

ARAŞTIRMA / RESEARCH ARTICLE

Kaliteli Hizmet İçin İşveren/İşveren Vekillerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Bilgilendirilmesi Gereken Öncelikli Konuların Sorgulanması

Investigation of the Employer/Employer Representatives About Occupational Health and Safety

Suat Sarp¹, Adem Sezen², Yalçın Vural³, Dünder Koçyiğit⁴, Müslüm Güney⁵, Sedat Sarp⁶, Erengül Sezen⁷,

¹CarefourSa İş Hekimi, İstanbul

²İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

³Ece İş Çözümleri Danışmanlık, İnsan Kaynakları Uzmanı

⁴Ece İş Çözümleri Danışmanlık, İş Güvenliği Uzmanı (C)

⁵YİSGÜM OSGB, İş Hekimi, İstanbul

⁶Amerikan Hastanesi, Aile Hekimliği Uzmanı, İstanbul

⁷İş Güvenliği Uzmanı (A), İstanbul

Özet

Amaç: İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda kaliteli, amacına ulaşan hizmet alımı için işveren/işveren vekillerinin bilgilendirilmesi gereken öncelikli konu başlıklarının, bilgilendirilecek taraflara sorularak tespiti ile; beklentilerin karşılanarak, bilgi eksikliklerinin giderilmesiyle işletmelerin İSG kültürünün geliştirilmesine katkı sağlamaktır.

Yöntem: 18.02.2014-10.03.2014 tarihleri arasında, 253 kişiye uygulanan anketle, "iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren/işveren vekillerinin bilgilendirilmesi için öncelikli konu başlıkları" sorgulandı. Konular A ve B grubu olarak sınıflandırıldı ve öncelikli grubun tespiti ve her gruptaki konu başlıklarının önceliğe göre sıralanması istendi. Çalışma Google Drive programı ile hazırlanıp, gönderilen link üzerinden doldurulup onaylandığında tek tek istatistik bilgilerine eklenen anket sonuçlarının değerlendirilip yorumlanması ile sonuçlandırıldı.

Bulgular: 148 kişinin yanıtladığı İSG profesyonelleri anketinde 74 iş hekimi, 51 iş güvenliği uzmanı, 11 diğer sağlık personeli, 12 insan kaynakları sorumlusu görüş bildirmiştir. 105 kişinin yanıtladığı işveren/işveren vekili anketinde, eğitimli call center elemanlarınca telefonla anket verileri toplanmıştır, iletilen linklerden de anket dönüşleri olmuştur.

Her iki grup da, B grubu konuların öncelikli tercih olacağını belirtmiştir: İSG profesyonelleri %73, İşveren %62.9 oranlarıyla.

İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin A grubu konulardaki sıralamaları: (Her bir konu başlığı için tek tek sorgulandığında, tercih eden oranı ve karşılığı olan yüzdelik oran olarak belirtilmiştir; önceden sıralamaya giren bir konu değerlendirmede yüksek yüzde almışsa atlanarak ikinci en yüksek değerli konu sıralamaya yerleştirilmiştir) 6331 sayılı İSG Kanunu % 38, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları % 30.4, İSG Profesyonelleri ve OSGB Seçimi %20.3, Güncel Yönetmeliklerde Öne Çıkan Noktalar % 24.2, Güvenlik Kültürü % 52.6; İşveren/işveren vekillerinin A grubu konulardaki sıralamaları: İSG Profesyonelleri ve OSGB Seçimi % 40.9, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları % 37.2, Güncel Yönetmeliklerde Öne Çıkan Noktalar %38.1, 6331 sayılı İSG Kanunu 36.2, Güvenlik Kültürü % 41.9;

İSG profesyonellerinin B grubu konulardaki sıralamaları: İşveren/işveren vekillerinin cezai-hukuki sorumlulukları % 45.9, İş kazası-meslek hastalıklarında tazminat bedelleri % 38.5, İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverene ekonomik ve sosyal katkısı % 30.4, İnsan Kaynakları Birimlerinin İSG açısından önemi % 43.3, İşveren/işveren vekili kimdir % 43.2; İşveren/işveren vekillerinin B grubu konulardaki sıralamaları: İşveren/işveren vekillerinin cezai-hukuki sorumlulukları %43.9, İş kazası-meslek hastalıklarında tazminat bedelleri % 37.2, İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverene ekonomik ve sosyal katkısı % 34.3, İnsan Kaynakları Birimlerinin İSG açısından önemi % 33.4, İşveren/işveren vekili kimdir % 45.8; görüldüğü gibi İSG profesyonelleri ile aynı sıralama olarak tespit edilmiştir.

Sonuç: A grubu konularda işveren/işveren vekillerinin "İSG Profesyonelleri ve OSGB Seçimi" konusuna ilk sırada yer vermeleri kaliteli, amacına ulaşan hizmet almaları konusunda belli kaygı ve soruları olduğunu göstermesi bakımından anlamlıdır (bu önemin kalite kaygısı yanında ücretlendirme kaygıları ile de olabirliği açısından işverenlere yönelik derinleştirilmiş bir sorgulama yerinde olacaktır) ve İSG profesyonelleri için bu konunun üçüncü sırada yer alması düşündürücüdür. İşveren/işveren vekillerinin 6331 sayılı İSG Kanununa dördüncü sırayı vermeleri, bu konuda yeterince bilgilendiklerini düşündüklerini göstermektedir. Güvenlik Kültürü konusunun en alt sırada olması ise kaygı yaratmalıdır, çünkü İSG uygulamaları ancak bu kavramın üzerine oturtulursa amacına ulaşabilecektir; işverenlerin diğer beklentileri ancak işletmelerin İSG kültürleri olumlu yönde şekillenip, olgunlaşıp, benimsenip, uygulandıkça karşılanabilecektir.

Abstract

Purpose: To contribute the development of corporate Occupational Health and Safety culture through identification of primary subject titles that Employers/Employee agents need to be informed in order to attain qualified and efficient service procurement,

by asking these to information-provider and information-receiver parties, by covering the expectations and overcoming informational deficiencies.

Method: With a survey conducted with 253 people between the dates of 18th February 2014 and 10th March 2014, "Primary subject headings to inform employers/employer agents about Occupational Health and Safety "were asked. Subjects were categorized as Group A and B. It was requested to identify the prior group and to put the subject headings of each group in order. The study was prepared at Google Drive and the relayed link was filled and approved by the parties. The study was completed with the evaluation and interpretation of the obtained statistical results.

Findings: In the OHS Professionals Survey conducted with 148 people, 74 occupational physicians, 51 occupational safety experts, 11 other health staff and 12 human resources responsables expressed opinion. For the employer / employee agent survey, trained call center personnel collected data via telephone and survey returns via forwarded links were also received.

Both groups mentioned that Group B subjects should be primary preference: OHS Professionals with a rate of 73% and Employers with a rate of 62,9%.

Group A Subjects Rank by Occupational Health and Safety Professionals: (Each individual was questioned for each subject heading and rate of preferred individuals and its correspondence of percentage ratio is given. If a subject that has entered the ranging beforehand received a high percentage at the evaluation, then it was skipped here and placed to the range of secondarily important subjects). No. 6331 OHS Act 38%, Occupational Health and Safety Applications 30,4%, OHS Professionals and OSGB Selection 20,3%, Outstanding Subjects at Current Bylaws 24,2%, Safety Culture 52,6%.

Group A Subjects Rank by Employers/Employee Agents: OHS Professionals and CHSU Selection 40,9%, Occupational Health and Safety Applications 37,2%, Outstanding Subjects at Current Bylaws 38,1%, No. 6331 OHS Act 36,2%, Safety Culture 41,9%.

Group B Subjects Rank by Occupational Health and Safety Professionals: Penal-legal Liabilities of Employers/Employer Agents 45,9%, Indemnity Compensation Amounts at Occupational Accidents-Illnesses 38,5%, OHS Services' Economic and Social Benefits to the Employer 30,4%, Importance of Human Resource Departments in Means of OHS 43,3%, Who is an Employer/Employee Agent 43,2%.

