelliğidir (Eker, 2013). Meslek hastalığında işçinin dikkatsizliği, yorgunluğu önemli değildir. Yapılan işten kaynaklı olduğu için görülebilecek riskler daha tahmin edilebilir hal almaktadır. Bu sebeple aynı meslek dallarında çalışan kişilerin şikâyetleri ve yaşam koşullarını etkileyecek beden ve ruhen zarar veren sorunlar araştırılmalı, kayıt altına alınmalıdır.

2.2.8. Risk Değerlendirmesi

Tehlike Türk Dil Kurumu sözlüğünde “büyük zarar veya yok olmaya yol açabilecek durum” olarak tanımlanmıştır. Riski tanımlayacak olursak da tehlikenin meydana gelme olasılığıdır (Çolak, 2014). İş yaparken meydana gelebilecek istenmeyen ve sonucu zararlı olan olayların yaşanma ihtimaline risk diyebiliriz. Tehlike ile risk arasındaki ilişkiye göre risk değerlendirmesi yapmadan önce mevcut tehlikeleri belirlemek gerekmektedir. Tehlikeleri belirlerken işin nasıl yapıldığı, ne koşulda yapıldığı, yapan kişilerin eğitimleri gibi geniş çerçevede düşünürsek tehlikeleri çok boyutta saptamış oluruz. Tehlikelerin saptanması için gözlem ve önsezi oldukça önemlidir. Tehlikelerin yaşanması sonucunda oluşabilecek sonuçlar, risk etmeni üzerinde etkilidir. Yani bir tehlike gerçekleşmesi

dâhilinde ölüm, yaralanma, işin durması, başka çalışanlarında yaralanması gibi sonuçlar risk etmenini oluşturmaktadır.

Tehlikeler gözlenirken kontrol listesinden yararlanılabilir. Kontrol listesinde bir tehlikenin olması gibi bir gözlem yapılmışsa “Evet” tehlikenin olmaması gibi bir gözlemlerde bulunulmuşsa “Hayır” işaretlenmelidir (Çolak, 2014). Böylelikle her bakış açısından bakılıp bir tesiste nelerin tehlike oluşturup oluşturmadığı gözler önüne serilmektedir. Daha sonra “Evet” olarak işaretlenen tehlikeler bütün olasılıklarıyla düşünülerek gerçekleşmesi dâhilinde ne gibi sonuç yaşanır, hasarı ne olur gibi önsezilerde bulunulmalıdır. Bu risk analizinin ön koşuludur.

Risk analizinde iki yol izlenmektedir. Olay gerçekleşmeden önce tehlikelerin saptanıp önlemlerin alınması proaktif; olay gerçekleştikten sonra bir daha yaşanmaması, bu kazaların nedenlerinin tespit edilip azamî boyuta indirgenmesi için çalışılmasına reaktif denilmektedir (Özkılıç, 2007). Reaktif yöntemler, geç kalınmış bir analiz olmakla beraber tek başına kullanılmasıyla pek geçerli sonuçlar elde edilmemektedir. Risk analizi yapılırken önce proaktif bir yol izlenerek olay gerçekleşmeden önlem alınmalı alınan tedbirlere rağmen olay gerçekleşmişse de reaktif bir yol izlenerek tekrarlanması engellenmelidir.

2.2.9. Ergonomi

İnsanın makine ve çalışma ortamına uyumunu inceleyen bilim dalına ergonomi denir (Yaşar ve Saraçoğlu, 2021). Kelime anlamı olarak Yunancadan gelen ergos ve nomos kelimeleri ergonomiyi oluşturmaktadır. TDK’nin sözlüğünde ergonomi “iş bilimi” olarak yer almaktadır.

2.2.10. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

Ortak sağlık ve güvenlik birimi, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. Maddesinde tanımlanmıştır. Tanıma göre, “Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim” dir. OSGB’ler şirketlere iş sağlığı ve güvenliği desteğinde bulunmaktadır.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağladığı Yararlar

Gelişmiş ülkelerde insan bedenine, sağlığına, psikolojisine verilen önem gittikçe artmaktadır. Çünkü toplumun yapı taşı bireydir. Bireyler ne kadar sağlıklı olursa kurulan aile de, o ailede yetişecek nesil de o kadar sağlıklı olur. Bu sebeple ekonomik kaygılardan dolayı insan bedeni ve ruhu zarar görmemelidir.

İş sağlığı ve güvenliği, bir iş yerinde sadece iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının sorumlu olduğu bir konu değildir. Her ne kadar bu şekilde algılanıp sağlık denilince hekim; güvenlik denilince iş güvenliği uzmanı gibi yanılgıya düşülse de bu sistemin içerisinde işveren, işveren vekili, çalışanlar, çalışan temsilcileri, çalışanları taşıyan servis şoförü, iş yerine gelen misafirler de dâhildir. Çünkü bir iş yapılırken oluşabilecek tehlikeleri insanoğlu sadece öngörebilir. Yani geçmiş yaşantılardan ve literatürde yazılı olan tehlikeleri “acaba gerçekleşir mi?” gibi bir şüpheli yaklaşımla kafasında kurgular: Senaryolar üretir. İş sağlığının sağladığı yararlar bu senaryolar sonucunda oluşacak sağlıksızlığı, fiziksel ve ruhsal incinmeleri en aza indirmektir. İş güvenliğinin sağladığı yararlar ise; bu senaryoları kurarak nereden ne tehlike gelir, gelirse ne gibi sonuç ortaya çıkar, hatta bu tehlike gerçekleşmesi dâhilinde en az ve en çok kaç çalışanda kötü bir etki bırakır, bu tehlikelerden kaçınmak mümkün mü, mümkünse ne yapılmalı, mümkün değilse gerçekleşecek sonuçlardan minimal sarsıntıyla nasıl kurtulmalı gibi tahminlerde bulunma. Elbette bu tahminlerde ve senaryolarda iş güvenliği uzmanı tek başına görev almamakla birlikte sorumluluğu da tek başına düşünülemez.

Bir iş kolunda görevlerin çeşitliliği, insanların demografik özelliklerinin çeşitliliği oradaki iş güvenliğinin daha zor sağlanmasına yol açar. Örneğin bir ortaöğretim mezunu bireyin iş güvenliği levhalarını okuması, anlaması ve uyması ile okuma- yazma bilmeyen bir bireyin yine aynı levhaları okuması, anlaması ve uyması aynı seviyede olamaz. Böyle karmaşalar iş yerlerinde istenmemektedir. Bu sebeple iş güvenliği uzmanları, işe girişte öğrenilmesi gereken levhaları çalışacak personele sunar ve ne anlama geldiklerini açıklar. Her ne kadar görsel sembollerle desteklenmiş ise de bazı levhaların anlaşılmasında görsellik yeterli değildir. Böyle durumlarda uzman renklerin anlamını ifade eder, çalışanın ne yapması gerektiğini algılama seviyesine göre açıklar. Yine işe başlayacak olan işçi, kişisel koruyucu donanımlarını eğitimlerde tanıyacak nasıl kullanıldığını öğrenecektir. İş güvenliği uzmanı, çalışana KKD kullanmadığı takdirde ne gibi sorumlulukları onların beklediğini, ne gibi

tehlikelerin yaşanabileceğini açıkladığında çalışanlar KKD' nin önemini fark edecektir. Bu da iş kazalarını önleme de büyük etki sağlayacaktır.

Özetleyecek olursak iş sağlığı ve güvenliği insana, ekonomiye, sanayideki sürdürülebilirliğe verilen bir saygıdır. İnsan hayatını korumakta, ekonomide yararlılık sağlamakta, sanayide işin devamlılığını sağlamakta görev almaktadır. İş kazalarını önleyerek çalışanların sosyal, fiziksel, psikolojik boyutta yıpranmamasını sağlamaktadır. Meslek hastalıklarının araştırılıp önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınmasıyla çalışanların daha konforlu ve sağlıklı bir hayat geçirmelerini sağlamaktadır. İşe başlarken ve çalışma esnasında eğitimler vererek çalışanların iş güvenliği kültürünü yineleyerek hayatlarına sokmaktadır. İşverenlerle istişare ederek, işverenleri gerekli konularda uyararak işverenlerinin gözünde insan hayatının değerini yüceltmektedir. Yine işveren ve işçi arasındaki güveni alınan tedbirlerle tazelemektedir.

2.4. Araştırma Yöntemleri

Her araştırma, sosyal yaşamda var olan bir problemin araştırmacı tarafından keşfedilmesiyle başlamaktadır. Bu problem gerçek hayatta var olan bir sorun da olabilir literatür araştırması sonucunda araştırmaların eksik olmasından kaynaklı da olabilir. Bu problem belirlendikten sonra uygun yöntem ve teknikleri belirlenir; yol haritası oluşturulur.

Araştırma yöntemleri nicel araştırma, nitel araştırma ve bu iki yönteminde kullanıldığı karma araştırma olarak üç ana başlıkta toplanmıştır. Nicel araştırma, verilerin sayılarla ifade edilip, veri analizinde de istatistiksel yolların kullanıldığı yöntem biçimidir (Güler ve Halıcıoğlu).

Nitel araştırmanın tanımını birçok bilim insanı tam manasıyla yapamamıştır. Bunun sebebi ise çok kapsamlı olmasıdır. Denzin ve Lincoln'e göre nitel araştırma insanların olaylara yüklediği anlamların yorumlanmasıdır (Creswell,2013). Nitel araştırma yöntemi, sosyal olgulara bağlı olarak görüşme, gözlem ve doküman analizi yöntemlerinin kullanılarak algıların ölçülmesinde kullanılan bir yoldur. Bu yöntemde bir kuramdan yola çıkarak daha önemli birtakım olgulara ulaşmak istenmektedir. Araştırmacı bu yöntemi kullanılırken tümevarımsal bir yol izlemelidir. (Yıldırım ve Şimsek, 2016)

Nitel araştırma ve nitel araştırmanın farklarını şu şekilde sıralayabilir: Nitel araştırma tümdengelim; nicel araştırma tümevarım, nitel araştırma teoriyi oluşturma; nicel araştırma teoriyi test etme. (Güler vd., 2013). Diğer bir araştırma yöntemi ise hem nicel hem de nitel yöntemin kullanıldığı karma araştırma yöntemidir.

Creswell, nitel araştırma yaklaşımlarını beş başlık altında belirtmiştir. Bunlar: fenomenolojik araştırma, anlatı araştırması, kuram oluşturma, etnografik araştırma ve son olarak da durum çalışması araştırmasıdır (Creswell, 2013).

2.4.1. Fenomonolojik Araştırma

Fenomonoloji, “Gerçek nedir?” sorusuna dayanmaktadır. Kant tarafından 1764 yılında tanımlanan diğer adı olgubilim olan fenomenoloji, olayların varlığını incelemektedir. İlk başlarda felsefi bir alan olarak, I. Dünya Savaşı’ndan önce Almanya’da ortaya çıkmıştır. Fakat bir nitel araştırma yöntemi olarak ilk kaynak ise Edmund Husserl’e aittir(G ver vd., 2013). Gelişimini filozof Edmund Husserl sağlamıştır ve “fenomonolojinin kurusu” olarak bilinmektedir (Creswell, 2013). Bu yaklaşımın temelinde bireysel tecrübeler ve yaşanmışlıklar yer almaktadır. Yani katılımcıların tecrübelerinden yararlanılarak t mevarımlarda bulunulmasıdır. Bu özelliğiyle diğer yöntemlerden ayrılmıştır. Bu desende bilgi doğrudan, ilk elden alınmaktadır. Yani bilgiyi tecrübe eden insanlardan veriler toplanmaktadır (Baş ve Akturan, 2017). Fenomonolojik araştırmada bir grubu oluşturan bireylerin bir kavram veya fenomen ile ilgili deneyimlerini ve yaşanmışlıklarının ifade edilişi yer almaktadır. Veri toplama süreci genellikle m l katlardır. Fakat sadece m l katlarla sınırlı kalmayan araştırmalarda bulunmaktadır. Örneğin, m l katlara ek olarak gözlem ve doküman analizi de yapılmaktadır (Creswell, 2013).

Araştırmada verilerin toplanması için bir yer, bir bölge, bir kurum seçilmelidir. Daha sonra araştırmanın yürütüleceği örneklem se ilmedir. Fenomolojik araştırmalarda 5-25 arası kişi seçilmesi önerilmektedir. Katılımcı sayısı arttıka verilerin tekrar tekrar kontrol edilmesi ve belirli temalar/kodlar altında toplanması zorlaşmaktadır. Genellikle görüşme tekniğinden yararlanılmakta fakat tercih edilmesi takdirde ek olarak diğer yöntemler de kullanılmaktadır (Güler vd., 2013).

2.4.2. Görüşme Teknikleri

Görüşme, İngilizce “interview” kelimesinden gelmekte ve diğer bir ismi ise mülakat olarak bilinmektedir (Güler vd., 2013). Görüşme, görüşülen kişilerin duygularını, düşüncelerini, deneyimlerini ve o konu hakkındaki algılarını en iyi şekilde ifade etme biçimidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Birçok konuda veri toplanırken görüşme tekniğinden yararlanılmaktadır.

Nitel araştırmalarda görüşme tekniği kullanılırken dikkat edilmesi gerek bazı hususlar bulunmaktadır. Bunlardan kısaca bahsedecek olursak: Görüşmeden önce randevu alınmışsa görüşülecek yere görüşmenin yapılacağı zamandan önce gidilmesi, görüşme yapılacak kişilerin kendilerini rahatça ifade edeceği bir ortamın seçilmesi, görüşme esnasında sorulan sorulara çekinmeden ve açıkça cevap verilmesi için güven ortamının yaratılması gibi hususlar yer alır. Ayrıca sorulacak sorular belirli bir akışta gitmeli, cevabı aynı olan soruların sorulmasından kaçınılmalıdır. Ses kayıt, video gibi teknolojik aletlerin kullanımı için görüşme yapılan kişilerin rızası alınmalı; bu duruma sıcak bakmayan görüşmecilerin cevapları araştırmacı tarafından not alınmalıdır. Görüşmeden sonra tutulan notlar, ses kayıtları veya videolar görüşmeci tarafından birden fazla okunmalı, dinlenmeli veya izlenmelidir. Analiz araştırmacı tarafından manuel olarak da yapılabilir bir program yardımıyla da yapılabilmektedir. Bir diğer husus ise; etik davranmadır. Araştırmacı çalışmasını yaparken etik ilkelere uymak zorundadır. Görüşmecilerin tamamen özgür olduğu ve gönüllü bir şekilde görüşlerini ifade etmeleri gerekmektedir. Katılımcıların kişisel hayatını ve iş hayatını etkileyecek onları zor durumda bırakacak bir bilginin yer alması dahilinde isimlerinin gizlenmesi ya da genellemelerle ifade edilmesi gerekmektedir (Güler vd., 2013).

Görüşme tekniklerinin türleri yapılandırılmış, yapılandırılmamış ve yarı yapılandırılmış olmak üzere üç çeşittir. Yapılandırılmış görüşme tekniğinde sorular görüşme yapılamadan önce açık bir şekilde belirlenmiş ve araştırmacı bu soruları görüştüğü kişilere sorduktan sonra seçenekler de sunabilmektedir. Bu teknikte çoğunlukla kapalı uçlu sorular sorulmakta ve belirli bir sınır çizilmektedir. Daha çok anketlerde kullanılan bu tür görüşülen kişinin duygu ve düşüncesini tam manasıyla yansıtmamaktadır (Türnüklü, 2000).

Yapılandırılmamış görüşme tekniği, doğal bir akışta ve sohbet havasında gerçekleşmektedir (Türnüklü, 2000). Belirli bir amaç doğrultusunda sorular sorulmaktadır fakat bu sorular önceden belirli bir formatta hazırlanmamıştır. Yapılandırılmamış görüşme tekniği, sistematik olamadığı için analiz kısmında araştırmacı bir hayli zorlanabilmektedir.

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, iki tekniğin harmanlanması gibi düşünülebilir. Sorular görüşme öncesinden hazırlanır fakat ihtiyaç duyulması dâhilinde ek sorularda sorulabilir. Yapılandırılmamış görüşme tekniğinden daha sistematik ve yapılandırılmış görüşme tekniğinden daha esnektir. Bu sebepten dolayı mülâkatlarda tercih edilmesi diğer tekniklere oranla daha fazladır.



3. KAYNAK ÖZETLERİ

Ulutaşdemir ve arkadaşlarının 2019 yılında yaptıkları araştırmada 1978-2017 yılları arasında iş sağlığı ve güvenliğini konu alan 1022 yüksek lisans tezi, 24 doktora tezi ve 23 tıpta uzmanlık tezi iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konuları ele aldığını belirtmiştir. Yapılan araştırma sonucu tezlerin konu dağılımının büyük bir bölümü sanayii işlerinde ele alındığı görülmüştür. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konularının belirli konular üzerinde yoğunlaştığı saptanmıştır ve öneri olarak danışman üyelerinin yardımıyla farklı konularda tez çalışması yaptırılması dile getirilmiştir (Ulutaşdemir vd., 2019).

Akboğa Kale ve Yanık'ın 2018 yılındaki çalışması inşaat sektörü üzerinedir. Bu çalışmada inşaat sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusundaki bilinç düzeylerini ölçmek için 103 şantiye çalışanına anket uygulaması yapılmıştır. Bu çalışanların anket sorularına verdiği cevapları sıklık analizi yaparak nicel sonuçlar elde etmiştir. Yapılan eğitimlerle işverenler çalışanlara bir kültür, yaşam biçimi haline getirmeyi amaçlamalıdır sonucuna varılmıştır (Akboğa Kale ve Yanık, 2018).

Can ve Hüseyinli, yaptığı çalışmada otel çalışanlarının güvenli davranışlarını incelemiştir. Yapılan bu çalışmada 720 otel çalışanına uygulanan anket, SSPS 20. Programında çözümlenmiştir. Çalışma sonucunda, çalışanların güvenli davranışlarını belirleyen en önemli faktörün işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği algıları olduğu saptanmıştır. Yöneticilerin düşünceleri, davranışları ve tutumları çalışanların da güvenliğe verdiği önemi etkilemektedir sonucuna varılmıştır (Can ve Hüseyinli, 2017).

Menteşe ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada gemi inşa sanayisinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincini incelemişlerdir. İstanbul ve Yalova illerinde faaliyette bulunan gemi inşa sektöründe görev alan 201 işçiye anket uygulanmıştır. Anket analizinde t testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemleri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda ankete katılanların %71,6'sı iş yerinde iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının bulunmasının iş kazalarını ve meslek hastalıklarının önleyebileceğini düşünmektedir. Fakat bu 201 çalışanın %82,6'sı uyarı levhalarına çalışma arkadaşlarının uymadığını dile getirmiştir (Menteşe vd., 2017).

