

İş güvenliği uzmanlarının ücretlerini denetledikleri kurumlardan almaları nedeniyle karşılaştıkları etik sorunlar*

The ethical problems that occupational safety specialists face because of getting their wages from the institutions they inspect

Burcu NAMAL^a, Hilal KANBER^b, Mustafa Volkan KAVAS^c

Giriş ve Amaç: İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, çalışanların yaşamını tehlikeye sokan, sağlığını tehdit eden, ekonomiye zarar veren, 'iş kazası' ve 'meslek hastalığı' denilen olayları önlemeyi amaçlar. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının iş yerlerinde etik değerleri gözeterek denetim yapabilmeleri için mesleki bağımsızlığa sahip olmaları ve işlerinin temel ögesi olan sağlık ve güvenliği öncelik olmaktan çıkaracak herhangi bir zorunluluğa tabi olmamaları gerekmektedir. Bu çalışmada iş güvenliği uzmanının denetlenen kuruluşla kurdukları istihdam ve ücretlendirme ilişkisinin, uzmanların mesleki bağımsızlığı üzerindeki etkisi araştırılmaktadır.

Yöntem ve Gereçler: Çalışmada yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Ankara'da araştırmanın yapıldığı tarihte aktif olarak görev yapan ve en az 6 aylık tecrübe sahibi toplam 10 iş sağlığı ve güvenliği uzmanıyla görüşülmüştür. Ham veri tematik analize tabi tutulmuştur.

Bulgular: "Mesleki motivasyon", "meslek hayatında yaşanan sorunlar", "ücretin denetlenen kuruluştan alınması" ve "görüşmecilerin çözüm önerileri" ana temalar olarak belirlenmiştir. Alt-temalar, bu boyutların sonuç ve işlevleri bakımından ayrıca gruplandırılmıştır. Çalışmamızda uzmanların, işsizlik kaygısı yaşadıkları, baskı altında çalıştıkları, taviz vermek zorunda kaldıkları, işsiz hissettikleri ve işlerine yabancılaştıkları temel bulgular olarak tespit edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç: İşverenin tutumu ve tavrı iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının verimliliğini etkilemekte, uzmanların mesleki bağımsızlığı, işverenin inisiyatifine bırakılmaktadır. İş güvenliği uzmanı, işçinin sağlığını korumak ile kendi ev geçimini sağlamak arasında bir seçim yapmak zorunda kalmaktadır. İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirirken, bilgileri ve vicdanları doğrultusunda bağımsız kararlar alarak uygulayabilmeleri ancak işverenle kurdukları istihdam ilişkisinin ortadan kalkmasıyla mümkün görünmektedir.

Anahtar Kelimeler: iş sağlığı, iş güvenliği, istihdam ilişkisi/politikası, yabancılaşma

--

Introduction: The occupational health and safety practice, aims to prevent the events called "work accident" and "occupational disease," which jeopardize the life and health of the employees and are harmful to the economy. To conduct inspections regarding the ethical values, it is necessary that the occupational health and safety (OHS) specialist is independent professionally and is not tied to any obligations that would take precedence over the main factors of their job; safety and health. In this study, the effect of the employment and charging

^aAnkara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi ✉ burcuernamal@gmail.com

^bAnkara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

^cYrd. Doç Dr. (MD, PhD) Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı

Bu çalışma 05.01.2017 tarihinde Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı, Fuat Aziz Göksel Kütüphanesi'nde seminer olarak sunulmuştur.

Gönderim Tarihi: 30.01.2017 • **Kabul Tarihi:** 17.03.2017

relations between the OHS specialists and the inspected enterprise on the independence of OHS specialist is inquired.

Methods: *Semi-structured in-depth interview technique was used in this study. 10 OHS specialist were interviewed who were working actively at the time the data was collected and had at least 6 months job experience by then. The rough data were analyzed thematically.*

Results: *“Professional motivation”, “professional problems”, “being paid by the inspected institution”, “solution offers of the interviewers” emerged as the main themes. The sub-themes were classified in the terms of the functions and outcomes of these dimensions. It is determined as the main findings that the OHS specialist feel unemployment anxiety, work under pressure, have to compromise with unpleasant conditions, feel useless and alienate to the work.*

Discussion and Conclusion: *The attitude of the employer effects the productivity of the occupational health and safety practices. The level of professional independence of the OHS specialist is dependent on the employer. The OHS specialist is usually obliged to prefer either protecting the employee’s health or sustaining his/her own means of living. The OHS specialist’s ability to make a judgment independently in accordance with his/her wise and consciences seems to be possible only when the employment and charging relations between the hirer and OHS specialist are removed.*

Keywords: *occupational health, occupational safety, employment policy/relation, alienation*

GİRİŞ

İş güvenliği uygulamaları, iş ortamında sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarını oluşturarak; iş kazalarını önlemeyi ve meslek hastalıklarını en alt düzeye indirmeyi, böylece maddi ve manevi kayıpları engelleyerek verimliliği artırmayı amaçlar. Çalışanların yaşamını tehlikeye sokan, sağlığını tehdit eden, ekonomiye zarar veren, “kaza” ve “meslek hastalığı” dediğimiz olayları önler ve çalışanın sağlığını korur. İş güvenliği, çalışanları korumanın yanı sıra üretim ve işletmenin güvenliğini sağlayan, ekolojik zararı en alt düzeye indiren uygulamaları da bünyesinde barındırmaktadır (1).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) uzmanlarının bu uygulamaların hayata geçirilmesinde, işverene rehberlik etmek, risk değerlendirmesi yapmak, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt tutma gibi iş kazalarının önlenmesi açısından önemli görevleri vardır (2). Türkiye Makine Mühendisleri Odası (TMMOB) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği raporunda İSG uzmanının, işyerinin planlanması, kurulması ve organizasyonunun her aşamasında söz sahibi olması gerektiğini vurgulamıştır (3). Zira (İSG) faaliyetlerinin etkinliği ve iş kazalarının önlenmesi bir anlamda İSG uzmanlarının etkinliğine bağlıdır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliği, hayata geçirilen tüm uygulamalar gibi ilgili mevzuat ve hukuki düzenlemeler dışındaki bazı faktörlere bağlı olarak değişir. Etik ilkelerin uygulayıcılar tarafından ele alınış şekli ve meslek etiği anlayışları bu faktörlerdendir. Mesleki etik, iş hayatındaki davranışları yönlendiren, meslek üyelerine yol gösteren, onların kişisel eğilimlerini sınırlayan, onları belirli kurallarla davranmaya zorlayan, hizmet ideallerini korumayı amaçlayan ilkeleri ve etik prensipleri ifade eder (4). Meslek etiğinin en önemli özelliği dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranarak çalışmasını sağlamasıdır ancak, etik davranışları belirleyen etik ölçüler, zaman içerisinde toplumsal dinamiklere paralel olarak değişebilir. Bu nedenle etik davranışlar dinamiktir (5).

Ugulayıcının içinde bulunduğu toplumdaki genel kabul görmüş değerlerin yanı sıra mesleki ve kişisel değerleri de bu etik ilkelerin pratikteki etkinliğini belirlemektedir (6). İş Sağlığı Profesyonelleri için Uluslararası Etik Kuralları Rehberi’nin hazırlanma amacı, İSG uzmanlarının etik kurallar çerçevesinde tam bağımsızlık ve

yetkinlik içinde çalışmalarını sağlamaktır (7). Bağımsızlık konusu denetim özelinde ele alındığında denetçiler denetledikleri kurumdan bağımsız olmak ve inceledikleri konuları nesnel bir şekilde ele almak durumundadırlar. Denetçinin bağımsızlığı, kişisel veya dış çıkarlar nedeniyle hiçbir şekilde zedelenmemelidir. Bağımsızlık ilkesi “nesnel davranış” ve “yansızlık” ilkeleri ile şekillenmektedir (5).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları dâhilinde, işin multidisipliner yapısı gereği, karmaşık ilişkiler olduğu gibi oldukça kapsamlı sorumluluk ve yükümlülükler de mevcuttur (7). İSG uzmanlarının 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda belirtilen sorumlulukları gereği iş yerindeki konumları diğer çalışanlardan oldukça farklıdır. Kanunun 8. maddesine göre “*Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.*” (8). Ayrıca İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğinde yapılan 30.04.2015 tarihli değişiklikle önceden İSG uzmanının yetkileri arasında bulunan “hayati tehlike durumunda işyerini Bakanlığa şikâyet etme” maddesi, yükümlülükler başlığı altına alınmıştır (2,9). Böylece İSG uzmanının üzerine aldığı yük daha da artmıştır. Kanunun 4. maddesi gereği İSG’nin sağlanması işverenin sorumluluğu altındayken uygulamada bu yetki ve sorumluluklar işveren adına işverenin ücretlerini ödediği İSG uzmanlarına yüklenmiştir (9,10).

Bu sorumluluklar altında çalışan İSG uzmanlarının, mesleki bağımsızlıklarının sağlanmış olması gerekmektedir. Uluslararası İş Sağlığı Komisyonu (ICOH) iş sağlığı güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığını şöyle açıklamıştır: İSG uzmanları mesleki bağımsızlığını sağlamalı ve sürdürmeli, mesleğinin fonksiyonlarını icra ederken güvenlik kurallarını esas almalıdır. İSG uzmanları hiç bir şartta, özellikle işverene, işçilere veya onların temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokan durumlarla ilgili önerilerde bulunurken, yaptığı tespitlerin ve aldığı kararların, herhangi bir çıkar çatışmasından etkilenmesine izin vermemelidir (7).

İSG uzmanı hayati tehlike bulunduran durumları işverene bildirmekle yükümlüdür. Ancak işveren bu bildirimlerin gereklerini yerine getirmezse İSG uzmanının sorumluluğu bitmemektedir. Uzman, maaşını ödeyen patronunu bakanlığa şikâyet etmekle yükümlüdür. Bir çalışanın patronunu şikâyet etmesi ve bunun sonucunda iş yerinin kapatılması işini kaybetmesi anlamına gelebilmektedir (10).