Group B Subjects Rank by Employers/Employee Agents: Criminal and Civil Liabilities of Employers/Employee Agents 43,9%, Indemnity Compensation Amounts at Occupational Accidents and Illnesses 37,2%, OHS Services' Economic and Social Benefits to the Employer 34,3%, Importance of Human Resource Departments in Means of OHS 33,4%, Who is an Employer/Employee Agent 45,8%. As seen, it was determined as the same array with that of OHS Professionals.

Conclusion: It is meaningful that Employers/Employer agents place the "OHS Professionals and CHSU Selection" to the first rank of Group A since this suggests that they possess specific concerns and questions on procurement of qualified and efficient service. (It shall be appropriate in this point to carry out a detailed examination with the employers whether this attributed importance is relevant with pricing as well as with quality). It is thought-provoking that this subject is on third rank for OHS Professionals.

The fact that Employers/Employee agents place the No.6331 OHS Act at the fourth rank shows that they consider themselves adequately equipped on this subject.

Meanwhile Safety Culture subject being at the last rank is challenging because OHS Applications should only be effective if built on this particular concept; other expectations of employers can only be fulfilled if the OHS Culture of corporations can be shaped, ripened, internalized and applied positively.

Anahtar Kelimeler:

İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü, Kaliteli iş sağlığı ve güvenliği hizmeti, OSGB seçimi, İşyeri hekimi seçimi, İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri

Key Words:

Occupational Health and Safety Culture, Quality occupational health and safety service, CHSU Selection, Workplace doctor selection, Occupational health and safety professionals.

Sorumlu yazar/Corresponding author:

Adem Sezen,
İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek
Yüksekokulu

GİRİŞ VE AMAÇ

"SGK istatistiklerine göre 2008 yılında Türkiye'de 1.170.248 işyeri faaliyet göstermiş ve 8.802.989 işçi istihdam edilmiştir. Bu işyerlerinde 72.963 iş kazası, 539 meslek hastalığı vakası meydana gelmiş, bunların 866'sı ölümlle sonuçlanmıştır. 2008 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı ise 1.865.115 dir.

Ayrıca, Türkiye'de sigortalı çalıştıran 1.170.248 işletmenin %85,4'ü 1-9 sigortalı çalıştıran işyerlerinden, %12,7'si 10-49 sigortalı çalıştıran işyerlerinden ve %1,6'sı ise 50-249 sigortalı çalıştıran işyerlerinden oluşmaktadır. Çalışanların ise %29,1'i 1-9 işçi istihdam eden işyerlerinde, %32,9'u 10-49 işçi istihdam eden işyerlerinde, %21,8'i ise 50-249 işçi istihdam eden işyerlerinde bulunmaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye'deki işyerlerinin %99,7'si 1-249 işçi istihdam eden küçük ve orta büyüklükteki işletmeler'den (KOBİ) oluşmakta olup, çalışanların %83,8'i bu işyerlerinde istihdam edilmektedir.

Yine SGK istatistiklerine göre 2008 yılında meydana gelen iş kazalarının %33,8'i 1-9 işçi çalıştıran işyerlerinde, %26,7'si 10-49 işçi çalıştıran işyerlerinde, %20,2'si 50-249 işçi çalıştıran işyerlerinde yani iş kazalarının toplam olarak %80,7'si KOBİ'lerde meydana gelmektedir.

İş kazalarının sektörel dağılımı incelendiğinde; metal sektörü %15, maden sektörü %9, inşaat sektörü %7,6 ile ilk üç sıradaki sektörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Meslek hastalıklarının görülme sıklığı, çalışan nüfusun binde 4-12'si arasında değişmektedir. Buna

göre Türkiye’de zorunlu sigortalı ve Bağkur’lu çalışan sayısı (10.922.241) üzerinden bu değer hesaplandığında 43.689-141.989 arasında meslek hastalığı beklenmektedir. Ancak, SGK istatistiklerine göre 2008 yılında 539 meslek hastalığı vakası tespit edilebilmiştir.

ILO verilerine göre gelişmekte olan ülkelerin iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen ekonomik kayıplarının gayri safi yurt içi hasıla (GSYİH)‘larının yaklaşık %4’ü kadar olduğu tahmin edilmektedir. Bu doğrultuda ülkemizde TÜİK’den alınan 2008 yılı GSYİH rakamlarına göre iş kazası ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti yılda yaklaşık 38 Milyar TL olarak tahmin edilmektedir.” (T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi-II 2009-2013, sayfa 4)

T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi-II 2009-2013’de bu şekilde fotoğrafı çekilen ve geçen 5 yıl içinde de olumlu bir manzaraya dönüştürülemeyen ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan, alanında ilk müstakil yasa olarak mevzuatımıza giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yayınlanması sonrası, 2014 itibari ile yaklaşık 1.600.000 civarında işletme ve toplam 26,1 milyon istihdam (TEPAV Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, İstihdam İzleme Bülteni Temmuz 2013, sayfa 1) için, İSGGM (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü) internet sitesine göre bugüne dek açılanların sayısı 1616’yi bulmuş ve 31 tanesi İSGGM’nce yetki belgesi iptal edilerek kapatılmış (<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/isggm.portal?page=ydb&id=ydb>; 04.07.2014, 12:05); iş hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli çalıştırarak, işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetlerini, aynı Genel Müdürlüğe ait İSG-Katip internet sitesinden onay alarak karşılamaya çalışan OSGB (Ortak Sağlık Güvenlik Birimi) şirketleri ve serbest çalışan iş hekimleri ile yürütülmeye çalışılmaktadır. Son bir yıldır yoğunlaştırılan iş güvenliği uzmanı yetiştirme kurs ve sınavları ile sertifika alan iş güvenliği uzmanlarının sayısının 100.000’i aştığı tahmin edilmektedir; iş hekimlerinin net sayısı telaffuz edilememekte, bu güne dek 30.000 iş hekimliği sertifikası TTB (Türk Tabipleri Birliği) tarafından düzenlenmesine rağmen, aile hekimliği sistemine geçiş ile bir çok hekimin iş hekimliği yapmayı bıraktığı ve tahminen 5.000 civarında hekimin iş hekimliği alanında faaliyet gösterdiği var sayılmaktadır. İş Hemşiresi sayısı ise daha da dramatiktir, Çalışma Bakanlığının bu güne dek düzenlediği eğitimlerle (iki kez) tüm ülkede sadece 147 iş hemşiresi belgelendirilmiştir; diploması olan her hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeninin bu görevi yapabilmesi sağlanmış

olsa da, gerçek sayı bilinmemekte ancak “diğer sağlık personeli” eksikliği, internet üzerinden eleman arayan OSGB ilanları dikkate alınırca, oldukça fazladır. (Tüm Türkiye’de; 6050 A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı, 3687 B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı, 26764 C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı, 3002 İşyeri Hekimi İSG-KATİP Sisteminde bilgisini paylaşmış ve 25.06.2014 tarihi itibariyle aratıldığında sistemde görünmektedir.)