Şahmaran ve arkadaşlarının 2019 yılında yaptığı çalışmada ise; ön lisans programında verilen eğitim ve öğretimin iş sağlığı ve güvenliği algısı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği ön lisans programında öğrenim

gören 61 öğrenciye beşli likert tip anket uygulanmıştır. Uygulanan anketlerin analizinde SPSS Programı kullanılmıştır. Araştırmalar sonucunda, alınan eğitimlerin pratiğe dönüştürülmesi için, iş güvenliği uzman adaylarının sektöre olan yabancılığının giderilmesi için 6 ay ya da 1 yıl boyunca etkin bir öğretim modeli geliştirilmeli önerisinde bulunulmuştur. Ayrıca güvenlik kültürünün ailede başlanması gerektiği fikri savunulmuştur (Şahmaran vd., 2019).

Pelit ve Gülen, Afyonkarahisar ilinde yürüttüğü çalışmada ise; 7 adet beş yıldızlı otellerde çalışan 515 çalışana anket uygulamıştır. Bu çalışmada, çalışanların kuruma güvenleri ile iş-çalışan üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre iş ile çalışan arasındaki güven arttıkça çalışanların kuruma olan güvenleri de artmıştır. Ayrıca işverenin uygun çalışma koşulları yaratması için denetime gerek duyulduğu fikri savunulmuştur (Pelit ve Gülen, 2018).

Erol ve Uçar, 2021 yılında yaptığı çalışmada, öğretmenler ve yöneticilerle görüşerek yetenek yönetimine ilişkin araştırmalar yapmıştır. 10 Okul yöneticisi ve 10 öğretmen ile yürütülen bu çalışma, nitel araştırma kapsamında yüz yüze görüşmeler ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma sırasında toplanılan veriler betimsel ve içerik analizi yöntemiyle araştırmacılar tarafından çözümlenmiştir. Araştırma sonunda araştırmacılar 7 ana temada toplanılan yetenek yönetimine ilişkin kavramları ve bunların alt başlıklarını yorumlamışlardır (Erol ve Uçar, 2021).

Yıldız ve arkadaşlarının çalışmasında, Sağlık Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören 249 öğrencinin iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki tutumları ölçülmüştür. Veri toplamada anket yöntemi kullanılmış; veri analizinde ise SPSS 22. Programı'ndan yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda, öğrencilerin iş kazası tanımında eksik bilgilere sahip olduğu saptanış, bu eksikliğin giderilmesi içi okul-hastane işbirliğine gereksinim olduğu vurgulanıştır. Ayrıca güvenlik kültürünün de öğrencilere aşılanması gerektiği belirtilmiştir (Yıldız vd., 2021).

4. MATERYAL VE YÖNTEMLER

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi “nitel araştırma yöntemi”dir. İşveren ve işveren vekillerinin iş yerlerinde görevlendirikleri iş güvenliği uzmanlarının hakkındaki düşünceleri incelenmiştir. Ayrıca nitel araştırmalarının bir deseni olan fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır. Diğer bir adı olgubilim olan

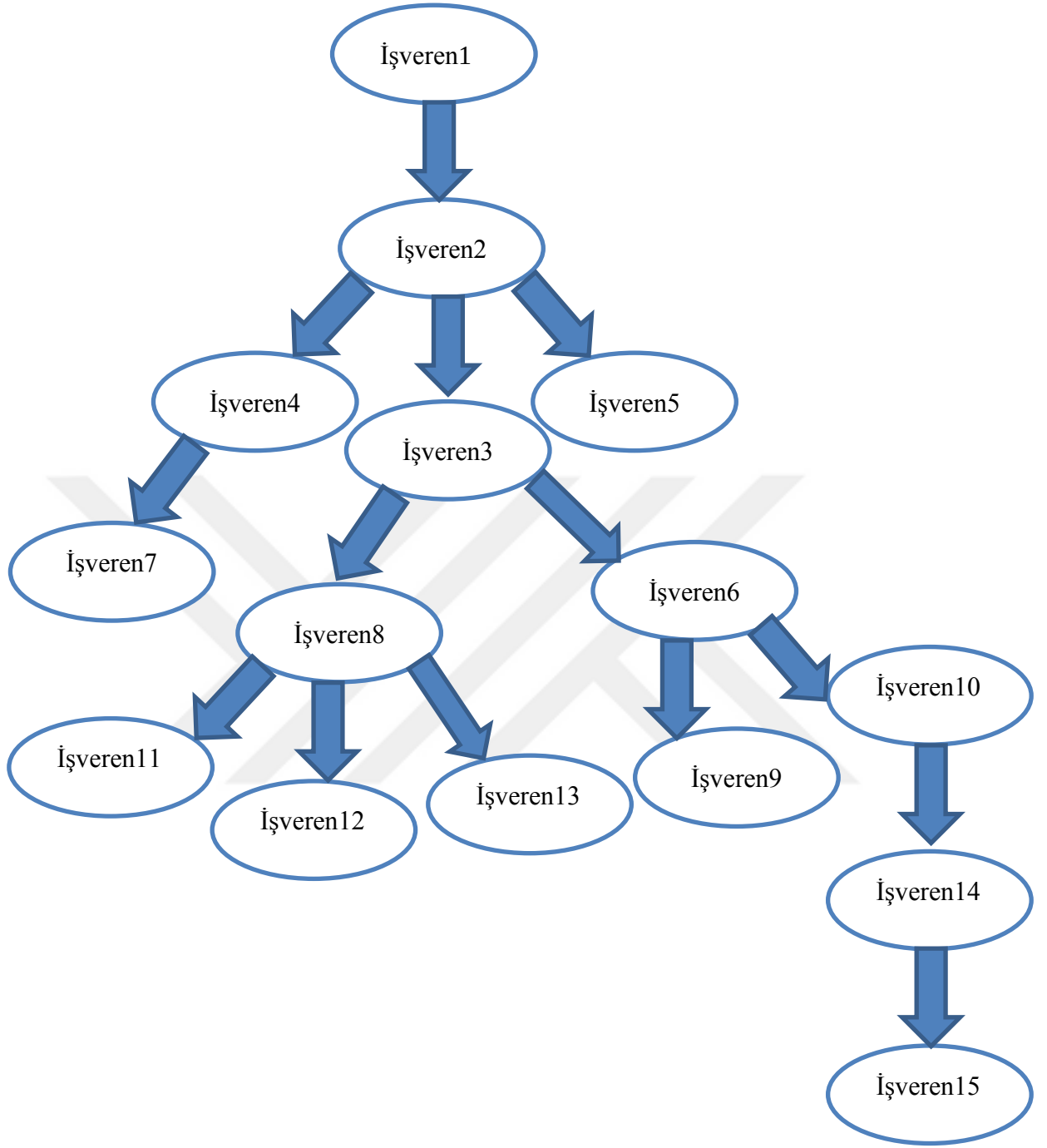
4.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma, Malatya ilinde çoğunluğu OSB’de bulunan firmalarda gerçekleştirilmiştir. Bu firmaların sektör kolların şu şekildedir:

- ✓ Tekstil,
- ✓ İnşaat,
- ✓ Asma Tavan Yapımı,
- ✓ Demir Doğrama Atölyesi,
- ✓ Trafo Yapımı,
- ✓ Elektrik Üretim Sahası, Trafo Bakımı
- ✓ Makine Üretim & Kalite Kontrol,
- ✓ Su Arıtma Tesisi Şantiye Kurulumu,
- ✓ Restoran & Cafe İşletimi.

Araştırmaya başlanmadan önce görüşülecek kişiler için ortak bir özellik bulunmuştur. Bu özellik, işveren veya işveren vekili konumunda aktif olarak çalışan bireyler olmasıdır. Ayrıca inşaat, makine sanayii, tekstil ve kompleks yapıya sahip iş yerlerinde görev alan işverenlere ulaşılmaya çalışılmıştır. Buradaki amaç iş kazalarının sıklıkla görüldüğü üretim sahasındaki işverenlerin fikrini almaktır.

Araştırmadaki katılımcıları belirlerken nitel araştırma yönteminde kullanılan “kartopu örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Bu örneklem çeşidinde aranılan özelliklere sahip birkaç kişiye ulaşılmaktadır. Bu kişiler yardımıyla başka kişilere de ulaşım sağlanmaktadır (Akar, 2019). İsminden de yola çıkacak olursak katılımcılar gittikçe kalabalıklaşmıştır. Şekil 4.1. de görüleceği üzere ulaşılan kişilerin daha sonra yönlendirdiği işveren ve işveren vekilleri sayesinde on beş iş insanı ile görüşme sağlanmıştır.



Şekil 4. 1 : İşveren ve işveren vekilleriyle görüşme şablonu

4.3. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Değerlendirilmesi

Araştırma verilerinin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme (mülakat) tekniği kullanılmıştır. Her işveren ve işveren vekili ile görüşüldüğünde Ek-A'da yer alan sorulara yanıt aranmış şayet sorulara belirli cevaplar verilememesi takdirde kesin cevaplara ulaşılmak için bazı sorular konuşma esnasında eklenmiştir. Bu özelliğiyle araştırma, yarı yapılandırılmış görüşme tekniğine sahiptir. Sorular hazırlandıktan sonra iki ölçme değerlendirme uzmanına kontrol ettirilerek güvenilirliği artırılmıştır. Ek-A'da belirtilen soruların hangi amaçla ve neyi ölçme sebebiyle sorulduğu Tablo 4. 1'de belirtilmiştir.

İşveren ve işveren vekilleri, en az 8 dakika en çok da 22 dakikalık zaman diliminde sorulara yanıt vermiştir. Görüşme esnasında işveren ve işveren vekillerinin de bilgisi dâhilinde ses kaydı alınmıştır; buna sıcak bakmayan üç iş insanının sorulara yanıtları araştırmacı tarafından not alınmıştır.

Tablo 4. 1 : İşveren ve işveren vekillerine sorulan soruların hizmet ettikleri amaçlar

Amaç	Amaca Hizmet Eden Sorular
İşveren ve işveren vekillerini tanıma	S.1
İş güvenliği uzmanından önce ve sonrası durumlarını karşılaştırma	S.3 ve S.4
İş güvenliği uzmanının katkıları	S.4 ve S.6
İş güvenliği uzmanının bilişsel açıdan yetkinliği	S.5 ve S.7
İş güvenliği uzmanının duyuşsal ve kişilik yetkinliği	S.7
İşveren ve işveren vekillerinin işe alımda dikkat ettiği şartlar	S.8

Araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliğinin arttırmak için bazı yollar izlenmiştir. Guba ve Lincoln, nitel araştırmalarda güvenirliliğin ve geçerliğin hesaplanması yerine inandırıcılık kavramını literatüre kazandırmışlardır (Başkale, 2016). Bu sebepten dolayı nicel bir araştırmada bulunan sayısal veriler yer almamaktadır. Araştırmadaki inandırıcılığı arttırmak için sorular yorumlandıktan sonra bir ölçme değerlendirme uzmanına da danışılmıştır. İşveren ve işveren vekillerinin bahsettiği ve üzerinde sıklıkla durduğu (işletme körlüğü, sektörel tecrübe vb.) ifadeler üç iş güvenliği uzmanına e-posta yoluyla sorularak onlar için neyi çağrıştırdıkları sorulmuştur.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde herhangi bir nitel araştırma programı kullanılmamış, araştırmacı tarafından manuel olarak yorumlanmıştır. Bunun sebebi ise

hem araştırma örnekleminin boyutunun küçük olması hem de sorulan soruların sayıca az olmasıdır. Araştırmacı, görüşme tekniği ile elde edilen bulguları soru analizi yaparak en çok tekrar edilen kelime ve kelime gruplarını tespit etmiştir. Araştırmacı soruları birbirinden bağımsız bir şekilde analiz etmiş, işverenlerin ilk önce birinci soruya verdiği yanıtları sonra ikinci soruya verdikleri yanıtları sonra üçüncü soruya verdiği yanıtları ve daha sonrasında da dördüncü, beşinci, altıncı, yedinci ve en sonunda da sekizinci sorulara verdikleri yanıtları analiz etmiştir. Böylece sadece bir işverenin söylediği kavramlara odaklanmaktan ayrılmış tekrar edilen ve önemle ifade edilen kavramların üzerinde durmuştur.

Araştırma bulguları analiz edilirken görüşülen iş insanlarının konuşmaları okunmuş ve belirli bir profilin çerçevesi oluşturulmuştur. Kanbay Ak ve diğerlerinin öğretmenleri konu alan çalışmasında da belirtilen “fenomenin yapısı” oluşturulmuş, fenomenin profil özellikleri bulgular ışığında yorumlanmıştır (Kanbay Ak ve diğ, 2016).

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Covid-19 hastalığının devam ettiği zamanla paralel yapılmıştır. Bu sebepten birçok firma bünyesine ziyaretçi kabul etmeyi tercih etmemiştir. Bu nedenle Malatya ilinde bulunan sadece on beş farklı firmadaki işveren ve işveren vekilleriyle görüşülmüştür. İş güvenliği uzmanının beceri profili çıkarılırken, bu analiz yapılırken bu on beş iş insanıyla gerçekleştirilen mülakat göz önünde bulundurulmuştur.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

Yaş ortalamaları 43,26 olan, on beş iş insanı ile yapılan görüşmeler ışığında sektörlerde ihtiyaç duyulan iş güvenliği uzmanının nitelikleri yorumlanmıştır. Altı yüksek lisans mezunu işveren ve işveren vekillerinden iki tanesi iş güvenliği uzmanıdır; dokuzu lisans mezunu işveren ve işveren vekillerinden de dört tanesi iş güvenliği uzmanıdır. On beş iş insanımızdan altısı uzman olup dokuzu iş güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip işverenlerdir. Yapılan görüşmeler ışığında on beş iş insanının da iş güvenliğine sıcak baktığı, çalıştırılmasının gerekli olduğunu ifade etmiştir. Her şeyden önce kendi sorumluluklarının da biraz olsun iş güvenliği uzmanı ile bölüştükleri için bunun iyi bir görevlendirme olduğunu düşünmektedirler.

Tablo 5. 1 : İşveren ve işveren vekillerinin demografik özellikleri

İşveren Kodları	Cinsiyet	Yaş	Öğrenim Durumu	Sektör
İşveren 1	Kadın	44	Lisans	Tekstil
İşveren 2	Kadın	35	Lisans	Tekstil
İşveren 3	Erkek	48	Lisans	İnşaat
İşveren 4	Erkek	61	Lisansüstü	İnşaat
İşveren 5	Erkek	60	Lisans	İnşaat
İşveren 6	Erkek	30	Lisansüstü	Asma Tavan Yapımı
İşveren 7	Erkek	47	Lisansüstü	İnşaat
İşveren 8	Erkek	42	Lisans	Demir Doğrama Atölyesi
İşveren 9	Erkek	47	Lisansüstü	Tekstil
İşveren 10	Kadın	45	Lisans	Restoran & Cafe İşletimi
İşveren 11	Erkek	43	Lisans	Makine Üretim
İşveren 12	Erkek	41	Lisans	Trafo Yapımı
İşveren 13	Erkek	50	Lisans	Elektrik Üretim Sahası, Trafo Bakımı
İşveren 14	Erkek	29	Lisansüstü	Makine Bakım & Kalite Kontrol
İşveren 15	Erkek	27	Lisansüstü	Elektrik Üretim Sahası

Bu işverenlerin ve vekillerinin beşi bekâr, on biri evlidir. Bir veya birden fazla çocuğu olan ise dokuz iş insanımızdır. Çocuk sahibi olan işverenler, araştırma esnasında empati duygusu ön planda cümleler kullanmıştır. Bir iş insanımız bu konu hakkında “Çalışanımın başına bir şey gelse çocuklarının yüzüne bakamam.” demiştir. Bir başka iş insanı ise “Aileleriyle akşam birkaç saat oturduklarında mutlu ve huzurlu olmalarını isterim.” demiştir. Elbette medenî durum ve çocuk sahibi olmak birçok açıdan daha hassas ve

duyarlı olmalarına neden olmuştur fakat medenî durumu bekâr olan işveren veya işveren vekilleri de yaklaşık bu bakış açısına sahiptir. İşveren ve/veya işveren konumunda görevlendirilen bu on beş iş insanının en az tecrübeye sahip olan dokuz aylık bir deneyim; en çok tecrübeye sahip olan yirmi altı yıllık bir deneyime sahiptir. Farklı sektörlerde çalıştıktan sonra bu sektöre yönelenler de içlerinde bulunmaktadır.

Görüşülen firma temsilcilerinin birisi dışında diğer firmalarda birden çok iş güvenliği uzmanı çalıştırılmaktadır. Birçok şirkette görevlendirilen iş güvenliği uzmanları C sınıfı ve B sınıfı ehliyetine sahiptirler. İşveren ve vekillerinin görüşlerine göre B sınıfı ehliyetline sahip uzmanların tecrübeli olması ve bu uzmanlar C sınıfı ehliyetine sahip uzmanları yetiştirmesi istenilmektedir. Ayrıca görüşülen dört firma bünyesinde tam zamanlı iş güvenliği uzmanı çalıştırmasına rağmen belirli periyotlarda OSGB'lerden görevlendirilen uzmanlardan da yardım ve destek almaktadır. İş güvenliği uzmanı çalıştırmadan önce dışarıdan destek elemanları alarak önlemler alınmaya çalışılmıştır. Fakat böyle bir durumda yapılan risklerin belirlenmesi, önlemlerin alınması ve saha gezilerinin süreklilik kazanması sağlanamamıştır. Ayrıca dışarıdan gelen destek elemanlarının firmanın iş güvenliği politikası ve çalışma işleyişine yabancı olması dikkat çekmiştir. Kanun çıkarıldıktan sonra tam zamanlı uzmanların çalıştırılmasıyla beraber kazalarının oluşmaması için gerekli önlemler alınmıştır. Fakat görüşülen şirketlerin birçoğunda kanun çıkarılmadan önce de bir kurul işyerindeki işleyişin aksaklıklarını gidermek için görev almıştır. Bu açıdan bakacak olursak iş güvenliği zorunlu bir ihtiyaç sonucunda ortaya çıkmıştır.

Yapılan görüşmelerde bir işveren vekili, 2000'li yıllarda bir kurulun kurulduğunu ve bu kurulda teknik bilgisi olan her temsilcinin yer aldığını söylemiştir. Aylık toplantılar yapıp iyileştirme raporları tutularak şirketin daha sağlıklı günlere ulaşması ve işçilerin daha güvenilir ortamda yer alması sağlanmıştır. Bu kurulda yapılan istişareler sonucunda üretimde devamlılık sağlanmış, iş kazalarının önüne geçilmesi için ne gibi önlemlerin alınması tartışılmış, kişisel koruyucu donanımların ne şekilde kullanılması gerektiğinin eğitiminin nasıl yapılacağı notları tutulmuştur.