Meydana gelen yangın sonucu hayatını kaybeden 11 kişinin çalıştığı bir AVM inşaatının İSG uzmanı, işverene gidermesi gereken sorunları defalarca bildirmesine ve bu bildirimini resmi kayıt altına almasına rağmen suçlu bulunmuş ve 6 yıl cezaya çarptırılmıştır (11,12). Bu vakada İSG uzmanı işvereni defaten uyarmış, danışmanlık görevini yerine getirmiştir. Ancak Bakanlığa şikâyet etme yetkisini belki de işini kaybetme kaygısıyla mesleki bağımsızlığı zedelendiği için kullanmamıştır. Bu durum 11 kişinin yanarak can vermesiyle sonuçlanmıştır. Bu örnekte de görülebileceği gibi işini kaybetme kaygısının oluşturduğu baskı, iş güvencesi olmayan İSG uzmanının, tehlikeli durumu bakanlığa bildirmeyi ertelemesi veya görmezden gelmesi gibi işveren lehine davranmasını sağlayabilmektedir.

İş yerlerinde meydana gelebilecek kazaları engellemek adına etkili önlemler alabilmeleri, sorumluluklarını eksiksiz yerine getirebilmeleri ve etik değerleri gözeterek hareket edebilmeleri için İSG uzmanlarının bağımsız olmaları ve işlerinin temel ögesi olan sağlık ve güvenliği öncelik olmaktan çıkaracak herhangi bir zorunluluğa tabi olmamaları gerekmektedir. İşte işveren ve iş güvenliği uzmanının, işsizlik ortamı ve acımasız rekabet şartlarında yani serbest piyasa koşullarında kurdukları istihdam ve ücretlendirme ilişkisi, bu mesleki bağımsızlık ilkesini sağlamanın önündeki bir engel olarak yorumlanabilir. İş güvenliği uzmanlarının bu istihdam ilişkisini nasıl algıladıkları ve görevlerini icra ederken aldıkları kararlarda bu durumun etkisini hissedip hissetmedikleri sorusunun cevabı, bizlere uygulamadaki eksiklik ya da aksaklıkların sebebine dair ve bağımsızlık ilkesinin sahadaki durumuna dair bir ipucu verebilir.

Bu çalışma, iş güvenliği uzmanlarının ücretlerini denetledikleri kuruluşlardan almalarının yarattığı etik problemleri, uzmanlar üzerinde bu durumun yarattığı etkiyi ele alarak araştırmayı amaçlamaktadır. Denetledikleri ve bu kapsamda cezai müeyyide uygulanmak üzere şikâyet etmekle sorumlu oldukları kuruluşlardan ücretlerini almalarının İSG uzmanlarının değer dünyasında yarattığı etkiyi anlayabilmek için niteliksel bir araştırma yöntemi olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Çünkü bu teknik, kişilere kendilerini birinci elden ifade edebilme fırsatı verirken, araştırmacılara da görüşme yaptığı kişilerin anlam dünyalarını, bakış açılarını içinde buldukları özel durumlara ait duygu, düşünce ve tecrübelerini yine onların ifadeleri yardımıyla derinlemesine anlama imkânı sunmaktadır (13). Kişinin deneyimlerinde yatan anlam, anlatıların, yani kişi tarafından kurulan gerçekliğin, analizi ve yorumlanmasıyla ortaya çıkmaktadır (14).

Bu çalışma sonucunda ortaya çıkacak tablo bize İSG uzmanlarının mesleklerini icra edişlerinin mevcut şartlardan nasıl etkilendiğini kendi kurdukları gerçeklik üzerinden gösterecektir. Denetledikleri kuruluşlardan ücretlerini alan kişiler olarak İSG uzmanlarının önerileri ve çözüme ilişkin tavsiyeleri de görünür hale gelecektir.

Bu çalışma, tüm bu soruların araştırılmasına zemin hazırlayacak bir ön çalışma olarak düşünülebilir.

GEREÇ ve YÖNTEM

Bu araştırma niteliksel bir araştırma olarak kurgulanmıştır.¹ Araştırma deseni olarak fenomenolojik tasarım tercih edilmiştir.

Çalışmanın fenomenolojik özelliği nedeniyle bulguların evrene geçerli bir şekilde genellenebilmesinden çok, araştırma konusunun derinlemesine aydınlatılabilmesi amaçlanmaktadır. Çalışma grubunu belirlemede amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği kullanılmıştır.

Ölçüt örnekleme tekniğine göre örnekleme, araştırılan sorunla ilgili olarak belirlenen niteliklere sahip 2015 yılı içerisinde Ankara Bölgesinde aktif olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmeti veren İSG uzmanları oluşturmuştur. Çalışma grubunu oluşturan İSG uzmanlarında en az 6 aylık tecrübeye sahip olma ve görüşmenin yapıldığı tarihte aktif olarak çalışıyor olma şartları aranmıştır. İSG uzmanlarının ücretlerini doğrudan denetledikleri firmadan almaları ya da aracı kuruluşlar olan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) üzerinden almaları arasında, karşılaşılabilecekleri sorunlar açısından, farklılıklar olabileceği düşünülmüş, görüşmecilerin deneyimleri bu unsur açısından da değerlendirilmiştir. Tehlike sınıflarından A grubu (çok tehlikeli), B grubu (tehlikeli) ve C grubu (az tehlikeli) sertifikaya sahip uzmanlardan en az birer İSG uzmanı çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu çerçevede, çalışmanın veri toplama aşaması 15 Kasım 2015 ile 18 Ocak 2016 tarihleri arasında, toplam 10 İSG uzmanı ile derinlemesine görüşmeler yapılarak gerçekleştirilmiştir.

Görüşme öncesinde çalışmaya katılan İSG uzmanlarından, demografik ve mesleki bilgilerinin sorgulandığı altı sorudan oluşan kısa soru formunu doldurmaları istenmiştir. Derinlemesine görüşme, 4 kategoride toplanabilecek genel sorularla yarı yapılandırılmış biçimde, açık uçlu sorular sorularak gerçekleştirilmiştir. Sorular sorumlu araştırmacı ve danışman ile istişare edilerek, araştırılan konu ile bağlantılı temalar içerek şekilde tasarlanmıştır. Söz konusu kategoriler İSG uzmanlığı alanında çalışmayı tercih etme sebepleri, meslek hayatında karşılaştıkları sorunlar, çalışma ücretini denetledikleri kuruluştan almanın neden olduğu sorunlar ve bu sorunlar için katılımcıların çözüm önerileri gibi başlıkları kapsamaktadır.

Katılımcılara yöneltilen soruların son hali aşağıda sunulmuştur.

Demografik ve mesleki bilgiler ile ilgili kısa soru formunda sorulan sorular:

1. Cinsiyet
2. Yaş

¹2015-2016 Güz Döneminde "Tıp Etiği Araştırmalarında Yöntem" dersi kapsamında niteliksel bir araştırma olarak kurgulanmıştır.

3. Lisans Mezuniyeti
4. Deneyim
5. İSG Uzmanlık Sınıfı
6. Uzman olarak çalıştıkları sektörler

a) Derinlemesine görüşme sırasında katılımcılara yöneltilen sorular:

1. Kendinizi tanıtır mısınız?
2. İş güvenliği konusunda çalışmayı tercih etmenizdeki etkili olan faktörler nelerdir?
3. Sizce İş Güvenliği Uzmanlarının yaşadıkları en önemli sorunlar nelerdir?
4. İş Güvenliği Uzmanlarının ücretleri denetledikleri kuruluş tarafından ödenmektedir. Bu durum bir iş güvenliği uzmanı olarak sizi etkiliyor mu?
5. İş güvenliği faaliyetlerinizde hiç sorumluluklarınızı yerine getirdiğiniz için işinizi kaybetme kaygısı yaşadınız mı? Nasıl?
6. Bu yaşadığınız sorunların çözülmesi için sizce neler yapılabilir?
7. Biz bu çalışmayla, iş güvenliği uzmanlarının ücretlerinin işveren tarafından ödenmesinin, iş güvenliği uzmanlarını nasıl etkilediğini kavramaya çalışıyoruz. Sizce eksik bıraktığımız bir nokta kaldı mı?

Görüşmeler araştırmacılar tarafından yüz yüze gerçekleştirilmiş ve görüşme esnasında ses kaydı alınmıştır. Görüşmeler, 15 dakika ile 1 saat arasında sürmüş ve iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, çalışmaya başlamadan önce sorularda ortak dil kullanımı ile ilgili eğitim almışlardır.

Görüşmeye başlamadan önce katılımcıların çalışmayla ilgili aydınlatılmış onamları alınmıştır.

Elde edilen veriler tematik analize tabi tutulmuştur. İlk aşamada, derinlemesine görüşme kayıtları araştırmacılar tarafından deşifre edilerek ham kütükler oluşturulmuştur. Kütüklerde görüşmecilere numaralar verilmiş, birinci görüşmeci G1 olmak üzere, görüşme sırasına göre diğer görüşmeciler de benzer şekilde kodlanmıştır. Ham kütükteki cevaplar, anahtar sorular ile olan ilişkisine göre gruplandırılmıştır. Herhangi bir soruyla ilişkilendirilemeyen ya da birden fazla soruyla ilişkilendirilen ifadeler ayrıca gözden geçirilmek üzere başka bir grup altında toplanmıştır. Daha sonra oluşturulan bu gruplarda bulunan ifadelerin hangi temalar ile ilgili olduğu sorgulanmış ve taslak tema seti üretilmiştir. Tematik kodlama denilen bu işlem sırasında ifadelerin sıklığı, özgünlüğü, duygusal içeriği ve yaygınlığı değerlendirilmiştir. Araştırmacıların ilgili tema grupları üzerinde tartışarak ortaya çıkardıkları ana-tema, tema setleri ile bağlamın ilişkisini gösteren tablolar oluşturmuştur. Daha sonra yapılan ilk analizler bu tablolar temelinde tekrar değerlendirilmiş ve ana-tema, tema ve bağlam arasındaki ilişkilerin deseni oluşturulmuştur. Ham kütükten ayrıştırılmış ifadeler içerisinde ana-temaları ve temaları en iyi temsil eden örnekler seçilmiştir. Son olarak elde edilen veriler araştırmacılar tarafından ilgili literatür zemininde yorumlanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1: Analiz Basamakları

Basamak	İşlem	Amaç
7	Yorumlama	Nihai sonuçların yorumlanması
6	Rekonstrüksiyon	Verilerin tablolara göre yeniden yapılandırılması
5	Tabloların oluşturulması	Bağlam, ana tema ve tema kalıbına göre tabloların oluşturulması
3	Tematik kodlama	Gruplara uygun temaların atanması
2	Veri Sökümü	Sorularla ilişkili cevapların ayıklanması ve gruplanması
1	Deşifre	Ham kütüklerin yazımı

Araştırma ile ilgili etik kurul onayı Ankara Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 23 Kasım 2015 tarihinde 18-757-15 sayılı karar numarasıyla alınmıştır.