Bilinçli az sayıdaki işletmelerde “verimlilik, rekabet, yönetim” gibi kavramlarla ilişkilendirilmeye başlanan İş Sağlığı ve Güvenliği’nin önündeki engelleri aşmadaki en önemli yöntem, bu konuda yapılacak çalışma ve yatırımları işveren için bir maliyet unsuru olma düşüncesinden çıkartıp, verimlilik unsuruna dönüştürebilmekten geçmektedir. Henüz bu “kültür” ve “iklim” yaratılmadığından, “ölümlü iş kazalarında Avrupa birincisi, dünya üçüncüsü...”, “...her 6 saatte bir, bir çalışanın iş kazası sebebiyle öldüğü...” vb. ülke olarak anılmak, kayıt dışı sektörde çalışan on milyona yakın (9.879.000 kişi) olduğu tahmin edilen çalışanlar istatistiklere yansımaksızın dahi, şaşırtıcı olmamaktadır. (TEPAV Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, İstihdam İzleme Bülteni Temmuz 2013, sayfa 13)

Bir çok konuda olduğu gibi, “İş Sağlığı ve Güvenliği” konusunda da, gerek bireysel, gerek kurumsal, gerek çalışanlar, gerekse işveren/işveren vekili düzeyinde “kültür” eksikliği önemli olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

Herhangi bir işin yürütülmesi sebebiyle doğan, sağlığa zarar verecek koşullardan ve güvenliği tehlikeye düşürecek durum ve davranışlardan korunmak, üretimin devamlılığını sağlamak ve verimliliği arttırmak amacıyla yürütülen sistemli ve bilimsel çalışmalar olan “İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)” çalışmalarının, kurumsal “İSG Kültürü” oluşmamış/oluşturulamamış işletmelerde gerçekleştirilmesi, zorlanarak gerçekleştirilebilse bile sürdürülebilmesi çok zordur. Süreklilik arz etmeyen ve günü birlik yapmış gösterilen işlemlerin de, gerek bireysel, gerek kurumsal sağlık ve güvenliğe katkısı yok sayılabilir.

Faruk Çelik-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı: “İstanbul’da düzenlediğimiz XIX.Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinin ana parolası ‘Sağlıklı ve Güvenli Bir Gelecek İçin Küresel Güvenlik Kültürünü Oluşturalım’ olarak belirlenmiştir.” (Mimar ve Mühendis Dergisi, Sayı 61 Temmuz-Ağustos 2011; Sayfa 35);

Tuğrul Kudatgobilik-TİSK Yönetim Kurulu Başkanı: “...6331 sayılı Kanun’un çıkarılmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliğinin temelini teşkil eden «güvenlik kültürü» konusunda olumlu bir mesafe alınmadığı söylenebilir.” (KALDER Önce Kalite

Dergisi, Sayı 170 Temmuz-Ağustos 2013);

Mustafa Kumlu-TÜRK-İŞ Genel Başkanı: “...Toplumun her kesiminde güvenlik bilincinin ve güvenlik kültürünün oluşturulması için çaba gösterilmelidir.” (KALDER Önce Kalite Dergisi, Sayı 170 Temmuz-Ağustos 2013);“İş sağlığı ve güvenliği”nin uygulama taraflarının yukarıda belirtilen ifadeleri gözden geçirilirse, devlet-işveren-işçi temsilcilerinin tümünün “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü”nün önemi konusunda hem fikir olduklarının satırlara yansıdığı görülmektedir. Nitekim 5-7 Mayıs 2014 tarihinde İstanbul’da gerçekleştirilen VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı’nın sonuç bildirgesi de, “İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi için toplumsal bir güvenlik kültürü oluşturulmalıdır.” önerisi ile bitirilmiştir (http://app.csgb.gov.tr/isggm/oshaturkey/nav.php?req=i ndex&lang=TR#ad-image-3, 04.07.2014, 11:45)

Uygulamada durum nedir? İşverenler iş sağlığı ve güvenliği “kültürü”nü önemsiyorlar mı? Öğrenmek istiyorlar mı? Bu konuda danışmanlıklarını yapacak, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki vekilleri olan, iş hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, yani İSG profesyonelleri işverenin beklentilerini öngörebiliyorlar mı? İşverenler başka hangi temel konuları önemsiyor ve bilgilenecek istiyorlar? İSG profesyonelleri işveren ve işveren vekillerinin hangi konularda bilgilenecek istediklerini düşünüyorlar ve sunumlarını buna göre hazırlıyorlar?

Araştırmamızın konusu budur! Önemlidir; çünkü aksayan, eksik, ihmal edilmiş yönü çok olan ve bu sebeple görünür/görünmez bir çok maddi-manevi, telafisi olmayan zararlara yol açan iş sağlığı ve güvenliği ihmallерinin, artık yıllık iş kazaları “Almanağı” yayınlanmaya başlanan ülkemizde, işveren/işveren vekilleri ile İSG profesyonellerinin beklenti ve öngörülerinin örtüşmesi, yapılacak bilgilendirme ve danışmanlıkların boşa gitmemesine ve yapıcı adımlar atılmasına sebep olacak, bir çok can kurtaracak, bu sayede yüklü tazminatların da işverenlerce ödenmesine gerek bırakmayacaktır.

Bu sebeple yapılan çalışmada “İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda kaliteli, amacına ulaşan hizmet alımı için” işveren/işveren vekillerinin bilgilendirilmesi gereken öncelikli konu başlıklarının bilgilendirilecek taraf ve bilgilendirecek taraflara sorularak tespiti ile; beklentilerin karşılanarak, bilgi eksikliklerinin giderilmesiyle işletmelerin İSG kültürünün geliştirilmesine katkı sağlamak amaçlanmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Toplam 253 kişiye uygulanan ankette, “İş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren/işveren vekillerinin bilgilendirilmesi için öncelikli konu başlıkları” sorgulandı. Konular telefonda yapılan sorgulamalara kolaylık sağlaması göz önünde tutularak, A ve B grubu olarak sınıflandırıldı ve öncelikli grubun tespiti ve her gruptaki konu başlıklarının önceliğe göre sıralanması istendi.

148 kişinin yanıtladığı, Google Drive programı ile hazırlanıp, gönderilen link üzerinden doldurulup onaylandığında tek tek istatistik bilgilerine eklenen “İSG profesyonelleri anketi”nde 74 iş hekimi, 51 iş güvenliği uzmanı , 11 diğer sağlık personeli, 12 insan kaynakları sorumlusu görüş bildirmiştir. Çalışmanın toplanan bu 148 verisi, 18.02.2014-10.03.2014 tarihleri arasında, anketin gömüldüğü “İSGrehberi” sitesi ve iletilen mail gruplarından (ttb-isyerihekimleri@googlegroups.com, riskyonetimi@googlegroups.com, kurumtabipleri@googlegroups.com, isyerihemsiresi@googlegroups.com) dönüşler sayesinde İSG profesyonelleri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın yürütülmesi sürecinde gerek işveren/işveren vekillerinin, gerekse İSG profesyonelleri olan iş hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer sağlık personellerinin bireysel görüşlerinin saptanması istenmesi sebebiyle, herhangi bir kurum izni talebinde bulunulmamıştır.

20.02.2014-10.03.2014 tarihleri arasında, 105 kişinin yanıtladığı “işveren/işveren vekili anketi”nde, eğitimli call center elemanlarınca telefonla anket verileri toplanmış ve aynı yöntem ile sisteme yansıtılmıştır.

BULGULAR

148 kişinin yanıtladığı İSG profesyonelleri anketinde 74 iş hekimi, 51 iş güvenliği uzmanı , 11 diğer sağlık personeli, 12 insan kaynakları sorumlusu görüş bildirmiştir. 105 kişinin yanıtladığı işveren/işveren vekili anketinde, eğitimli call center elemanlarınca telefonla anket verileri toplanmıştır, iletilen linklerden de anket dönüşleri olmuştur.

Her iki grup da, B grubu konuların öncelikli tercih olacağını belirtmiştir: İSG profesyonelleri %73, İşveren %62.9 oranlarıyla.