Firmaların bünyesinde iş güvenliği uzmanı bulunmaması dâhilinde şantiye şeflerini, üretim şeflerinin, ustaların veya ustabaşılarının iş yükü artacağı ifade edilmiştir. Bir şantiye şefi sahadaki işleyiş kontrol ederken aynı zamanda iş güvenliği hakkında da uyarılarda bulunacaktır. Bu uyarılar kendiliğinden gerçekleşen bir işleyişte, koordineli olmayan

silsilelerden ibaret olmuştur. Sistematiik olmayan bu uyarılar sadece o anlık geçerli sayılıp daha sonra unutulacaktır. Bu uyarılarda bulunurken kendi görevi olan işini bir nebze de olsa ihmal edecek veya aksatacaktır. Yine şantiye şefi birden çok görev ile görevlendirilirse dikkati bölünecektir. Böyle bir durumda kendi görevini ihmal edecek ve belki de kendi dikkatsizliğinden kaynaklı kazalar gerçekleşecektir. Sahada böyle durumlara karşılaşmamak için iş güvenliği uzmanı bulunmalı, işleyiş koordineli bir şekilde devam etmelidir. Bir diğer bakış açısı da iş güvenliği uzmanının bulunması şantiye şefinin, üretim şefinin, ustabaşlarının iş yükünü azaltmış olmasıdır. Herkes kendi görev ve sorumluluklarını yerine getirince daha düzenli bir çalışma ortamı yaratılmıştır.

İşveren ve işveren vekillerine göre İş Güvenliği Uzmanı sağladığı yararlarından bazıları şunlardır;

- ✓ Kaza oluşumunu önlemede destek olmakta,
- ✓ Kazaların oluşmamasını sağlamakta,
- ✓ Şirket içerisindeki güvenlik önlemlerini tek elden yürütmekte,
- ✓ İşverene alınması gereken tedbirler hakkında bilgi vermekte,
- ✓ Planlı ve programlı analizler yapmakta,
- ✓ İşe girişlerde çalışanlara eğitim vermekte,
- ✓ Saha mühendislerinin iş yükü azalmakta,
- ✓ Çalışanlara tatlı-sert uyarılarda bulunmakta yararlar sağlamaktadır.

Şirket bünyesinde İGU bulunmasının en büyük avantajı da sürdürülebilirliktir. OSGB'lerden gelen iş güvenliği uzmanları, dışarıdan bir bakış açısıyla şirkette bakmaktadır. Elbette bununda avantajları vardır. Fakat birçok işverene göre iş güvenliği uzmanı şirket bünyesinde devamlılığı sağlamakta, firmayı ve firmada yürütülen işi tanıdıkça mesleğini dahi iyi icra etmektedir. Bu sebepten birçok işveren ve işveren vekili, İGU bulundurmaktan memnun ve şantiye şeflerinin, ustabaşlarının, müdürlerin iş yükünü azalttığının kanısındadır. İşveren ve işveren vekillerine göre İGU'nun olması iş güvenliği çalışmalarının tek elden yürütülmesine sebep olmuştur. Bir risk analizi yapılırken raporlar tutup tehlikeler belirlenmiş, sözel olarak ifade edilen bir takım önlemler dokümanlarla kayıt altına alınmıştır.

İş güvenliği uzmanı, ergonomi de yardımcı olmakta ve ergonomik duruşu, oturuşu ofiste sağlamaktadır. Yine görevine yakınlığından mütevellit bir muayene yapmasa da ergonomik oturuşu sağladıktan sonra ofiste çalışan kişilere egzersizler yaptırmaktadır. Bir işveren

vekiline göre, ergonominin çalışma ortamına girmesi iş güvenliği uzmanı sayesinde olmuştur. Ergonomik oturuş ya da çalışma yapılmayan firmalarda işverenler de dâhil eklem ağrılarına maruz kalmaktadır. Böylelikle kişilerin hayat kalitesi düşmekte, işteki verimi azalmakta hatta işten çıktıklarında da eklem ağrıları devam etmektedir. Bir iş insanımız, iş güvenliği uzmanının yaptırdığı, işverenin günde sadece on beş dakikasını aldığı bir egzersiz programıyla eklem ağrılarının eskiye nazaran azaldığını ifade etmiştir.

İş güvenliği uzmanı, alınan tedbirlerle olsun KKD'lerin kullanımındaki sürdürülebilirlikle olsun meydana gelecek kaza senaryolarını baştan düşünerek risk analizi yapması olsun iş kazalarını önlemektedir. İş kazalarının önlenmesi işveren ve işveren vekillerine göre hem makine ve teçhizatların zarar görmemesi hem de çalışanların emniyetli çalışabilmesi açısından önemlidir. Bir diğer bakış açısına göre de işin durdurulmaması yani üretimde devamlılığı sağlamada İGU yarar sağlamıştır.

İşveren ve işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliğinin gerekli olduğunu hatta uygulamada geç kalınmış bir disiplin olduğunu düşünmektedirler. Her ne kadar 2012'de yayımlanan Kanun ile bulundurulması zorunlu olarak ifade edilmişse de çoğu firma iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini bizzat kendilerinin aldığını dile getirmiştir. On beş iş insanı ile görüşme esnasında bazı işveren vekillerinin A ve B iş güvenliği uzmanı olduğu ortaya çıkmıştır. Böylelikle hem işveren gözüyle hem de İGU gözüyle görüşleri ve önerileri alınmıştır.

İş insanlarına göre, alınacak tedbirler sadece işveren tarafından ekonomik ve cezai kaygısını düşünerek alınmamalıdır. Yine sadece işçi tarafından düşünülüp insan sağlığın düşünülerek de alınmamalıdır. Bunun bir dengesi kurulmalı insan sağlığı için, verimli ve sürekli üretim için, cezai yaptırımdan kurtulmak için, işyerinde düzen ve birliğin oluşması için yapılmalıdır.

İşveren veya işveren vekillerine göre bir iş güvenliği uzmanı, sektörel tecrübeye sahip olmalıdır. İGU, sektörde makine parkurunu bilmeli karşılaşılabilecek riskleri önceden tahmin etmelidir. Bunun için sektörel ayırım muhakkak yapılmalıdır. Görüşülen on beş işveren ve işveren vekillerinin altısı bu ayırımın yapılmasının zorunlu olduğunu, işe alımlarda bunlara dikkat ettiğini belirtmiştir. Bir mühendisin teknik bilgisi kadar uzmanında teknik bilgisi olmalıdır. Bu sebepten uzmanlığın mühendislere verilmesini desteklemişlerdir fakat bir kimya mühendisinin inşaat sektöründeki riskleri belirlemede; bir inşaat mühendisinin gıda sektöründeki riskleri belirlemede zorlanacağını belirtmiştir. Bunun sebebinin de bilgi

eksikliği ve sektöre olan yabancılığı ile bağdaştırılmıştır. Bu sebepten dolayı sektörel ayırım yapılarak uzman hangi alanda iş güvenliğini sağlayacak ise o alana yoğunlaşmalıdır.

Bir iş güvenliği uzmanı mevzuatı ve kendi mesleği ile alakalı çıkarılan kanunları, yönetmelikleri iyi bilmesi iyi takip etmesi lazımdır. İşi gereği işçilerin, işverenlerin ve kendisinin kanundaki yerini, haklarını, yaptırımlarını, sorumlulukları bilmelidir. Ona göre davranmalı mevzuatı ezberlemek değil de sektöre bunu uyarlamalıdır. Kısacası mevzuatları, kanunları iyi bilmesi yeterli değildir. Bunu çalışma hayatına yansıtmalıdır. İdari ceza yaptırımlarını iyi bir şekilde bilmeli bunu çalışanlara ve işverenlere aktarmalıdır.

Bir iş güvenliği uzmanı bir proje yapımında işe başlanmadan önce görevlendirilmedir. Yani proje aşamasında da uzmandan yardım alınmalıdır. Uzman iş daha yapılmaya başlanmadan sahayı tanımış olmalıdır ve işin sonuna kadar da görevini yerine getirmelidir. Uzman projedeki işi kafasında bitirip riskleri iyi analiz etmeli buna göre tedbirleri almalıdır. Bu sebepten dolayı öngörülü olmalıdır, ileri görüşlülüğü ile tecrübesini harmanlayarak işini yapmalıdır. Geçmişteki tecrübeleriyle gelecekte karşılaşılabilecek problemleri tahmin etme yeteneğine sahip olmalıdır. Yani bir iş güvenliği uzmanı ileri görüşlülüğe, şüphecî bir düşünceye ve farklı bakış açlarına sahip bir karakterde olmalıdır. 25 yıllık tecrübesiyle inşaat sektöründe işveren konumunda yer alan bir iş insanına göre: Şantiyede gerçekleşen kazaların çoğu inşaatın bitme zamanına denk düşmektedir. Yani bir bina yapımında bütün her şey bitmiş ve sadece küçük bir iş kalmışsa oraya işçi tedbirsiz bir şekilde kişisel koruyucu donanımlarını kullanmadan çıkmaktadır. Şu düşüncededir: zaten işim 5 dakika sürecektir bunca zaman bir şey olmadı. Fakat bu 5 dakika içinde bir kaza olması sonucunda yaşanacak yaralanma ölümle bile sonuçlanabilir. Bu sebepten dolayı iş güvenliği uzmanı ilk çivi çakılırken ve son çivi çakılırken orada olmalıdır.

Teknoloji ilerledikçe üretim şirketlerindeki makine ve teçhizatlar insan gücüne gerek kalmayacak şekilde tasarlanmaktadır. Fakat insan gücü her zaman olmakta olmaya da devam etmektedir. Her geçen gün daha hızlı, daha güçlü ve hayatımızı kolaylaştıran makineler çıkmaktadır. İşçiler bu makine ve teçhizatları öğrenmekte daha sonra da kullanmaktadır. Çalışanlar kullandıkları bu teçhizatlar sonucu iş kazası yaşayabilir. Böyle durumların yaşanmaması için iş güvenliği uzmanı yeni kullanılacak teçhizatları önceden araştırmalı ve yaşanacak kazaların analizini yapmalıdır. Gerçekleşmesi muhtemel kaza senaryoları üretmeli ve şiddetini azaltacak önlemleri almalıdır. Olumsuz bir olay anında

dahi yapıcı bir karaktere bürünmeli toparlayıcı bir kimliğe sahip olmalıdır. Yaşanan krizlerden sonra raporlarını tutmalı daha sonraki süreçleri planlamalıdır.

İş güvenliği uzmanının işe girişlerde verdiği eğitim her yaşa ve eğitim durumuna uygun olmalıdır. Her öğrenim seviyesine göre bilgi akışı olmalıdır. Çünkü çalışan kitlesi geniş bir yelpazedir. Eğitim durumları olsun yaş skalası olsun cinsiyet ve medeni durum olsun birçok değişken ile karşılaşılır. Vereceği eğitimler sektöre uyarlamalı kişilere somut örnekler göstermelidir. İşe girişlerde yapılan eğitimler, çalışan bir kaza geçirmesi sonucunda tekrarlanmalıdır. Böylece çalışan eksik kaldığı konuda bilinçlendirilir. Bu eğitimlerde uzman kendini geliştirmeli tekdüze bir anlatım yapmamalı, öğrenme tekniklerinden yararlanmalıdır. Örneğin; çalışanlara geçmişte yaşanmış iş kazalarını göstermeli; arkası yarın, örnek olay, beyin fırtınası, balık kılçığı vb. öğretim teknikleri ile çalışanların da eğitimlerde aktif olarak katılması sağlanmalıdır. Teknolojinin gelişmesiyle haber kaynakları oldukça ilerlemiştir. Dünyanın öbür ucunda yer alan bir ülkedeki fabrikada hangi kaza meydana gelmişse kısa zamanda haberi alınmaktadır. İşçilere somut delillerle kaza sonucunda nelerin onları beklediğini bir fotoğraf karesiyle ya da kısa bir videoyla anlatılabilir. Eğitimlerin yararlı olabilmesi için farklı yöntem ve tekniklerden yararlanılmalı bu sebepten uzman kendini geliştirmelidir. Elbette bir işteki riski en iyi o işi yapan bilir. Bu sebeple çalışanlardan öneri almakta gıcunmamalıdır. Eğitimlerde ne kadar çalışanı aktif hale getirirse uzmanın bakış açısı da gelişir çalışanlarda eğitimlerden verimli bir şekilde yararlanır.

Görüşülen iş insanlarına göre bir iş güvenliği uzmanı düzenli not almalıdır. İyi analizler yapabilmesi için gördüğü sorunları somutlaştırarak yazıya dökmesi önemlidir. Denetim esnasında not alınmaması bazı aksaklıklara neden olabilir. Örneğin unutulabilir ya da yanlış hatırlanabilir. Fakat not alındığı takdirde bir önceki denetiminde aldığı notlarla kıyaslama yapması kolaylaşır sahada ne kadar süreyle ne kadar yol kat edildi bunu gözler önüne serebilir. Böylelikle işverene önerilerde bulunurken gözden kaçıracağı konuları azaltır.

Bir işyerindeki iş güvenliği yalnızca ondan sorumlu olan uzmanın alacağı tedbir ve denetimlerle sınırlandırılmaz. Her işe girişlerde eğitim verdiği için yalnızca uzmana bu yük yüklenilemez. İşyerinde bir ihmal görülmesi takdirde uzman uyarılmalıdır. Çünkü her insanın bakış açısı demek o dünyaya farklı bir pencereden bakmak demektir. Uyarıldıktan sonra uzman bunula ilgili ne gibi riskler olur diye bir risk belirlemesi yaparken o işi yapan

işçilerden ve ustalardan yardım alabilir. Çünkü bir işin riskini en iyi bilen o işi yapandır. Bu yardım uzmanın yetersiz bilgisinden dolayı değildir. Deneyimli bir uzman işin işleyişini bilerek önlemi daha çabuk almaktadır fakat işi bilmeyen ya da bakış açısını geliştirmek isteyen her uzman böyle yardımlar almalıdır. Bu yardım alınırken işçilerinde görüşü alındığında onlara verilen değer nedeniyle olduğunu işçiler fark ederek aralarındaki güven bağı yenilenecektir. Yine uzman çalıştığı ortamda lider ruhlu olmalı, sahada yaptırım gücünü elinde bulundurmalıdır. Çalışma disiplini her koşulda korumalı çalışanlara ve işverenlere direktiflerde bulunurken meslekî prensiplerinden vazgeçmemelidir. Bu da baskın, ikna edici, iş birliğine ve bir o kadar da öz disipline sahip uzmanlarda görülmesi muhtemel yetkinliklerdir.

İGU, kazalar gerçekleşmeden önleyici tedbirler almalı bu sebeple öngörülü bir kişiliğe sahip olmalıdır. Fakat kazalar gerçekleştiğinde de pratik zekâsını kullanmalı kazalar sonucunda yaşanacakların şiddetini minimize etmelidir. Kazaların tekrarlanmaması için daha sonra da önleyici tedbirler almalıdır. Bunları tek başına değil de diğer uzmanlarla, işverenle ve işçilerle koordineli bir şekilde yapmalıdır.

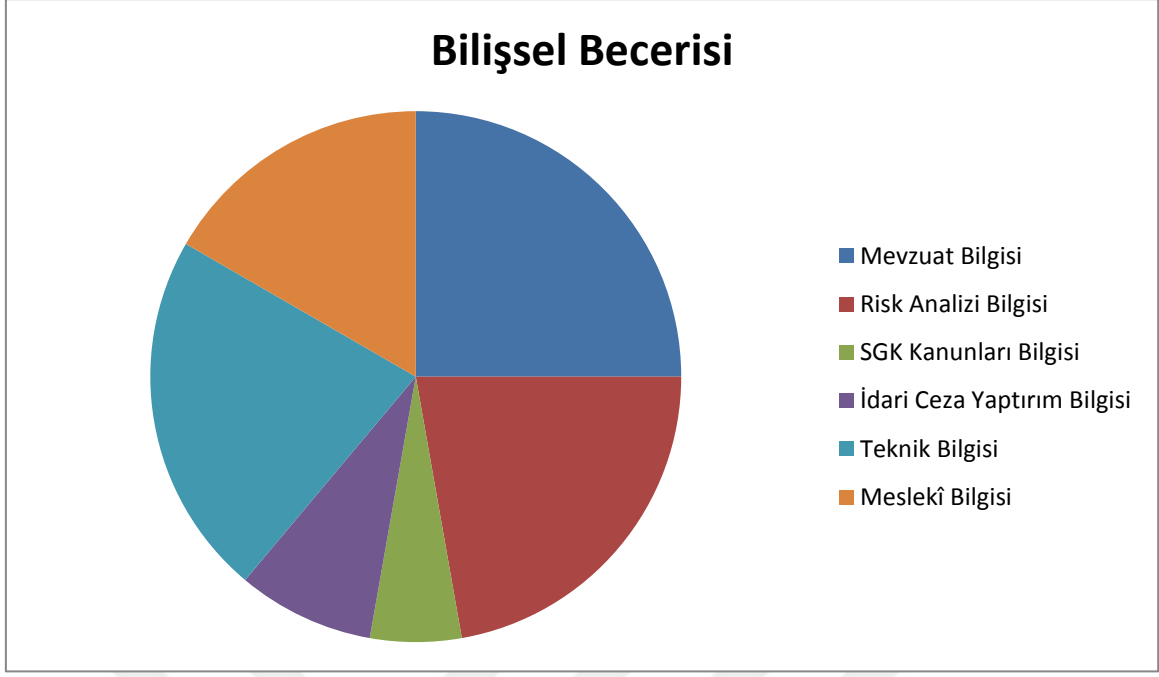
İşi gereği kişisel koruyucu donanımları bilmeli neler, ne işe yarar ve nasıl kullanılır bunları işçilere de öğretmelidir. Çalışma esnasında bir veya birden fazla iş kazası aynı anda gerçekleşebilir. Her ne kadar kaza gerçekleşmeden riskler tespit edilip önlemler alınsa da doğal afet anında ya da patlama yangın gibi anlık gerçekleşen ve birden fazla kişiyi etkisi altına alan olaylar yaşanabilir. Böyle durumlarda koordineli olmak çok önemlidir. Çalışanlar ve işverenler arasındaki koordine iyi sağlamalıdır. Elbette bu kaza anında yapılamaz acil durum planları ve tatbikatlarla bu gibi durumlara hazırlık yapılır. Mevzuatta acil durum planını iş güvenliği uzmanı yapar diye bir kural yoktur fakat iş güvenliği uzmanı sahayı, çalışanları ve işverenleri iyi tanıdığı için işverenin görevlendirilmesi ile bunu yapabilir. Böyle durumlarda her sene yenilenen bir acil durum planı yapılmalı görevlendirilen kişilere görevi bildirilmelidir. Olay anında soğukkanlı olunması oldukça önemlidir. İGU, deneyim ve tecrübeleri ile bunu yapması kolaylaşır fakat iş güvenliği kültürü bir kişiye ya da bir topluluğa mal edilmemelidir. Bütün çalışanlar işverenler işveren vekilleri bu kültürün bir parçasıdır ve iş birliği esastır.