BULGULAR

Çalışmanın araştırma grubunu oluşturan görüşmecilerin demografik ve mesleki bilgileri Tablo-2'deki gibidir. Görüşülen uzmanların içinde kadın ve erkek sayısının eşit olmasına dikkat edilmiştir. Görüşmecilerin yarısı mühendislik bölümü mezunudur. Üç kişi Fizik Bölümünden, bir kişi Teknik Öğretmenlik Bölümünden ve bir kişi de Kimya Bölümünden mezun olmuştur. Görüşmecilerin her birinin OSGB deneyimi olmakla birlikte bireysel olarak çalışmayı tercih eden yalnızca bir görüşmeci vardır. 4 kişinin bireysel tecrübesi mevcuttur. OSGB ile ücret ödeme ve istihdam ilişkisi başka bir taşeron firma üzerinden kurulduğu için bu durum, uzmanın gelir kaynağının denetlediği kuruluş olmadığı algısı yaratabilir. Dolayısıyla görüşmecilerin cevaplarının bu unsur göz önüne alınarak değerlendirilmesi önemlidir. Her tehlike sınıfından en az üç kişi ile görüşülmüştür. Görüşmecilerin çalıştıkları sektörler itibarıyla karşılaştıkları tehlike düzeyleri değerlendirilerek verdikleri cevaplar yorumlanabilir.

Tablo 2: Görüşmecilerin Demografik ve Mesleki Bilgileri

Görüşmeci	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10
Cinsiyet	Erkek	Kadın	Kadın	Erkek	Erkek	Kadın	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yaş	39	29	28	30	29	30	26	63	57	29
Lisans Mezuniyeti	Fizik	Teknik Öğretmen	Fizik	Makine Müh.	Fizik	Ziraat Müh.	Kimyager	Makine Müh.	Kimya Müh.	Maden Müh.
Deneyim	3,5 yıl	2,5 yıl	3 yıl	8 yıl	3 yıl	6 ay	2 yıl	8 yıl	3 yıl	4 yıl
OSGB'de çalışma deneyimi	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Bireysel çalışma deneyimi	-	-	-	+	-	-	+	+	-	+
İSG Uzmanlık Sınıfı	A	C	C	B	B	C	C	A	A	B
Uzman olarak çalıştıkları sektörler	İnşaat, Asfalt döküm, Fabrika	Kantin, Market	Tekstil, Gıda, Market	İnşaat, Matbaa, fabrika	İnşaat, Matbaa, Fabrika	İnşaat	İnşaat, İlaç, Temizlik, Sanayi	Fabrika	Kimya, İnşaat, Sanayi	Fabrika, Gıda, Tekstil, Madencilik

İş güvenliği uzmanlığını meslek olarak tercih etmelerinde etkili olan faktörler sorulduğunda, görüşmeciler genellikle işsiz kaldıkları için bu alana yöneldiklerini ifade etmişlerdir. Bazıları bu mesleğin geleceğinin parlak olduğunu düşündüklerini, bu işi mesleki tatmin anlamında doyurucu bulduklarını, kolay yükselme imkânı olan bakir bir alan olarak gördüklerini belirtmiş; yaptıkları işi faydalı bulduklarını dile getirmişlerdir (Bkz: Tablo 3).

İlk etapta görüşmecilerin iş hayatında yaşadıkları sorunları genel olarak anlatmaları istenmiştir. Görüşmecilerden bazıları cevap olarak "iş güvencesizliği" ve "yaygın işsizlik" sebebiyle ortaya çıkan rekabetten bahsetmiştir. Yeni düzenlemede iş güvenliği uzmanı kavramının genişletilmesi ve mühendislik bölümleri dışından ve üretimle ilgisi olmayan pek çok bölümden mezun teknik elemanların da uzman olmasının iş güvenliği alanında rekabeti artırdığına değinmişlerdir. İşsizlik sebebiyle ortaya çıkan rekabet çerçevesinde, piyasada pek çok riski göze alarak sertifikasını hiç görmediği ve çalışma şeklini bilmediği işyerlerine kiralayan insanların olduğunu belirtmişlerdir. Çalışan uzmanların da böyle bir piyasada tavizler verebileceği vurgulanmıştır (Bkz: Tablo 3).

Ayrıca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile taşeron bir hizmet sunum modeli olarak Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin (OSGB) işçi sağlığı ve güvenliği alanında hızla çoğalması sonucu piyasada "acımasız bir rekabetin" ve "ücret adaletsizliğinin" oluştuğunu vurgulamışlardır. Yine piyasanın altında fiyat veren

ve iş güvenliği uygulamalarının gereklerini yerine getirilmesini takip etmeyen OSGB uzmanlarının işveren tarafından daha tercih edilebilir bulunacağı ifade edilmiştir (Bkz: Tablo 3).

Ayrıca bu soruya yanıt olarak “iş güvenliği kültürünün benimsenmemesi” ana-teması altında toplanabilecek pek çok probleme değinilmiştir. İşverenin sorumluluğunun farkında olmaması, İSG kapsamındaki uygulamaların önemsenmemesi ve bu uygulamaların işverenler ve işçiler tarafından içselleştirilmemiş olması katılımcıların bu tema ile ilişkilendirdikleri sorunlardır. Yanı sıra, istisnasız bütün görüşmeciler, “iş güvenliği kültürünün benimsenmemesi” sebebiyle iş güvenliği uzmanı olarak öneri ve uyarılarının dikkate alınmadığını ve iş güvenliği önlemlerini hayata geçirmek için işverenleri ikna etmekte zorlandıklarını dile getirmişlerdir. “İşverenin bu önemsemeyen tutumu” karşısında kendilerini işlevsiz hissettiklerini, bir anlamda görev tanımlarının içinin boşaldığını ifade etmişlerdir (Bkz: Tablo 3).

Bunun dışında görüşmeciler, görevlerini icra ederken yaşadıkları “iş güvencesizliği baskısından” ve hukuki olarak altına girdikleri sorumluluğun getirdiği kaygılardan bahsetmişlerdir. İş tanımlarında bulunan, hayati bir tehlikenin varlığını tespit etmeleri halinde, para kazandıkları işyerlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına şikâyet etme ve kendi çalıştıkları işyerinin kapatılmasını sağlayacak süreci başlatma yükümlülüklerinin kendilerini çıkmaza soktuğunu dile getirmişlerdir (Bkz: Tablo 3). Ayrıca sorulmamasına rağmen bu konuyla ilişkilendirdikleri 6331 sayılı Kanun’un 8. maddesinde 04.04.2015 tarihinde yapılan değişikliğin ne kadar etkin olduğunu sorgulamışlardır. Buna göre; uzmanın bakanlığa yaptığı bildirimden dolayı işvereni tarafından iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. Bu konuya değinen bütün görüşmeciler, OSGB’ye bağlı çalışanların, işverenle yapılan iş sözleşmesini bireysel olarak yapmadıkları için bu yasa kapsamında korunmadıklarını ifade etmişlerdir. Yine bağımsız çalışan iş güvenliği uzmanlarının ise, yasada değinilen bildirim gerekçe gösterilmeden, herhangi bir başka sebep ileri sürülerek işlerine son verilebileceğini dile getirmişlerdir. Böylece görüşmeciler, bu düzenlemenin kendileri açısından etkili bir koruma sağlamadığını düşündüklerini ortaya koymuşlardır.

Görüşmecilerden biri, Bakanlıktan gelen müfettişlerin yaptıkları denetimler esnasında var olan eksikliklerden dolayı iş güvenliği uzmanını sorumlu tuttıklarını ifade etmiş; bu durumun getirdiği psikolojik baskıya değinmiştir. Yine bazı görüşmeciler, hukuki düzlemde iş güvenliği uzmanlarının sistem tarafından hedef alındığını, bu durumun kendilerini günah keçisi gibi hissetmelerine sebep olduğunu ifade etmişlerdir (Bkz: Tablo 3).

“İş güvenliği uzmanlarının ücretlerini denetledikleri kuruluşlardan almalarının yarattığı sorunlar” kapsamında uzmanlar, işlerini kaybetme kaygısıyla görevlerini yaparken bağımsız davranmadıklarını, kendilerini kısıtladıklarını, özellikle Bakanlığa şikâyet etme sorumluluklarını çoğu zaman yerine getiremediklerini belirtmiş; şikâyet etmek yerine işyeriyle sözleşmeyi feshetmeyi tercih ettiklerini ya da OSGB işverenlerinin kendilerini o görevden alıp yerlerine daha toleranslı davranabilecek bir iş güvenliği uzmanı atadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca denetlediği firmayı bakanlığa şikâyet eden bir uzmanın piyasada “mimlenmesi”ne de uzmanın tekrar iş bulabilmesini zorlaştıracak ve işsizlik kaygısını perçinleyecek bir sorun olarak değinilmiştir. Bir başka görüşmeci çalıştıkları işyerini şikâyet etmemelerini veya edememelerini, bu ücretlendirme ilişkisinin nesnel değerlendirme yetileri üzerindeki olumsuz etkisine bağlamıştır (Bkz: Tablo 3).