A GRUBU KONULAR SIRALAMASI	
İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri	İşveren/İşveren Vekilleri
6331 sayılı İSG Kanunu İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İSG Profesyonelleri ve OSGB Seçimi Güncel Yönetmeliklerde Öne Çıkan Noktalar Güvenlik Kültürü	İSG Profesyonelleri ve OSGB Seçimi İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Güncel Yönetmeliklerde Öne Çıkan Noktalar 6331 sayılı İSG Kanunu Güvenlik Kültürü
B GRUBU KONULAR SIRALAMASI	
İşveren/işveren vekillerinin cezai-hukuki sorumlulukları İş kazası-meslek hastalıklarında tazminat bedelleri İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverene ekonomik ve sosyal katkısı İnsan Kaynakları Birimlerinin İSG açısından önemi İşveren/işveren vekili kimdir	İşveren/işveren vekillerinin cezai-hukuki sorumlulukları İş kazası-meslek hastalıklarında tazminat bedelleri İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverene ekonomik ve sosyal katkısı İnsan Kaynakları Birimlerinin İSG açısından önemi İşveren/işveren vekili kimdir

	İSG PROFESYONEL- LERİ		İŞVEREN/ VEKİLİ			İSG PROFESYONEL- LERİ		İŞVEREN/ VEKİLİ	
Tercih edilen: A Grubu Konular	40	%27	39	%37.1	Tercih edilen: B Grubu Konular	108	%73	66	%62.9
A grubu konulardan hangisini birinci öncelikle öğrenmek isterler?					B grubu konulardan hangisini birinci öncelikle öğrenmek isterler?				
Güvenlik kültürü	31	%29.5	7	%5.0	İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverene ekonomik ve sosyal katkısı	33	%31.4	49	%33.1
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	8	%7.7	56	%38.0	İnsan Kaynakları Birimlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından önemi	2	%1.9	2	%1.4
İş sağlığı-güvenliği profesyonelleri ve OSGB seçimi	15	%14.3	21	%14.0	İşveren/işveren vekili kimdir	36	%34.3	17	%11.5
İş sağlığı-güvenliği uygulamaları (muayeneler, risk analizi, eğitimler vb)	7	%6.7	25	%17.0	İşveren/işveren vekillerinin cezai-hukuki sorumlulukları	26	%24.8	68	%45.9
Güncel yönetmeliklerde öne çıkan noktalar	44	%41.9	39	%26.0	İş kazası-meslek hastalıklarında tazminat bedelleri	8	%7.6	12	%8.1

	İSG PRO.		İŞVEREN/ VEKİLİ			İSG PRO.		İŞVEREN/ VEKİLİ	
Tercih edilen: A Grubu Konular	40	%27	39	%37.1	Tercih edilen: B Grubu Konular	108	%73	66	%62.9
A grubu konulardan hangisini ikinci öncelikle öğrenmek isterler?					B grubu konulardan hangisini ikinci öncelikle öğrenmek isterler?				
Güvenlik kültürü	16	%15.2	9	%6.0	İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverene ekonomik ve sosyal katkısı	13	%12.4	22	%17.9
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	18	%17.2	26	%17.6	İnsan Kaynakları Birimlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından önemi	16	%15.2	12	%8.1
İş sağlığı-güvenliği profesyonelleri ve OSGB seçimi	22	%21.0	35	%23.7	İşveren/işveren vekili kimdir	25	%23.8	5	%3.4
İş sağlığı-güvenliği uygulamaları (muayeneler, risk analizi, eğitimler vb)	38	%36.2	45	%30.4	İşveren/işveren vekillerinin cezai-hukuki sorumlulukları	35	%33.4	52	%35.2
Güncel yönetmeliklerde öne çıkan noktalar	11	%10.4	33	%22.3	İş kazası-meslek hastalıklarında tazminat bedelleri	16	%15.2	57	%38.4

	İSG PRO.		İŞVEREN/VEKİLİ			İSG PRO.		İŞVEREN/VEKİLİ	
Tercih edilen: A Grubu Konular	40	%27	39	%37.1	Tercih edilen: B Grubu Konular	108	%73	66	%62.9
A grubu konulardan hangisini üçüncü öncelikle öğrenmek isterler?					B grubu konulardan hangisini üçüncü öncelikle öğrenmek isterler?				
Güvenlik kültürü	43	%40.9	19	%12.8	İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverene ekonomik ve sosyal katkısı	10	%9.5	40	%27.0
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	22	%21.0	30	%20.3	İnsan Kaynakları Birimlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından önemi	14	%13.3	13	%8.8
İş sağlığı-güvenliği profesyonelleri ve OSGB seçimi	8	%7.6	30	%20.3	İşveren/işveren vekili kimdir	22	%21.0	29	%19.6
İş sağlığı-güvenliği uygulamaları (muayeneler, risk analizi, eğitimler vb)	14	%13.3	42	%28.4	İşveren/işveren vekillerinin cezai-hukuki sorumlulukları	11	%10.4	21	%14.2
Güncel yönetmeliklerde öne çıkan noktalar	18	%17.2	27	%18.2	İş kazası-meslek hastalıklarında tazminat bedelleri	48	%45.8	45	%30.4

	İSG PRO.		İŞVEREN/VEKİLİ			İSG PRO.		İŞVEREN/VEKİLİ	
Tercih edilen: A Grubu Konular	40	%27	39	%37.1	Tercih edilen: B Grubu Konular	108	%73	66	%62.9
A grubu konulardan hangisini dördüncü öncelikle öğrenmek isterler?					B grubu konulardan hangisini dördüncü öncelikle öğrenmek isterler?				
Güvenlik kültürü	32	%30.5	34	%23.0	İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverene ekonomik ve sosyal katkısı	46	%43.9	20	%13.5
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	39	%37.2	25	%16.9	İnsan Kaynakları Birimlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından önemi	32	%30.5	64	%43.3
İş sağlığı-güvenliği profesyonelleri ve OSGB seçimi	13	%12.4	23	%15.6	İşveren/işveren vekili kimdir	11	%10.4	31	%21.0
İş sağlığı-güvenliği uygulamaları (muayeneler, risk analizi, eğitimler vb)	11	%10.4	30	%20.3	İşveren/işveren vekillerinin cezai-hukuki sorumlulukları	4	%3.8	9	%6.0
Güncel yönetmeliklerde öne çıkan noktalar	10	%9.5	36	%24.2	İş kazası-meslek hastalıklarında tazminat bedelleri	12	%11.4	24	%16.2

A grubu konulardan hangisini beşinci öncelikle öğrenmek isterler?					B grubu konulardan hangisini beşinci öncelikle öğrenmek isterler?				
Güvenlik kültürü	78	%52.6	13	%12.4	İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverene ekonomik ve sosyal katkısı	18	%12.2	35	%33.4
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	13	%8.8	16	%15.2	İnsan Kaynakları Birimlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından önemi	55	%35.2	39	%37.4
İş sağlığı-güvenliği profesyonelleri ve OSGB seçimi	34	%23.0	40	%38.1	İşveren/işveren vekili kimdir	64	%43.2	13	%12.4
İş sağlığı-güvenliği uygulamaları (muayeneler, risk analizi, eğitimler vb)	7	%4.8	20	%19.1	İşveren/işveren vekillerinin cezai-hukuki sorumlulukları	1	%0.7	8	%7.6
Güncel yönetmeliklerde öne çıkan noktalar	16	%10.8	16	%15.2	İş kazası-meslek hastalıklarında tazminat bedelleri	10	%6.7	10	%9.5

TARTIŞMA

Sorgulanan ve öncelik sırasına göre tercih belirtilmesi istenen konuları gözden geçirdiğimizde, tümünün özünün işveren/işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenlik kültürü algısı ile ilişkili olduğu görülmektedir:

A GRUBU KONULAR:

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu:

En son aşamada, çok tehlikeli/tehlikeli diye sınıflanan işyerlerinden sonra, 1.Temmuz.2016 itibarı ile, 50'den az çalışanı olan az tehlikeli işyerleri ve kamu işyerlerinin tümünü de kapsayarak (TÜİK verilerine göre kamu istihdam sayısı 3.239.221'tür. (TEPAV Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, İstihdam İzleme Bülteni Temmuz 2013, sayfa 10)), "bireysel çalışanlar", "kolluk kuvvetleri", "ev hizmetlerinde çalışanlar" vb. istisnalar dışında, tüm işyerleri ve tüm çalışanları (Toplam kayıtlı istihdam sayısı: 18.254.859 (TEPAV Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, İstihdam İzleme Bülteni Temmuz 2013, sayfa 14)) kapsayacak kanunun bilinmesi tabii ki önemlidir; ki bu öngörü ve gereklilik savı ile İSG profesyonelleri, işveren/işveren vekilleri için ilk seçim olacaktır yaklaşımı ile bu seçeneği A grubu konularda ilk sıraya koymuşlardır.