İşveren ve işveren vekillerinin görüşüne göre bir iş güvenliği uzman ciddi olmalıdır. Fakat bu ciddiyet kuru uyarılarla sağlanmamalıdır. Tatlı-sert uyarılar yapılarak işçi ile iletişime geçilmeli, sabırlı olunmalı, yapılan uyarıları birden çok tekrar etmeli, çalışana bunu

açıklamalı, onu ikna edecek bilgileri sunmalıdır. Kendine ve bilgisine güven duymalıdır. Tereddütte kalacak veya açıklamasını yapamayacağı gereksiz bilgileri çalışana sunmamalıdır. İş güvenliği uzmanı, çalışanlara emir vermek yerine onları ikna etmelidir. Emir verme durumunda otorite ortamdan ayrıldıktan sonra yapılması bırakılabilir ve kaza sonucu şiddet maalesef beklendiğinden daha büyük olabilir. Fakat ikna durumunda “yapmazsan böyle olur” gibi karşı tarafa “seni önemsiyoruz, sen bizim için değerlisin” mesajları verilirse çalışan büyük oranda söyleneni yapmaktadır. Çalışana uyarılarda bulunulduğunda bunun nedeni sorulursa iş güvenliği uzmanı açık bir dille ifade etmeli nedeni anlatılmalıdır. Eğer çalışan neden sorusuna karşılık alamazsa hem bu kurala uymaz hem de iş güvenliği uzmanının bilgi eksikliği sonucunda çalışanın gözünde değeri düşer, önemseme yetisi oldukça düşer. Bu sebepten kendini hep geliştirmeli gerekirse kendinden daha tecrübeli uzmanlardan yardım almalıdır. Süpervizörlerden alınan direktiflerle uzman işine daha hâkim olur.

Elbette işi gereği en başta insan sağlığını düşünmelidir. Mesleğinin etik kurallarına göre çalışanlara güvenli ortam yaratmalı, çalışanlara kendini değerli hissettirmelidir. Bir uzman hem işin devamlılığını hem de insan sağlığını gözetmelidir. Fakat bunlardan daha ağır basan insan sağlığıdır. Bu sebepten denetiminden taviz vermemelidir. Her ne olursa olsun önce iş güvenliği diyerek kolları sıvamalı, bu kültürü gereklilik gibi sanki işin bir parçası gibi görmelidir. İşveren ve işveren vekillerine göre bir iş güvenliği uzmanı bardağın boş tarafına bakmalıdır. Yani her ne kadar günlük hayatta bu önerilmese de uzman olumsuz tarafından bakmalı, şüpheli yaklaşmalı, olanı değil de olmayanları görmelidir.

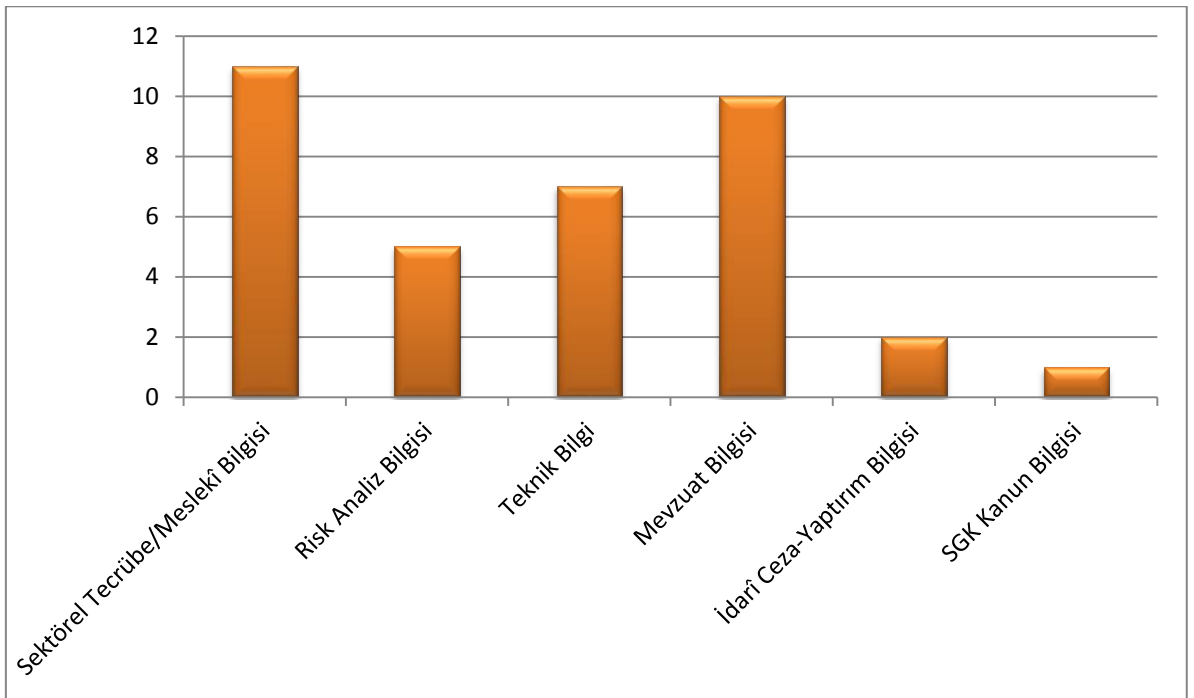
Denetleme yaparken işçilerle de işveren ile de samimi bir dil kullanılmamalı fakat iletişimi güçlü olmalıdır. İkna kabiliyeti yüksek olmalıdır. Görüşülen işveren ve işveren vekillerinin çoğu tatlı dil kullanımının faydalı olacağını düşünmüştür. Bu görüşe katılmayan bir iş insanımız ise iş güvenliği uzmanının bir denetim otoritesi olduğunu düşünmüş ve tatlı dil kullanımındansa daha sert bir üslup kullanımının yararlı olacağını düşünmüştür.



Şekil 5. 1 : Bir iş güvenliği uzmanının bilişsel becerilerinin pasta grafiğinde görünümü

Ek-A’da yer alan sorulara verilen yanıtların ışığında bir iş güvenliği uzmanının bilişsel becerisi nasıl olmalıdır, neleri bilmedir sorularına yanıt aranmıştır. Bilişsel beceri, öğrenme ile meydana gelen zihinsel bir süreçtir ve kişinin yaşantıları, deneyimleri arttıkça bilişsel anlamda da gelişmektedir. İş güvenliği uzmanlarının da bilmesi gereken, öğrenmeleri sonucunda zihinsel bir kurulumla sahip olması gereken bazı özellikler vardır. Tablo 5. 2’de belirtilen özellikler işverenlerin ifadelerinden çıkarılan niteliklerdir. Bu nitelikleri vurgulayan ve cümlelerinde bu özelliklerden bahseden işveren ve işveren vekilleri için “x” ifadesi kullanılmıştır.

En çoktan en az tekrar edilen bilişsel beceriler sırasıyla şu şekildedir: sektörel tecrübe/meslekî bilgisi (f=11), mevzuat bilgisi (f=10), teknik bilgi (f=7), risk analizi bilgisi (f=5), idarî ceza yaptırım bilgisi (f=2), SGK Kanunları bilgisi (f=1). Özelliklerin yanında parantez içerisinde bulunan “f” ifadesi frekansı temsil etmektedir. Frekans, istatistiksel ifade olarak kaç defa tekrarlandığının ölçümüdür. Bu tablo ve grafikler Ek-A’da verilen sorulara Ek-B’de verilen işveren ve işveren vekillerinin yanıtları ışığında oluşturulmuştur. Yine Şekil 5. 2’de işverenlerin üzerinde durduğu nitelikler ile frekans değerleri sütun grafiği şeklinde gösterilmiştir. Bu grafikteki dikey değerler frekansı, yatay değerler işveren ve işveren vekillerinin üzerinde durduğu kelime ve kelime gruplarıdır.

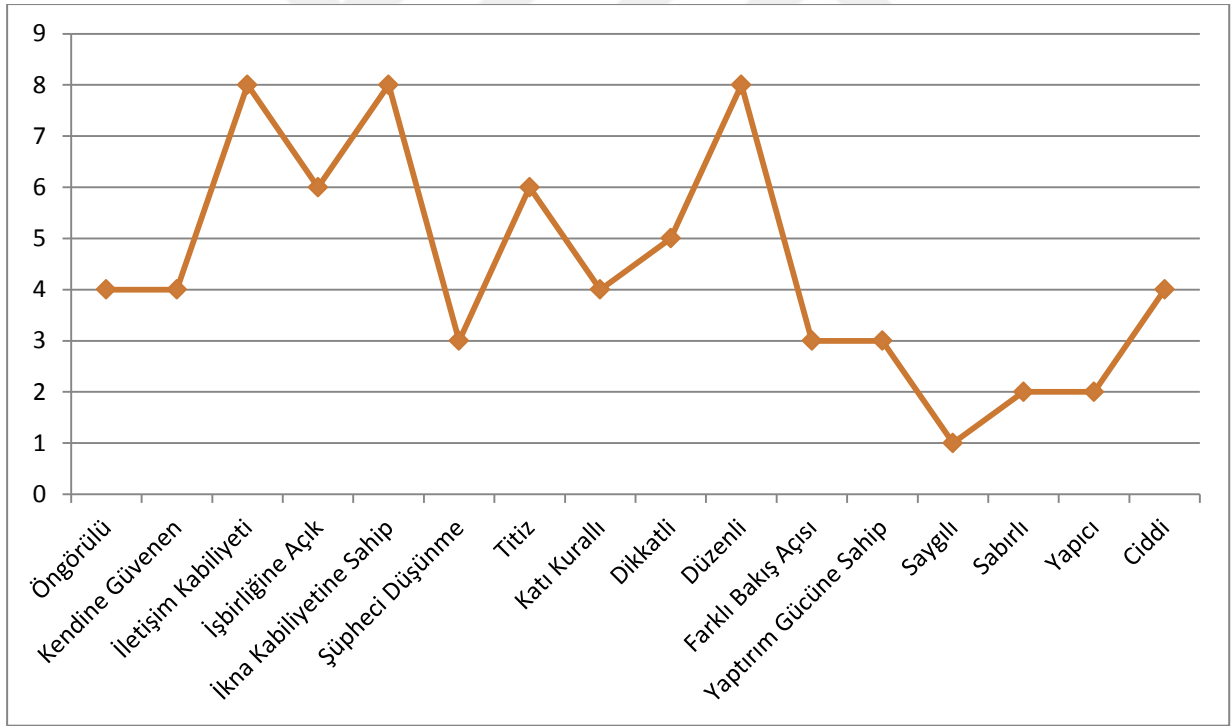


Şekil 5. 2 : Bir iş güvenliği uzmanının bilişsel becerilerinin sütun grafiğinde görünümü

Tablo 5. 2 : İşveren ve işveren vekillerinin bir iş güvenliği uzmanında olası gereken bilişsel niteliklere cevapları

	Bilişsel Becerisi					
	Mevzuat Bilgisi	Risk Analizi Bilgisi	SGK Kanunları Bilgisi	İdari Ceza Yaptırım Bilgisi	Teknik Bilgisi	Meslekî Bilgisi
İşveren 1	x	x	x	x		x
İşveren 2	x	x				x
İşveren 3	x	x			x	x
İşveren 4	x				x	
İşveren 5		x				x
İşveren 6		x				x
İşveren 7	x				x	x
İşveren 8						x
İşveren 9	x				x	x
İşveren 10	x			x		
İşveren 11					x	x
İşveren 12	x				x	x
İşveren 13						
İşveren 14	x					x
İşveren 15	x					

İş insanlarıyla gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda iş güvenliği uzmanının kişilik açısından ne gibi niteliklere sahip olması gerekmektedir sorusu yanıtlanmıştır. Tablo 5. 2. ve Tablo 5. 3’de belirtilen nitelikler işveren ve işveren vekillerinin cevapları ışığında araştırmacı tarafından yazılmıştır. Görüşülen iş insanlarının sorulan sorulara yanıtlarının içerisinde bulunan kelime veya kelime grupları saptanmıştır. Yine, en çok tekrar edilenden en az tekrar edilene doğru sıralayacak olursak; ikna kabiliyeti (f=8), iletişim kabiliyeti (f=8), düzenli (f=8), iş birliğine açık (f=6), titiz (f=6), dikkatli (f=5), öngörülü (f=4), ciddi (f=4), katı kurallı (f= 4), kendine güvenen (f=4), şüpheli düşünme (f=3), dikkatli (f=5), farklı bakış açısı (f=3), yaptırım gücü (f=3), sabırlı (f=2), yapıcı (f=2), saygılı (f=1), Bu özellikleri dile getiren işveren ve işveren vekilleri Tablo 5. 3. ve Tablo 5. 4’te gösterilmiştir. Hangi işveren bu niteliklere önem vermiş ise o işveren “x” ifadesi ile belirtilmiştir. Şekil 5. 3’de bu değerlerin çizgi grafiği ile görünümü gösterilmiştir.



Şekil 5. 3. : İşveren ve işveren vekillerinin bir iş güvenliği uzmanında olması gereken kişilik özelliklerine verdikleri cevaplar ve frekans değerleri

Tablo 5. 3 : İşveren ve işveren vekillerinin bir iş güvenliği uzmanında olması gereken kişilik özelliklerine verdikleri cevaplar

Kişilik Nitelikleri										
	Öngörülü	Düzenli	Saygılı	Ciddi	Titiz	Katı Kurallı	Dikkatli	Sabırlı	Yapıcı	Yaptırım Gücü
İşveren 1		x			x	x		x		
İşveren 2				x			x	x		
İşveren 3		x			x					
İşveren 4			x	x						
İşveren 5	x	x			x					
İşveren 6				x		x				x
İşveren 7	x					x	x		x	
İşveren 8									x	x
İşveren 9	x									
İşveren 10		x			x		x			
İşveren 11		x			x					
İşveren 12		x					x			
İşveren 13	x									
İşveren 14		x								x
İşveren 15		x		x	x	x	x			

Tablo 5. 4 : İşveren ve işveren vekillerinin bir iş güvenliği uzmanında olması gereken kişilik özelliklerine verdikleri cevaplar

Kişilik Nitelikleri						
	İletişim Kabiliyeti	Kendine Güvenen	İş Birliğine Açık	İkna Kabiliyeti	Şüpheli Düşünme	Farklı Bakış Açıları
İşveren 1		x		x		x
İşveren 2	x			x		
İşveren 3		x	x		x	
İşveren 4	x			x		
İşveren 5		x		x		x
İşveren 6	x			x	x	
İşveren 7	x		x			
İşveren 8	x		x	x		
İşveren 9	x		x			x
İşveren 10	x		x			
İşveren 11					x	
İşveren 12	x		x			
İşveren 13				x		
İşveren 14		x				
İşveren 15				x		

İş güvenliği uzmanlarının mesleklerini icra ederken karşılaşılabileceği önemli sorunlardan bir tanesi işletme körlüğüdür. İşletme körlüğü dediğimiz şey aynı ortamda uzun zamanda bulunulduğu takdirde tehlikelerin görülmemesi anlamına gelmektedir. Yani uzmanlar sürekli orada çalışınca her gün aynı yerdeki eksikliği ya da tehlikeye yol açacak olan etmenleri görememektedir. Bu şekilde kazaların oluşması veya engellenmesi oldukça zorlaşmaktadır. Böyle bir şey işveren ve işveren vekilleri tarafından istenmemektedir. Görüşülen on beş iş insanının ikisi işletme körlüğünün üzerinde durmuştur. Bir iş insanı bu konu hakkında “kendi evimde gözüme çarpmayan bir şey başka bir eve gittiğimde gözüme çarpıyor. Bunu çalıştığım kurumda da yaşadım. Bu konuda çok sorun yaşadık, problemlerle karşılaştık.” demiştir.

Görüşülen işveren ve işveren vekillerinin görev aldığı şirket bünyesinde yer alan engelli çalışanlar için eğitimi ayrıyeten verilmektedir. Kriz anında kendilerine kimlerin eşlik edeceğinin bilgisi önceden işe alım esnasında verilmektedir. Bu görevlendirme iş güvenliği uzmanı tarafından yapılmaktadır. Engelli çalışanlara kriz anında en yakın ulaşımı sağlayabilecek çalışanların seçilmesi esas alınmıştır.

İş insanlarına sorulan soruyla iş güvenliği uzmanı pozisyonunda bir çalışan almak için nelere bakacakları, ne tür özelliklere dikkat edecekleri ölçülmüştür. Bu soru ile amaç, geleceğin uzmanlarından işverenler ne beklemektedir, sorusuna yanıt aranmıştır. Birçok iş insanı sektörel deneyimden bahsetmiştir. Elbette tecrübeli olması avantaj kabul edilmiştir fakat bu tecrübenin de yine kendi sektöründe olmasını istediklerini ifade etmişlerdir. Bunu dışında sadece bir iş insanımız sektörel deneyimden farklı iş kollarında tecrübe kazanmasının daha avantajlı olduğunu dile getirmiştir. Bu işveren vekiline göre, iş güvenliği uzmanı farklı sektörlerde deneyim kazanmışsa farklı bakış açılarına da sahip olmuştur. Farklı bakış açısı elbette iş güvenliği uzmanının sahip olması gerektiren özelliktir. Çünkü riskleri tespit ederken bu risklere önlem alırken farklı yerlerden bakmak işlerini kolaylaştırmaktadır. Diğer iş insanlarına göre sektörel tecrübeye sahip uzmanlar, işin işleyişini bildikleri için riskleri tespit etmede daha avantajlı konumdadırlar fikrini savunmuşlardır. Ortalama 2 veya 3 yıllık bir sektörel tecrübeye sahip uzmanların yabancılık çekmeden işyerine hâkim olmaları düşünülmektedir. Bu görüşte olan birçok işveren ve işveren vekili, iş güvenliği uzmanı alırken şayet tecrübesi yoksa ya da yeni mezunsa şirket bünyesine sadece bir tane uzman alımı yapılacaksa tercih etmeyeceklerini söylemişlerdir. Fakat şirketlerinin bünyesinde çalışan deneyimli uzmanlara sahip iseler tecrübesiz bir uzman da tercih edebileceklerini dile getirmişlerdir. Yine firmaya birden

fazla uzman alınacaksa en az bir tanesinin tecrübeli olmasına özen göstererek diğer uzmanların tecrübesiz fakat öğrenmeye hevesli kişiler olmasını istediklerini belirtmişlerdir.