Görüşmecilerden bazılarına göre, taşeron OSGB firmaları bünyesinde çalışanların işverenle ilişkisi başka bir işveren üzerinden sağlandığından yaşadıkları kaygı çok daha karmaşık bir haldedir. Burada bireysel olarak karar veremeyen uzmanın, tehlike arz eden durumu bakanlığa bildirmediği için işyerinde oluşabilecek her türlü kazada sorumluluğu olacağını dile getirmişlerdir. Buna rağmen denetlenen kuruluşla ilgili karar alırken, bağlı buldukları ve denetlenen kuruluşla sözleşmeyi yapmış olan OSGB’yi de yapılacak işlemle ilgili ikna etmek zorunda kaldıklarını ifade eden görüşmeciler yetki ve sorumluluk tutarsızlığı içinde bir çıkmaza girdiklerini belirtmişlerdir. OSGB bünyesinde çalışan görüşmecilerden biri bu durumu, yapılacak herhangi bir suçlamayı para karşılığı üstlenmek üzere “kendini pazarlamak” olarak değerlendirdiğini ifade etmiştir. Buna karşın,

OSGB bünyesinde çalışan bazı görüşmeciler, denetlenen kuruluşla aralarındaki ücretlendirme ve istihdam ilişkisinin yarattığı iş kaybetme kaygısı gibi olumsuz etkilerin OSGB firmalarının varlığı ile hafiflediğini, bunu OSGB firmaları sayesinde hissetmediklerini dile getirmişlerdir. Öte yandan, serbest çalışmayı tercih eden ancak geçmişte OSGB'ye bağlı olarak da çalışmış olan görüşmeci, bu türden bir kaygıyı OSGB'ye bağlı olarak çalışırken yaşadığını ifade etmiştir. Bu görüşmeciye göre iş kaybetme kaygısı gibi sorunlar deneyim ve özgüven eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Bkz: Tablo 3).

Tablo-3: Çalışma Bulgularının Gruplandırılması

Bağlam	Ana-tema	Tema	Alıntı (örnek)	İşlev/Sonuç
Mesleki motivasyon	Ekonomik sebepler	İşsiz kalmak	<i>"(...) kendi alanımızda pek fazla yer bulamadığımız için ülkede. Aslında kendi alanım üstüne yüksek lisans yapmak istemişim zamanında ama o zaman okullardaki kadrolaşmalar falan durumlar biraz farklı siyasi ilişkiler vardı işin içerisinde. Sonra bıraktım. Arkadaşım vasıtasıyla öğrenmişim bu işi. Sonra biraz araştırdım zevkli ve bana da uygun olacağını düşündüğüm bir işti. Ki girdikten sonra da öyle olduğunu gördüm. G5</i>	İşsizlik kaygısıyla mecbur olmak (-)
	Mesleki idealler	Mesleki tatmin	<i>"Hizmet götürebilmek veya bir faydamın dokunduğunu düşünmek beni çok mutlu ediyordu. Yani bu işin zorlukları var ama iş tatmini inanılmaz güzel." G9</i>	Faydalı hissetmek (+)
		Kariyer yapma ve yükselme imkânı	<i>"Geleceği parlak olduğu için bu alana yönelmek istedim. İlerleyebileceğimi düşündüm." G2</i>	
Meslek hayatında yaşanan sorunlar	Rekabet	Yapılan düzenlemeler sebebiyle ortaya çıkan rekabet	<i>"İlk çıktığı zaman makine mühendisleri, mimarlar, çevre mühendisleri ve kimya mühendisleri gibi daha dar kapsamda çıktı. Ondan sonra diğer odaların baskısıyla genişledi, açıldı bu son derece yanlış bir şey. Yani bunu odalar da defalarca yazdı, çizdi. Bir mühendis bakışıyla bir, diğer mesleklerin bakışı arasında korkunç bir fark var. (...) Hayatında kırk yaşına kadar baret görmemiş bir insanı, emlakçılık yapmış insanları kırk yaşında A sınıfı uzman yaptılar. Yani bu son derece yanlış bir uygulamaydı. Ne oldu, çalışanların fiyatları düştü, OSGB'ler çok zor koşullarda çalışmaya başladı (...)" G8</i>	Düşük ücretle çalışmak (-)
		İşsizlik sebebiyle ortaya çıkan rekabet	<i>"Bu gün girin internete bakın belgesini kiralayan insan dolu.(...) şimdi bakın hiç gitmeden sertifikasını kiralayan bir gürühun olduğu bir sistemde giden adam neleri göze alır. Adam görmediği yere sertifikasını veriyor ki gördüğü yere hayli hayli gözyumar." G1</i>	Taviz vermek (-)
	Ücret adaletsizliği	OSGB'lerin fiyat kırması	<i>"(...) artık piyasada OSGB'ler çoğaldı, bu işi artık herkes iyi de yapsa kötü de yapsa yapıyor böyle bir gerçek var. Kötü iş yapanların fiyatları olabildiğince piyasanın altında zaten. Piyasanın altında olduğu zaman işveren şu açıdan bakıyor, 'iyi bilen yüksek paraya alacağım bir hizmet yerine, kötü bilen düşük hizmet almayı tercih ederim nasıl olsa o eksik yazarsa müfettiş ona saracak'" G3</i>	İşsizlik kaygısı yaşamak (-)
			<i>"Diğer OSGB'lerle rekabet içindesin. Senin 200 lira 100 lira fiyat verdiğin yere adam 20 lira fiyat verip alıyor." G5</i>	

İş Güvenliği Kültürünün Benimsenmemesi	İşverenlerin İSG'yi önemsememesi	<i>"İşverenlerin çoğu diyelim iş güvenliğinin bir angarya olduğunu düşünüyor. Gereksiz para ödediklerini düşündükleri için yani bize çok sıcak bakmıyorlar(...) Gereksiz bir iş olarak gördükleri için alınması gereken önlemleri talep ettiğinizde önemsemiyorlar. Yapmak istemiyorlar"</i> G2	İşlevsiz hissetmek (-)
		<i>"Bazı firmalar var iş sağlığı ve güvenliği bunlar için kesinlikle öncelik sıralamasında ilk onda değil."</i> G1	
	İSG uygulamalarının işçiler tarafından da önemsenmemesi	<i>"En önemli sorun, iş güvenlik kültürünün oluşmaması. Bunu ne işveren içselleştirmiş ne çalışan içselleştirmiş. Belki İş güvenliği uzmanlarının çoğu da içselleştirmemiş."</i> G9	İşlevsiz hissetmek (-)
		<i>"(...) bizim korumamız gereken iki yer var iki grup var birincisi işveren ikincisi çalışanı birincisi işveren ikincisi çalışan. (...) iki taraf istemiyor kendine düşen görevi yapmak. Yani işçi baret takmak istemiyor işveren baret parası vermek istemiyor. Hâlbuki işçi baret takmak zorunda işverende o baretli almak zorunda. Bizim sorunumuz bu iki tarafı da korumak zorundayız."</i> G1	
	İşverenin sorumsuz tutumu	<i>"(...) üzerinde 40 tane firma var belki bir tanesi ya da iki tanesi gerçekten karşılıklı iletişim kurabildiğimiz ve bir şeyler için çözüm aradığımız firmalardır. Öyle olduğu zaman zevk alıyorsun bu işten ama öbür türlü aidaat toplamaya gider gibi bir şey."</i> G5	İşe yabancılaşmak (-)
Sorumluluğun ağırlığı	İş yerini şikâyet etme sorumluluğunun getirdiği çelişki	<i>"(...) en azından danışmanlık ve rehberlik bizim görevimiz. (...) ben hizmet bedelimi aldığım işvereni neye göre şikâyet edeceğim? Kaldı ki şikâyet ettim beni işten çıkarttığına ne yapacağım? Benim tekrar işimi devlet mi buluyor bana?"</i> G5	İşsizlik kaygısı yaşamak (-)
	Hukuki sorumluluğun İSG uzmanlarına yüklenmesi	<i>"Devletin gözünde daha doğrusu hukuk adamlarının gözünde hâkim ve savcılarının gözünde ilk içeri atılacak adam iş güvenliği uzmanı."</i> G4	Hukuki sorumluluk tan ötürü baskı hissetmek (-)
		<i>"(...)okumamış diyemez kimse okumuşsun ama bir yerlere gelememişsen bir yerde günah keçisi olmak için bir sektör oluşturulmuş diyebilirsiniz bu işe. Çabalıyoruz biz de 'hayır bizim suçumuz yok' diye bağıyoruz ama yaptığımız iş bu."</i> G5	İşe yabancılaşmak (-)

		Devlet müfettişlerinin tutumu	<i>“(…)böyle psikolojik baskılarla bazen işten nefret etmenize sebebiyet veriyor, denetimlerde haksızlıkları görünce yani asıl eksik olanı görmeyip size işverenle karşınıza geçip müfettiş uzmanı eleştirebiliyor mesela.(…) müfettişin sizin tarafınızda olması gerekirken karşı tarafta duruyor ve sizi orda sahayı denetleyeceğine sizin eksiklerinizle uğraşiyor. Ben de seviyordum mesela. İlk denetimimdi o benim işte ‘en sonunda şu işlemler olacak iyi ki de geldiler’ diye seviyordum, tam tersi ben suçlu çıktım ve ceza kapsamına ben girdim, adamlar para ödemedi işveren ben para ödedim.” G3</i>	Denetim baskısını işverenin değil uzmanın yaşamaması (-)
		Vicdani sorumluluğun getirdiği baskı	<i>“(…) personelin uzuv kopması oldu firmada. Gece uyuyamıyorsunuz acaba ben ona şunu yazdım mı şunu yazdım mı? Adama bir şey olacak mı vicdan azabı çekiyorsunuz (...)’Bu işin hakkını verebiliyor muyum?’” G3.</i>	Vicdani baskı hissetmek (-)
Ücretin denetlenen kuruluştan alınması	İSG uzmanının bağımsızlığı üzerindeki etkisi	İşsizlik kaygısı ile uzmanın kendini kısıtlaması	<i>“Şimdi benim hiç bir korkum olmasa, ay sonunda ücretimi almak veya işten atılma korkusu olmasa firmalarla olan tavrim çok daha farklı olur. Özgüven meselesi...” G1</i>	Özgüvensiz hissetmek (-)
			<i>“(…) şikâyet etmeye kalkayım, işsiz kalmış olacağım ve artık piyasada tanınıyorsunuz herkes bir birini tanıyor ‘bu böyle bir problem yaşamıştı’ diye mimlenmek zaten işin en kötü tarafı. (...) ben buradan kötü bir şekilde ayrılırsam yarın bir gün başka bir projede belki çalışmama engel olacak bu neden.” G7</i>	İşsizlik kaygısı hissetmek (-)
		Uzmanın denetlediği işyerini objektif değerlendirememesi	<i>“(…) geçen bir denetlememizde müfettiş hanımla konuşurken, bir sıkıntıdan dolayı ‘niçin üretimi kapatmadın’ dedi. Yani iş sağlığı ve güvenliği olarak üretimi kapatma yetkimiz var. Fakat üretimi kapatamıyorsunuz. Yani şahsen gidip şikâyet ettiğinizde belki kapatacaklar ama olmuyor kapatamıyorsunuz yani. Dünya kadar insan bu işten ekme yiyor. İşin yürümesi lazım. Ve parayı biz onlardan aldığımız için belli bir süre sonra çok da uzun süre hizmet verdiğiniz zaman artık yüzgöz olmaya başlıyorsunuz, kapatmakta sıkıntı yaşıyorsunuz. Yani bir müddet sonra vicdanınız ağır basıyor, oradaki görevinizi unutuyorsunuz, sürekli orda çalışa çalışa, sahayı çok öğreniyorsunuz, pek çok tedbir alıyorsunuz ama belli bir saatten sonra sıkıntı başlıyor artık oranın elemanı gibi davranmaya başlıyorsunuz. Gerçekten sıkıntı arz eden bir durumda yaptırılmaya kalktığımızda o saatten sonra yaptırılmıyorsunuz.” G1</i>	Nesnellığı kaybetmek (-)