Oysa bilgilendirilecek taraf olan işveren/işveren vekilleri aynı seçeneğe dördüncü sırada yer vermişlerdir. Bu işveren/işveren vekillerinin kanun hakkında yeterince bilgilendirildiklerini göstermesi açısından anlamlıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ve İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün (İSGGM) kanunun tanıtım ve duyurusunu kongre, sempozyum, konferanslar, illerde gerçekleştirilen tanıtım kampanyaları, bilgilendirme toplantıları, sunumlar ve kamu spotları yolu ile yapmıştır ve medyada da konu kanunun ilk çıktığı tarihten bu yana yoğun olarak işlenmiştir ve ne yazık ki artık gazete/radyo/televizyon haberlerinde ve sosyal medyada önemli bir yer bulan, her dikkat çeken işkazası ölümünde de tekrar gündeme gelmektedir. İSG profesyonellerinin, çatı mevzuat 6331 sayılı İSG Kanunu olsa da, işveren/işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği hakkında daha derine inen, daha ayrıntılı bilgilendirme ihtiyaçları olduğunu farketmeleri gerekecektir.

Güncel Yönetmeliklerde Öne Çıkan Noktalar:

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıktıktan sonraki süreçte, daha önce İş Kanunu altında düzenlenen yönetmeliklerin tümü yenilenmiş, güncellenmiş ve bir kısmında ciddi uygulama

değişikliklerine gidilmiştir. Hatta yenilenen yönetmeliklerin üçünün, bu kısa süre içinde yeniden taslağı yayınlanmış ve tekrar değiştirilmeleri beklenmektedir. İşveren/işveren vekillerinin tüm bu yönetmelik, yönerge, tebliğ vb mevzuatı izlemeleri tabii ki beklenemez, hele İSG profesyonelleri ve hukuk departmanları dahi izlemekte zorlanırken; ancak sektörleri ile ilgili önemli yönetmelik değişiklikleri hakkında bilgi sahibi olmaları gereklidir ki, seçeceği iş sağlığından (iş hekimi) ve iş güvenliğinden (iş güvenliği uzmanı) sorumlu işveren vekili söz konusu görevleri yerine getirebilecek bilgi ve ehliyete sahip olsun; aksi halde işveren vekilini gerekli dikkat ve özenle seçmeyen işveren/işveren vekilinin sorumluluğu devam edecektir. Bu maddeye çalışmada İSG profesyonellerinin dördüncü sırada, İşveren/işveren vekillerinin üçüncü sırada yer verdikleri görülmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları:

İşveren/işveren vekillerinin "İSG Kültürü"ne verdikleri öneme göre, "ne yapmalıyız?", "nasıl yapmalıyız?", "ne yapıyoruz?" sorularını yanıtlayabilmek için bilme ihtiyacı içinde oldukları ve yazık ki çok az bildikleri uygulamalar, gerek işveren/işveren vekilleri, gerek İSG profesyonelleri sıralamasında ikinci sırayı alarak, uygulamalar konusundaki bilgi ihtiyacının önemini sergilemektedir.

İşyeri İSG ile ilgili yıl boyunca neler yapacaktır? Yıllık çalışma planı eksiksiz nasıl oluşturulacaktır? Yıl sonu raporunda neler bildirilecektir? Çalışan işe alınırken hangi prosedür uygulanacak, hangi tetkik ve testler yapılacak, kim yapacaktır? (Dr. Suat Sarp ve Ark.; 2014 5-7 Mayıs, VII.ULUSLARARASI İSG KONFERANSI, İstanbul; Poster, İş Hekimlerinin Görev Öncelikleri ve Görevlerini Yerine Getirebilmeleri İçin Gerekli Makul Sürenin Karşılaştırılması) Aydınlatılmış onam formu nasıl doldurtulacak, aydınlatma nasıl yapılacak ve rıza nasıl alınacaktır? Bunlar yapılmazsa ne olacaktır? (Dr. Suat Sarp ve Ark.; 2014 5-7 Mayıs, VII.ULUSLARARASI İSG KONFERANSI, İstanbul; Poster, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri İçin Aydınlatılmış Onam ve Rıza Formu Önerisi) İşe giriş muayeneleri, iş değişikliği muayeneleri ve ara muayeneler nelerdir, ne zaman hangi işlemlerden sonra gerçekleştirileceklerdir? (Dr. A. Kadir Atlı, Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi, ÇSGB Yayını; 2014 5-7 Mayıs, Dr. Suat Sarp ve Ark.; VII.ULUSLARARASI İSG KONFERANSI, İstanbul; Poster, İşe Giriş/Periyodik Muayene Formuna Yapılabilecek Eklemeler, Ara Muayeneler Formu, Gece Çalışması Raporu Formu ve Muvafakatnamesi Örneği Önerisi) Kişisel bilgilerin gizliliği ne demektir, nasıl sağlanacaktır; sağlanmazsa nelere yol açar? (Dr. Suat Sarp ve Ark.; 2014 5-7 Mayıs, VII.ULUSLARARASI İSG KONFERANSI, İstanbul;

Sözlü Bildiri, Kişisel Bilgilerin Gizliliği ve Birimler/İşyerleri Arası Sağlık Bilgilerinin İletimi Yöntem Önerisi) İş sağlığı ve güvenliği kurulunda neler konuşulmalıdır, alınan kararların bağlayıcılığı nedir? Onaylı defterin önemi nedir, nasıl faydalanılmalıdır? İşveren işyerindeki kendi çalışanı olmayan alt işveren çalışanları için neler yapmalıdır, onlar ile ilgili sorumlulukları nelerdir; yerine getirilmezse sonuçları ne olur? İşverenin İSG profesyonelleri alt işveren çalışanları ile ilgili neler yapmalı/yaptırmalıdır? İş Hemşirelerinin görevi nedir, kendilerinden işletmeye katkı için neler beklenmelidir? (Dr. Suat Sarp ve Ark.; 2014 5-7 Mayıs, VII.ULUSLARARASI İSG KONFERANSI, İstanbul; Sözlü Bildiri, İş Hemşirelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerindeki Öneminin Tartışılması) İş kazası/meslek hastalığı prosedürü nasıl düzenlenmeli, bildirimler ne zaman, nasıl, kim tarafından gerçekleştirilmelidir? Çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı şüphesi durumunda hangi kurumlara, nasıl gönderilmelidir? (Dr. Suat Sarp ve Ark.; 2014 5-7 Mayıs, VII.ULUSLARARASI İSG KONFERANSI, İstanbul; Sözlü Bildiri, Sevk Bilgi Dönüş Formu ve Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı Birimleri ve Arşivleri Oluşturulması Önerisi) Epidemiyolojik çalışma nedir, istenmeli midir, yararı ne olacaktır?

Bu ve benzeri yüzlerce, binlerce soru derinleştikçe üretilebilecektir ve cevapsız kalan her soru, hiç umulmadık hallerde gerek çalışanın canını yakma, İSG profesyonelleri ve işveren/işveren vekillerini zan altına sokma yönünden potansiyel tehlike yaratacaktır. Bu sebeple işveren/işveren vekilleri de, seçtikleri İSG profesyonellerinin yetkinliğini tartabilmek için konu hakkında ana çizgiler ile yeterli bilgi sahibi olmak zorundadırlar.

İSG Profesyonelleri ve OSGB Seçimi:

A grubu konularda İSG profesyonellerinin üçüncü sıraya, işveren/işveren vekillerinin ise birinci sıraya koyduğu bu konu özellikle irdelenmelidir. Zaten bireysel olarak görev yaptıkları ya da bir OSGB (Ortak Sağlık Güvenlik Birimi) şirketi tarafından ilgili işyerlerinde görevlendirildikleri için kendilerini “seçilmiş” sayan İSG profesyonelleri bu başlığa üçüncü sırada yer verirken; hemen hepsi gerekli İSG profesyonelleri ile çalışan işveren/işveren vekillerinin bu başlığı birinci sıraya oturtmaları düşündürücü olmalıdır. Bu saptama oldukça çarpıcıdır, çünkü işveren/işveren vekillerinin hassasiyetinin iki cevabı olabilir:

1-Mevcut İSG profesyonelleri ve iş sağlığı güvenliği hizmetlerinden memnun değildir, daha fazlasını, daha iyi ve kusursuz hizmeti talep etmektedir.

2-İSG hizmet ve yatırımlarının önemini

kavramamıştır ve maliyeti düşürmek için “daha azı ne olabilir”i sorgulamaktadır.

A ve B grubu konulardaki şıklara hakim olmayan bir işveren/işveren vekili için, hele çalışma sonucuna göre grubunda en az önemsendiği için, ya da ne olduğu bilinmediği için en son sırada yer verilen “İSG kültürü”nü kavrayamamışsa, İSG profesyoneli ya da OSGB seçmek gerçekten zor bir iştir. Bu durumdaki şirket yöneticileri ya karşısına oturan kişinin söylediklerinden, duruşundan, bakışından güven telkin edip etmediğine karar vermeye çalışmakta, ya sektördeki diğer şirketler kimi ya da hangi OSGB’ni seçtiyse onunla çalışmayı ihtiyatlı görmektedirler. Ya örnek aldığı diğer şirketlerin yetkilileri de yanılmışsa? Ki uygulamada OSGB değiştiren, OSGB’den görevlendirdiği elemanları değiştirmesini isteyen, OSGB ile çalışırken “artık bireysel çalışan profesyonellerle çalışacağız” diyen ya da tersi uygulamalara geçen bir çok şirket deneyimi yaşanmaktadır. Çoğunlukla oldukça düşük fiyatlarla bu hizmetleri satın almaya çalışma gayreti içinde olan şirket tiplemeleri ortaya çıkarken, artık, taviz vermeye zorladıkları İSG profesyoneli ya da OSGB “hayır!” dediğinde, “tamam, bizim aradığımız sizsiniz, taviz vermiyorsunuz, şimdi anlaşabiliriz” diyen şirket deneyimleri de, henüz az da olsa, bu seçim süreçlerinde yaşanmaya başlamıştır.

Güvenlik Kültürü:

Her işletmenin çalışanlarının içine girdikleri çalışma ortamında benimsedikleri, paylaştıkları ve kabul ettikleri; davranışlarını yönlendiren, gelenekselleşmiş, düşünme ve tepki verme kalıpları sonucu ortaya çıkan davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklardan oluşan uygulamalar bütününe “örgüt kültürü” dersek; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili o işletmede yer bulan yaklaşımlar, bakış açısı ve anlayışın şekillendirdiği tutumlara da “iş sağlığı ve güvenliği kültürü” diyebiliriz. Bu kültür benimsendiğinde ve içselleştirildiğinde, çalışanlar işletmedeki yazılı kural ve yönetmeliklere gerek kalmadan dahi kendi kendilerini yönlendirebileceklerdir.

Bu kültür oluşana/oluşturulana dek, başta “İş Sağlığı ve İş Güvenliği İç Yönergesi” olmak üzere, işletmenin bu konuları işleyen, talimat prosedür gibi yazılı kurallar bütünüünün oluşturulması; bu kurallara göre uygulamaların yapılması ve bu kuralların eğitimlerle benimsetilmesi, “iş sağlığı ve güvenliği kültürü”nün yerleşmesinde vaz geçilmezdir. Bu kültürün oturduğu işletmelerde çalışanların davranış kalıpları bellidir ve gerek günlük rutinindeki çalışmaları sırasında, gerekse olağanüstü bir durumla karşılaştıklarında benimsedikleri “iş sağlığı ve güvenliği kültürü” yaklaşımı doğrultusunda tepki

verebilecek, yerleşmiş –ortak ve otomatik- davranış kalıpları gösterecek, bu da bir çok tehlikenin, zararın engellenmesi sonucunu doğuracaktır; aksi durumda çalışanlar çalışmaları sırasında da iş sağlığı ve güvenliği açısından özensiz davranacak, hele sıra dışı bir durumla karşılaştıklarında ne yapacakları konusunda kararsız kalacaklar, şaşıracaklar, yanlışlar yapabileceklerdir ve belki bu belirsizlikten doğan zaman kaybı dahi ölümlü kazalara, ciddi yangınlara vb. zararlanmalara yol açacaktır.

“Kültür”ün işletmedeki günlük yansıması olarak tabir edebileceğimiz “iklim” de sağlıklı ise, yani sağlam atılmış iş sağlığı ve güvenliği kültürü temelini oluşturan kurallar bütünü, işletmenin yöneticileri tarafından da benimseniyor ve destekleniyorsa, bu kuralları uygulamak için ortam, anlayış ve “iklim” müsaitse, o işletmeler iş sağlığı ve güvenliği problemlerinin en zor kısmını aşmış demektir. Böyle bir ortamda İSG profesyonellerinin yol göstericiliği dikkate alınacak, çalışanların şikayet, uyarı ve önerileri dinlenecek, mevzuatlar ve İSG kurulunda alınan kararlar uygulanabilecek; sonucunda da iş sağlığı ve güvenliği yatırımı, işletmenin görünmeyen ek bir sermayesi haline gelebilecektir.

B GRUBU KONULAR:

İşveren/işveren vekillerinin cezai-hukuki sorumlulukları

İşçinin bilgisizliği ve ihmalinin en başta gelen sebeplerden olduğu iş kazaları/meslek hastalıklarında; işveren tarafında ise, bilgilendirme ve kontrol eksikliği sorumluluğunun gerçekleştirilmemesi ön plana çıkmaktadır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm tedbirlerin alındığına, çalışanlara gerekli eğitim ve sertifika programları uygulandığına ve denetim ve gözetim yükümlülüğünü yerine getirdiğine ilişkin belge ve bilgileri sunup kusursuzluğunu ispat edemediği sürece meydana gelen iş kazalarından gerek maddi gerek cezai boyutuyla sorumlu tutulur. Ceza Hukuku bakımından iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması nedeniyle meydana gelen ölümlü iş kazalarında işveren/işveren vekilleri, Türk Ceza Kanunu madde 85 uyarınca 3 yıldan 6 yıla kadar hapis cezası ile yargılanmaktadırlar. Ölümlü kazada ölen sayısı birden fazla ya da ölenin yanında yaralananlar da varsa, aynı madde uyarınca yargılama 3 yıldan 15 yıla kadar hapis cezası üzerinden yapılmaktadır. Ağır maluliyetlerle sonuçlanan iş kazaları ve meslek hastalıklarında da işveren/işveren vekilleri, çalışanın çalışma gücünü kaybetmesi oranında tazminat ödemekle sorumlu tutulmaktalar; yaralanmaya sebebiyet verdikleri için de Ceza Mahkemesinde de ayrıca yargılanmaktadırlar. (Lütfi İnciroğlu; İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenlerin Hukuki ve Cezai

Sorumlulukları; 2008; Legal Yayınları) (Dr. Barış Duman; Çalışma Hukukumuzda İlişkin Cezai Düzenlemeler; 2006; Kartal Yayınları)

İş kazası-meslek hastalıklarında tazminat bedelleri

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.

İş mahkemelerinde açılan maddi ve manevi tazminat davalarında, işverenden kusuru oranında tazminat ödemesi istenmektedir ve işveren kazanın meydana gelmesindeki kusuru oranında sorumlu tutulmaktadır. Eğer işveren bilirkişilerin raporunu dikkate alan mahkemece ağır kusurlu bulunursa, yüklü bir tazminat ödemek zorunda kalmakta, ayrıca SGK'nın açtığı rücu davası da eklenince, işverenlerin karşısına çok ağır bir tablo çıkmaktadır. İşverenin ağır kusurlu olduğu ölümlü iş kazalarında günümüzde, İş Mahkemelerince ortalama 400.000 TL ila 450.000 TL tazminata hükmedilmektedir. Bu rakam, ölen çalışanın yaşı, aldığı ücret, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, çocuklarının eğitim ve diğer ihtiyaçları gibi faktörlerle daha da artabilmekte; bir çalışanın ölümünden kaynaklanan bir dava sonucunda dahi, 1.000.000 TL civarında rakamlar telaffuz edilebilmektedir. SGK'nın açtığı rücu davalarını, ölümlü iş kazası sebebiyle bağlanması gereken gelirleri de işverenden kusuru oranında geri alabildiğini de ayrıca unutmamak gerekmektedir. (Mesut Balcı; İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları-Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması ve İçtihatlar; 2008; Yetkin Yayınları)

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverene ekonomik ve sosyal katkısı

İş sağlığı ve güvenlik kültürünü benimsememiş bir çok işverenin gözüne, ülkemizde 1800'li yılların sonlarından itibaren yükümlülükleri arasında olan iş sağlığı ve güvenliği hizmet yükümlülükleri hala “sonradan ortaya çıkan, masraf kapısı bir angarya” olarak gözükmektedir. Oysa işletmenin açılması aşamasından itibaren uyulması gereken bir kurallar bütünü olan iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak için gerekli yatırımlar zamanında yapılırsa, yapılan bir çok çalışmaya göre bu yatırımın işverene hem ekonomik hem de işletmenin imajı üzerinden, çalışanların moral ve motivasyonu üzerinden bir çok ekonomik ve sosyal katkısı olacağı ispatlanmıştır. İSSA (Uluslararası Sosyal Güvenlik Kurumu) 2011 çalışmasında: “İşletmeler önleme tedbirlerine her yıl çalışan başına yapacakları 1,00 TL (ya da başka bir

para birimi) yatırımdan potansiyel olarak 2,20 TL (ya da başka bir para birimi) ekonomik getiri bekleyebilmektedirler.” sonucuna ulaşmıştır; Avrupa Birliği’nin ‘Hayat Boyu Öğrenme Programı’ çerçevesinde yürütülen 2011 HESAPRO çalışmasında da: “İşyerinde esenliğin sağlanması için yapılan 1 Euro yatırımın geri dönüşünün 3-7 Euro arasında olduğu gösterilmiştir” denmektedir. HESAPRO çalışmasında sözü edilen bir “Ergonomik İyileştirme Örneği”nde (Yeow and Sen, 2003): “Sanayisi gelişmekte olan bir ülkedeki, baskılı devre montajı fabrikasındaki elektrik testleri iş istasyonunda yapılan; basit ve düşük maliyetli iyileştirmeler (1.100 dolardan daha az) sonucunda, yıllık iade giderlerindeki düşüşten elde edilen yıllık ortalama tasarruf (574.560 dolar tutarında), iade oranındaki düşüş, aylık karlardaki artış, kalite ve müşteri memnuniyetindeki artış gibi sonuçların yanı sıra, çalışma koşulları, verimlilik ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iyileştirmeler elde edilmiştir.” denmektedir. Ki, bizim gibi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ihmal edildiği ülkelerde hiç maliyet dahi gerektirmeyen bir çok işlemin (elektrik panolarının düzenlenmesi, yüksekte çalışma işlerine özen gösterilmesi gibi) bu örnekteki gibi şaşırtıcı “görünmeyen” getirilerinin olacağı aşikardır.

İşveren/işveren vekili kimdir

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “İşveren adına ve hesabına işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir” olarak tanımladığı; Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun, “İşletmenin bütününü sevk ve idare eden veya toplu görüşmeler sırasında taraf olarak hareket eden kişilerin işveren vekili sayılacakları kabul edilmiştir.” dediği, yine Sendikalar Kanununun “işletmenin bütününü yöneten kişi” diye tarif ettiği “işveren vekili tanımı”; İş Kanunu 2. madde 5. fıkrada “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.” denilerek çok daha geniş olarak çerçevesi çizilerek tanımlanmıştır. Buna göre, işyerinin sadece bir bölümünde işveren adına yönetim görevini üstlenen, örneğin şef, ustabaşı, postabaşı şeklinde görev yapan kişilerin de işveren vekili sayılması gerekmektedir. Kaldı ki son dönemde sıkça medyaya yansıyan haberlerden, işyerlerinin müdürleri dışında, alanının işveren vekili olarak iş güvenliği uzmanlarının ve şantiye şefi gibi görevlilerin de tutuklandıklarını öğrenmekteyiz.

İnsan Kaynakları Birimlerinin İSG açısından önemi

İnsan kaynakları sorumluları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde İSG profesyonelleri ile işbirliği içinde, kilit bir öneme sahiptirler. Öyle ki, personelin seçimi, işe alım aşamaları, işe başlarken gereken tetkiklerin

sağlanması, ilk muayeneye yönlendirilmeden önce “Aydınlatılmış Onam ve Rıza Formu” teslimi, personelin ilk muayene, ara muayeneler, periyodik muayenelere yönlendirilmesi; muayene sonrası hekimin çalışanın istenen işte çalışıp çalışmayacağını belirttiği kanaatin uygulanmasının sağlanması, gece çalışma ve yasal fazla çalışma süresine göre görevlendirme yapılıp/yapılmaması, iş değişikliklerinin uygulanması, tüm eğitimlerin yıllık çalışma planına göre gerçekleştirilmesinin sağlanması, sertifikaların, belgelerin dosyalanması, yeni işe başlayan personellerin sağlık kayıtlarının eski işyerlerinden istenmesi, ayrılan personellerin sağlık kayıt örneklerinin gönderilmesi ve bu işlemlerin kişisel bilgilerin gizliliği kuralları uyarınca gerçekleştirilmesi, iş kazası/meslek hastalığı bildirimlerinin elektronik ortamda yapılması, İSG kurulu toplantılarına katılmak ve tam zamanlı uzman çalışmayan işletmelerde kurulun sekreteryasını üstlenmek gibi bir çok görev, İK sorumlularınca gerçekleştirilmektedir. İş Kanunu tanımına göre, bir kısmı sayılan bütün bu işlemlerin gerçekleştirilmesine kılavuzluk etme ve takip görevi aksadığında ve bu aksaklık bir olumsuzluk doğurduğuna, bu konudaki soruları cevaplaması gereken işveren vekili olarak İK sorumluları/çalışanları, işlerini İSG açısından da ciddiye almak zorundadırlar.

SONUÇ

A grubu konularda işveren/işveren vekillerinin “İSG Profesyonelleri ve OSGB Seçimi” konusuna ilk sırada yer vermeleri kaliteli, amacına ulaşan hizmet almaları konusunda belli kaygı ve soruları olduğunu göstermesi bakımından anlamlıdır; tabii bu sıralamanın daha ucuza mal etme kaygıları ile de olabilirliği açısından işverenlere yönelik derinleştirilmiş bir sorgulama yerinde olacaktır. İSG profesyonelleri için “atlanan” bu konunun üçüncü sırada yer alması ise düşündürücüdür.

İşveren/işveren vekillerinin 6331 sayılı İSG Kanununa dördüncü sırayı vermeleri, bu konuda yeterince bilgilendiklerini düşündüklerini göstermektedir.

Güvenlik Kültürü konusunun en alt sırada olması ise kaygı yaratmalıdır, çünkü İSG uygulamaları ancak bu kavramın üzerine oturtulursa amacına ulaşabilecektir; işverenlerin diğer beklentileri ancak işletmelerin İSG kültürleri olumlu yönde şekillenip, olgunlaşıp, benimsenip, uygulandıkça karşılanabilecektir. Ancak bu kültürü oluşturup, benimsemiş işletmeler, zaten mevzuat ile gerek çalışma süreleri azaltılarak, gerek sorumlu tutulan işler artırılarak, yoğun eğitim programları beklenerek zorlaştırılan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin önemini kavrayabilecek, İSG profesyonellerinin engel

ve zorluk çıkarmak için değil, işletmeyi ve çalışanları korumak için çabaladıklarını kavrayabileceklerdir. Bu kavrayış ve verilecek destek ile de, “iş sağlığı ve güvenliği kültürü” temeli üzerine inşa edilecek yapılanma ile “İşveren/işveren vekillerinin cezai-hukuki sorumlulukları” en aza inecek ya da hiç olmayacak; “İş kazası-meslek hastalıklarında tazminat bedelleri” ödenmeyecek, çünkü bunların önene geçilecek, olmamaları sağlanacak; “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverene ekonomik ve sosyal katkısı” sağlanacak, maliyet unsuru olarak görülen bu hizmetlerin işletmeye kazandırdıkları kavranacak; “İşveren/işveren vekili kimdir” sorusu cevaplandırıldığı oranda, işletmedeki her kademedeki yönetici sorumluluğunun farkına varıp o sorumluluk paralelinde davranış değişikliği gösterecek; “İnsan Kaynakları Birimlerinin İSG açısından önemi” anlaşılacak ve uygulamada işletmeye iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin şekillenmesi desteği ile yaptığı katkı anlaşılacak; “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları” önemsenecek, işveren ve çalışanlar uygulamaların kendi yararlarına olduğunu anladıkça daha çok destek verecek; “6331 sayılı İSG Kanunu” ve “Güncel Yönetmeliklerde Öne Çıkan Noktalar” İSG profesyonellerince takip edilecek ve işveren/işveren vekilleri de bu takibin takipçisi olacaklardır.

En son olarak da, “İSG Profesyonelleri ve OSGB Seçimi” İSG kültürünü benimsemiş işletmeler ve işveren/işveren vekillerince sağlıklı yapılabilecektir. Çünkü piyasada mantar gibi biten, ciddi bir kısmı portföyünde ilişkiye geçebileceği şirketler bulunan muhasebeci, mali müşavir, avukat, kalite şirketi vb., asli işi iş sağlığı ve güvenliği olmayan, konuya yabancı meslek sahipleri tarafından kurulan OSGB şirketlerinin güttüğü ücret politikaları, “serbest piyasa” anlayışı ile açıklanamaz. Yazık ki, “sağlık” konusunda olduğu gibi, burada da ne hizmeti alan ne aldığı bilmektedir, hatta –yazık ki- bazen hizmeti verenler dahi ne hizmet verdiğini/vereceğini, yol açtuklarının önemini bilememektedir. Bu sebeple “İSG Profesyonelleri ve OSGB Seçimi” konusuna da bizzat işverenler/işveren vekillerince el atılmalı ve “İş sağlığı ve güvenliği kültürü” kavrayışları doğrultusunda, işletmelerini ve çalışanlarını koruyacakları hizmetler bütünü yürütecek “vekillerin seçimi”, bizzat cezai-hukuki-maddi yaptırımlara uğrayabilecek kendileri (işveren/işveren vekilleri) tarafından gerçekleştirilmelidir, ki onlar en iyi bilirler: “ucuzlatılan işin içi boş, donanımı eksik olur!”

Çalışmadan çıkan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü’nün işlevsel önemi” sebebiyle yapılabilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir:

1-İlkokul döneminden başlamak üzere “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü” konularının tüm eğitim aşamalarında müfredatlara dahil edilmesi “İSG

Kültürü”nü kavram olarak geleceğin işverenleri ve çalışanları olacak çocuk ve gençlerimize tanıtmak ve öğretmek ileriye dönük en etkili ve yapıcı adım olacaktır.

2- 6331 sayılı İş Sağlığı ve güvenliği Kanunu “**MADDE 36** – 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Yayın zorunluluğu

EK MADDE 2 – Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve yerel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolar; ayda en az altmış dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, işçi ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici mahiyette yayınlar yapmak zorundadır. Bu yayınlar, asgari otuz dakikası 17:00-22:00 saatleri arasında olmak üzere, 08:00-22:00 saatleri arasında yapılır ve yayınların kopyaları her ay düzenli olarak Radyo ve Televizyon Üst Kuruluna teslim edilir. Bu saatler dışında yapılan yayınlar, aylık altmış dakikalık süreye dahil edilmez. Bu programlar, Bakanlık ve bağlı ve ilgili kuruluşları, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu ile ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları ile bilimsel kuruluşlar, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları veya sivil toplum kuruluşları tarafından hazırlanır veya hazırlatılır. Hazırlanan programların, Bakanlığın olumlu görüşü alındıktan sonra Radyo ve Televizyon Üst Kurulu tarafından radyo ve televizyonlarda yayınlanması sağlanır. Bu madde kapsamında yapılan yayınlar için herhangi bir bedel ödenmez. Bu yayınların ve sürelerinin denetimi Radyo ve Televizyon Üst Kurulunca yapılır.” gereği yapılması gereken TV ve radyo yayınlarının yaygınlaştırılması, gazete ve dergilerde de çalışanlar olarak tüm toplumu ilgilendiren ve ilgisini çeken bu konunun işlenmesinin teşvik edilmesi gerekmektedir.

3-Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Meslek Odaları vb sivil toplum kuruluşlarına yönelik, gerek ÇSG Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Bakanlık gibi ilgili Bakanlıklar, gerekse OSGB, gönüllü İSG profesyonelleri kanalı ile İSG Kültürü ve İSG konuları ile Cezai-Hukuki yaptırımları konusunda işveren ve işveren vekillerini bilgilendirecek, farkındalık yaratacak seminerlerin gerçekleştirilmesi yararlı olacaktır.

4-Yönetmelikler gereği İSG profesyonelleri tarafından işverence çalışanlara verdirilmesi gereken eğitimlerin, çalışanların işyerinin İSG kültürüne katkı yapabilecek düzeyde bilinçlenmelerini ve farkındalıklarını sağlayacak şekilde, kuralına ve mevzuata uygun şekilde gerçekleştirilmesi gereklidir.

5-İşveren/işveren vekillerinin İSG

profesyonellerini, ihtiyaçları olan İSG hizmetleri konusundaki farkındalıklarını arttırarak titiz bir araştırma ile seçmeleri; OSGB'erin görev verecekleri İSG profesyonellerini ayı ciddiyetle seçmeleri; İSG profesyonellerinin sorumluluğunu üstlendikleri işin ciddiyetini kavrayacak şekilde ve atacakları imzanın gerek kendileri, gerek çalışanlar ve gerekse işveren/işveren vekilleri için bağlayıcılığının farkında olacak şekilde kendilerini geliştirmeleri elzemdir. Aynı ciddiyet denetçi rolündeki Bakanlık ve denetçilerinden de beklenmelidir ki, kanun, yönetmelik, yönerge, tebliğ vb. mevzuat ile şekillendirilen ve uyulması istenen kurallar savsaklanmasın, denetimler suiistimal edilmesin ve yapılan işler kağıt üzerinde kalsın,

hayatıyet kazanıp, başta çalışanları sağlığının korunması olmak üzere, işveren/işveren vekillerinin mağduriyetine sebep olmasın, işletmelerin, dolayısı ile ülke ekonomisinin zarara uğramasına sebebiyet verilmesin ve işin yürütücüleri, lokomotif olan İSG profesyonellerinin motivasyonunun düşmesine sebep olmasın.

Bu ve benzeri öneriler doğrultusunda ve devamında sürekli geliştirilerek yapılacak çalışmalar ile ülkemiz "İş Cinayetleri Almancağı" yayınlayan bir ülke olmaktan kurtulabilecektir ve kurtulmalıdır! (İş Cinayetleri Almancağı 2013; 2014; Iumut Yayınları)