Tecrübe istenecek ilk özelliktir elbette fakat tecrübeye sahip olmayan uzmanlarda da öğrenime açık ve hevesli olması istenmektedir. Kendini geliştirmek için hevesli, sanki hiçbir şey bilmiyormuş gibi bilgiye aç, bildiklerini de vereceği eğitimle öğretmeye hevesli iş güvenliği uzmanların tercihi söz konusudur. Bir iş insanı, tecrübe olmaması dâhilinde iyi bir ihtisasa sahip olan uzmanı tercih edebileceğini dile getirmiştir. Yine başka bir işveren meslekî yatkınlık teriminden bahsetmiştir. Bu terimi biraz daha açacak olursak mesleğini sevip bu yolda kendisi istediği ve içinden geldiği için geliştirmesi gerektiğini ayrıca mesleğini icra etmek için bazı yeteneklere sahip olması gerektiğini dile getirmiştir. Yani iş güvenliği uzmanları mesleğinin getirisini olan ikna kabiliyetini, iletişim becerisini, insan hayatına verdiği değeri kendi bünyesinde taşımaktadır. Yine bir işveren tecrübe hakkında şu şekilde ifade kullanmıştır: Elimde olsa işçilerin yanında birkaç hafta işi öğrenmesi için çırak olarak görevlendirirdim. Buradan bir iş yapılırken oluşabilecek kaza senaryolarını daha iyi kurgulayabilmesi amaçlanmıştır. Bir işteki riskleri en iyi o işte görev alan kişiler bilir diye bir düşünce savunmuştur

Bir diğer aranan nitelik ise yönetmelik bilgisine sahip olmasıdır. İş güvenliği uzmanı, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na hâkim olmalıdır. Bu kanun hakkında çıkarılan yönetmelikleri bilmeli bunu da sektöre uyarlamalıdır. Birçok iş insanının işe alımlarda aradığı önemli niteliklerden birisi yönetmelik bilgisine sahip olması ve bu bilgileri kullanabilmesidir. Yine bir işveren bu mevzuat bilgisine ek olarak Resmi Gazeteyi takip etmeli iyi okuyup anlayacak bilgiye sahip olmalı, görüşünü savunmuştur. Yine başka bir işveren vekili, yönetmelik bilgisine sahip olmasının sadece yeterli olduğunu düşünmemekte güncel bilgileri, mesleğinde işine yaracak güncel haberleri takip etmesi gerektiğini düşünmektedir. Yani bir İGU, mesleğini başarılı bir şekilde icra etmek için mevzuatı iyi bilmeli, çıkarılan yönetmeliklere hâkim olmalı, mesleği ile ilgili güncel olayları takip etmelidir.

Görüşme esnasında bir iş insanı bilgi aktarımının iyi olduğu iş güvenliği uzmanının tercih edilmesi söz konusu olabileceğini söylemiştir. Firmalar bünyesine alım yaptıktan sonra çalışanlara iş güvenliği ile ilgili eğitimler vermektedir. Her şeyin sadece kâğıt üzerinde teoriye bakılmamasını savunmuş, bildiği bilgiyi aktarmada da çok iyi olması gerektiğini düşünmüştür.

Görüşülen işveren ve işveren vekillerine yöneltilen soru ışığında şirket bünyesine alınacak iş güvenliği uzmanının şirkete uyum sağlaması istenmektedir. Aslında bu her pozisyon için istenmektedir. Fakat buradaki uyumdan kasıt hem işverene hem de çalışanlara uyumdur. Bu sebepten dolayı eleman profilini iyi bilen bir uzman tercih etmektedirler. İşe alımlarda bu anlaşılacak bir özellik değildir fakat zamanla bu özelliğin belirgin hale gelmesi istenmektedir. Bir işverenimiz bu konuda şöyle bir ifade kullanmıştır: İnsanlar, makinelerden daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Makinenin ne zaman nasıl arıza vereceğini az çok tahmin edebilirsiniz fakat insanların davranışlarını daha önceden tahmin edip sonuçlarını hesaplayamazsınız. Yine bir iş insanımız “uyum içerisindeki uyumsuzluk” tabirini kullanmıştır. İşveren burada iş güvenliği uzmanının işin işleyişindeki uyumsuzlukları “-mış gibi” düşünerek olumsuz bir bakış açısıyla bakmalıdır düşüncesini kast etmiştir. Bu olumsuz bakış açısı elbette firmanın çıkarlarını tehlikeye düşürecek değil tam aksine “ya kötü bir durum olursa” düşüncesiyle bakmaktır.

Tercih edilecek iş güvenliği uzmanı pozisyonundaki kişilerin zaman açısından ekonomik çözümler yapması önemlidir. Bu açıdan pratik zekâlarının gelişmiş olması bir risk belirlemede ve çözmede kriz çözümünde büyük bir avantaj sağlamaktadır. Zaman yönetimini iyi yapması demek oluşabilecek kazaları müdahale etmesi işverenlerin bir diğer taleplerinden biridir. Bu sebepten dolayı denetiminden asla taviz vermemelidir. Denetiminden taviz vermeme ifadesi aslında bir bakıma iş güvenliği uzmanının disiplinli ve düzenli bir kişiliğe sahip olması anlamına gelmektedir. İşini disiplinli bir şekilde yapması demek denetiminden taviz vermemesi ve oluşabilecek kazaları deneyimi ile birlikte harmanlayarak pratik zekâsını da işin içine katarak zaman açısından ekonomik çözümler ortaya koymasıdır. Aslında uzmanlardan istenen birçok özellik birbirine bağlıdır. Disiplinli bir kişinin denetiminden taviz vermemesi; denetiminden taviz vermeyen bir uzmanın oluşabilecek riskleri önceden tahmin edebilmesi; sonuçlarını öngörmesi ve bu sonuçlara göre en iyi önlemlerin alınması ardışık olarak gelmektedir. İş güvenliği uzmanı hem şirketin hem de şirkette çalışan insanların çıkarını korumalıdır. Elbette zaman yönetiminin iyi yapılmasındaki sebep ilk önce insan hayatının riske edilmemesidir. Fakat firma bir kriz anında işin yavaşlaması ya da işin durdurulması ile karşı karşıya kaldığında zarar edebilmektedir. Bu sebepten dolayı kriz anını iyi yönetebilmesi yani soğukkanlı olabilmesi ve belirtildiği gibi pratik zekâyı sahip olabilmesi birçok bakımdan avantaj sağlamaktadır. İGU, öngörü kapasitesi yüksek kişiler olmalıdır. Bunun daha somut bir

ifadesi ise zihninde işi başlatıp, bitirdiğini kurgulamalıdır. Böyle bir kişiliğe sahip uzmanlar, kaza senaryoları üretiminde oldukça başarılıdırlar.

İstisnai bir düşünce tarzı olarak belirtilmesi gerekiyor ki görüşme yapılan iş insanlarımızdan bir tanesi iş güvenliği uzmanı pozisyonundaki kişinin örf ve adetlerimize göre giyinmesi gerekmektedir görüşünü savunmuştur. Her ne kadar göreceli ve belki de birçok kişinin katılmadığı bir bakış açısı da olsa bu da yer almalıdır. Giyiminde kuşamında kendine olan güvenin izlerini göstermelidir.

Bir diğer aranacak şartlardan birisi de firmaya ve çalışanlara rehberlik edebilecek kapasitede olup olmadığına bakılmasıdır. Yani iş güvenliği uzmanı işini yapmada sorumlu olduğu kadar işleyişe de rehberlik etmesi gerekmektedir. Kendine güvenen bir uzman değil ise rehber olabilecek yetkinliğe de sahip olmadığı dile getirilmiştir. Yine rehberliği tek başına yapmayacağı iş birliğine ihtiyaç duyulacağı için iletişim kabiliyetinin yüksek olması beklendik bir özelliktir. İletişim kabiliyeti hakkında bir işverenimiz dışında birçok işverenimiz tatlı dilli olması gerektiğini düşünmektedir. Gerektiğinde işvereni ve çalışanları uyarırken ikna edici bir dile sahip olmasının yanında insanlara yaptırımını tatlı dil ile yöneltmelidir. Diğer iş insanımız ise bu dilin suiistimal edilebileceğini tatlı-sert uyarıların daha etkin olabileceğini düşünmektedir. Hatta tatlı-sert seviyesinin sertte daha yakın bir üslup kullanılması gerektiğini düşünmektedir. Bunun açıklaması ise uzman denetimini yaparken bir otoriteye sahip olmalıdır ki uyarılar ciddiye alınsın ve sorgulansa dahi uzmanın aldığı tedbirlere uyulmaktan bir an bile vazgeçilmesindir.

Tablo 5. 5 : İş Güvenliği Uzmanında Aranılan Meslekî Nitelikler

İş Güvenliği Uzmanında Aranılan Meslekî Nitelikler		
Sektörel Deneyim	Mevzuat Bilgisi	Tatlı ve/veya Sert Uyarılar Yapabilen
Öğrenime Açık	Bilgi Aktarımı Kuvvetli	Gelişime Açık
Pratik Zekâyâ Sahip	Çözüm Odaklı	Denetiminden Taviz Vermeme
Öngörü Kapasitesi Yüksek	Kriz Yönetimini İyi Yapabilmesi	Rehber Edebilme Kabiliyetine Sahip
Hevesli	Güncel Olayları Takip Etme	Disiplinli

İşveren ve işveren vekillerinin çoğu Tablo 5. 5'te belirtilen özelliklerin dışında genel işe alımlarda da aranılan özelliklerden bahsetmiştir. Bunlar Tablo 5. 6'da gösterilmiştir.

Bu nitelikler işe alımda bütün pozisyonlar için de istenen birer ölçüt olduğu için diğer özelliklerden ayrılmıştır.

Tablo 5. 6 : İşe alımlarda aranan genel özellikler

Aranan Diğer Özellikler			
Dinamik	Sevgili	Hoşgörülü	Güvenilir
Saygılı	Firmaya Uyum	Çalışkan	İletişim Kabiliyeti Yüksek

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

İşveren ve işveren vekilleriyle yapılan bu çalışmada sonuç olarak artık iş güvenliği uzmanlığı benimsenmiştir fakat meslekî yeterlilikleri sorgulanmaktadır. İş güvenliği uzmanlığı, ilk aşamada ülkemizde disiplinler arası bir program olarak ortaya çıkmıştır. Yani multidisiplinerdir ve bu sebepten dolayı sağlık bilimleri, fen bilimleri, sosyal bilimler enstitülerinde yer alabilmektedir. Yapılan saha araştırması sanayii ve üretim koluna bağlı olduğu için iş sağlığı ve güvenliği bilim dalı fen bilimleri enstitüsünde yer alması daha uygun görülmektedir. Teknik bilgi sahibi mühendislik ve mimarlık mezunu öğrencilerin bu bilim dalından yararlanması; fakat uzmanlaşacağı ya da seçeceği sektörün derslerini alması daha uygun olacaktır. İşveren ve işveren vekillerine göre teknik eleman olmak iş güvenliği uzmanı olmak için yeterli gelmemektedir. Bu sebeple yapılan programın son aşamasında teknik elemanlar uzmanlaşmak istedikleri sektörü seçmeli ve kendilerini bu yönde geliştirmelidir. Toplamda on beş işveren ve işveren vekiliyle yapılan görüşmelerde iki işveren veya işveren vekili dışında diğerleri iş güvenliği uzmanının sektöre yabancı olmasını istemektedir. Gıda sektöründe çalışacak olan bir iş güvenliği uzmanının gıda mühendisi olmasını, inşaat mühendisliğinden mezun olan bir teknik elemanın buna uygun olmadığı dile getirilmiştir. Yine inşaat sektöründe tecrübe sahibi ya da bir önceki öğrenimini inşaat üzerine yapmış birisinin diğer sektörlerde kendini gösteremeyeceğini, riskleri analiz edemeyeceğini, çalışanlarla uyum sağlayamayacağını düşünmektedir. sektörel ayırım muhakkak yapılmalıdır.

İş güvenliği uzmanlarının mesleklerini icra ederken karşılaşacağı bir sorun olan işletme körlüğü üzerinde durulmuştur. İşletme körlüğü iş kazalarına neden olabilecek ve sadece iş güvenliği uzmanlarının değil iş yerinde görevlendirilen herkesin başına gelebilecek bir olgudur. Bu olumsuzluğun önüne geçilmesi için iş erinde devamlı bulunan iş güvenliği uzmanı dışında OSGB'lerden yardım alınmıştır. Fakat bu yardımı dile getiren sadece bir işveren vekilimiz vardır. Bu teknik yardımların çoğalması ve her iş yerinde saha gezisi yapılması iş kazalarının önüne geçilmesine yardımcı olacaktır.

7. ÖNERİLER

İşveren ve işveren vekilleriyle görüşülmesi sonucu hem iş güvenliği uzmanlarının hem de işverenlerin karşılaşacağı bazı sorunlar üzerinde durulmuştur. Bunlardan ilki olan sektörel ayrımın yapılıp iş güvenliği uzmanlarının bu şekilde istihdam edilmesi gerektiğinin kanısına varılmıştır. Üniversitelerde eğitim gören aday iş güvenliği uzmanları, yüksek lisans programlarının ikinci döneminde hangi sektörde gelecekte istihdam edilmek istiyorsa ona göre bir eğitim programı ayarlanmalıdır. Yine lisans programı inşaat mühendisliği olan bir iş güvenliği uzmanı adayına bölümüne uygun derslerin verilmesi gerekmektedir. İnşaat sektöründe ilerlemek isteyen bir uzman adayı yüksekte çalışma, inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, inşaat risk analizleri, inşaat sektöründeki meslek hastalıkları ve iş kazaları, elektrik çalışmalarında dikkat edilmesi gereken hususlar, inşaat sektöründe yer alan kişisel koruyucu donanımları gibi uzmanlaşacağı dersleri ya da konuları seçebilmelidir. Gelecekte fikir değiştirme bakımından ne kadar dezavantajlı da olsa işinde daha kaliteli bir eğitim alacağının görüşü savunulmuştur.

İşletme körlüğünün önüne geçilmesi için şirkette yeteri kadar İGU olsun, hangi sınıftan olursa olsun yine de sahaya belirli periyotlarda başka firmadan ya da OSGB'lerden gelen uzmanların ziyareti gerçekleştirilmelidir. İşletme körlüğü diye adlandırılan şey aslında her gün aynı ortamda çalışılmasından dolayı bazı risklerin görülmemesi, sanki bunlar hep vardı ve zararı yoktu gibi algılanmasıdır. İşletme körlüğü iki şekilde giderilmelidir:

- ✓ Birincisi firma bünyesinde bulunan uzmanlar başka firmaların sahasını gezmeli, bu gezileri belirli periyotlarda yapmalıdır. Bu geziler farklı sektörlerde yapılırsa uzmanların bakış açılarının gelişmesinde büyük katkı sağlayacaktır. Ayrıca firmalarında duyarsızlaştıkları riskleri başka bir mekânda ve sektörde gördüklerinde aslında onun da bir risk kaynağı olduğunun kanısına varırlar.
- ✓ İkincisi firmaya başka bir firmada görev alan uzmanın getirilmesi veya OSGB'lerden uzmanın ziyaretleri firma bünyesindeki uzmanların işletme körlüğünü önleyecektir.

Bu iki yolda denetleme gibi bir izlenim göreceği için ziyaret edilen firmada daha iyi önlemlerin alınmasında, kaliteli bir ortam yaratılmasında fayda sağlamaktadır. Yine uzmanların bakış açıları gelişmekte ve süpervizörlerle fikir alışverişinde bulunarak meslekî yeterliliklerine ulaşacaklardır.

İş güvenliği uzmanları, yasal sorumlulukları sebebiyle iş yerinde gerçekleşecek olumsuzluklardan sorumludur. Fakat bunlardan tek başına sorumlu tutulmalıdır. İşverene iş güvenliği konusunda direktifler verme hakkına sahip, işverenin sorumluluklarını yerine getirmede belirgin bir uyarıcıdır. Fakat ekonomik kaygılar sebebiyle, işten çıkarılma nedeniyle, işverenin sorumluluklarını sadece öneri şeklinde sunmaktadırlar. Bunun önüne geçilmesi için bazı meslek dallarında olduğu gibi görev ve sorumlulukları bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesine bağlanmalıdırlar. Ekonomik olarak işverene bağlılıkları sürebilir fakat işten çıkarılma kaygısı gütmemelidirler. Böyle bir sistemin olması dâhilinde iş güvenliği uzmanları kendi mesleklerini daha iyi bir şekilde yerine getireceklerdir.

Görüşülen iş insanlarının çoğu, iş güvenliği uzmanının mevzuattaki değişikliklerden olsun güncel İSG haberlerinden olsun haberdar olmalarını istemektedirler. Birçoğu, kendini gelişime açık uzmanları istihdam etmek istediklerini dile getirmişlerdir. Bu sebepten dolayı uzmanların fikir alışverişi yapabildikleri, kendilerini geliştirmek için gerekli kursların da bulunduğu bir internet ağı olması katkı sağlayacaktır. Ülkemizin çeşitli bölgelerinde bulunan firmaların iş güvenliği uzmanları burada fikir alışverişi yaparak çalışanlara daha kaliteli bir ortam sunma yolunda ilerleyeceklerdir.

İş güvenliği uzmanlarının bir görevi daha olan İSG-KATİP'e iş kazası bildiriminde bulunmaktır. İş kazalarının şeffaflığı bakımından elbette bu güzel bir uygulamadır fakat yeterli değildir. Bakanlığın kararını verebileceği bir zaman zarfında aynı iş kazasına maruz kalan bildirim sonucunda işverenin, iş güvenliği uzmanının savunmasına başvurulmalıdır. Böyle durumlarda tekrar iş kazası geçirmiş olan ilgili departmanda çalışan işçiler tekrar iş sağlığı ve güvenliği eğitime tabii tutulmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akar, F.** (2019). Siyasette Liderlik Olgusu: Muhsin Yazıcı Örneği (Yüksek Lisans Tezi), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur
- Akboğa Kale, Ö. & Yanık, S.** (2018). İnşaat Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimleri Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Sektörel Araştırma, *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22 (2), 639-651
- Alpagut, G.** (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları, *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 72 (2) , 31-45
- Arslanoğlu, E.** (1996). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Yüksek Lisans tezi), Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Baş, T. & Akturan, U.** (2008). Nitel Araştırma Yöntemleri NVivo 7.0 ile Nitel Veri Analizi, Ankara Mart 2008 Baskı 1
- Baş, T. & Akturan, U.** (2017). *Sosyal Bilimlerde Bilgisayar Destekli Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Şubat 2017 Baskı 3
- Başkale, H.** (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28
- Bıyıkçı, E.** (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı (Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa
- Can, M. & Hüseyinli, N.** (2017). Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Otel Çalışanlarının Güvenli Davranışlarının İncelenmesi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1397-1420
- Cerev, G., & Köseoğlu, Y.** (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa, Eylül 2018 Baskı 1
- Ceylan, H.** (2011). Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, *International Journal of Engineering Research and Development*, 3(2), 18-24
- Creswell, J. W.** (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Kasım 2013 Baskı 3
- Çiçek, Ö. & Öçal, M.** (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, *Emek ve Toplum Dergisi*, 11 (5) ,2147-3668.
- Çolak, N.** (2014). İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde Risk Analizi: Gıda Sektöründe Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