Bakanlığa şikâyet
edememek

“(…) bakanlığa kimse şikâyet edemiyor. Ben şimdiye kadar bir kurumu kapatmak için harekette buldum, onda da kurumu kapatmamak için firmayı bıraktık. OSGB olarak bıraktık. (...)Benim bakanlığa şikâyet etmemi gerektiren unsur çok tehlikeli bir unsur. Birinin başına bir şey gelmesi beni de riske sokacak zaten oradaki herkesi riske sokacak bildirmek zorundayım. Ama ne yaptık? Firmayı bırakmak zorunda kaldık oradaki iş durmasın diye. Ben iplerimi koparsam bile firma kopartmıyor OSGB kopartmıyor.(...) Kapatmak yine en son çare oluyor. Çoğu zaman da o adımları atmaktan biraz ağır davranabiliyorsunuz.”
G1

**İşsizlik
kaygısı
yaşamak (-)**

“(…) bu rekabetin içinde bir de şikâyet edeceksin adamı, iş senden gidecek. Hangi işle nasıl idare edeceksin burayı?
Dolayısıyla şikâyet de edemiyorsun.” **G5**

Uzmanın OSGB ile
denetlenen kurum
arasında kalması

“OSGB’de çalışırken firmanın birini biraz fazla zorlayınca patronumu aramışlar, bize bu uzmanı gönderme demişler. Patronum beni işten atmadı ama o firmayı benden çekti, idare edebilecek başka birine verdi. ‘Bu kadar sert olmana gerek var mı?’ falan filan gibisinden şeyler oldu, baskı gördüm. İlla ki görüyorsunuz, çünkü o adam da oradan aldığı parayla bu işi çeviriyor sonuçta.” **G4**

**Baskı
altında
çalışmak (-)**

“OSGB de çalışırken direk yazdım (...) işte hemen apar topar işvereni aramışlar, sizinki böyle yazmış, OSGB’deydim. Geldim işte ertesi gün işverenim çağırdı sen dedi ‘tamam doğru yaptın ama bunları işte esnek yapalım. Adamlar böyle ‘bizi çok zor duruma bıraktı’ diyor.’ Valla eğer dedim ‘siz denetleyecekseniz buyurun siz imza atın, siz gidin o zaman. Beni yollayacaksınız bu şekilde olacak yollamayacaksınız yapacak bir şey yok’ dedim. Öyle bir sıkıntımız olmuştu ama sonra zaten belli bir süre sonra beni aldılar oradan başka bir arkadaşımız gitti. Fazla uzun çalışmadım(...)” **G10**

“(…) şikâyet etmek her hafta çözüme varamadığımız bir konu. (...)patronla konuşuyoruz, en son şunu dedim: ‘İşveren o, parayı siz ondan alıyorsunuz bana veriyorsunuz. O zaman haksız olan benim her zaman? Yani parayı kimden alıyorsan o haklıdır!’ (...)para karşılığı kendimizi pazarlıyoruz. Yani ‘senin yerine hapis yatarım, senin yerine tazminat öderim.’” **G5**

**İşe
yabancılaş
mak (-)**

	OSGB sayesinde bağımsızlığın korunması	<i>“Onu ben pek hissetmiyorum, ben bir OSGB'ye bağlı olarak çalışıyorum. (...) benim işverenim, bu konuda çok bilinçli birisi, o da A sınıfı iş güvenliği uzmanı. Bizi kısıtlamıyor. Yani 'şikâyet etmeniz gerekiyorsa şikâyet edin' diyor.” G9</i>	İşverenin verdiği güven sayesinde rahat hissetmek (+)
		<i>“Yani aslında direk firmalarla maaş yani para alışverişi yapmadığım için aslında bu konuda daha rahatım. Onlarla muhatap olmuyorum onlar bana parayı ödemedikleri için yani başka bir köprü olduğu için yani dolaylı olarak ben onlardan alıyorum direk onlardan almadığım için çok daha rahat hareket edebiliyorum aslında”G2</i>	OSGB sistemi sayesinde rahat hissetmek (+)
	Bireysel çalışırken bağımsız davranabilmek	<i>“(…) bireysel olarak çalıştığımız zaman pek etkilendiğini düşünmüyorum. Çünkü şayet bireysel çalışıyorsanız büyük ihtimalle işverenle aranız gayet iyidir sizin dediğinizi yapıyor, sözünüz para ediyor. Yani dediğiniz lafların bir değeri vardır”G10</i>	İşverenin verdiği güven sayesinde rahat hissetmek (+)
İşverenin anlayışı üzerindeki etki	İşverenin, maaş vererek sorumluluktan kurtulduğunu düşünmesi	<i>“Bazı insanlar çok katı oluyor ve iş güvenliği konusunda bunu gereksiz bir iş olarak görüyor ya da şunu zannediyor parasını ödediği zaman 'uzmanlık işini hallettim ben tamamdır' gözüyle bakıyor. 'Tüm ceza bunlara gelecek biz o yüzden onlara para ödüyoruz biz ondan sorumlu değiliz', yani yükümlülüğünden kurtulduk mantığıyla bakıyorlar. O insanlar en zor insanlar zaten ikna etme aşamasında.” G3</i>	İşlevsiz hissetmek (-)
		<i>“(…) iş güvenliği uzmanına gelince 'sen bir şey yapma geç otur diyor (...) mesela gerek yok hiç gelme, param verelim diyenler de vardı.”G10</i>	
	İşverenin maaşını ödediği uzmanı ciddiye almaması	<i>“(…)işveren sizi çok fazla ciddiye almıyor, kendi ücretini ödediği bir insanı... Ama bir Çalışma Bakanlığı müfettişi geldiği zaman paçaları tutuşuyor. Çok fazla ciddiye alınmıyoruz, ücret işveren tarafından ödendiği için.”G9</i>	İşlevsiz hissetmek (-)
		<i>“(…) denetim olmadan hiçbir işveren gerçek anlamda bizim söylediğimiz hiçbir şeyi yapmıyor, bekletiyor. 'Nasıl olsa denetime kadar zamanım var' diyor.” G3</i>	
Görüşmecilerin çözüm önerileri	Devlet müdahalesi	Rekabete müdahale edilmesi	<i>“ücretlendirmenin devletle ilişkili olmasını isterdim yani sadece OSGB'lere yıkılması değil de devletin belirlediği bir miktar olsaydı”G2</i>

Devletin atama ve ücret ödeme konularında arabuluculuk yapması	“(...)ben OSGB’de çalışıyor olabilirim OSGB adına hizmet veriyor olabilirim, hizmet kalitesinin düzgün olması insanların işini savsaklamaması açısından OSGB’de çalışmaya devam edebilirim fakat kurum, ücreti hangi OSGB olduğunu bilmeksizin atanan bir havuza vermeli, o kuruma gidecek olan OSGB’yi de devlet atamalı. Yani gerekli vasıflara sahip bir firma OSGB’sini kurdu (...) Devlete başvurmalı devlet de OSGB’nin çalışma sahası içerisinde parasını belli bir tabii fon oluşturulmalı parasını yatıran firmalara kardeşim sen x OSGB olarak şu firmalara gideceksin. Devlet sadece burada arabulucu olmalı” G1
İşyeri bünyesinde çalışan uzmanların devlete bağlı çalışması	“(...) biz devlete bağlı olacağız aslında olması gereken bu. Bakanlıkta denetlemeye giden müfettişlerle aynı birime bağlı olmamız çok mantıklı, insanların bizden korkup çekinmesi ve bir şeyler yapabilmesi adına.” G3
İş Güvenliği Kültürünün Benimsenmesi	Eğitim yaşı düşürülmesi “(...) Atölyeye girdim çocuklar tamamen başıboş. Hiçbir iş güvenliği kavramından haberleri yok yani meslek lisesinde. Bir de bu adam çıkıyor 18 yaşında meslek lisesinden mezun oluyor benim buraya geliyor. Ben 18 yaşından sonra bu adama kulaklık takmayı, gözlük takmayı, eldiven giymeyi, ayakkabı giymeyi, baret taktırmayı, makinayı güvenli kullanmayı öğretmeye çalışıyorum. Hani kendisini korumayı öğretmeye çalışıyorum. Şimdi bu çocuklar oraya girdiklerinde 13-14 yaşındalar meslek lisesine girdiklerinde ki daha geçmişe götürürsen (...)Bir şekilde bu kültürün çocukluktan yerleştirilmesi gerekiyor.” G4
	“(...) yetişkin insanda davranış değişikliği yapmak çok zor oluyor (...) eğitim aileden başlayacak çocuk doğar doğmaz, anaokullarından başlayacak(...)” G9
Yetkililer, yöneticiler ve işadamları eğitilmesi	“İşçiden önce devletin eğitilmesi lazım iş güvenliğiyle ilgili (...)Yani önce devlet sonra işverenlerin eğitilmesi ondan sonra işçiler zaten eğitilir bir şekilde. İşçi zaten istemez ki kendisi güvenli bir yerde çalışmayı. Ben nasıl diyorsam ‘bir para kaygım var hani işten çıkacağım eğer şikâyet edersem’ diye işçi de o işi yapamazsa yevmiyesini alamayacak. (...)işçi oradaki tehlikeyi benden çok daha iyi biliyor zaten. Ama adam mecbur evine ekmek götürecektir.” G5

Görüşmecilerin çoğu “iş güvenliği uygulamalarına direnç gösteren” çalışanlar ile “iş güvenliği uzmanlarının öneri ve uyarılarını dikkate almayan ve güvenlik uygulamaları açısından ikna edilemeyen” işverenlerin durumunu, iş güvenliği kültürüne yabancılık olarak yorumlamaktadırlar. Ne var ki bazı görüşmeciler aynı zamanda işverenlerin durumunu “ücretlendirme ilişkisinin işverenin algısına etki etmesiyle” de açıklamaktadırlar. Görüşmecilerin bazı ifadelerinde “işverenin maaşını ödemediği uzmanı ciddiye almadığı, ancak devlet eliyle yapılan denetimleri oldukça önemseydiği” fikri öne çıkmaktadır. Ayrıca onlara göre bu tutumun bir diğer sebebi, işverenin uzmana maaş ödeyerek sorumluluğunu yerine getirdiğini düşünmesidir (Bkz: Tablo 3).

Görüşmecilere yaşadıkları problemlerin çözümü için önerileri sorulduğunda, iş güvenliği kültürünün benimsenmesini sağlamak amacıyla konuyla ilgili eğitim yaşının düşürülmesi gerektiğini ve özellikle yetkililerin, yöneticilerin ve iş adamlarının da eğitilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Onlara göre, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların davranışında değişiklik sağlayacak çözümlerden biridir. Ayrıca, iş güvenliği uygulamalarının etkinliğinin artması için ilgili mevzuat içeriği düzenlenirken uygulama sahasından gelecek önerilerin dikkate alınmasına yönelik taleplerini dile getirmişlerdir. Yine, uygulama etkinliğini arttıracak bir faktör olarak devlet eliyle yapılan müfettiş denetimlerinin sıklaştırılması gerektiğini belirtmişlerdir (Bkz: Tablo 3). Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yöneticisi ve sahibi olan görüşmeciler ile bazı OSGB çalışanları, OSGB'leri ortadan kaldırmadan devletin bir fiyat politikası geliştirmesi ve ücretlerde standartlaşma sağlanması gerektiğini söylemişlerdir. Konu ile ilgili diğer bir öneri ise işyeri sahiplerinden "iş güvenliği vergisi" adı altında toplanabilecek bir parayla bir iş güvenliği fonu oluşturulmasıdır. Böylece iş güvenliği uzmanının maaşının bu fondan sağlanabileceğini ve denetlenen işyeriyle olan maddi ilişkinin ortadan kaldırılabilirliğini dile getirmişlerdir. Görüşmeciler ancak bu şekilde, bir çıkar çatışmasının etkisi altında kalmadan bağımsız olarak işlerini yapabileceklerini ifade etmişlerdir (Bkz: Tablo 3).

Bu bölümde açıklanan sonuçların tematik örüntüsü ve ilgili anlatı örnekleri Tablo 3'te sunulmuştur.

TARTIŞMA

İş Sağlığı Uluslararası Komisyonu tarafından belirlenen etik kodlara göre uygun bir iş sağlığı uygulamasının temel şartları arasında "mesleki bağımsızlık" yer almaktadır. İş sağlığı profesyonelleri, görevlerini yerine getirirken, bilgileri ve vicdanları doğrultusunda, işçilerin sağlığını korumak ve güvenliklerini sağlamak için kararlar almalarına ve onlara önerilerde bulunabilmelerine olanak tanıyacak kadar bağımsız olabilmelidirler (7). İş güvenliği uzmanlarının ücretlerini denetledikleri kuruluşlardan almalarının getirdiği sonuçların onların mesleki algılarına ve değer dünyalarına etkisini araştıran bu çalışma, bu durumun getirdiği çıkar çatışmasının, mesleki bağımsızlığın hayata geçirilmesini olumsuz yönde etkileyebileceği hipotezi üzerine kurulmuştur.

Ülkemizde zaman içinde yapılan düzenlemelerle, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nda kabul edilen "iş güvenliği mühendisliği" kavramı, mühendislik ile eşdeğer olmayan teknik eleman düzeyindeki meslek gruplarını da kapsayacak şekilde "iş güvenliği uzmanı" kavramına dönüştürülmüştür (3). Bu nedenle iş güvenliği sahasında çalışabilecek meslek gruplarının ve işsizlik kaygısıyla bu alana yönelenlerin sayısının arttığı düşünülebilir. İş güvenliği uzmanı olma şartlarını genişleterek piyasadaki uzman sayısını çoğaltan ve rekabeti, işverenin lehine artıran düzenleme, sömürüye dayalı çalışma koşullarının İSG alanına yayılmasını sağlamaktadır (3). Piyasada iş güvenliği uzmanı sayısının artması, işsizlik ortamında daha ucuz iş gücünün daha kolay erişilebilir olması anlamına gelmektedir. Zira işsizliğin, serbest piyasa koşullarında oynadığı en önemli rol, işçiyi; emeğini ve kapasitelerini satamaz hale getirmek, sahip olduğu tek mülkü de kullanamaz duruma düşürmektir. İşverenle pazarlık yapamayan işçi emeğini küçümsemeye, değersizleştirmeye ve hiç de eşit olmayan şartlarda satmaya hazır hale gelmektedir (15). Bu çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde bu durumun yarattığı olumsuz etkiyi destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır. İş güvenliği uzmanları, genellikle kendi alanlarında iş bulamayacaklarını bildikleri için iş güvenliği uzmanı olmayı düşündüklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca mevcut piyasa şartlarında yaptıkları işi çok daha düşük fiyatla yapabilecek işsiz uzmanların var olduğunu ve bu durumun üzerlerinde işlerini yaparken kısıtlayıcı bir etki bıraktığını belirtmişlerdir. Çalışanlarını işsizlikle tehdit eden bu sistem içerisinde uzmanlar, aldıkları sorumlulukların ağırlığına rağmen pek çok riski göğüslemek zorunda kaldıklarını dile getirmişlerdir (Bkz: Tablo 3).

Ayrıca, çalışmaya katılan görüşmecilere göre, kâr amacı taşıyan OSGB firmalarının piyasaya hâkim olmaya başlaması, piyasada hizmet fiyatlarında tutarsızlık meydana gelmesine sebep olmuştur. Satılan emeğin değerini işverenle uzman adına pazarlık yaparak belirleyen, taşeron bir yapılanma olan OSGB'nin iş güvenliği uzmanının emeğini sömürdüğü, işsizliğin ve işsizlik algısının beraberinde getirdiği fırsatlardan olabildiğince faydalandığı

söylenbilir (15). Görüşmecilerin bahsettiği birbirinden oldukça farklı rakamlar bu şekilde ortaya çıkan tutarsızlığın ve ücret adaletsizliğinin bir göstergesidir (Bkz: Tablo 3).

Uzmanlar, kendi ifadelerine göre, her ne kadar işlerine hevesle sarılmış, mesleki ideallere sahip kimseler olsalar da, devletin kendilerini, hem istihdam yaratmak için hem de işverenin mesuliyetini hafifletmek amacıyla piyasaya sürdüğünü düşünmektedirler. Bu düşünce bir görüşmeci tarafından oldukça açık bir şekilde şu sözlerle ifade edilmiştir: (G5: okumamış diyemez kimse okumuşsun, ama bir yerlere gelememişsen bir yerde günah keçisi olmak için bir sektör oluşturulmuş diyebilirsiniz bu işe)(Bkz: Tablo 3). Görüşmecinin “günah keçisi” olarak ifade ettiği durum, iş güvenliği uzmanlarının hukuki olarak aldıkları sorumluluğa işaret etmektedir. Bunun yanında görüşmecinin bu şartlar altında yaşadığı yabancılaşmayı da ortaya koymaktadır. Ağır hukuki sorumlulukların getirdiği etkiyle beslenen bu algı, bu çalışmanın sonuçları çerçevesinde, sahada iş güvenliği uygulamalarını hayata geçirebilmek için işçiyi ve işvereni ikna etmekte zorlanan uzmanın, işini iyi yapmak için çabalamaya devam etmesinin ve yaptığı işin yararına inanmasının önünde duran büyük bir engel gibi görünmektedir.

Bu çalışmada karşılaşılan tartışılmaya değer bir diğer kavram “iş güvenliği kültürü” olmuştur. İş güvenliği kültürüne bir model önerisi Simard tarafından, tepe yönetimin liderliği, desteği ve çalışanların iş güvenliğine katılımının kombinasyonu olarak iki boyutlu bir şekilde tanımlanmıştır. Buna göre, işletme yönetiminin sağlık ve güvenlik misyonu ile çalışanların sağlık ve güvenliğe olan duyarlılığı iş güvenliği kültürünü oluşturur. Bu yaklaşım, özellikle tepe yönetimin sağlık ve güvenliğe ilişkin olumlu bir kültürün oluşturulmasındaki önemine değinmekte, çalışanın iş güvenliği konusundaki duyarlılığını belirleyen esas öznenin yönetim olduğunu vurgulamaktadır (16). Buna göre, iş güvenliği uygulamaları bakımından üzerine düşeni yapmaktan kaçınan ve duyarsız davranan yönetim iş güvenliği kültürünün oluşmasının önündeki en büyük engellerden biridir. Sonuç olarak işverenin, uzmanın önerilerini önemsemeyerek, işçinin de bu uygulamaları içselleştirmesini engellediği söylenebilir.

Çalışmada işverenin kendi sorumluluğunun farkına varamadığı, sorumluluğunun bir iş güvenliği uzmanına ücret ödemekle yerine getirdiği düşüncesine sahip olduğunu düşündüren bulgulara ulaşılmıştır. Görüşmecilerin de değindiği gibi, devlet tarafından yapılan denetimlerde tespit edilen eksikliklerin uzmanlara mal edilmesi ve müfettişin işverenden yana tavır alması, işverenin kendi sorumluluğunun uzmana ücret ödemekle bittiğini sanması sonucunu doğuruyor olabilir. Benzer şekilde, medyaya yansıyan mahkeme kararlarında danışmanlık görevini yerine getirdiği halde suçlu bulunan uzmanların durumu da işverenleri sorumluluklarıyla ilgili yanlışlığa düşürüyor olabilir (11). Bunun gibi sebeplerle sorumluluğunun farkında olmayan işverenin, iş güvenliği uygulamalarını önemsememesi, iş güvenliği uzmanlarını da ekstra bir masraf kalemi olarak görmesi de çalışmada rastlanan bir diğer bulgudur.

Bu çalışmanın sonuçları, iş güvenliği uygulamalarını önemsiz bulduğunu açıkça ifade eden ve yapılan önerileri dikkate almayan işveren (Bkz: Tablo 3) karşısında uzmanların, yaptıkları işin, sistemin işleyişinde herhangi bir değişiklik sağlamayacağına inanarak kendilerini işlevsiz hissedebileceklerini ortaya koymaktadır. Bu durum, onların işe yabancılaşmaları ile sonuçlanmaktadır. Bir araştırmaya göre işveren veya iş arkadaşları tarafından önemsenmemek işe yabancılaşmayı arttırmaktadır (17). Buna karşın “kişiye dönük lider”, “uyumlu lider” gibi kavramlarla tanımlanan, özellikle insancıl bir işletme atmosferi yaratan ve çalışanların işletmeye bağlılıklarını arttıran destekleyici liderlik (18) Banai ve Reisel’a göre işe yabancılaşmayı azaltmaktadır (19). Nitekim görüşmecilerden biri, işverenlerin tutumu sebebiyle iletişim kuramadığı, işveren ile birlikte herhangi bir çözüm üretmediği, dolayısıyla iş güvenliği uygulamaları açısından destekleyici bir yönetimden yoksun olan iş yerlerine “aidat toplamak” için gider gibi gittiğini söylemiştir. Yabancılaşma, kişinin işiyle ve istihdam konumuyla ilgili yaşadığı hayal kırıklığının yarattığı bir duygu olarak tanımlanmıştır (20). Marks’ın üretim ilişkileri dâhilinde ele aldığı bu kavram, çalışanın başarı, sorumluluk ve özerklik ihtiyaçlarının iş ortamında karşılanmadığı hallerde yüz yüze geleceği bir durumdur (21). Buradan yola çıkarak işvereni ve işçiyi iş güvenliği

önlemlerinin gerekliliği konusunda ikna edemeyen, yönetimle birlikte değil aksine yönetime rağmen iş yapmaya çalışan uzmanların, yaptıkları işin olumlu sonuçlarını göremedikleri için kendilerini işlevsiz hissettikleri ve işe yabancılaştıkları yorumu yapılabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Ansiklopedisi'ne göre egemen ideolojinin ileri sürdüğü kavramlardan biri "gönüllülük" kavramıdır. Gönüllülük kavramı, davranışın şekillenmesinde belirleyici olan diğer zorlayıcı güçlerin anlaşılmasını engellemektedir. Gönüllülük gereği meydana gelen bir otokontrol gibi görünen pek çok uygulama, aslında daha güçlü başka bir merci tarafından yapılan sağlam bir uyarıdan sonra ortaya çıkmaktadır (22). Bununla paralel olarak görüşmecilerin çoğu devletin yaptığı ekonomik yaptırımları olan denetimlerin, kendi yaptıkları rutin denetimlerden çok daha etkili olduğunu, işverenin maaşını ödediği uzmanları ciddiye almadığını ifade etmişlerdir. Görüşmecilere göre iş yeri sahipleri, alınması gereken pek çok önlemi almayı, öngördükleri bir devlet denetimi tarihine kadar ertelemektedirler (Bkz: Tablo 3). Uzmanların devlete bağlı çalışmaları ve böylece devlet yetkisinin ve yaptırım gücünün daha etkili kullanılması durumunda bu sorunun ortadan kalkacağı düşünülebilir.

Çalışma koşulları üzerine yapılan bir araştırmaya göre hedefe odaklanmak ve yapılan işin sonuçlarını net bir biçimde görebilmek, çalışma motivasyonunu artıran bir faktördür (23). Yetmar ve Eastman'ın yaptığı bir çalışmaya göre mesleki tatmin ve motivasyonun etik kararlar almak üzerinde olumlu bir etkisi vardır (24). İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları, işveren tarafından ciddiye alınmamak gibi zorlukların; iş güvenliği uygulamalarının etkinliğini ve uzmanın mesleki sorumluluğunu yerine getirmekle ilgili tavrını olumsuz etkilediği görülmektedir.

Görüşmecilerin, hizmet ideallerine zarar vermeyen, etik kararlar almakta zorlanmalarının sebeplerinden biri mesleki motivasyonlarının işverenin tutumu sebebiyle kırılması olabilir. Diğer bir neden, işverenle kurulan istihdam ilişkisi ile uzmanların görev tanımlarında bulunan sorumlulukların çatışması altında aranmalıdır. Görüşmeciler bu konuda ortaya çıkan tutarsızlığın mesleki olarak aldıkları kararları etkilediğini ifade etmişlerdir.

İş güvenliği uzmanlarının denetledikleri kuruluşlarla girdikleri istihdam ilişkisinin, uzmanların iş tanımlarında bulunan ve hukuki sorumlulukları beraberinde getiren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (Bakanlık) şikâyet etme yükümlülüğü ile çeliştiği görülmektedir. Görüşmeciler, çalıştıkları şirketi şikâyet ettiklerinde işi kaybedecekleri için, Bakanlığa şikâyette bulunamadıklarını, şikâyet etmek yerine işyeriyle yapılan hizmet sözleşmesini feshetmeyi tercih ettiklerini ya da OSGB işverenlerinin kendilerini o görevden alıp yerlerine belirli bir risk oluştuğunda durumu resmi mercilere yansıtmadan "idare edebilecek" bir iş güvenliği uzmanı atadıklarını ifade etmişlerdir. OSGB bünyesinde çalışmanın şikâyet etme problemini kronikleştirdiğini ifade eden görüşmeciler, taşeron işverenlerini yapılması gereken şikâyet konusunda ikna edebilmek için uğraştıklarını dile getirmişlerdir. Bunun gibi rol çatışmaları etik kararlar alabilmeyi olumsuz yönde etkilemektedir (24). Denetim ve denetim sonucu uygulanacak yaptırım özelinde ele alındığında, uzmanın, nesnel davranış ve yansızlık ilkeleriyle şekillenmesi gereken bağımsızlığı, kişisel veya dış çıkarlar nedeniyle hiçbir şekilde zedelenmemelidir (5). Ancak burada örneklenen rol çatışması uzmanı nesnel ve yansız davranmaktan uzaklaştırmaktadır, çünkü işyerinin hayati tehlike arz eden unsurlar içerip içermediğini nesnel bir değerlendirme ile tespit etmesi beklenen uzmanın algısının, denetlediği işyerinin, kendi geçim kaynağı olması sebebiyle ortaya çıkan çıkar çatışmasından etkileneceği öngörülebilir. İş yerinin çalışmak zorunda olduğunu o işletmenin elemanı olarak kendini görmeye başladığını ifade eden görüşmecinin söyledikleri bu duruma örnek teşkil etmektedir (Bkz: Tablo 3). Aynı görüşmeci, diğer görüşmecilerle benzer olarak işi kaybetmemek için Bakanlığa şikâyette bulunamadıklarını beyan etmiştir.

Elektrik Mühendisleri Odası İzmir Şubesi bülteninde yayınlanan bir inceleme yazısında, iş güvenliği uzmanlarının, ölümle, yaralanma ya da sakatlanmayla sonuçlanan iş kazaları sonucunda cezai sorumluluk davaları, SGK rücu davaları ve maddi-manevi tazminat davaları ile karşılaşabilecekleri ifade edilmektedir. Aynı yazıda uzmanlara işyerinde meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili olarak işveren

adına herhangi bir cezai sorumluluğu üstlenmeyeceklerini belirten bir maddeyi işverenle yaptıkları sözleşmeye eklemeleri tavsiye edilmektedir (25). Ne var ki, bu çalışma kapsamında görüşülen uzmanların ifadelerine göre, sertifikasını kiralarak hiç görmediği bir işletmenin sorumluluğunu yüklenmeyi bile göze alabilen işsiz insanların bulunduğu bir piyasada işveren kendi hukuki yükünü hafifletecek ancak işleyişe karışmayacak uzmanları tercih etmektedir (Bkz: Tablo 3). Buna dayanarak şu söylenebilir; böyle bir piyasa ortamında bu sözleşme maddesi ilgili sözleşmeye eklenebilse bile uygulamaya konamayacaktır.

Bunun yanında bu çalışmada İSG uzmanlarının mesleki bağımsızlığını korumayı hedefleyen yasal düzenlemenin iş güvenliği uzmanlarını işsiz kalma kaygısı bakımından rahatlatmadığı görülmüştür. Bunun sebebi, iş güvenliği uzmanının geçim kaynağının denetlediği kuruluş olması olabilir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, uzmanın (veya OSGB'nin) üzerinde; iş kaybetme baskısı olduğu kadar, piyasada "denetlediği kurumu şikâyet etmiş" çalışan (veya hizmet sağlayan kurum) olarak anılmak da baskı oluşturmaktadır (Bkz: Tablo 3). Genel olarak OSGB'lerin çok riskli gördükleri firmaları şikâyet etmek yerine bırakmalarının, onlarla anlaşmalarını feshetmelerinin nedeni de yine bu baskı olabilir. Ayrıca, OSGB bünyesinde çalışan bir uzman için işyerleriyle sorun yaşamak, taşeron işverenin gözünde olumsuz bir izlenim yaratacağı için işsizlik kaygısı hissini beraberinde getirebilir. Bu şartlarda uzman, denetlediği kuruluşu tüm tehlikelere ve altına girdiği sorumluluğa rağmen olabildiğince "idare etmekte", iş güvenliğine ilişkin karşılaştığı ve/veya saptadığı sorunları görmezden gelmekte ya da bunları ilgili mercilere en alt düzeyde yansıtmaktadır. OSGB yöneticilerinin, tolerans göstermeyen uzmandan işi alıp, nispeten daha çok taviz verebilecek başka bir elemanına firmayı devrettiği de pek çok görüşmecinin yaşadığı ve değindiği bulgular arasındadır (Bkz: Tablo 3). Fakat bu çözüm İSG faaliyetlerinin etkinliğini arttırmaktan öte tehlikenin üzerinin örtülmesini sağlamakta, pek çok zarara mâl olabilmektedir. Uzmanlar, görevlerini yerine getirememeleri sebebiyle zarar gören ya da görebilecek işçileri koruyamadıklarını düşünerek vicdani bir yükün altında ezildiklerini ifade etmektedirler (Bkz: Tablo 3). Görüşmecilerden biri işçinin de güvenliksiz ortamda canı pahasına iş yaptığını, onun da "evine ekmek götürmek zorunda" olduğunu ifade ederken, sistem karşısında çaresiz kalan işçinin ve iş güvenliği uzmanının durumlarını birbirine benzetmiştir (Bkz: Tablo 3).

Buna karşın, OSGB firmaları sayesinde denetlenen kuruluşla aralarındaki ücretlendirme ve istihdam ilişkisinin olumsuz etkisini hissetmediklerini dile getiren görüşmeciler de vardır. Bu kişiler denetledikleri kuruluştan bizzat tahsilat yapmadıklarını dile getirerek sistemin getirdiği avantaja değinmişlerse de, özellikle OSGB'deki işverenlerinin anlayışıyla ilgili, baskıcı olmamak, güven sağlamak, bilinçli olmak gibi nitelikleri vurgulamışlardır (Bkz: Tablo 3). Bu durum, OSGB'nin sağladığı rahatlığın, OSGB yetkililerinin yani yine bir işverenin etik anlayış ve tutumuna bağlı olduğu izlenimini yaratmaktadır. Diğer görüşmecilerin anlatılarında rastlanan OSGB ile denetlenen kuruluş arasında kalma tecrübeleri göz önüne alındığında, uzmanın yaşadığı rahatlık, sistemin getirdiği bir avantajdan değil münferit işveren tutumlarından kaynaklanıyor olabilir.

İşverenin tutumu ve tavrı iş güvenliği uygulamalarının verimliliğini etkilemekte, uzmanların görevlerini yerine getirmekteki rahatlığı, işverenin inisiyatifine bırakılmaktadır. Oysa iş güvenliği, kişilerin inisiyatifine bırakılamayacak kadar önemli bir konudur. İşçilerin can güvenliği, uzmanın vicdani ve işverenin insafına bırakılmamalı, insan hayatını korumayı ve üretim verimliliğini artırmayı amaçlayan iş güvenliği uygulamaları, hiç bir boşluğa yer vermeyecek şekilde hayata geçirilmelidir. İş güvenliği uzmanının, işçinin hayatı ile kendi ev geçimi arasında bir seçim yapmak zorunda bırakılması ise sistemin etik açıdan sorgulanması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Görüşmecilerden bazılarının göre denetlenecek işletmelerin hizmet almak için ödediği ücret, iş güvenliği vergisi adı altında devlet tarafından toplanarak bu kaynaktan oluşturulacak bir fon sağlanmalıdır. Uzmanların devlet aracılığıyla maaşlarını almaları ve denetleyecekleri kuruluşların devlet tarafından belirlenmesi, İSG hizmeti veren uzmanların mesleki bağımsızlığı sağlayacaktır. İş güvenliği uzmanlarının kamusal güvence altında çalışmaları bağımsızlıklarının sağlanması ve iş güvenliği faaliyetlerinin etkinliğinin artması için gereklidir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada iş güvenliği uzmanlarının ücretlerini denetledikleri kuruluştan almalarının yarattığı sorunlar araştırılmıştır. Sonuç olarak işsizlik kaygısı yaşadıkları için işverene yapılması gereken iş güvenliği uygulamaları bakımından tavizler vererek ve baskı altında çalışmak zorunda olan iş güvenliği uzmanları kendilerini işsiz hissetmekte ve işlerine yabancılaşılmaktadırlar.

İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirirken, bilgileri ve vicdanları doğrultusunda, işçilerin sağlığının korunması ve güvenlikleri için kararlar almalarına ve onlara önerilerde bulunabilmelerine olanak tanıyacak kadar bağımsız olabilmeleri bu ücret ve istihdam ilişkisinin ortadan kalkmasıyla mümkün görünmektedir. İş güvencesi olmayan uzmanların yaptığı denetim İSG alanında etkin olamamaktadır. Bu durumun iş güvenliği uzmanlarının mesleki algıları üzerinde olumsuz etkisi bu çalışmada gözlemlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki hizmetlerin kamusal bir hizmet alanı olarak algılanması da faydalı olacaktır.

İSG uzmanlarının ücretlerini denetledikleri kuruluştan alması sebebiyle, yaptıkları denetimle işveren ile aralarında hiç bir istihdam ilişkisi bulunmayan devlet adına görevli müfettişlerin yaptıkları denetim arasında bir etkililik farkı olup olmadığı sorgulanabilir. Eğer böyle bir fark varsa bu farkın temel sebebi, işverenin, maaşını ödemediği iş güvenliği uzmanına olan bakışına, onun konumunu algılayışına dayandırılabilir mi sorusu üzerine yeni bir araştırma kurgulanabilir.

Teşekkür

Bu çalışma 2015-2016 Eğitim-Öğretim Yılı Güz Döneminde “Tıp Etiği Araştırmalarında Yöntem” dersi kapsamında yazılmıştır. Çalışmanın olgunlaşması sürecinde katkılarıyla makalenin içeriğini zenginleştiren Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı Başkanı Sayın Prof. Dr. Neyyire Yasemin YALIM’a teşekkür ederiz.

KAYNAKLAR

1. Ceylan H. Türkiye’deki iş kazalarının genel görünümü ve gelişmiş ülkelerle kıyaslanması. International Journal of Engineering Research and Development. 2011;3(2):18-24.
2. Türkiye. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. 29342 Sayılı Resmi Gazete. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; 2015.
3. Türkiye Makine Mühendisleri Odalar Birliği. İşçi sağlığı ve iş güvenliği oda raporu. Yayın No: NMMO/617;2014.
4. Bilir N, Yıldız AN. İş sağlığı ve güvenliği. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları; 2004.
5. Koçberber, S. Dünyada ve Türkiye’de denetim etiği. Sayıştay Dergisi. 2008; 68: 65-89.
6. Westerholm P. Code of ethics in occupational health-are they important? Continuing Medical Education. 2009;27(11):492-4.
7. International Commission on Occupational Health Secretariat General. International code of ethics for occupational health professionals. 4th ed. International Commission on Occupational Health Secretariat General; Roma; [last modified 2012; cited 2016 Dec 19]. Available from:http://www.icohweb.org/site_new/multimedia/core_documents/pdf/code_ethics_eng_2012.pdf
8. Türkiye. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. 28339 sayılı resmi gazete. TBMM; 2012.
9. Coşkun Y. İş güvenliği uzmanının görev yetki ve sorumlulukları [Yüksek Lisans Tezi]. Fen Bilimleri Enstitüsü: Gediz Üniversitesi; 2015.
10. Türk Tabipler Birliği. TTB Merkez Konseyi 2014-2015 Çalışma Raporu; 2015.

11. Saymaz İ. Noter tasdikli katliam [Internet]. Radikal Gazetesi; 2015. [updated: 2015 Jul 06; cited: 2016 Dec 19] Available from: <http://www.radikal.com.tr/turkiye/noter-tasdikli-katliam-1410124/>
12. Anadolu A. Esenyurt'taki AVM faciası davasında karar [Internet]. NTV; 2015. [updated: 2015 Jul 09; cited: 2016 Dec 19] Available from: <http://www.ntv.com.tr/turkiye/esenyurttaki-avm-faciasi-davasinda-karar,Kwq0C3Q6nEalIrTzABTY6g>
13. Tekin HH. Nitel araştırma yönteminin bir veri toplama tekniği olarak derinlemesine görüşme. *Sosyoloji Dergisi*. 2006;3(13):101-16.
14. Kavas MV. Anlatışallık ve tıp etiği eğitimindeki yeri. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* 2011;64(2):59-73.
15. Koşar L, Atılğan G. İşsizlik çalışanların da sağlığını bozuyor. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 2005;Ekim-Aralık:13-20.
16. Simard M. Safety Culture and Management. In: *Encyclopedia Occupational Health & Safety*. Vol 2. 4th ed. International Labour Office: Geneva; 1998 [last modified 1998; cited 2016 Dec 19] Available from: <https://books.google.com.tr/books?id=Ceuq9P4hLJMC&pg=RA1-PT747&lpg=RA1-PT747&dq=Simard,+Marcel.,+Safety+Culture+And+Management&source=bl&ots=NLksXULleH&sig=tRvPs8ygzODfaHGla-&ved=0ahUKEwiXpYmIwpTRAhWJAMAKHb1PC7UQ6AEIIjAA#v=onepage&q=Simard%2C%20Marcel.%2C%20Safety%20Culture%20And%20Management&cf=false>
17. Özbek MF. Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2011;16(1):231-248.
18. Tengilimoğlu D, Yiğit A. Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2005; 8(3):374-400.
19. Banai M, Reisel W.D. The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business* 2007; 42:463-476.
20. Hoy WK, Blazovsky, R, Newland W. Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *Journal of Educational Administration* 1983; 21(2): 109-120.
21. Demirel AG, Ötken AB, Kunday Ö. Mobbing and work alienation: support from colleagues as a moderator. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2012; 30(1): 1-28.
22. Corneil WD, Yassi A. Ethics in health protection and health promotion. In: *Encyclopedia Occupational Health & Safety* [Internet]. 4th ed. International Labour Office: Geneva; 1998 [last modified 1998; cited 2016 Dec 27]
23. Gällstedt M. Working conditions in projects: perceptions of stress and motivation among project team members and project managers. *International Journal of Project Management* 2003; 21(6):449-455.
24. Yetmar, S.A, & Eastman, K. K. Tax practitioners' ethical sensitivity: A model and empirical examination. *Journal of Business Ethics*. 2000; 26(4): 271-288.
25. Toktaş FÜ. İş güvenliği uzmanlığının dayanılmaz ağırlığı. *Elektrik Mühendisleri Odası İzmir Şubesi Bülteni*. 2015;303:21-23