- Demir, M.** (2019). Umumi Hıfzısıhha Kanunu Üzerine Bir İnceleme, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 62(3).
- Deniz, Ö.** (2011). Cumhuriyet döneminde tatil kavramı ve 1935 tarihli ulusal bayram ve genel tatiller kanunu. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 11(23), 57-72.
- Doğan, B. & Yalçınkaya, C. & Balci, 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
- Erol, A. & Uçar, R.** (2021). Özel Okullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Yetenek Yönetimine İlişkin Görüşleri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(77), 508-533
- Güler, A. & Halıcıoğlu, M. B. & Taşkın, S.** (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Ekim 2013 Baskı 1
- Güzel, A.** (1986). 3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri, *Journal of Social Policy Conferences*, 165-222
- Kanbay Ak, G. & Yıldırım, B. & Kadioğlu Ateş H.** (2016). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İncelenmesi (Başakşehir İlçesi Örneği), *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*,(55), 89-108
- Kayıran, M. & Saygın, S.** (2019). İzmir iktisat kongresi, *Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Yakın Tarih Dergisi*, 3(5), 27-70.
- Menteşe, G. & İnce, E. & Özcan, B.** (2017). Gemi İnşa Sanayinde İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İncelenmesi, *Mühendis ve Makine*, 58(688), 53-78
- Mızrak, M.** (2018). Beşeri kalkınma sürecinde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmeler: Türkiye için bir değerlendirme (Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Oğur, G.** (2019). İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi (Yüksek Lisans tezi), Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Özdemir, S.** (2021). Kadın İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları (Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, Kırklareli
- Özkılıç, C.** (2006). *İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, Ankara 2006 Baskı 1
- Pelit, E. & Gülen, M.** (2018). İş-Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kapsamındaki Uygulamaların İşgörenlerin Kuruma Güvenlerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (3), 767-787

- Sarıbaş, M.** (2021). Milli Eğitim Bakanlığında İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Malatya
- 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, Kayseri
- Şahmaran, T. & Kar, H. & Arısal, İ.** (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Ön Lisans Programında Verilen Eğitim ve Öğretimin İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Üzerine Etkisi, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 1799-1827
- Şen, M.** (2015). İş sağlığı ve güvenliği kavramı, tarihsel gelişimi ve dayanakları, 4(1), 117-142
- Türnüklü, A.** (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24 (24), 543-559
- Ulutaşdemir, N. & Tuna, H. & Ertürk, İ.** (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Türkiye’de Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarının İncelenmesi, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10 (1), 32-41
- Yaşar, M. & Saraçoğlu, T.** (2021). Balıkesir İlinde Tarım Makinaları Sanayi Çalışanlarının İş Güvenliği ve Ergonomi Algılarının Değerlendirilmesi, *Tarım ve Makinaları Bilimi Dergisi*, 17(1), 1-13
- Yıldırım, A. & Şimsek, H.** (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara, Ekim 2016 Baskı 11
- Yıldız, A. & Metin Gemici, E. Z. & Gör Güzel, K.** (2021). Kapadokya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Tutumlarının Belirlenmesi, *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(2), 746-754
- Yılmaz, F.** (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye’de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma, *Uluslararası insan bilimleri dergisi*, 7(1), 149-192.
- Yüksel, B.** (2017). Çalışma ilişkilerine yönelik ilk düzenleme: dilaver paşa nizamnamesi ve çalışma hayatına etkileri, *İş ve Hayat*, 3(6), 155-178.
- Sağlık.** (t.y.), Erişim: 18 Nisan 2021, <https://sozluk.gov.tr/>
- Abraham Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.** (t.y.), Erişim: 19 Nisan 2021, <https://www.bilgiustam.com>
- İşveren.** (t.y.), Erişim: 20 Aralık 2021, http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/isc_ue/ishukuku.pdf
- Ergonomi.** (t.y.), Erişim: 11 Kasım 2021, <https://sozluk.gov.tr/>

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi. (t.y.), Erişim: 16 Aralık 2021, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16924&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Nitel Araştırma Desenleri. (t.y.), Erişim: 20 Aralık 2021, <http://acikders.atauni.edu.tr/mod/resource/view.php?id=10875>

Yapılandırılmış Görüşme Tekniği. (t.y.), Erişim: 20 Aralık 2021, <https://medium.com/@oktayergun/g%C3%B6r%C3%BC%C5%9Fme-teknikleri-881f03b1cb66>

Frekans. (t.y.), Erişim:12 Aralık 2021, <https://tr.wikipedia.org/wiki/Frekans>



EKLER

EK-A: İşveren ve işveren vekillerine görüşme esnasında sorulan sorular:

S.1. Sizi biraz tanıyabilir miyiz?

- a) Kaç yaşındasınız?
- b) Eğitim durumunuz nedir?
- c) Kaç senedir bu meslek kolunda çalışmaktasınız?
- d) Kaç senedir işveren/işveren vekili olarak görev almaktasınız?

S.2. Ne zamandan beri (kaç sene/ay) şirketinizde iş güvenliği uzmanı çalıştırmaktasınız?

S.3. İş güvenliği uzmanı çalıştırmadan önce işyerindeki güvenliği ve alınacak önlemleri nasıl sağlıyordunuz?

S.4. İş güvenliği uzmanının şirketinizde görev alması sizce ne gibi katkılar sağladı?

S.5. Bir iş güvenliği uzmanının meslekî ve kişilik olarak nasıl bir profili olmalıdır?

S.6. Eğer şu an şirketinizde iş güvenliği uzmanı çalıştırmıyorsanız sizce ne gibi problemlerle karşılaşabilirdiniz?

S.7. Sizce bir iş güvenliği uzmanı neleri bilmeli, neleri uygulamalıdır?

S.8. Şirketinize İş güvenliği uzmanı pozisyonunda bir çalışan alırken nelere dikkat edersiniz.

EK-B: İşveren ve işveren vekillerinin sorulan sorulara yanıtları:

İşveren 1'in araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı:

C.1. A.D. 44 yaşında 10 senedir bu şirkette çalışmaktayım. 18 senedir Tekstil sektöründe çalışıyorum. Ar-Ge Müdürü olarak 3 senedir görevimi icra ediyorum. Şirketimizde 670 çalışan bulunmaktadır.

C.2. 2013 yılından itibaren iş sağlığı ve güvenliği uzmanını şirketimizde çalıştırmaktayız. Daha doğrusu 2012 yılında sözleşmeli olarak başlamış fakat 2013 yılından itibaren tam zamanlı olarak başlamıştır görevi. Şirkette 3 tane iş güvenliği uzmanı bulunmaktadır.

C.3. Dışarıdan bir danışman tutarak genel olarak işletmeyi denetleyerek sağlamaktaydık. Yani iş teftiş müfettişlerinden destek sağlıyorduk.

C.4. Kazaların oluşmamasına ve önlenmesinde destek sağlıyor.

C.5. Yapıcı, çözüm odaklı olmalıdır insan sağlığını düşünen bunun üzerine adım atan ama işletmenin durumunu da gözetken biri olmalıdır. Yönetmeliği, Kanunu iyi bilmelidir iş güvenliği ile ilgili idari ceza yaptırımlarını bilmelidir SGK Kanunlarını bilmelidir bunların tamamına hâkim olmalı sektördeki makine parkurunu iyi bilmeli oluşabilecek riskler risklere karşı alınacak tedbirler çok iyi analiz edilmeli bunun üzerine adım atmalıdır.

C.6. Ölümlü kazaya ya da uzuv kayıplı kazalarla karşılaşabilirdik.

C.7. Kanunları işletme içerisine entegre edebilmeli, oradaki ana kıstasları çok iyi kavramalı, esnek nokta var ya da gri noktalar konusunda işletmeye destek ve yön vermelidir. Fakat bunu dikte etmemeli işletmeyi bu konuda esnetebilmeli ya da kanunda olmayıp olması gerekenler konusunda da uyarılarda bulunmalıdır. İleride ihtiyaç duyularak şeyleri önermeli. Örneğin, bu kanunda var bu kanunda yok gibi bakmasından ziyade insan sağlığını göz önüne alarak ve güvenliğini göz önüne alarak bunun üzerine adım atmalı yazılı bir şeyin olup olmaması ile değil bunları şirkete uyarmalı sektöre uyarlamalıdır.

C.8. Yönetmeliği biliyor mu, son çıkanlardan haberdar mı, Resmi Gazeteyi çok iyi okuyor mu, tesisle ilgili önceden bir tecrübesi var mı ? Bunlara bakarım en az 2 ya da 3 yıllık bir tecrübe isterim iş güvenliği uzmanından. Önemli olan benim bulunduğum sektörde tecrübe kazanmış olmasıdır. Bulunduğum firmaya göre, tesise göre, tecrübesi yoksa en azından hevesli olmalı bu işi yapmaya o gözündeki ışığa ışığı görmek isterim.

İşveren 2'nin araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı:

C.1. B.C. 35 yaşıdayım. Evliyim ve bir oğlum var. Kimyagerim. Bu firmada 7 yıldır çalışıyorum. Firmada 1950 kişi çalışmaktadır.

C.2. Ben bu firmaya geldim gelesiye iş güvenliği uzmanı var. Yani en az 7 senedir şirkette iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bulunmaktadır.

C.3. Bu firma için bir şey söyleyemem ama daha önce çalıştığım firmada OSGB'lerden yardım alınıyordu.

C.4. Şirketimizin kendi bünyesinde bulunmasındaki en büyük avantajı kendi aramızda sorunları çözebiliyoruz. Daimi olarak burada oluyor uzman am OSGB'den hizmet aldığımız zaman haftanın sadece belirli günlerinde burada bir iş güvenliği uzmanı oluyordu. Şu an şirkette 3 tane iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bulunmaktadır ve her zaman bulunmaktadır. Sürdürülebilirlik açısından önemli avantaj, kişisel koruyucu donanım açısından önemli bir avantaj olmaktadır. Firmanın içerisinde bulunduğu için kişisel korucuyu donanımın kullanımında sürdürülebilirliği sağlayabiliyor örnek verecek olursak uzman sahaya gezerken iş güvenliği tedbirleri alınmakta fakat uzman gittikten sonra alınmamaktadır. Bunun önüne geçilmiştir her an elimiz üstünde olabiliyor her daim hazır devam ediyor işleyiş.

C.5. Birincisi iş güvenliği uzmanı hangi sektörde çalışıyorsa o sektör hakkında tecrübesi bilgisinin olması lazım tekstilde çalışıyorsa tekstil risklerini iyi bilmeli. Sadece iş güvenliği anlamında değil meslekî hastalık bilgisi olmalı. Firmadaki sosyal sorunları ele alabilir. Bir iş güvenliği uzmanının sabırlı olması lazım, çok dikkatli olması lazım, mutlaka not alıyor olması lazım, çünkü unutulabiliyor.

C.6. Büyük problemlerle karşılaştık. Biz iş güvenliğindeki riskleri azaltmak için, işbaşı yapan herkese işe başlamadan önce eğitimler veriyoruz; eğitimler vermeden içeri almıyoruz. Bunu iş güvenliği uzmanı sürekli aktif olarak sahada gezdiği için anlık uyarıları rahatça yapabiliyor. Neyin sakıncalı olduğunu, neden maske takılması gerektiğini söyleyebiliyor. Kulaklığı neden takması gerektiğini anlatabiliyor. KKD kullanımı mavi yaka da çok düşük. Sürekli bunu hatırlatıyoruz. Mesela iş kazası oluyor iş kazası olduktan sonra hastaneye gittikten sonra küçük bir şeyse tekrar biz onu eğitimi alıyoruz. iş güvenliği eğitimi veriyoruz. Sanırım birçok ceza yemiş olurdum, çünkü mevzuatların takibi iş güvenliği uzmanlarımız tarafından takip edilmekte ve sürekli bizlere bilgilendirme yapılmakta. İşletme körlüğü dediğimiz işletme körlüğü sürekli aynı firmada olduğum için içerde olduğum için bazen bazı şeyleri görmeyebiliyorum. Her gün aynı şeyleri gördüğüm için zaten o eksikliği fakat etmeye biliyor. Biz buna işletme körlüğü diyoruz. Yani sürekli orada çalışınca eksikliği göremiyor. Mesela bu çalışan çoğu kişide görülür. Örneğin, evimde göremediğim riskleri başka bir eve gittiğimde gözüme çarpıyor ve dikkatimi çekiyor. Ve ben burada farklı tarafına bakmadığımı fark ediyorum. Her gün aynı yere gidince bu hatayı fark edemeyebiliyorsunuz. Buna işletme körlüğü diyoruz ve bu konuda çok sorun yaşıyoruz. Ve uzmanlar burada devreye giriyor.

Ayrıca biz engelli personellerimize eğitim veriyoruz. Herhangi bir acil durumda onlara kim eşlik edecek, kim yardımcı olacak bilgisini veriyoruz. Bunu iş güvenliği uzmanımız yapıyor. Aynı şekilde gebelere bu şekilde daim olarak kontrolü sağlıyoruz. Eğer uzman olmasaydı bunlar olmaz; bunların takibini kimse yapmazdı.

C.7. İş güvenliği uzmanı, personelin dilinden anlaması lazım. Her şey katı kurallarla olmuyor maalesef. Özellikle mavi yaka da böyle bir sıkıntı olabiliyor insanların dilinden anlamamız gerekiyor. “Bunu böyle yapacaksın” dersin, yapmaz. Buna karşılık “Bak riski bu, bunun meslek hastalığı riski bu, iş kazası böyle olur” derse ve nedenlerini anlatırsa işe yarar. Yapıcı bir dille ikna etmeli. Çünkü insanlar kulaklığı tak dediğinde bunu yapamıyor; ama bunu takmazsam bu şekilde olur ben senin sağlığını düşünüyorum dediğinizde daha çok inandırıcı ve ikna edici oluyor. Bu sebepten Empati yeteneğinin de yüksek olması lazım.

C.8. Ben yanıma iş güvenliği uzmanı alırken sektörüne uygun mu değil mi, ona bakarım. Örneğin, ben tekstil sektöründeyim ve yine tekstil sektöründe iyi olan, çalışmış birisini isterim. Yeni mezun olan birisi benim için eksi mi? Değil ama öğrenime açık, hevesli birisi olursa değerlendiririm. Ama tabi herkes gibi herkes deneyimdi olmasını isterim. Deneyimsiz birisine de kapım kapalı değil tekstil sektörünü birazcık bilmesi benim için önemlidir.



İşveren 3'ün araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı:

C.1. Ç.K. 48 yaşındayım Dokuz Eylül Üniversitesi İnşaat Bölümü mezunuyum. Yaklaşık 20 yıldır bu işi yapıyorum hastane inşaatı olarak da 6 tane tecrübem var. Bu hastanenin kurulumdan dolayı 4-5 aydır buradayız. Bundan sonraki süreçte de Samsun'daki Çevre Hastanesinde devam edeceğiz. Evliyim 1 tane oğlum var. Burada şu anda 200 tane kişimiz var fakat sonlara yaklaştığımız için en fazla maksimum 500'ü görmüşüzdür. Dün itibarıyla 209 kişi bulunmaktaydı.

C.2. Ben bu firmada yeniyim ama 4-5 aydır bu firmadayım bu projenin başından beri iş güvenliği uzmanı çalışıyor.

C.3. Biz baştan beri çalıştık. Fakat daha önceki iş tecrübelerime göre düşüncecek olacak olursak biz şantiye kurulum aşamasında olduğumuzda bir İş Güvenliği firması ile sözleşme yaparız o şekilde işe başlarız onlarla beraber şantiyeyi yönetmeye devam ederiz onların görüşü ve önerisi olmadan şantiyeye başlamalıyız en baştan beri varlardı.

C.4. Önceden riskleri tespit edebiliyorlar şimdi şantiye şefi olarak bakmam zor burada çok disiplinler arası çalışmalar var. O sebepten iş güvenliği uzmanı risklerle uğraşıyorlar bizden bunun yükünü alıyorlar bir sürü iş organize ediyor, kendi başına olan riskleri değerlendirip biliyor, bilgi veriyor bize biz de önlem alma da yardımcı oluyoruz. Riskleri tespit ve öneri noktasında katkıları oluyor bu sebepten iş güvenliği uzmanının çalıştırılması zorunludur, elzemdir.

C.5. Şimdi kişilik göreceli bir kavramdır ona bir şey demek çok bir şey diyemem ama meslekî açıdan bir maden mühendisinin şantiyede olması çok da uygun değil. Bu noktada şantiyenin işleyişine yardımcı olmalı. Diyelim ki burada 20-30 daire inşaatı alan bir firmada iş güvenliği uzmanı olmak kolay olabilir. Fakat bir şehir hastanesinin kurulması, bir devlet hastanesinin kurulması çok daha zordur. Çünkü buradaki kişi sayısı artıyor ekstra maliyet artıyor.

C.6. Örneğim elektrik çarpması, ondan sonra iskeleden düşmekler çok olur. Ondan sonra sahadaki düzen, nizam, intizam zorlaşmış olur. Tabi ki iş güvenliği uzmanı olmasa saha mühendisleri yapacak bu uyarıları: iskeleye çıktığında kemerini tak gibi. Ama bu defa da saha mühendislerine ekstra bir yük geliyor. Başka bir işi varken bu sefer işçilerin kemerini bağlamasına kişisel koruyucularına dikkat demesine bakayım derken iş yükünü arttırıyor. Böyle olunca ne oluyor? Kendi işini yapamıyor. Ve bu sebepten bir tane daha mühendisi almam lazım mühendis almak yerine iş güvenliği uzmanı çalıştırmak daha mantıklı geliyor.

C.7. Yani bir inşaat mühendisi kadar belki bilmeyebilir ama ona yakın seviyede şantiyeye bilmesi lazım. Mekanîği bilecek, inşaatı bilecek, beton dökümünü, elektrik kablolarının nasıl çekildiğini biraz bilmesi lazım. Bunları bir kursta öğrenme ile olduğunu zannetmiyorum, şantiyede yaşaması lazım. Örneğin, seyyar kablo çekecekler bunun topraklanmasını bilmesi lazım, bunu bilmezse şantiyeye geldiğinde kendisi çok zorlanır. Yönetmeliği mevzuatı iyi bilmesi gerekiyor. Sadece kâğıtta olan şeyleri ezberlemek değil bunları önemli olan şantiyeye uyarlamak ve uygulamasıdır bunun içinde biraz şantiyede vakit geçirmesi gerekmektedir.

C.8. İlk başta çalıştığı işlere bakarım, tecrübesine bakarım, kaç senelik olup olmadığına bakmam. Tecrübeleri çalıştığı iş bizimle örtüşüyorsa olur mesela konut işinde çalışan iş güvenliği uzmanı bizim hastanede olmaz. Yani olmaz değil de çok zor olur, inşaatın

büyükluğu önemli bizim için önemli bir konu bu. Bir şehir hastanesinin inşaatına yeni mezun veya hiç çalışmamış birini buraya sokmak çok da mantıklı değil.



İşveren 4'ün araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı

C.1. 1986 yılında lisansından mezun oldum daha sonra yüksek lisans yaptım 35 yıldır bu mesleği yapıyorum. Yaşım 61. İnşaat sektöründe yol yapımı şantiye yapımı gibi işler aldım şimdi de su arıtma tesisi yapmaktayız. Çalışan sayımız işin yoğunluğuna göre değişmektedir ama minimum 20 kişi maksimum da 50 kişi çıkmaktadır.

C.2. Zaten bütün şantiyelerimize iş güvenliği uzmanı çalıştırıyoruz. Ancak bu şantiye Ekim 2020 yılında faaliyete girdi 1 senedir iş güvenliği uzmanı bu şantiyede çalışmaktadır. Bir tane sürekli olarak bulundurduğumuz C sınıfı iş güvenliği uzmanımız bulunmaktadır. Bir tane de B sınıfı iş güvenliği uzmanı bulunmaktadır.

C.3. İş sağlığı ve güvenliği kanunu çıkmadan önce gerekli tedbirleri ve biz işverenler şantiye şefleri olarak alıyorduk işçiye kendi koruyucu donanımını biz veriyorduk. Bu şekilde alıyorduk tedbirlerimizi.

C.4. İş güvenliği uzmanlığı kendi branşı olduğu için kendi uzmanlık alanı olduğu için tabii ki bir uzman gözüyle bakılıyordu. Yani bizim görevimiz uzmanlık değil iş güvenliği değil açıkçası bizim görevimiz belli bu yükümüzü kaldırdı üzerimizden. Çünkü bizim de bir işveren olarak elbette sorumluluklarımız vardı. Hala da var fakat bunu biraz daha biz böldük. İş güvenliği uzmanı olunca rahatladık, rahat nefes aldık, güvenlikten sorumlu birisinin olması bizim işlerimizi kolaylaştırdı ve içimizi rahatlattı. Bu konunun uzmanı olduğu için daha sağlam adımlarla daha kalıcı çözümlerle bu işi yürütürken daha emniyetli bir şekilde çalışmamızı sağladı.

C.5. Ciddi, işini seven, denetiminde taviz vermeyen, ondan sonra düzgün karakterli bir insan olması lazım.

C.6. Öncelikle işin yükünü kendi bünyesinde yüklenmiş oldu. Tabii ki de İş güvenliğinde nelerle ne zaman karşılaşacağını hiç bilmiyorsunuz. Çünkü çalışan insan faktörü ne kadar güvenlikte alsanız insan faktörünü ne yapacağını çok bilemiyorsunuz. İnsanlar, makinelerden daha karmaşık bir yapıya sahipler ne zaman ne yapacakları belli olmuyor işçilerin dilinden anlamak da önemli burada. . Makinenin ne zaman nasıl arıza vereceğini az çok tahmin edebilirsiniz fakat insanların davranışlarını daha önceden tahmin edip sonuçlarını hesaplayamazsınız.

C.7. İş güvenliği uzmanı çalıştığı işte bence şantiye olsun fabrika olsun bu bölümle ilgili uzmanlaşması lazım. Eğer inşaatla ilgili iş güvenliği uzmanı tutuyorsanız inşaatla uzmanlaşmış birisi olması; tekstilde çalışan iş güvenliği uzmanı olmalı. Çünkü riskleri belirlemede bakış açıları çok farklıdır bilgi dağarcığı çok farklıdır.

C.8. Tecrübeli olması bizim için her zaman istediğimiz bir şeydir yani burada ben minimum 3 senelik bir tecrübe isterdim. Bu tecrübenin inşaat sektöründe olmasını tercih ederim. Çünkü bizi inşaat sektöründeki riskler ilgilendirir.

İşveren 5'in araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı:

C.1. Adım İ. A. Trabzonluyum, 60 yaşındayım. Türk Hava Yolları'ndan emekliyim, 25 sene çalıştım daha sonra inşaat sektöründe işveren olarak çalışmaktayım. Daha önce de inşaat ve elektrik işleri ile uğraşmaktaydım zaten. Şantiyede şuan 15-16 işçim var fakat işe göre bunlar 50'yi de buluyor.

C.2. 6 yıldır iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırıyorum

C.3. Daha önceki yıllarda biz de aynı eğitimleri aldığımız için memuriyetimde, almış olduğum eğitimler ışığında biz işverenler o standartları göre tedbirleri alıyordu. İşverene yükleniyordu tabi bu sorumluluk.

C.4. Tabi haliyle bir personelin tek pencerede bakması ekstradan bir katkıdır. Biz işveren ya da işveren vekili olarak yönetici olarak üzerimizden bu yük alınmış oluyor tabii ziyadesiyle. Biz bu işi yine takip etmiş oluyoruz fakat güvenilir, bu işi bilen, uzman birisinin sorumlu olması takip etmesi çok daha iyi bir karar.

C.5. Biraz yaptırım gücü ve kendine güveni olmalı. İkna edici olmalı, duruma öğretici yönde bakmalı. İş güvenliği uzmanı bitmemiş işi bitmiş gibi görebilmesi lazım; öngörülü olması lazım. İşe başlamadan hiç ortada yokken ortaya çıkabilecek olan tehlikeleri algılaması lazım. Ona göre ön tedbirleri alarak gerek işverene gerek çalışanlara gerek teknik personellere ekipmanları sağlamalı ve bunu koordine etmeli.

C.6. Birincisi yeterli miktarda bu konuları takip edemezdik. Çünkü farklı alanlarda meşguliyetimiz olduğu için bunları takip etmemiz çok zor olurdu. İkincisi onların baktığı taraftan yani onların eğitimin sonucunda baktığı taraftan bakamazdık. Çünkü uzmanlık alanımıza girmediği için hiç o yönden bakmazdık onların derecesinde ve seviyesinde bu bakış açısına ulaşamazdık.

C.7. Şimdi iş güvenliği uzmanı almış olduğu eğitimleri dışında sahaya iyi bilmesi lazım. Eleman profillerini iyi bilmesi lazım, iyi analiz edip kişileri anlaması lazım. Çünkü eleman profillerini bilmemesi bizim en büyük sıkıntımız. Çünkü makine ve teçhizatlar bazı kalite kontrolleri sonucunda karşımıza çıkıyor ama bu etkinliği ama personellerin üzerinde bu etkinliği sağlamamız mümkün değil personellerle ilgili böyle bir gücümüz yok.

C.8. Ben şahsi olarak fikrimi beyan edeyim çalıştıracak olduğum personel gerekli SGK personeli olsun gerek diğer teknik personeller olsun birincisi örf ve adetlerimize uygun olmalı, uygun giyim kuşam içerisinde olmalı. İnşaat şartlarının risklerini iyi bilmeli, eleman profillerini iyi bilmeli, elemanlardan kaynaklanacak olan riskleri ön görmeli; bu risklerle mücadele edebilecek donanımda ve disiplinde olmasını tercih ederim. Eğitim olarak herkes bir tecrübeli kişi ister muhakkak fakat tecrübe izlerinde durumunu düşünmek lazım. Eğer birden fazla imkanım varsa bir tecrübeli bir tecrübesiz alırım fakat bir tane alacaksam yine tecrübeli den yana kullanırım.

İşveren 6'nın araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı:

C.1. 30 yaşımdayım. Şu anda İnönü Üniversitesi'nde yüksek lisans yapıyorum. İnşaat mühendisiyim ve şu an bu hastane inşaatında asma tavan işi yapmaktayız. Alçı tavan alçıpan duvar gibi işler yapmaktayız. Bir buçuk senedir bu firmadayım.

C.2. Ben geldiğimden beri iş güvenliği uzmanı vardı bu şirkette.

C.3. (Cevap Alınamadı.)

C.4. Bizim görmediğimiz yerler olabiliyor, fark etmediğimiz riskli durumlar olabiliyor onlara bir uyarıcılık görevi gibi bir şey. İnsan kendi işini yaparken çok göremeye bilmiyor riskleri bu sebepten iş güvenliği uzmanları bize bu konuda yardımcı oluyor. Bizim normal gördüğümüz şeyler aslında çok normal olmayabiliyor, biz bunu fark etmiyoruz tabii ki de.

C.5. Mesleki açıdan mesleki etik değerlerine saygılı olmalıdır bence hâkim olmalıdır. Bence ne çok sert ve de çok iyi olmamalı. Yani orta düzeyden bence biraz daha sert olması lazım bu daha mantıklı. Çünkü inşaat ortamı çok fazla suiistimale açık bir ortamdır.

C.6. Ben bir şantiye şefi olarak ustabaşılarını bir şey yaptırmak da çok zorlanırdım. Öncelikle kendi şahsi olarak fikrim budur. Sonuçta ben de bir şeylerin yanlış olduğunu söylüyorum fakat çoğu umursamıyordu. Çünkü Adam 20 yıldır 30 yıldır bu işin içinde olduğu için ve bana bir şey olmaz düşüncesi olduğu için umursamıyorlar. Bareti, yelegi, ayakkabıyı o sebepten ihmal ediyorlar. Bu benim iş yükümü artırır. Çünkü ben de iş güvenliği konusunda sıkıntı olmasını istemeyen birisiyim. Benim dikkatimi bölünürdü. Şimdi uzmanın ceza işleme gitmesi ya da uyarması ya da sıkıştırması benim açımdan avantaj. Yani benim işime geliyor açıkçası.

C.7. Verdikleri eğitimler oldukça önemli aslında. Yani her ne kadar çok önemsemiyor gibi gözükse de aslında önemli ve kendi fikrimce uzman ne çok sert ne de çok yumuşak dilli olmalı. Çünkü suiistimal edici bir ortam yüz verme olmamalı. Bence risk analizlerini yapabilmeli, acil durum planları konusunda bilgisi olmalı. Bence kesinlikle bilmesi lazım ve uygulaması lazım. İşçilerle irtibat kurabilmesi çok önemli bunları raporlayabilmesi...

C.8. Yani bence bir şeylere çok açık olması, kendini geliştirmiş olmasa da geliştirmek istiyor olması önemli. Ayrıca eleştiriye açık birisinin olmasını isterim açıkçası ve tecrübeli olmasını tabii ki de tercih ederim. Ama çok fazla bir tecrübe aramazdım eğer ki kendi alanında iyi bir ihtisas yapmışsa tecrübesiz bile olabilir yani benim için bu önemli değil. Önemli olan kendisine güvenmesi ve geliştirilmesi bu işi yapmak istemesidir.

İşveren 7'nin araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı:

C.1. Adım Z.C. 47 yaşındayım. 12 yıldır bu sektörde çalışıyorum önceden başka bir sektördeydim. Yüksek İnşaat Mühendisiyim ve aynı zamanda ben de C sınıfı iş güvenliği uzmanıyım.

C.2. 10 yıldır iş güvenliği uzmanı var.

C.3. Daha önce çalıştığım sektörde de iş güvenliği uzmanlarında yönlendirmeleri alıyorduk.

C.4. Her anlamda. İnsanın yaşam koşullarını iyileştiriyor, daha iyi çalışılmasını sağlıyor. Zaten şantiye ağır bir yer insan fiziken, psikolojikmen çok yoruluyor o yüzden İGU burayı daha güvene alıyor. İşin problemsiz bitmesine yardımcı oluyor. Mesela bir işçinin yaralanması ya da ölmesi ta işverenin psikolojini bile etkiliyor. İşin vicdan boyutunu hiç söylemiyorum bile. Ailesini, çalışma arkadaşlarını, işvereni, müdürleri, şantiyede olan herkesi... İş güvenliği hiçbir maddiyatla ölçülemez.

C.5. Kesinlikle taviz vermemeli. Ne işçiye ne de patrona bu konuda çizgisini korumalı. Yaptırım gücü olmalı. Benim için İGU proje müdüründen daha üstün. Ayrıca işinin iyi takibini yapmalı bu yüzden disiplinli çalışması lazım. Gördüğü yanlış bir durumda hemen müdahalesini yapıp pratik önlemleri alması lazım. Ben istiyorum diye tolerans tanırsa bunun sonu gelmez ve mesleğine saygısı kalmaz.

C.6. Bir kere kesinlikle belirsizlik olurdu. Plansız bir ortam olurdu. Mesela önlem alınırdı ama işin uzmanı yok ki bu önlem iyi mi kötü mü diye değerlendirelim. O yüzden bir bozukluk olurdu. Dışarıdan destekle olacak iş değil şantiyede aktif olarak iş güvenliği uzmanının olması kesinlikle gerekli.

C.7. Herkesin kendi alanında teorik ve pratiği olmalı. Yönetmeliği iyi bilmeli, gerektiğinde inisiyatiflerden yararlanmalı. Mesela sadece yönetmeliği bilmek yetmiyor bunu uygulamada sorun çıkabiliyor ya da yeterli olmayabiliyor. Böyle anlarsa açık fikirli olması lazım ve tecrübesizle bize yardımcı olması lazım. Zaten işçiler arasında iş güvenliği uzmanına bir önyargı var. Bilgisi eksik olursa onun için çok büyük dezavantaj olur.

C.8. Referans. Kesinlikle referans önemli ve bu referansları teğet ettiririm o şekilde işe alırdım. Eskiden çalıştığı yerlere bakarım. Tecrübesizse 3 aylık bir deneme süresine tabii tutarım o şekilde kesin işe alımı yaparım. Zaten fırsat vermek lazım yoksa herkes tecrübeli kişi ister ama 3 ayda birçok şeyi öğrenirse benim için yeterli. Yönetmeliği iyi bilmesi, öğrenmeye açık olması lazım. Zaten uzman olmuşsa yapılan sınavda geçmişse yönetmelik bilgisi vardır ama pratiğe dökmesi sıkıntılı olabilir. Bence %40 bilgisi bile olsa ben şantiyede geri kalan %60'lık bilgiyi ona öğretirim. Ama mesela somut sıkıntılar vardır sorular sorarım bilgisini ölçmeye çalışırım.

İşveren 8'in araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı:

C.1. E. D. Yaşım 42 İşletme bölümü mezunuyum. Ama babadan kalma 25 yıldır faaliyet gösteren demir doğrama firmamız var bu sektörde çalışıyorum. 28 çalışanım var.

C.2. 8 yıldır iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alıyoruz

C.3. Daha önce kendi öngördüğümüz ve ihtimaller doğrultusunda tehlikeleri seziyorduk bu şekilde önlemler alıyorduk. Sağlık durumlarını işe girmeden önce tespit edip kendi önlemlerimizi almaya çalışıyorduk. Tabii bu çok yeterli oluyor muydu olmuyor muydu bilmiyorum. Fakat periyodik olarak sağlık kontrollerini yapıyorduk işçilerimizin veya tehlike gördüğümüz yerlerde kendi önlemlerimizi alıyorduk.

C.4. Daha önce öngördüğümüz ve sakıncaların aslında yetersiz olduğunu Bizim kendi firmamız açısından yetersiz kaldığımızı uzmanların destekleriyle ve tecrübeleriyle ön görmüş olduk onların destekleri ve tecrübeleri bize yeterli oldu daha iyi oldu bizim için.

C.5. Kişiliği bizi ilgilendirmez profesyonel çalıştığımız için. Fakat mesleki anlamda firmamıza profesyonel bir şekilde hizmet verip bizleri ve personelleri tatlı dilli bir şekilde uyararak gerekli tedbirleri almamızı sağlayacak iş sağlığı ve iş güvenliğinde yaptırım gücü olacak bizlere faydalı olmasını bekliyoruz.

C.6. Şirketimizde eğer iş güvenliği uzmanı çalıştırma saydık daha önce tehlikeli gördüğümüz durumlar dışında daha farklı olayları, hastalıkları bilemezdik. İş güvenliği uzmanı sayesinde biz bunları biliyoruz. Daha önce biz ergonomik oturmanın ne demek olduğunu bilmezdik. Ama şimdi gün içerisinde iş güvenliği uzmanımızın tavsiyeleri sayesinde arada işimizi durdurup için gerekli egzersizlerini yaparak duruşumuza çalışma şeklimize dikkat etmeye çalışıyoruz. Bu sayede boyun ağrılarım biraz azaldı. Mesela bel ağrısı çekiyordum bu konudan muzdariptim şuan daha iyi durumdayım. Aynı şekilde iş güvenliği açısından da ön gördüğü durumlarda tehlikeli şeyler de kazaların önüne geçti. Şu an uzman sayesinde daha az sıkıntı yaşıyoruz daha iyi durumdayız yani.

C.7. İş güvenliği uzmanı, kendi mesleki yetkinliğine uygun yerlerde çalışması daha uygundur mesela bir gıda mühendisinin gıda alanında istihdam edilmesi bence daha mantıklıdır. Bir gıda mühendisi gidip İnşaat sektörüne el atması bence büyük sorun oluşturur veya bir OSGB firmasında ortak olarak çalışıyorsa çalıştığı firmaları sektörleri seçmeli hangisinde mesleki yeterliliğini iyi biliyor kendini yeterli hissediyorsa onu yapmalı.

C.8. Dinamik olması, çözüm odaklı olması, kısa sürede gelip hizmetini vermesi, pratik olması bizim için önemlidir. İnsan ilişkilerinde yeterli seviyede olması daha önce de bahsettiğim gibi tatlı-sert bir şekilde personeli veya işvereni uyarılması yeri geldiğinde kızması yeri geldiğinde alttan alması gerekmektedir. Bizden birisi gibi olmasını isteriz.

İşveren 9'un araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı:

C.1. M.İ. 47 yaşındayım evli, çocuk sahibiyim. Yüksek makine mühendisiyim. Özel sektörde kendi işim olarak 2012 yılından beri bu işi yapıyorum. Çalışan sayımızı 30 ile 50 arasında değiştiriyor.

C.2. 1 senedir çalışıyor daha öncesinde iş güvenliği uzmanı çalıştırmıyorduk.

C.3. İşveren olarak kendimiz önlemleri alıyorduk, kendi tecrübemizle hallediyorduk. Ama biz bir risk analizi, acil durum eylemi planı yapmıyorduk. Onları uzman geldikten sonra yapmaya başladı.

C.4. Genel olarak işveren daha çok üretim bazlı bakar. Aslında baktığımızda bir üretim yapılırken bir kaza olduğunda üretim duruyor bu sebepten iş güvenliği uzmanının olması kazaları önlemede önemlidir. Bu sebepten bakıldığında iş güvenliği uzmanının olması işin durmamasının ana neden oluyor ve totalde bakıldığında üretim devam ediyor. Bilgi seviyesi yükseldikçe işçilerin iş ciddiyeti artmaktadır alması gereken önlemlerin farkındalığını fark ediyor, işi daha temkinli daha düşünceli bir şekilde daha iyi adımlarla yapıyor. Almış olduğu eğitimi de biraz daha güvenilir şekilde çalışmasını etkiliyor. Yani eskiden işçi bir düşünüyor bir yapıyordu ama şimdi on düşünüyor bir yapıyor bu aslında güzel bir şey kazaya sebebiyet olmuyor.

C.5. Meslekî olarak benim şahsi düşüncem: mühendis olması lazım. Teknik bilgisi ve ön görüşünün olması lazım. Teknik bilgi derken sadece 4 yıllık bir fakülte bitirmek değil; mühendis olması lazım. Ayrıca olaylara farklı açıdan bakması lazım, bakış açısını geliştirmesi lazım. Kişilik açısından iletişim konusunda deneyimli olması lazım, mesleği ile ilgili donanımlı bilgi sahibi olması lazım. Çünkü bu sektör Türkiye'de biraz yeni çalışan olsun işveren olsun çok bilgi sahibi değil. Bu kısımda iş güvenliği uzmanına iş düşmektedir. Bu sebeple bilgi eksikliği olmamalıdır. Olayların öngörüsüne sahip olması farklı açıdan bakabilmesi çok önemlidir.

C.6. Ben maliye açısına bakarım bu konuya. Verimimiz düşerdi işin durmasıyla birlikte. Onun dışında can kaybı, sakatlık olabilirdi.

C.7. İş güvenliği uzmanının şunları bilmesi lazım: birincisi işveren gözünden bakması lazım, ikincisi işi yapan işçi gözünden bakması lazım. E tabi bir de 6331'deki iş güvenliği uzmanı olarak bakması lazım. Bu üç açının hepsini bir anda yaparsa çok başarılı olur. Çünkü tek taraflı baktığımız zaman; işveren üretimi düşünür, İşçi kendisi aldığını düşünür, iş güvenliği uzmanı da sorumluluklarını düşünür. Sadece üretim yapalım dersek işveren gözünden bakarsak işçilerin sağlığını tehlikeye atmış oluruz. Sadece güvenliği alalım dersek insan sağlığını alalım dersek bu bizi mali açıdan kötüye sürükler. Bunu makine gibi düşünmemiz lazım makinede nasıl bir çarklar birbirlerine çevirirse devam eder şarkın herhangi bir dişlisi kırıldığında diğerlerinde de bir aksaklık çıkar ve makine çalışmaz bunun gibi düşünmek lazım aslında.

C.8. Öncelikle tecrübesiyle bakarım yıl olarak değerlendirmek doğru değil. Çünkü şu şekilde bir adam 30 sene aynı işi yapıp kendini geliştiremez fakat bir adam 3 ayda kendini çok güzel bir şekilde iyileştirebilir. Yıl sınırı koymak pek mantıklı değil. Kişi olaylara açık mı değil mi kendini geliştirebiliyor mu, ben buna dikkat ederim. Hep "ne öğrenebilirim?" diye düşünüyor mu ? Geleceğe yönelik bir uzman da olması gereken en önemli şey bence hiçbir şey bilmiyormuş gibi bir şeyleri öğrenmeye çalışmasıdır. Yoksa her şeyi biliyorum gözüyle bakarsak yanılır. Mevzuatı iyi takip etmesi lazım. Bence yasaları, gündemi çok iyi

takip etmesi lazım. Farklı iş kollarında deneyim kazanması artı olur. Sadece tekstili bilmesi gerekmiyor diğer kolları da bilmesi lazım. Birçok Komplike fabrikalarda Tekstil var, İnşaat var, Kimyasal riskler var yani bunları bilmesi lazım aynı zamanda genel kültür bilgisinin de olmasın lazım.



İşveren 10'un araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı:

C.1. N. B. 35 yaşında kimya mühendisiyim, 45 yaşındayım. 10 yıldır bu sektörde bulunmaktayım şuan itibariyle 120 kişi çalıştırıyorum.

C.2. 4 yıldır İSG uzmanı çalıştırıyorum, 1 kişi.

C.3. Restaurantta sorumlular gerekli önlemleri alıyordu. Yeterli olmuyordu tabii bu. Çünkü onların ilk görevleri kendi görevleri idi daha sonra iş güvenliğine dikkat ediyorlardı.

C.4. Çalışanlar kendi işlerini yaparken bir de iş güvenliğini kontrol etme gibi bir yükleri vardır. Bu sebepten iş yükünü hafifletti tabii ki de daha kaliteli hizmet vermemize yardımcı oldu. Dışarıdan bakıldığında daha güven vermekteyiz ve bizim için güven çok önemlidir.

C.5. Düzenli, disiplinli, dikkatli olması lazım. Prensipli olması lazım, kaliteli olması lazım ve insan kıymetini bilen, insana değer veren, insan sağlığının değerini bilen birisinin olması lazım. Titiz, esnek olmalı; çok katı olmamalı yaptığı işe hâkim olması lazım ve dikkatli olması lazım, iletişimi yüksek olmalı.

C.6. Ceza aldırarak zorunlu olduğu için. Bu kanun çıkmadan önce iş güvenliği uzmanı ne demek olduğunu, ne gibi görevleri olduğunu elbette bilmiyorduk. Tabii bir yaptırım olduğu için işletmemize aldık ama bunun bize avantajı çok fazla oldu.

C.7. Yönetmeliğe hâkim, tabii ki de saha tecrübesi olması lazım. Yani pratikte de eğitimini yapmış olması lazım sadece teoride bir bilgisinin olması bize sıkıntı çıkartabilir ama pratiği olursa, bir deneyimi olursa bir saha tecrübesi olursa tabii ki de bizim için daha iyi olur. Burada Süpervizörler ile ortaklaşa çalışmalı uyumlu bir şekilde fikri alışverişine açık olmalı kendini geliştirmeli.

C.8. Tecrübeli olması lazım bence. Gayretli işi öğrenmeye hevesli olması lazım. Onun dışında çalışkan olması, titiz olması ve en önemli size güvenilir olması lazım. Bütün çalışanlarımız da biz bunu ararız güvenilir olmasını bekleriz sonuçta iş güvenliği uzmanına emanet ederiz canınızı.

İşveren 11'in araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı:

C.1. Yıldız Teknik Üniversitesi Elektrik Elektronik Mühendisliği bölümü mezunuyum 43 yaşındayım 21 yıldır bu sektördeyim trafo yapımında ve şirkette 150 şu anda çalışmakta.

C.2. 2012 yılında başladık iş güvenliği uzmanı çalıştırmaya yani 10 yıldır var.

C.3 1980 yılı itibariyle 83 yıldan bu yana biz iş güvenliği uzmanı kurulunu kurduk 2000 yılında ben girdim bu firmaya. 2002 yılında da iş sağlığı ve güvenliği kurulunun sekreteri oldum ve 2012'li yıllarda Bu kanun çıkınca işverenim beni eğitime gönderdi. Ve şu anda da aynı zamanda iş güvenliği uzmanıyım. Zaten kanun çıkmadan önce biz aylık toplantılar yapıyorduk, şu anki mevzuata yakın olarak, mesela form enlerimiz sendika temsilcilerimiz değerlendirmelerinizi yapıyorduk bu şekilde önlem önlemleri alıyorduk.

C.4. Aslında biz iş güvenliğini daha önceden alıyorduk. Tabii ki iş güvenliği bizim şirketimiz de var olması şu şekilde oldu avantajı olarak tekelden yürütülmeye başlandı. Elbette biz toplantılar yapıyorduk fakat bu mevzuata yakındı ama tam bir mevzuat değildi. Kanunlaştırılması, aslında iş güvenliği uzmanının var olması işveren için avantajlı. Ayriyeten işveren yeni birisini alacağına 10-15 tane mühendis varken bunlara iş güvenliği uzmanlığı eğitimi vererek daha avantajlı hale getirdi. Hem ekonomik açıdan hem de onların iş güvenliği ol iş güvenliği kültürünü aşılama anlamında.

C.5. Sektörel ayırım bence muhakkak olmalı yani ben mesela makine bölümündeyim benim bölümüme bir gıda mühendisi mühendisliği mezunu olup da iş güvenliği uzmanı sertifikası olan birisinin olması onun için de çok zor, bizim çalışanlarımız için de çok zor. Mesleki ayırım olmalı bunda uzmanlaşmalılar. Teknik bir tecrübesi bence olmalı, en az 5 yıl olmalıdır bence. Bu sadece iş güvenliği uzmanı için teknik bilgi paralelinde olmalı yani bir yerde mühendislik yapıp da iş güvenliği uzmanı ikisinin birleşimi 15 yıl olmalı bence. Çok çabuk kabul etmemeli bir şeyleri sorgulamalı, mevcut olan bir sistemi değil de güvenliği sağlamalı. Bu yüzden sorgulamalı. Çıkacak sorunlara pratik çözümler bulmalı, işletme körlüğü olmamalı, uyumlu değil de uyumsuz olmalı bence. Ben bu konuda biraz farklı düşünüyorum bardağın boş tarafına bakmalı, var olanla ilgilenmemeli hep yapılmayan ile ilgilenmeli.

C.6. Cezayı verdik. Bu kadar çalışanı olan bir firmanın muhakkak firma mühendisleri güvenlik durumlarını da gözetliyor. Fakat bunlar sistemli bir şekilde olmalı. Düzenli, prosedüre uygun olmalı bu yüzden iş güvenliği uzmanının olması önemlidir.

C.7. İş güvenliği uzmanı yaptığı sektörde yeterli olmalıdır firma ile mesleki yatkınlık olmalıdır firmayı tanıyor olmalı, mevzuata hâkim, günceli takip etmeli, malzeme bilgisi önemlidir. Güncel makine teçhizatları bilmesi lazım takip etmeli bunu.

C.8. Mesleki yatkınlık olmalı. Ben olsaydım üretimde yer alan o işçi ile birlikte ilk birkaç hafta çalıştırırdım. Makineleri çalışma prensiplerini öğrenirdi. Her süreçte işçi ile beraber olmasını isterdim. Çünkü bir işteki riskleri ancak o işi yapan bilir. Hem işçi açısından da bakmak gerekli buna.

İşveren 12'nin araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı:

C.1. Ben Ö. Lisans mezuniyetim insan kaynakları fakat bu firmada işveren temsilcisi olarak 2 yıldır bulunmaktayım. Şuan 38 kişi çalıştırmaktadır. Ve 41 yaşımdayım.

C.2. 2014'ten beri iş güvenliği uzmanı çalıştırmaktayız, hizmet alıyoruz. Daha doğrusu OSGB bir iş güvenliği uzmanı çalıştırıyoruz.

C.3. Ustabaşları kendi bölümlerinde iş kazalarına karşı alınması gereken tedbirleri alıyordu, ustabaşları önce kendi işlerini yapıyordu tabii ki de. Onların ilk görevi üretimi sağlamasıdır. Ondan sonra iş güvenliğini sağlıyordu ve iş kazalarında karşı tedbirler alıyordu.

C.4. İşe başlamadan önce çalışanlar eğitim alıyor, çalıştığı alandaki olası tehlikeleri görüyorlar. Meslek hastalıklarını görüyoruz, iş kazalarını tanımlayabiliyoruz. Bana nereden ne tehlike gelir diye görüyor yani bunun eğitilmiş almış birisi sonuçta.

C.5. Bence dikkatli olması gerekmektedir. Düzenli ve disiplinli olması tabii ki de her çalışanın böyle olması lazım gibi bir iş güvenliği uzmanının da böyle olması lazım. Meslekî prensiplerine dikkat etmesi gerek: insanın kıymetini bilen, insana değerini bilen birisinin olması bence çok önemlidir.

C.6. Şu an OSGB yardım almasaydık iş kazaları artardı. Çünkü işçilere eğitimi İlk önce onlar veriyorlar. Meslek hastalıkları artardı. Çünkü insanlar meslek hastalıkları ne demek olduğunu işe girerken bu eğitimler sayesinde öğrendiler. Metal sektöründe pres makineleri var mesela saha ziyaretlerinde bunları kontrol ediyorlar. Koruyucuları sökülmüş mü sökülmemiş diye bunlara dikkat ediliyor. Kişisel koruyucu donanımların kullanımının takibini yapıyorlar. Sahada gördüğü aksaklıkları işverene bildiriyorlar işveren de bunun üzerine gerekli tedbirleri alıyor. Mesela gözden kaçırdığımız birçok şeyi OSGB'lerden gelen iş güvenliği uzmanlarımız bize gösteriyor. Yangın tatbikatları olsun eğitimler olsun iş güvenliği uzmanı yaptığı için daha düzenli gerçekleşiyor. Sadece bize kalsa daha bir düzensizlik meydana gelirdi.

C.7. Mevzuatı bilmeli. Benim iş güvenliği uzmanı dediğim insan İSG Mevzuatın bilmeli, kanun ve yönetmeliklere hâkim olmalı. Güncellemeli kendisini, güncel bilgilerden haberi olmalı, bilgilerini hep taze tutmalı, güncel haberleri takip etmeli, kendini geliştirmeli.

C.8. Tecrübeli olmasını tabii ki de isterim; her işveren gibi. Metal sektöründe çalışmış bir uzman isterdim yani bu bilgi ve deneyime sahip olması gerekmekte. Çünkü metal sektörü gerçekten tehlikeli bir yer. Bunun için tecrübeli bir iş sağlığı ve güvenliği uzmanı almak çok iyi olur. Tecrübesiz olursa da en azından bir kişi çalıştırmayız. Direkt tecrübesiz birisine bu yetkileri vermek çok kötü olur. Ayrıca öğrenmeye açık olmalı. İnsan ilişkilerinde iyi olmalı bence.

İşveren 13'ün araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı:

C.1. F.K. yaşı 50, buralıyım. 25 senedir çalışmaktayım ve 13 yıldır işveren olarak görev yapmaktayım.

C.2. 5 yıldır şirketimde iş güvenliği uzmanı çalıştırmaktayım.

C.3. Uzman olamadan önce iş yeri tanıtım eğitimleri KKD temini ile iş güvenliğini sağlamaktaydık.

C.4. İş güvenliği uzmanı sayesinde çalışanlar iş yerindeki risklere karşı duyarlı hale geldiler ve iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda bilgilendirilecek insan kaynaklı hataların azalması gibi olumlu sonuçlar almış olduk.

C.5. İş güvenliği uzmanı mesleki ve kişilik olarak öncelikle çalışana örnek olmalı yol göstermeli rehberlik etmelidir. İş güvenliği kültürünü çalışana aşılamalıdır.

C.6. İş güvenliği uzmanı çalıştırmasaydım şantiyede bilinçsiz hareketler sonucu oluşabilecek kaza oranı artabilir, ölümlü iş kazası olma riski artabilirdi. İş güvenliği uzmanı sayesinde hem can kaybının hem de iş kazası sonucu meydana gelebilecek maddi kayıpların önüne geçmiş olduk.

C.7. Şirketimdeki iş güvenliği uzmanı öncelikle yapılan işi işin işleyişini çalışan psikolojisini bilmeli korku ile değil de iş güvenliği kültürü aşarak insanları bilinçlendirmelidir.

C.8. Şirketime iş güvenliği uzmanı alırken öncelikle aldığım kişi çalışana ve firmamıza rehberlik edebilecek kapasitede mi? Mesleki açıdan yeterli mi? Kişiliği ve karakteri firmama uygun mu? Bunlara bakarım.

İşveren 14'ün araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı:

C.1. H.P. 29 yaşımdayım. Evli değilim. Yüksek mühendisim ve ben de bir iş güvenliği uzmanıyım. 5 yıldır bu sektörde işveren olarak görev almaktayım. Çalışanlarımın mevcudu 14 ve kalite kontrol departmanında çalışıyoruz.

C.2. Firmamda dört buçuk senedir iş güvenliği uzmanı çalıştırıyorum.

C.3. Bizzat kendim ve ortaklarımın deneyimiyle sağlanırdı. Kullanılan bütün aletlerin ve teçhizatların eğitimi verilip kontrollü kullanılması denetlenirdi. Bu denetlemeyi kendimiz olsun, ustabaşları olsun yapardık.

C.4. Profesyonel bir iş güvenliği uzmanı daha dikkatlidir. Ve mevzuatlara göre hareket ettiğinden dolayı daha iyi ve verimli oldu bizim açımızdan. Kendi açımdan söylüyorum iş güvenliği uzmanı görev aldıktan sonra denetleme yapmadığım için vaktim arttı.

C.5. Bir iş güvenliği uzmanı her şeyden önce kendi mesleğini bilmeli ve bunu karşı tarafa güzel bir şekilde aktarmalı. Verilecek eğitimlerde muhakkak sadece eğitim verildi diye imza alınmayıp, anlatılanların karşı tarafın beyinde yer edindiğinden emin olmalı. Asla kendinden taviz vermemeli. Ufak tavizler büyük sorunlar doğurur maalesef.

C.6. Daha fazla vakit ayırıp kendim denetleme yapıp, eğitimleri verecektim. Ve bu benim vaktimi aldığından dolayı verim kaybına neden olacaktı.

Dolayısıyla firmamın üretkenliği düşecekti bir nebze ve işleyiş yavaşlayacaktı. Çok fazla yorulacaktım.

C.7. Ek olarak, bizzat tatbikatlar yapıp çalışanların sürekli aktif olmasını sağlamalıdır diye düşünüyorum.

C.8. Öncelikle disiplinli ve tertipli olup olmadığına bakarım. Taviz vermeyen birini tercih ederim. Mevzuatlara hâkim veya hâkim olabilecek. Karşı tarafa bilgileri aktaracak biri olmasını tercih ederim. Bana bile taviz vermeyen birini tercih ederim.

İşveren 15'in araştırmacının sorduğu sorulara yanıtı

C.1. Ben, N.İ. 27 yaşındayım ve elektrik mühendisiyim. 4 senedir güneş panellerin kurulumunda ve işletmesinde çalışıyorum. Ekibimde 37 kişi yer almaktadır.

C.2. Dört senedir yani ben bu işe başlarken beraberinde iş güvenliği uzmanı görevlendiresi yaptım.

C.3. Bu firmayı ben kendim açtım ve firmanın açılışından bu yana ben uzman çalıştırdım. Belki de bu yüzden büyük iş kazaları başımıza asla gelmedi.

C.4. Öncelikle mevzuatları takip ettiklerinden dolayı ceza yemiyoruz. Bu çok güzel bir durum. Çalışanların haklarını korumak ve çalışma saatlerine dikkat edildiğinden dolayı herkes görevini layıkıyla yapmakta. Her şey kurallar dâhilinde ilerlemekte.

C.5. Saygılı, sevgili, hoşgörü içinde hareket eden, kendini ve çevresini geliştirmeye yönelik bir birey olması isterim.

C.6. Panel kurulumunda bazı ufak tefek iş kazaları meydana geliyor ve uzmanımız bu konuda çok titiz çalışmalar yürütmekte. Eldivenler, yalıtkan ayakkabılar yani çalışanlar kişisel koruyucu donanımlarını giyinmeden sahaya inemiyorlar. Çünkü biz çalışandan değil onun ailesinden de sorumluyuz. Yani şimdi bir çalışanıma bir şey olsa ben onun çocuğunun yüzüne bakamam kendi çocuğumun da elbette. Bu onu da bana vekilli yapan iş güvenliği uzmanı çok dikkatli.

C.7. Denetiminden taviz asla vermeyecek birisi olmalı. Bunun içinde otoriteli olması lazım. Yani adam sahaya mı inmek istiyor bakacak her şeyi tam mı değil mi? Çünkü sorumluluk onda. Hep Feedback yapmalı bana geri dönüşlerde bulunmalı, hesabını kitabını iyi yapmalı. Disiplinli ve işçileri uyaracak dile sahip olmalı.

C.8. Mevzuat bilgisine bakarım. Sonuçta mevzuatı iyi bilecek ki ceza yemeyelim. Disiplinli, eğitimlerini güzelce veren, ikna edici uyarılar yapan birisini tercih ederim. Tecrübe elbette isterim ama benim için olmazsa olmaz değil.

ÖZGEÇMİŞ

Ad- Soyad : Eda ÇETİNKAYA

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans** : 2017, Fırat Üniversitesi, Teknoloji Fakültesi, Enerji Sistemleri Mühendisliği

MESLEKİ DENEYİM:

BİLİMSEL FAALİYETLER: