

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİNİN
ÖZELLİKLERİ VE TÜRKİYE'DE İŞVERENLERİN İSG
HİZMET MODELİ TERCİHLERİNİN İNCELENMESİ**

Önder ATALAY

(İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi)

ANKARA-2014

T.C.
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

ONAY

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcısı Önder ATALAY'ın, **Sakine OVACILLI** danışmanlığında tez başlığı "**OSGB'lerin Özellikleri ve Türkiye'de İşverenlerin İsg Hizmet Modeli Tercihlerinin İncelenmesi**" olarak teslim edilen bu tezin tez savunma sınavı 10/06/2014 tarihinde yapılarak aşağıdaki jüri üyeleri tarafından "**İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi**" olarak kabul edilmiştir.

KOMİSYON BAŞKANI
Dr. Serhat AYRIM
Müşteşar Yrd.

ÜYE
Kasım ÖZER
Genel Müdür

ÜYE
Doç. Dr. Yasin Dursun SARI
Öğretim Üyesi

ÜYE
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN
Genel Müdür Yrd.

ÜYE
İsmail GERİM
Genel Müdür Yrd.

Yukarıdaki imzaların adı geçen kişilere ait olduğunu onaylarım.

Kasım ÖZER
Genel Müdür

TEŞEKKÜR

Tez hazırlık süreci ve çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İŞ Sağlığı ve Genel Müdürlüğü'ndeki çalışma hayatım boyunca kıymetli bilgi, deneyim ve desteklerini esirgemeyen başta Genel Müdürüm Sayın Kasım ÖZER olmak üzere, İŞ Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı Sayın İsmail GERİM, İŞ Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı Sayın Ahmet ÇETİN, İŞ Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı Sayın Dr. H. N. Rana GÜVEN'e teŐekkürlerimi sunarım. Değerli bilgi ve deneyimleriyle tez çalıŐmama önemli ölçüde katkı sağlayan tez danıŐmanım Sayın Sakine OVACILLI'ya yardımlarından dolayı ve tüm çalışma arkadaŐlarıma teŐekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Önder ATALAY

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Özellikleri ve Türkiye’de İşverenlerin İSG Hizmet Modeli Tercihlerinin İncelenmesi
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi
Ankara, 2014

Ülkemizde ve dünyada iş kazaları meslek hastalıkları konusunda yayımlanan veriler incelendiğinde konunun kamu düzeni ve toplum açısından ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. AB ülkelerinde, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 155 sayılı Sözleşme ve 164 sayılı Tavsiye Kararı ile 89/391/EEC Sayılı Çerçeve Direktif temel alınarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat oluşturulmakta ve uygulanmaktadır. Anılan uluslararası düzenlemelerde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunumuna ilişkin önerilen modellerden biri olan harici iş sağlığı ve güvenliği (İsg) hizmetleri ile ilgili temel normlara yer verilmiş olması bu ülkelerde çalışma hayatı içinde harici isg servislerinin kurulmasını sağlamıştır.

Yapılan bu çalışmada bazı ülkelerin isg hizmet modelleri ile ülkemizdeki isg hizmet modelleri karşılaştırılmış ve ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, işverenlerin hizmet modeli seçimi, iş güvenliği uzmanlığı sertifika türü, tehlike sınıfları, coğrafi bölgeler ve sektör bazında değerlendirilmiştir. İsg Kâtip sistemine kayıtlı 46517 sözleşmeye ait verilerin incelendiği araştırma tüm ülkeyi temsil etmektedir.

Sonuç olarak ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na paralel olarak harici hizmetlerin yaygınlaştığı, yapılan yasal düzenlemelerin harici hizmetlerin sayısında önemli bir belirleyici olduğu ve işverenlerin harici hizmet modeli tercihlerinin tehlike sınıfına ve sertifika türüne göre değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan sektörel incelemede maden, inşaat ve metal sektörlerinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının mesleki açıdan çeşitlilik gösterdiği anlaşılmıştır. Ayrıca uzman seçiminde mesleksel yönelim incelendiğinde, özellikle inşaat sektöründe işverenler yönünden mesleğin iş güvenliği uzmanı çalıştırmada bir kriter olmadığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, osgb, tsm, isg hizmet modeli

SUMMARY
Önder ATALAY
Properties of Occupational Health and Safety Services and
Investigation of Preferences OHS Service Model of Employers in Turkey
Ministry of the Labor and Social Security
Directorate General of Occupational Health and Safety
Thesis for OHS Expertise
Ankara, 2014

In our country and the world of work accidents and occupational diseases when examined in the published data, it makes out the importance of the issue for the public order and community. In EU countries, the ILO Convention No. 155 and No. 164 with the decision of the Framework Directive No. 89/391 on the basis of legislation related to occupational health and safety has been established. Giving place to the basic norms about external occupational health and safety services which is one of the proposed in occupational health and safety service delivery model in international regulations is provided that establishment of an external OHS service in these countries.

In these studies, some countries, occupational health and safety services models have been compared with occupational health and safety services which is applied in our country. Occupational health and safety in our country data are evaluated on a sectoral basis, expertise in occupational safety certificate type, hazard classes and geographic regions.

As a result, in our country, the external services is widespread in parallel with Occupational Health and Safety Act and employers prefer to external service model vary according to the type of certificate and hazard class. Mining, construction and metal-working sector was represented by the professional aspect of the diversity of occupational safety experts. In addition, employers in the construction industry, especially in terms of the profession is not a benchmark run occupational safety expert.

Key words : Occupational health and safety, osgb, tsm, OHS services models

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
SUMMARY	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
TABLolar LİSTESİ	x
SİMGELER VE KISALTMALAR	xi
GİRİŞ VE AMAÇ	1
GENEL BİLGİLER	3
İSG HİZMETLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEKİ YERİ	3
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE HİZMET MODELLERİ	4
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ VE ÜLKE UYGULAMALARI	4
TÜRKİYE'DE İSG HİZMETLERİ	20
GEREÇ VE YÖNTEMLER	35
ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE KAPSAMI	35
VERİ KAYNAKLARI	35
KULLANILAN ARAÇ, GEREÇ VE YÖNTEMLER	36
DEĞİŞKENLER	36
KISITLILIKLAR	37
BULGULAR	39
BAZI ÜLKELERDEKİ İSG HİZMETLERİ İLE TÜRKİYE'DEKİ İSG HİZMETLERİNİN KIYASLANMASI	39
TÜRKİYE'DEKİ İSG HİZMETLERİ İLE İLGİLİ VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	40
TARTIŞMA	71

BAZI ÜLKELERDEKİ İSG HİZMETLERİ İLE TÜRKİYE'DEKİ İSG HİZMETLERİNİN KİYASLANMASI	71
TÜRKİYEDE'Kİ İSG HİZMETLERİ İLE İLGİLİ VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	72
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	80
KAYNAKLAR	83
ÖZGEÇMİŞ	87

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Malezya'da İsg Alanında Yetkilendirilen Meslekler	18
Şekil 2. OSGB Ay bazlı dağılım	44
Şekil 3. Bireysel ve OSGB üzerinden C sınıfı belge ile yapılan sözleşmelerin tehlike sınıflarına göre dağılımı.....	47
Şekil 4. Bireysel ve OSGB üzerinden B sınıfı belge ile yapılan sözleşmelerin tehlike sınıflarına göre dağılımı.....	48
Şekil 5. . Bireysel ve OSGB üzerinden A sınıfı belge ile yapılan sözleşmelerin tehlike sınıflarına göre dağılımı	49
Şekil 6. Bireysel ve OSGB üzerinden işyeri hekimi belgesi ile yapılan sözleşmelerin tehlike sınıflarına göre dağılımı	50
Şekil 7. Bölgeler ve tehlike sınıfına göre sözleşme sayıları	52
Şekil 8. Marmara Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları	53
Şekil 9. Akdeniz Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları	55
Şekil 10. Karadeniz Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları.....	55
Şekil 11. Ege Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları	56
Şekil 12. Doğu Anadolu Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları	57
Şekil 13. Güneydoğu Anadolu Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları	58
Şekil 14. İç Anadolu Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları	59
Şekil 15. İnşaat sektörü A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)	61
Şekil 16. İnşaat sektörü B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)	62
Şekil 17. İnşaat sektörü C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)	63
Şekil 18. Maden sektörü A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)	65
Şekil 19. Maden sektörü B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)	65

Şekil 20. Maden sektörü C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)	66
Şekil 21. Metal sektörü A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)	68
Şekil 22. Metal sektörü B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)	69
Şekil 23. Metal sektörü A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)	70

TABOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Ülkelerin İsg Hizmetlerinin Kıyaslanması	39
Tablo 2. OSGB'ler ile ilgili genel veriler (Kasım 2013).....	40
Tablo 3. Ülke genelinde OSGB sayıları ve yüzdeler dağılımları.....	40
Tablo 4. Ülke genelinde TSM sayıları	42
Tablo 5. Ülke geneli OSGB ve TSM dağılımı	43
Tablo 6. Türkiye'de isg hizmet sunumuna ilişkin yapılan tüm sözleşmelerin (görevlendirmelerin) türlerinin, gerçekleştirilme yöntemine göre dağılımları, Kasım, 2013	45
Tablo 7. Tehlike sınıfına göre uzman görevlendirmeleri (*Satır Yüzdesi)	46
Tablo 8. Bölgeler ve belge sınıfına göre sözleşme sayıları (*Satır yüzdesi).....	51
Tablo 9. Bireysel ve OSGB üzerinden yapılan sözleşmeler (İnşaat Sektörü).....	60
Tablo 10. Bireysel ve OSGB üzerinden yapılan sözleşmeler (Maden Sektörü).....	64
Tablo 11. Bireysel ve OSGB üzerinden yapılan sözleşmeler (Metal Sektörü).....	67

SİMGELER VE KISALTMALAR

AUVA	Avusturya Sigorta Kurumu (Austrian Workers Compensation Board)
BG	Almanya Meslek Sandıkları
DANAK	Danimarka Akreditasyon Kurumu (Danish Accreditation and Metrology Fund)
DOSH	Malezya İş Sağlığı ve Güvenliği Departmanı (Department of Occupational Safety and Health of Malesia)
DSP	Diğer Sağlık Personeli
FIOH	Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü (Finnish Institute of Occupational Health)
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
IPRP	Fransa Mesleki Riskleri Önleyici Müdahiller
İH	İşyeri Hekimi
İGU	İş Güvenliği Uzmanı
İsg	İş Sağlığı Ve Güvenliği
İSGB	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSG-KÂTİP	İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt Takip ve İzleme Programı
KOSHA	Kore İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (Korea Occupational Health and Safety Agency)
KSS	Küçük Sanayi Sitesi
MSGH	Hollanda Mesleki Sağlık Güvenlik Hizmet Birimleri (Netherlands Occupational Health Safety Service Units)
NACE	Tehlike Sınıfı Kod Sistemi
NIOSH	Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (National Institute for Occupational Safety and Health)
OSB	Organize Sanayi Bölgesi
TSM	Toplum Sağlığı Merkezi
TÜV	Avusturya Teknik Güvenlik Enstitüsü (Technical

WIFI

Safety Institute)

Avusturya Mali Kalkınma Enstitüsü (Financial
Development Institute)

GİRİŞ VE AMAÇ

Ülkemizde ve dünyada iş kazaları meslek hastalıkları konusunda yayımlanan veriler incelendiğinde konunun kamu düzeni ve toplum açısından ne kadar önemli olduğunu ortaya çıkmaktadır. AB ülkelerinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 155 sayılı Sözleşme, 164 sayılı Tavsiye kararı ve 89/391 Sayılı Çerçeve Yönerge temel alınarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatların oluşturulduğu ve uygulandığı görülmektedir. Anılan uluslararası düzenlemelerde iş güvenliği uzmanlığı, işyeri hekimliği ve diğer harici iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili temel normlara yer verilmiş olması, üye ülkelerin bu normlar ışığında kendi mevzuatlarında bu kavramlara yer vermesini ve harici isg servislerinin kurulmasını sağlamıştır.

Bu bağlamda ülkemizde 30.09.2013 tarihinde yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanun temelinde çıkarılan yönetmelikler ile isg hizmetleri ile ilgili usul ve esaslar belirlenmiştir. Kanun'un 6 ncı maddesinin 1 inci fıkrasının a bendine göre işyerlerinde isg hizmetlerinin sunumuna ilişkin dâhili hizmetler, harici hizmetler ve işveren tarafından üstlenilmesi olmak üzere üç model öngörülmektedir.

Ülkemizde isg hizmetlerine yönelik sistem kurulurken, bazı Avrupa Birliği ülkelerine yönelik yapılmış incelemeler bulunmaktadır. Bu çalışmada Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere diğer bölgelerden ülkeler araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. Bazı ülkelerin isg hizmet özellikleri ile ülkemizdeki uygulamanın ortak ve ortak olmayan yönlerini tespit etmek amacıyla ülkemiz uygulamaları karşılaştırma yapılarak incelenmiştir. Bu çalışmada bazı ülkelerinin isg hizmet özellikleri ile ülkemizdeki uygulamanın ortak ve ortak olmayan yönleri belirtilmiştir.

Ülkemizde hizmet modelleri arasında işverenlerin tercihinin ve ilgili faktörlerin tespitine yönelik yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Diğer ülkelerde isg hizmetlerine yönelik yapılan çalışmaların bu hizmetlerin kapsayıcılık düzeyine ve mevzuat değişikliklerine odaklandığı görülmektedir. Bu çalışmada, ülkemizdeki isg hizmetlerine yönelik tehlike sınıflarına, coğrafi bölgelere ve hizmetin alınma yöntemine göre (Bireysel/Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi) veri analiz tarihinde A,B ve

C sınıfı uzman görevlendirmeleri incelenmiş, sayısal olarak hizmet alma tercihleri belirlenmiş ve gerekli olabilecek düzenlemeler tartışılmıştır.

Ayrıca bu çalışmada sektörel branşlaşma konusunda yapılabilecek yasal düzenlemelere ışık tutmak ve isg hizmetlerine yönelik kayıt sisteminin geliştirilmesine katkı sağlamak amaçlanmıştır. Yapılan sektörel değerlendirme ile iş güvenliği uzmanlarının bazı sektörlerde meslek kollarına göre görevlendirilip görevlendirilmedikleri incelenmiştir ve iş güvenliği uzmanlığında branşlaşma ile ilgili bir ön inceleme yapılmaya çalışılmıştır.

GENEL BİLGİLER

İSG HİZMETLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEKİ YERİ

İşyeri sağlık ve güvenlik hizmeti, işyerini sağlıklı ve güvenli bir ortam haline getirerek çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile işyeri içinde kurulmuş olan veya işyeri dışındaki bir kuruluş tarafından sağlanan tıbbi ve teknik hizmetler bütünüdür. Bu hizmetler tanımdan da anlaşılacağı gibi işyerlerini güvenli hale getiren ve çalışanların sağlığını koruma ilkesini uygulamada geçerli kılacak birim ve kişiler tarafından sağlanmaktadır.

İsg hizmetlerine ilişkin temel uluslararası düzenlemeler;

- Avrupa Birliği'nin 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi,
- 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmeleridir [10, 21].

Ayrıca bu direktif ve sözleşmelere ek olarak ILO'nun İş Sağlığı Hizmetleri Tavsiyesi (12,1959) ve İş Sağlığı Hizmetleri Tavsiyesi (171, 1985) ile iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının tüm işkollarını ve tüm işverenleri kapsamı, hizmetlerinin işyerinde ya da işyerinin yakınında sunulan hizmetler olması tavsiye edilmektedir.

ILO tarafından bu çalışmalarda işyeri sağlık ve güvenlik biriminin görevleri sıralanmış ve bu hizmetlerin ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının gelişimi için ne kadar önemli olduğu vurgulanmıştır [1, 13].

Ülkeler, uluslararası düzenlemelere, sağlık sistemlerine ve ihtiyaçlarına göre isg hizmetlerini düzenlemektedir. Hizmet sunumlarında farklı modeller söz konusu olmakla birlikte sunulması öngörülen hizmetler şunlardır:

- İşyerine uyumun sağlanması
- Risklerin belirlenmesi,
- Çalışanların, işverenin ve yönetimin işyeri riskleri ve önlemler konusunda bilgilendirilmesi,
- Sağlık ve güvenlik risklerinin değerlendirilmesi,

- Çalışanların sağlığının izlenmesi, işe giriş muayeneleri, aralıklı kontrol muayeneleri, işe dönüş muayeneleri, koruyucu ve önleyici uygulamalar,
- İlk yardım hizmetleri ve acil durumlara hazırlık,
- Gerektiğinde genel sağlık hizmetlerinin sunulması,
- Rehabilitasyon hizmetleri,
- İş ve çalışan uyumunun sağlanması,
- Risk gruplarının korunması,
- Sağlık ve güvenlik eğitimi,
- Sağlığın geliştirilmesi, kayıtlar ve istatistik,
- Araştırma ve inceleme [1].

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE HİZMET MODELLERİ

Ülkemizde isg hizmetlerinin sunum modellerine ilişkin yasal düzenlemelere göre üç farklı hizmet modeli söz konusudur.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB): İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimleri esasen ülkemizde geçmişte de olan işyeri içi (inplant, incompany model) modelle uyumludur ve etkin olan yöntemdir. Ülkemizde bu model kapsamında sunulan hizmetler bakımından uluslararası düzeyde örnek sayılabilecek uygulamaların olduğu işyerleri bulunmaktadır.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB): Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim olarak tanımlanmıştır. Bazı ülkelerde görülen modelle (group model) benzer bir modeldir. Bu tür uygulamanın önemli dezavantajı, sağlık ve güvenlik biriminin işyerinin içinde olmaması ve İsg çalışanlarının işyerini yeterince tanımamaları olarak görülmektedir.

Toplum Sağlığı Merkezleri (TSM): Ülkemizde 2010 yılı sonu itibari ile bütün illerde birinci basamak sağlık hizmeti sunumunda aile hekimliği sistemine geçilmiş ve

her ilçede bir TSM kurulması öngörülmüştür. Sağlık Bakanlığı birimi olan ve halen sayısı 1000'e yakın olan TSM den isg hizmeti verilmesi 2000'li yılların başlarında uluslararası kuruluşlarca gündeme getirilen Temel İş Sağlığı Hizmetleri kavramı kapsamında değerlendirilebilir. TSM'ler gerekli koşulları sağlayıp Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirildiğinde isg hizmetleri verebilir.

Ayrıca isg hizmetleri tam süreli veya kısmi süreli isg profesyonelleri ve nitelikli işverenler (işyeri hekimi veya tehlike sınıfına göre iş güvenliği uzmanı belgesine sahip) tarafından da sağlanabilmektedir [1, 2, 3, 6].

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ VE ÜLKE UYGULAMALARI

Harici isg hizmetlerinin ülke uygulamalarını incelemek açısından Almanya, Avusturya, Danimarka, İspanya, Finlandiya, Fransa, İtalya, Hollanda, Portekiz, İngiltere gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında gelişmiş ülkeler seçilmiştir.

Ülkemizdeki uygulama ile kıyaslama amacıyla yapılacak bu incelemede ülkelerde harici isg hizmetlerine temel olacak bazı düzenlemelerin, 89/331 No'lu düzenlemeden yani 1992 yılından önce benimsendiğinin kabul edilmesi gerekmektedir. Örnek olarak İskandinav ülkeleri, Hollanda, Yunanistan ve İngiltere 1989'dan önce kendi ulusal sağlık ve güvenlik direktiflerini yasalaştırmıştır [22].

Uygulamalarda temel farklardan biri olan finansal destek konusunda, Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Vakfı tarafından yapılan bir çalışma, ekonomik teşviklerin, hemen bütün AB ülkelerinde mesleki risklerin önlenmesine yönelik bir araç olarak kullanıldığını göstermiştir. Teşvik biçimleri; iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sigorta primlerinde farklılık oluşturmak, araştırma ve teknoloji geliştirme için devlet sübvansiyonları, sağlık ve güvenliğe yatırım yapan firmalara vergi indirimleri, şirket düzeyinde isg durumunu değerlendirmeyi mali olarak sübvansiyon etmektir ve ülkelere göre bu konularda uygulamalar değişmektedir [23].

Sertifikasyon ve denetim konusunda pek çok üye ülke, sertifikasyonun bir araç olarak kullanımı konusunda olumlu bir tutum içerisindedir. Bununla birlikte, bunun

güvenlik düzeyi konusunda yeterli garantiyi sağlamayacağı ve denetimin gerektiği veya sadece yüksek riskler söz konusu olduğunda kullanılmasının daha uygun olacağı düşünülmektedir [24].

Eğitim konusunda ise pek çok üye ülke, işyerinde eğitimin etkinliğini ölçmenin zor olduğunu belirtmektedir. Bu alanda az sayıda araştırma yapılmıştır. Bununla birlikte, eğitimin korunma için çok önemli ve efektif bir araç olduğuna dair deliller bulunmuştur. Örneğin, eğitimden en az faydalananların (geçici işçiler, evde çalışanlar vb.) daha çok risk taşıdığına dair bulgular vardır. Eğitimin gelecekte çok daha önemli olacağı, farklı hedef gruplara odaklanmanın zorunlu olduğu düşünülmektedir [25,26].

Aynı çerçeve direktif doğrultusunda uygulanan bu sistemlerin farklılıkları Avrupa Komisyonu, isg 'nin geliştirilmesine yönelik, 2007–2012 yıllarını kapsayan yeni bir beş yıllık isg stratejisi planında sorun olarak belirtilmiş ve mevzuatların uygulanmasına yönelik eksiklikleri ortadan kaldırılarak doğru uygulamanın sağlanması fikri benimsenmiştir [29].

Almanya

Almanya' da iş güvenliği hususunda, iş sağlığı hizmetleri ve danışmanlık hizmetleri önleyici bir amaç taşımaktadır. Bütün işverenler yasal olarak iş güvenliği ile ilgili bir uzman ve bir işyeri hekiminden hizmet almak zorundadır. İş güvenliği uzmanlarının çalıştığı yerler işletmenin tipine ve riskine göre değişmektedir.

Her ikisi de belirli veya belirsiz sürelerde istihdam edilebilir ve bir işyerinin çalışanı, kendi adına çalışan veya harici hizmet veren bir kuruluşun personeli olabilirler. Harici hizmetler özel bir kuruluş, kamu kuruluşu, işveren kuruluşu olabilir, bazıları sadece bir coğrafik bölgeye veya sektöre odaklanabilir.

Bir harici servis tarafından sunulan uzmanlık, yasalara göre birlikte çalışmak zorunda olduğu işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istisna olmak üzere değişebilir. Eğitimler mevzuatta yer alırken, uzmanlığın elde edilmesi yöntemi ile ilgili hiçbir tanımlama yoktur. Onlar üniversiteler, enstitüler, birlikler vs. tarafından eğitilebilirler.

İşverenler, dâhili servisleri kurmak zorunda değildir. Onlar sadece iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminden hizmet almak zorundadır. Bununla birlikte işverenler, bu iki uzmanı kendi işletmesinde istihdam ettikleri personelden veya harici hizmet veren kuruluş elemanlarından görevlendirebilirler.

Devlet, idari bağımsızlığı olan meslek sendikaları (BG) ve birlikte yönetme hakkı olan işletmelerin her biri, kendi sektörleri (iş kolları) için daha uygun düzenlemelerin (misyon, görev, kontroller vs.) hazırlanmasında rol alırlar [4].

Avusturya

Avusturya Cumhuriyeti yasaları gereği işyerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinden işveren sorumludur. Ancak konuyla ilgili kararlar alınırken çalışma konseyi ve güvenlik temsilcileri bilgilendirilmeli güvenlik temsilcileri konuyla ilgili görevlendirilmelidir. Görevlendirilecek güvenlik temsilcilerinin sayısı işyerinin büyüklüğüne göre artmaktadır.

Kanuna göre 5 çalışanı aşan her şirket bir çalışma konseyi kurmalı, çalışma konseyi ve işverenin ortak kararı ile 10 çalışanı aşan işletmelerde bir güvenlik temsilcisi belirlenmelidir. Bu birimlerin kurulmuş olması işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda sorumluluğunu etkilemez. Daha büyük işletmelerde işveren çalışma konseyi yerine sağlık ve güvenlik konseyi oluşturmalı çalışan, işveren, güvenlik temsilcisi ve güvenlik uzmanlarını konseye dâhil etmelidir.

Bu yapının yanı sıra işveren bir güvenlik mühendisi veya işyeri hekiminden danışmanlık hizmeti almak durumundadır. Alınacak hizmet süreleri işyerinde çalışanların sayısına ve işyerinde yapılan işin içeriğine göre (hizmet sektörü veya üretim sektörü olmak üzere) değişir. Güvenlik mühendisliği ve işyeri hekimi unvanları kişilere belirlenen kurumların eğitimine katılmaları ve başarı ile tamamlamaları sonucu verilir. Bir güvenlik mühendisinin eğitim süresi 288 saattir ve eğitim, Sigorta Kurumu (AUVA), Mali Kalkınma Enstitüsü (WIFI), yetişkin eğitim merkezi veya Teknik Güvenlik Enstitüsü (TÜV) tarafından verilebilir.

İşveren danışmanlık hizmetini dışardan almayı seçebileceği gibi aynı zamanda

hizmetlere erişimi Önleme Merkezleri aracılığı ile de yapabilir. Önleme Merkezlerinin işletmesi Sigorta Kurumu (AUVA) tarafından yapılmaktadır ve verdikleri hizmetler ücretlendirilmemektedir.

Avusturya'da 1999'dan beri 11-50 arası işçi çalıştıran işletmeler, 2000'den beri ise en az bir işçisi olan işletmeler önleyici hizmet almak zorundadırlar. Önleyici hizmet ihtiyaca göre dâhili, harici veya işletmeler arası olabilir. 50 işçiden az çalışanı olan işletmelerde işverenler gerekli uzmanlığa sahiplerse bu görevden kendileri sorumlu olabilirler. Ayrıca, 1-50 arası işçi çalıştıran işletmelerin çoğunluğu genellikle ücretsiz olarak AUVA' dan (genel kaza sigorta kurumu) hizmet alırlar. AUVA servislerinden başka, bir veya daha fazla işletmeye hizmet sağlayan bağımsız işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının yanı sıra işyeri hekimliği ve/veya güvenlik mühendisliği konusunda uzmanlaşmış özel merkezler vardır.

Avusturya'da hizmetler, esas olarak önlemeye odaklanır ve bir işyeri hekimi ile güvenlik mühendisini kapsar. Bu iki uzman dışında, hemşireler, fizyoterapistler, psikologlar, kimyagerler, biyologlar, toksikologlar, laboratuvar teknisyenleri gibi meslek grupları da vardır [4, 5, 24].

Danimarka

Danimarka'da; iş sağlığı hizmetleri, koruma ve önleme hizmetlerine karşılık gelir ve dâhili hizmetler, sektörel hizmetler ve bölgesel hizmetler olmak üzere üç farklı şekilde bulunabilir. Sadece, mevzuatın şart koştuğu sektörlerde ait işletmeler, bu hizmetleri almak zorundadır (yılda işçi başına 0,6 saat). Ancak denetim hizmetleri, "riskli sektör" içinde yer almayan diğer işletmeleri iş sağlığı hizmetini almaya zorunlu kılabilir.

Sağlık servisleri, çok disiplinlik ilkesini uygular. Personel açısından aşağıda belirtilen 5 müdahale alanının her birini temsil eden en az 5 danışmanları olmalıdır.

- Fizik
- Kimya

- Biyoloji
- Ergonomi
- Psikoloji

Çok disiplinlilik prensibine uyma, dış bir kuruluş olan Danimarka Akreditasyon (DANAK) tarafından kontrol edilir [4].

İspanya

1995'den beri (mesleki risk önleme kanunu ve Royal Decree 39/1997) İspanya'da koruma ve önleme hizmetleri; dâhili hizmetler, harici hizmetler ve ortak hizmetler olmak üzere 3 farklı şekilde yapılabilmektedir. Sadece 500'den fazla işçisi olan işletmeler veya 250'den fazla işçisi olan ve riskli sektörde yer alan işletmeler işyeri hekimliği, iş güvenliği, iş hijyeni ve ergonomi şeklinde belirtilen 4 disiplinden en az ikisini kapsayacak şekilde bir dâhili servis bulundurmak zorundadır. İşyeri hekimliği içinde yer almayan önleyici aktivitelerden sorumlu bir kişinin görevlendirildiği, 6'dan az işçisi olan işletmeler dışında bütün işletmeler eğer önleyici amaç ve görevleri yapmak üzere dâhili olarak gerekli uzmanlığa sahip çalışanları yoksa bir veya daha fazla harici servise müracaat edebilirler.

Bu servislerin çalışabilmesi için sağlıkla ilgili konularda Sağlık Bakanlığı tarafından tanınmaları ve Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı tarafından sertifikalandırılmaları zorunludur. 1995'ten beri mesleki risk tazmininden sorumlu sigorta şirketleri "**Mutas**"lar, üye işletmeleri ile birlikte harici hizmetler konusunda rol üstlenebilmektedir.

Harici servisler; işyeri hekimliği, iş güvenliği, iş hijyeni, ergonomi ve sosyal psikoloji uzmanlık alanlarının her birinden bir uzman bulundurmak zorundadır.

Harici hizmete ait uzmanların her birinin, Royal Kanunu 39/97'ye göre icra edecekleri görevleri için uygun seviyede eğitimi olmalıdır. Bu Kanun, sorumluluk seviyesine uygun olarak üç çalışma seviyesi ve her bir seviye için gerekli olan eğitimleri düzenler.

Bir işletme dâhili servis kurmak zorunda olduğunda veya dâhili servise kurmaya karar verdiğinde eğer gerekli bütün uzmanlıklara sahip değilse, işveren, önleyici misyon ve görevlerin hepsini kapsamaması için bir veya daha fazla harici servisten hizmet almalıdır. Bu durumda, farklı önleyici aktörler en iyi sonucu elde etmek için işbirliği yapmalıdır [4,29].

Finlandiya

Finlandiya'da iş sağlığı ve güvenliği konuları birbirinden ayrılır: Güvenlik konuları işveren ve işçi temsilcileri tarafından işletme içinde ele alınırken, sağlık konuları sağlık servisine aittir.

Sağlık servisleri 1978 Kanunu ile zorunlu kılınmıştır ve dört farklı şekilde olabilir ve sayıları günümüzde 1000'in üzerindedir; şirket içindeki servisler, işletme içi servisler, harici özel servisler ve belediyeye ait kamu servisleri. Belediye hizmetleri, serbest çalışanların yanı sıra küçük ve orta ölçekli işletmeleri kapsarken, dâhili servisler esas olarak büyük işletmelerde mevcuttur. Bu servislerin organizasyonu işverenin sorumluluğunda olup, sosyal güvenlik bu konudaki harcamaların maksimum %60 kadarına katkıda bulunur. Ayrıca 2002'den beri mevzuat işverenlerin sadece işletme içinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli uzmanlığa sahip değilse harici hizmet alabileceklerini şart koşturmuştur.

Büyük ölçüde doktor ve hemşireler bu servislerde çalışırken, bazı servislerde psikologlar, fizyoterapistler ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer uzmanlar da bulunmaktadır. Profesyonellerin yeterliliklerini güncel tutmak için her üç yılda bir en az bir kere eğitime katılmaları gerekir.

Ayrıca işverenden gelen talebi karşılamak için sağlık servisleri, toksikoloji, psikoloji, tıp ve güvenlik uzmanlarının yer aldığı FIOH ve 6 bölge ofisine müracaat edebilirler [4, 7, 30].

Fransa

Fransa'da başlangıçta 89/391 sayılı Çerçeve Direktifte yer alan önleyici servislerin rol ve fonksiyonlarını mesleki tıp servisleri üstlenmiştir.

17 Ocak 2002'den beri mesleki tıp servisleri iş sağlığı servisleri olarak adlandırılmıştır. İşletmenin büyüklüğüne göre bu servisler şirket içinde veya bir grup şirket için organize edilebilmektedir.

24 Haziran 2003' de tüm işletmelere, sağlık ve güvenliğin her ikisini de kapsayacak daimi önleyici bir yapıyı kullanma şartı getiren bir kararname ile yapı tamamlanmıştır. Söz konusu şartın yerine getirilmesi konusunda kararname, mesleki sağlık hizmetleri ve işletmelerin başvuracağı kişiler için "mesleki riskleri önleyici müdahiller" (IPRP) tanımını yapmaktadır.

Geçici işlerde, işletme veya hizmet işletmesi, yasada belirtilen üç kuruluş olan OPPBTP, ANACT, CRAM veya bunlar tarafından akredite edilmiş kişi veya kurumlara başvurmak için bir hedef anlaşmadan faydalanabilir. Ancak sürekli işlerde, işletme veya hizmet işletmesi akredite olmak kaydıyla dışardan bir kişiyi işe alabilir veya teşkilatta bulunan akredite olmuş bir kişiyi görevlendirebilir.

Mesleki tıbbın kendisi söz konusu olduğunda, çalışma kanunu; tam zamanlı kiralınmış/tutulmuş bir işyeri hekiminin, 450 işletmeden, 3300 ücretli işçiden veya 3200 tıbbi muayeneden fazlasına müdahale etmekten sorumlu olamayacağını şart koşmaktadır.

17 Ocak 2002'deki Kanun iş sağlığı servisleri içinde çok disiplinlilik zorunluluğunun prensiplerini düzenlemiştir. Gerçekte servislerin şirket içinde veya bir grup şirket için organize edilip edilmediğine bakmaksızın onlar, mesleki risklerin önlenmesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi konularındaki görevlerini yerine getirmek üzere çeşitli uzmanlık tiplerine müracaat etmek zorundadırlar. Bu zorunluluğu icra etmek için onlar önleme konusunda uzman kuruluşlar olan OPPBTP, ARACT ve CRAM ile veya onlar tarafından akredite edilmiş uzmanlarla kesin hedefler

hakkında anlaşmalar yapabilirler veya dâhili olarak (içerden) mühendis, teknisyen veya iş organizasyonu uzmanı atayabilirler [4].

İtalya

İtalya'nın harici servisler veya uzmanlar için istenilen özellikler için ayrıca düzenlenmiş bir mevzuatı yoktur. Bu nedenle piyasada çok fazla öneri bulunmaktadır. İşletmeler, kendi bünyelerinde bir iş sağlığı ve güvenliği servisi kurmak ihtiyacı hissetmemelerinden ve aynı şekilde bünyelerinde uzmanlığa ihtiyaçları olmadığını düşünmelerinden dolayı harici servislerden hizmet almaktadırlar.

Bu servislerin bir kısmı işveren birlikleri tarafından organize edilip ve bu nedenle sadece bir sektör üzerinde yoğunlaşırken, servislerin büyük çoğunluğu bütün işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir.

Servislerin, herhangi bir alanda uzmanlık sahibi olması ile ilgili bir görevi yoktur, ancak bununla birlikte birçok alanda servislerin en az bir güvenlik uzmanı ve bir hijyenist bulundurması gerekmektedir. Servisler normal olarak aşağıda adı geçen disiplinleri kapsamaktadır:

- İş Sağlığı
- İş Güvenliği
- İş Hijyeni
- Ergonomi

200'den fazla işçisi olan işletmeler, işyerinde bir iş sağlığı ve güvenliği servisi kurmak zorundadır. Bu servis risk değerlendirmesini yürütmekle, koruma önlemlerini önceden belirlemekle, işçilerin eğitim ve bilgilendirilmesinde görev almakla ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm sorularını cevaplamakla sorumludur [4].

Hollanda

Hollanda Çalışma Şartları Kanununa göre işverenler, hastalıkları azaltan ve çalışma şartlarının (güvenlik, sağlık ve refah) geliştirilmesini sağlama konusunda bilgi ve destek veren sertifikalı bir İş Sağlığı Güvenliği Servisinin yardımından faydalanmak zorundadır." Bu zorunluluk küçük - orta - büyük ayırımı yapılmaksızın bütün işyerlerini ve işverenleri kapsamaktadır.

Bu şartı sağlamak üzere işveren, işyeri içinde ihtiyacına uygun bir Mesleki Sağlık Güvenlik Hizmet Birimi (MSGH) kurulabileceği gibi, dışarıda kurulan aynı işlevi gören bir kuruluştan hizmet alma yoluna da gidebilecektir.

Hollanda dilinde "Mesleki Sağlık Güvenlik Hizmet Birimleri" ne kısaca "Arbodienst" denilmektedir.

İşveren dilerse bu işbirliği ve koordinasyonu işyeri kapsamında çözebileceği gibi dışardan yetkili kişi ya da kuruluşlardan hizmet alabilir. Tavsiye edilen ve kararlaştırılan tedbirlerin uygulanması hususunda da işveren serbest bırakılmıştır.

İşyerinde kurulan bir iç MSGH Birimi sadece kendi işyerine destek hizmeti verebilir. Dışarıda kurulan MSGH Birimleri diğer hususları sağlamak şartı ile bir veya birden fazla işyerine destek hizmeti verebilir.

İşveren tarafından talep edilen uzman desteğinin kapsamı, nitelik ve nicelikleri işyerinin büyüklüğü, çalışan sayısı, kullanılan maddeler, iş ekipmanları ve risklerin yapısı ile uyumlu olmalıdır.

MSGH Birimlerinde aranan şartlara bakıldığında, yeterliliğinin garantilenmesi için çalıştırılacak uzmanların sayısı ve nitelikleri, sahip olacakları ekipmanlar, organizasyon şartları gibi hususlar,

- Hollanda Çalışma Şartları Yasası,
- Güvenlik Sağlık ve Refah Hizmetleri Kararnamesi ve

- MSGH Birimlerinin Sertifikalandırılması hükümlerinin yer aldığı Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı düzenlemeleri içinde yer almaktadır [4].

Hollanda uyguladığı isg hizmet politikasının Çerçeve Direktifin 7. maddesinde belirtilen aşamalı sistemin içeriğine uyum sağlayamadığını göz önünde bulundurmuş ve işverenlere 1 Temmuz 2005 itibariyle yeni olanaklar sunmuştur. O günden bugüne, her işletme etkin olarak önleme ile dâhili olarak ilgilenen bir işçi bulundurmaya zorunda kalmıştır. Bununla birlikte yeni mevzuat ayrıca işbirliği olanağı da sunmaktadır. Böylelikle işveren harici uzmanlara, dâhili uzmanlara veya her ikisinin kombinasyonuna, birine veya diğerine özel bir konuda görev vermek zorunda kalmadan başvurabilir. İşverenler bir önleme servisi kullanmak zorunda değildir (organizasyon), bununla birlikte uzmanlara (bağımsız kişiler) başvurabilirler.

Bununla birlikte, ısmarlama düzenleme çalışmaları, yönetim kurulu veya işçi temsilcileri ile sadece arkadan gelen bir anlaşma veya bir ilgili sektör anlaşması var ise uygulanabilir. Bu sisteme karar veren işletmeler bünyelerinde mutlaka bir işyeri hekimi bulunduracak ve risk değerlendirmesi sonuçlarını mutlaka önleme servislerini kapsayan dört uzmanlık alanından bir uzmana göndereceklerdir.

Her şeye rağmen, yeni mevzuat 1 Temmuz 2005 öncesi yürürlükte olan sisteme bağlı bir çeşit “güvenlik ağı” nı devam ettirmektedir. Eğer işveren ısmarlama işbirliği yapmamaya karar verirse, eski düzenlemelere yani sertifikalı bir önleme birimine göre çalışabilirler. Bugün için tek fark, işverenin dâhili olarak önlemeden sorumlu bir işçiyi istihdam etme zorunluluğudur.

Daha önce önleme birimlerinde olması gereken dört uzman, şimdi işletmede veya herhangi bir önleme biriminin üyesi olmadan harici olarak işletmelerde bulunabilir. Zorunlu olarak bulunması gereken bu dört uzmanlık alanı aşağıdaki gibidir:

- İşyeri hekimliği,
- İş hijyeni,
- İş güvenliği,

- İş organizasyonu.

Hollanda'da yeni yasanın 2007 yılında yürürlüğe girmesi ile birlikte işverenler ve çalışanlar, Çerçeve Direktifin gereklerini yerine getirme hususuna çok daha geniş bir özgürlüğe kavuşmuştur. Yetkili otorite yeni yasayla yerine getirilecek amaçları belirtecek ve de işverenler bu amaçları yerine getirme noktasında yöntemleri kendisi belirleyebilecektir. Ayrıca eski düzenlemede işverenler 15 çalışana kadar işçisi olması halinde önleme ile ilgili yükümlülüklerini kendisi yerine getirebiliyorken bu sayı yeni düzenlemeyle 25' e çıkarılmıştır [4].

Portekiz

Portekiz' de 10 işçiden az işçi çalıştıran işletmelerde, iş güvenliği, hijyen ve sağlık konularıyla ilişkin olan görevlerden işverenin kendisi ya da yetki verilmiş bir kişi, işverenin ya da yetkilendirilmiş işçinin gerekli uzmanlığa sahip olması kaydıyla, sorumludur.

400 işçiden fazla işçi çalıştıran işletmelerin ya da 30' dan fazla işçinin bulunduğu riskli işletmelerin genellikle kendi bünyelerinde (dâhili) isg hizmeti sağlamaları gerekmektedir. Ancak, eğer bu işletmelerin kaza sayıları aynı sektörde bulunan işletmelerin ortalama kaza sayısında az ise bu yükümlülük iptal edilebilir. Bu durumda bu işletmeler, diğer işletmeler gibi, harici isg hizmeti ya da işletmeler-arası isg hizmeti alabilirler.

4 tip harici isg hizmeti veren servis bulunmaktadır; “*associativos*” - kar amacı bulunmayan yasal kimliği olan kurumlar, “*cooperativos*” - kooperatif olarak işletilen özel olarak iş güvenliği, hijyen ve iş sağlığı konularında çalışan önleme servisleri, “*privados*”- gerekli uzmanlığa ve niteliğe sahip kişi veya kurumlar, “*convencionados*” - merkezi, bölgesel ya da yerel kamu kurumları tarafından ya da Ulusal Sağlık Servisi tarafından sağlanan servisler. Bu hizmeti veren servisler bu konuda çalışabilmek için ISHST, İş Güvenliği, Hijyen ve Sağlık Enstitüsü, tarafından tanınmış olmalıdır.

Portekiz mevzuatında kendi başına bulunmamaktadır. Önleme servisleri ile

ilgili tek zorunluluk bir işyeri hekimi ve iki iş güvenliği mühendisi bulundurmaya ilişkindir.

Önleme servisleri işyerinde güvenlik ve hijyenin yanı sıra işçilerin sağlığından da sorumludur. Servisler her iki alanın da sorumluluğunu alabilecekleri gibi sadece bir alana da yoğunlaşabilirler.

İşletmelere, işyerinde yürütülecek görevlere bağlı olarak bir ya da daha fazla önleme servisine başvurma izni verilmiştir. 400 işçiden fazla işçi çalıştıran işletmeler ya da 30'dan fazla işçinin bulunduğu dâhili İSG hizmeti kurmak zorunda olan riskli işletmeler, dâhili olarak gerçekleştirilmeyen hizmetler için harici ya da işletmeler-arası servis kullanabilirler [4].

İngiltere

İngiltere'de önleme servislerinin organizasyonu işverenlerin gönüllü katılımı yaklaşımı üzerine kurulmuştur. Hükümet; düzenleyici, tavsiye ve kılavuz sağlayıcı güvenlik ve sağlık denetimini sağlamak hususunda göreve sahiptir.

Düzenleyici esas yapı, hedef belirleyen, riske dayanan yapısıyla ve işverenin yürütmekle sorumlu olduğu görevlerin makul olmasıyla (örn. tüm zorunlulukların risk seviyesine göre orantılandırılmış olması) çalışanların ve çevrede etkilenebilecek diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini sağlamaktadır.

İş sağlığı servislerinin bu nedenle zorunluluğu yoktur ve bu hizmette kullandığı personelin niteliklerini değerlendirmede serbest olan işveren tarafından bağımsızca organize edilebilir. İşyeri hekimliği işyeri hekimi tarafından yapılır, ancak diğer iş sağlığı hizmetleri ilgili yeterliliğe sahip olmaları kaydıyla işyeri hemşiresi, ergonomist ve hijyenist ya da pratisyenler tarafından gerçekleştirilebilir. İşletmeler-arası servisler, iş sağlığı servisleri (kar amaçlı özel kurumlar), büyük işletmelerde bulunan bağımsız sağlık hizmetleri ya da işveren tarafından harici servislerle yapılan diğer hizmetlere ilişkin hizmet kontratları şeklinde eşitli servis hizmetleri vardır.

İngiltere mevzuatı önleme servisinde bulunması gereken personelin uzmanlığını kesin olarak belirlemez, bir kişinin işverenin ihtiyaçlarına bağlı olarak yetkin olup olmadığını değerlendirmek işverene bağlıdır. Bu nedenle çok disiplinlilik Birleşik Krallık mevzuatında özel bir yükümlülük olarak yer almaz, ancak pratikte çoğu büyük işletmeler çok disiplinlilik yaklaşımını ele almaktadır [4].

Malezya

Ülkede iş sağlığı ve güvenliği politikaları İnsan Kaynakları Bakanlığı çatısı altında yürütülmektedir. Bu bakanlığa bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği Departmanı (DOSH) ve yine aynı bakanlığa bağlı Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (NIOSH) bu politikaların geliştirilmesinden ve uygulanmasından sorumludur.

DOSH öncelikle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının yönetilmesini ve uygulanmasını sağlamaktır. Bu mevzuat:

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (1994) ve yönetmelikleri,
- Fabrika ve Makine Kanunu (1967) ve yönetmelikleri,
- Petrol Yasası'nın (1984) bir kısmı ve ilgili yönetmeliklerden oluşmaktadır.

Malezya'da isg yetkilendirmeleri, hem isg çalışanları hem de kullanılan makine ve teçhizatlar için yapılmaktadır. Bu konuda yetkili ve sorumlu kurum İş Sağlığı ve Güvenliği Departmanı'dır.

Her işveren, 40 veya daha fazla çalışan istihdam ediyorsa, işyerinde bir "İşyeri İsg Kurulu" oluşturmak zorundadır. İşyeri İsg Kurulları bir başkan, bir sekreter, işveren temsilcileri ve çalışan temsilcilerinden oluşur.



Şekil 1. Malezya’da İşg Alanında Yetkilendirilen Meslekler

Malezya’da işg alanında yetkilendirilen kişiler çeşitlilik göstermektedir. Ayrıca genel olarak bir tehlike sınıflandırması yoktur. Sadece belli meslekler için yetkilendirme dereceleri vardır. Bu işler sağlık ve güvenlik yetkilisi ile hijyen teknikeridir. Sağlık ve güvenlik yetkilisi ki ülkemizdeki iş güvenliği uzmanına benzer bir statüye sahiptir.

Özellikle kimyasalların kullanıldığı işyerlerinde risk değerlendirme görevini üstlenmesi için, İş Sağlığı ve Güvenliği Departmanı tarafından yetkilendirilen kişiler risk değerlendirme uzmanıdır. Risk değerlendirme uzmanlarının söz konusu işyerinde istihdam edilmesi gerekmez. Risk değerlendirme uzmanı hizmeti, dışarıdan danışmanlık olarak satın alınabilir [31, 27, 28]

Avusturalya

İsg Kanunu'nun geçerli olduğu her sektörde ve her işyerinde sağlık ve güvenlik yetkilisi olarak yetkilendirilmiş birisinin istihdam edilmesine ya da böyle bir profesyonelden hizmet sağlanmasına gerek yoktur. Sağlık ve güvenlik yetkilisinin istihdam edilmesi kanunen zorunlu olan işyerleri kanunla belirlenmiştir.

Kurum 20'den az çalışanı olan işyerlerine "İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Programı" kapsamında ücretsiz iş sağlığı ve güvenliği danışmanlık hizmeti vermektedir.

İşyerlerinde yapılacak riskli işler için lisans tipleri oluşturulmuş ve 22 konuda eğitim verilerek kişilerin uzmanlaşması sağlanmaktadır. Bazı konularda ise uzman kurumlara yönlendirme yapılmaktadır.

Ülkede 5 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde isg temsilcisi talebi ile "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Komitesi" kurulması gerekmektedir. 5'den daha az işçi çalıştıran işyerlerinde ise bu komitenin kurulması özel durumlara bağlanmıştır.

Ülkede tüm işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alma zorunluluğu vardır. İşyerinde isg temsilcisi haricinde kısa vadeli, geçici operasyonel gereksinimleri karşılamak için harici isg uzmanlarından ya da servislerden destek alınabilmektedir [32, 33].

Kanada

Kanada'da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve buna bağlı olarak dâhili ve harici isg hizmetleri eyaletten eyalete göre farklılık göstermektedir. Temel olarak işverenler üyeleri işçilerden, yöneticiden ve denetçilerden ve koordinatörden oluşan bir ortak sağlık ve güvenlik komitesi oluşturmakla yükümlüdür. Bu komitenin kurulma zorunluluğu Kanada İş Kanunu'nda en az yirmi çalışanı bulunan işyerleri için geçerlidir fakat bu komitenin toplanma sıklığı ve diğer özellikleri Alberta, Ontario gibi eyaletlerde değişiklik göstermektedir. Komitede ayrıca kimlerin olacağına karar verirken;

- Toplam çalışan sayısı,
- Alandaki sendika sayısı,

- Yapılan işin karmaşıklığı,
- İşin tehlike derecesi,
- Özel personel gereksinimi gibi hususlara dikkat edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Harici hizmet olarak ise güvenlik mühendisi, yangın uzmanı, iş hijyenisti gibi farklı meslek dallarından danışmanlık hizmeti alınabilir. Bu hizmetlerin alınıp alınmayacağı işverene ve koordinatöre bırakılmıştır ve yasal bir zorunluluk yoktur.

Komite üyelerinin eğitimi zorunludur ve bazı eyaletlerde bu eğitimlerin sertifikalandırılması gerekmektedir. Eğitimler ise;

- Komite sorumlulukları,
- İş sağlığı ve güvenliği yasası,
- Kaza nedensellik ilkeleri,
- Tehlike tanıma,
- İş güvenliği analizi,
- İş hijyeni,
- Güvenlik bilinçlendirme yöntemleri,
- Denetimler,
- Kaza soruşturma,
- Etkin sözlü iletişim konularını kapsamalıdır [31, 34, 35]

Güney Kore

Güney Kore'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa düzenleyici İstihdam ve Çalışma Bakanlığıdır ve bu kurum iş sağlığı ve güvenliği orta ve uzun vadeli planlarının oluşturulmasında yetkilidir. Ayrıca Kore İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (KOSHA) isg bilgi ve araştırma kurumu olarak faaliyet göstermektedir ve mevzuata teknik destek sağlamaktadır.

Güney Kore'de işverenlerin çalışanlar içerisinde güvenlik ve sağlık temsilcisi atama zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca dâhili bir isg kurulun kurulması gerekmektedir. Bu kurulda işçi ve işverenlerden eşit sayıda temsilci olmalıdır.

Güvenlik ve sağlık yöneticisinden başka işverenler güvenlik müdürü, güvenlik ve sağlık yöneticisi ve işyeri hekimi çalıştırabilir ve bu hizmetleri harici bir servisten temin edebilirler. Bu servisler İstihdam ve Çalışma Bakanlığı tarafından yetkilendirilip denetlenirler.

Güvenlik müdürleri, güvenlik ve sağlık yöneticileri ve işyeri hekimlerinin çalıştırılmak zorunda oldukları işyerlerinin büyük ve nitelikleri İstihdam ve Çalışma Bakanlığı tarafından belirlenmektedir ve özel hükümlere bağlıdır.

Gene bu kişilerin eğitimlerinin içeriği ve eğitim süreleri yönetmelik ile düzenlenmiş olup işyeri hekimleri, güvenlik ve sağlık yöneticilerinin belirli meslek dallarından olması gerekmektedir [9, 36, 37].

TÜRKİYEDE İSG HİZMETLERİ

Ülkemizde isg hizmetleri;

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
- ÇSGB ve Sağlık Bakanlığınca yayımlanmış 2013/11 Sayılı Genelge
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik doğrultusunda sürdürölmektedir.

Ülke örneklerinin incelenmesinde esas alınan başlıklar açısından ölkemizdeki harici isg hizmetleri incelendiğinde karma bir yapının benimsendiği ve mevzuat değişiklikleri ile iyileştirme sürecinin sürdüröldüğü görölmektedir.

Türkiye’de İSG Hizmetlerinin Gerekliliği

İş hukukunun temel ilkesi olan işçiyi koruma, sağlık ve güvenliklerini güvence altına alma ilkesinin hayata geçirilmesinin en önemli araçlarından biri şüphesiz ki iş

sağlığı ve güvenliği mevzuatıdır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi kavramının oluşmasında ve gelişmesinde;

- Avrupa Birliği'nin 89/391 Sayılı Çerçeve Direktifi
- 155 ve 161 Sayılı ILO Sözleşmeleri ve ilgili Tavsiye Kararları etkili olmuştur [10].

Bu bağlamda, Türkiye'de ulusal mevzuatın uyumlu olduğu ilgili uluslararası düzenlemeler, işyeri sağlık ve güvenlik biriminin görevlerini aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- İşyerine uyumun sağlanması – oryantasyon-işyerinin tanıtılması
- İşyeri ortamının izlenmesi– risklerin belirlenmesi
- İşverenin ve yönetimin işyeri riskleri konusunda bilgilendirilmesi
- Sağlık risklerinin değerlendirilmesi – ölçümler, inceleme, araştırma
- İşçilerin sağlığının izlenmesi – işe giriş muayeneleri, aralıklı kontrol muayeneleri (periyodik muayeneler), işe dönüş muayeneleri vb.
- Koruyucu uygulamaların başlatılması – risklere yönelik önlemler
- İlk yardım hizmetleri ve acil durumlara hazırlık, genel sağlık hizmetlerinin sunulması,
- Rehabilitasyon, iş ve işçi uyumunun sağlanması, risk gruplarının korunması
- Sağlık eğitimi, sağlığın geliştirilmesi, kayıtların ve istatistiklerin tutulması [1,13].

Türkiye'de harici ve dâhili isg hizmetlerini verecek birimler ve kişiler çerçeve direktif ve ILO tavsiye kararları doğrultusunda düzenlenen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile tanımlanmıştır.

Kişiler;

- İş Güvenliği Uzmanı
- İşyeri Hekimi
- Diğer Sağlık Personeli

Birimler;

- İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (Dâhili)
- Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (Harici)
- Toplum Sağlığı Merkezleri (Harici) (Kanununun 6.maddesiin ikinci bendine göre Sağlık Bakanlığı tarafından görevlendirilip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkilendirilmektedirler.)

Bu kanuna göre işverenler çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilirler [2,11].

Yine aynı kanunda bu kişileri çalıştırmak, birimleri kurmak veya birimlerden hizmet alma zorunluluğu;

- Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra, (Bu madde, 2 Ağustos 2013 tarih 28726 sayılı "Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" kapsamında 1 Temmuz 2016 tarihine ertelenmiştir.)
- 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra, (Bu madde, 2 Ağustos 2013 tarih 28726 sayılı "Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" kapsamında 1 Ocak 2014 tarihine ertelenmiştir.)
- Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, olacak şekilde kademeli olarak düzenlenmiştir.

Ayrıca, 24.12.2013 tarih ve 28861 sayılı "İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik" ile kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az çalışanı bulunanlardan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için destek sağlanmaktadır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin sigortalı başına günlük miktarı,16 yaşından

büyük sigortalılar için belirlenen prime esas kazanç alt sınırının günlük tutarının sırasıyla %1,4 ve %1,6'sı olacak şekilde düzenlenmiştir [12, 15].

İşyerinde çalışacak iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin çalışma usul ve esasları ile çalışma süreleri yönetmeliklerle belirtilmiş olup belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, dâhili iş sağlığı ve güvenliği birimi olan işyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmak zorundadırlar. Diğer işletmeler ise kendi bünyelerinde dâhili bir servis oluşturma veya harici hizmet arasında tercih yapma hakkına sahiptir. Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlar ise;

- Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri
- Tehlikeli sınıfta yer alan 1500 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri
- Çok tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri şeklinde düzenlenmiştir.

İşveren harici uzmanlara, dâhili uzmanlara veya her ikisinin kombinasyonuna, birine veya diğerine özel bir konuda görev vermek zorunda kalmadan başvurabilir. İşverenler bir önleme servisi kullanmak zorunda değildir (organizasyon), bununla birlikte uzmanlara (bağımsız kişilere) başvurabilirler [15, 16, 17]

Ayrıca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, harici iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini verebilecek çok-disiplinli birimler "ortak sağlık ve güvenlik birimi" olarak belirtilmiş ve bu kanunda ortak sağlık güvenlik birimleri kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim olarak tanımlanmıştır. Bu birimlerin çalışabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sertifikalandırılmaları zorunludur [2].

Dâhili servisler içerisinde çalışacak olan isg profesyonellerinin görevlendirmesi, işletme bünyesinden yapılabileceği gibi, bireysel (bağımsız kişiler)

ya da harici bir isg servisinden (OSGB) hizmet alınarak da gerçekleştirilebilir. İşveren görevlendirme tercihinde özgür olmasına karşın bu birimin koordineli bir şekilde çalışmasından sorumludur. İSGB veya OSGB'ler işverenle, işyerinde çalışanlarla, çalışan temsilcileriyle ve bulunması halinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22.nci maddesinde belirtilen iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışır

Harici servisler; bünyelerinde en az bir tam süreli işyeri hekimliği, iş güvenliği ve diğer sağlık personeli bulundurmak zorundadır. Harici hizmete ait uzmanların her birinin, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve "İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" doğrultusunda icra edecekleri görevleri için uygun seviyede eğitimi olmalıdır. Bu Kanun, sorumluluk seviyesine uygun olarak üç çalışma seviyesi (A, B ve C) her bir seviye için gerekli olan eğitimleri düzenler. Profesyonellerin yeterliliklerini güncel tutmak için her beş yılda bir en az bir kere eğitime katılmaları gerekir. Servisler ayrıca risk değerlendirmesi ve gerekli kontrolleri yapmakla yetkilendirilmişlerdir [16,17]

Türkiye'de OSGB 'lerin Sağladığı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

İş sağlığı hizmetleri

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri işyeri adına, kurum çalışanlarına mesai saatlerinde verilecek kaliteli ve güvenilir sağlık hizmeti ile çalışanların memnuniyetine katkıda bulunulması için sağlık organizasyonlarının kurulması ve yürütülmesi görevini üstlenmektedirler.

Ortak sağlık biriminden görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş sağlığı hizmetleri kapsamında:

- İş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamı gözetimi ve işçilerin sağlık gözetimi ile ilgili danışmanlık yapmak ve alınan kararların uygulanmasını izlemek,
- Kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletlerin bakımı ve temizliği konusunda gerekli kontrolleri yaparak tavsiyelerde bulunmak,

- İş sağlığı, hijyen, toplu koruma yöntemleri ve kişisel koruyucu donanımlar konularında tavsiyede bulunmak,
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak,
- İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları kapsamında işyerinde periyodik incelemeler yapmak ve risk değerlendirme çalışmalarına katılmak,
- İşyerinde sağlığa zararlı risklerin değerlendirilmesi ve önlenmesi ile ilgili mevzuata göre yapılması gereken koruyucu sağlık muayenelerini yapmak,
- Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını sağlayarak, alınan sonuçların işçilerin sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak,
- İşin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile işçinin uyumunu sağlamak ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmak,
- Gece postaları da dâhil olmak üzere işçilerin sağlık gözetimini yapmak,
- İşçilerin işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerini iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen maddelere uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek,
- Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumlarında işe dönüş muayenesi yaparak eski işinde çalışması sakıncalı bulunanların mevcut sağlık durumlarına uygun bir işte çalıştırılmasını tavsiye etmek,
- Hassas risk grupları, meslek hastalığı tanısı veya şüphesi olanlar, kronik hastalığı olanlar, madde bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi işçilerin, uygun işe yerleştirelmeleri için gerekli koruyucu sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemek,
- Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmaları yapmak, portör muayenelerinin yapılmasını sağlamak,
- Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, bulunması halinde iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek,

- Sağlık gözetimi konusunda işçileri bilgilendirmek ve onların rızasını almak, sağlık riskleri ve yapılan sağlık muayeneleri konusunda işçileri yeterli ve uygun şekilde bilgilendirmek,
- Gerekli laboratuvar tetkikleri, radyolojik muayeneler ve portör muayenelerini yaptırmak, bulaşıcı hastalıkların kontrolünü sağlamak, bağışıklama çalışmaları yapmak, işyeri ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetlemek,
- Yıllık çalışma planını, bulunması halinde iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak hazırlamak, işyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmek ve yıllık değerlendirme raporunu hazırlayarak elektronik ortamda Bakanlığa bu bilgileri göndermek,
- İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek,
- İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak,
- İşyeri yöneticilerine, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine, işçilere ve temsilcilerine genel sağlık konularında eğitim vermek ve bu eğitimlerin sürekliliğini sağlamak,
- Bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları konusunda işyerinde eğitim vermek.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak
- İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçilerin rehabilitasyonu konusunda işyerindeki ilgili birimlerle, meslek hastalığı tanısında yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi ile iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak,
- Yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak,
- Yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve işçilere genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, kişisel koruyucu

donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında bilgi ve eğitim verilmesi için ilgili taraflarla işbirliği yapmak ile yükümlüdür [8, 11, 12, 14]

İş güvenliği hizmetleri

a) Mevzuata uygunluk

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri;

- 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bunlara bağlı yönetmelikler ile isg mevzuatlarında yer alan hükümlerin yerine getirilmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak.
- Adli ve idari yetkililerin sorgulama ve denetimlerinde noksansız görülecek biçimde, Kanun, Tüzük ve Yönetmeliklere uygun olarak çalışma dosyalarını hazırlayarak, mevzuat gereği istenilen tüm bürokratik işlemlerin tamamlanmış vaziyette muhafaza edilmesini sağlamak.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yayınlanacak yönetmelik, tebliğ ve isg mevzuatında yapılan değişiklikler, güncelleme ve iptaller, hakkında işvereni bilgilendirmek ve yeni mevzuat koşullarına göre gerekli hazırlıkların yapılmasını sağlamak ile yükümlüdür.

b) Sağlık güvenlik planı & dokümanı hazırlanması

İş sağlığı ve güvenliği sistemi, işe giriş işlemleri, acil durum müdahale planı, yıllık eğitim planı, değerlendirme raporu, meslek hastalığı, iş kazası, yasal mevzuat, iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile risk değerlendirme konularını kapsamaktadır.

c) İç yönetmelik hazırlanması

OSGB'ler görevlendirilecek işyeri yetkilileri ile birlikte işyerinin niteliğine uygun bir isg iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ile yükümlüdür.

d) Risk değerlendirmesi

Risk değerlendirmesi, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 10 maddesi kapsamında, hizmet verilen işyerlerinde çalışanlara risk değerlendirme eğitimleri vererek bilgilendirmeyi, çalışanların risk değerlendirme ekiplerinde görev almalarını önererek çalışanlarla birlikte iş yerinin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk analizlerinin yapılmasını, alınacak önem ve tedbirlerin tespit edilmesini ve işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunulmasını içermektedir.

e) Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım

Bu husus, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 11. Maddesi kapsamında, Risk değerlendirme sonuçlarını da dikkate alarak, ani veya yakın tehlike durumları ve kazaların potansiyelini tanımlayan ve bunlara ilişkin risklerin nasıl önleneceğini gösteren acil durum eylem planlarının hazırlanması ve gerekli tatbikatların yapılmasının işverene önerilmesini içermektedir.

f) İş sağlığı ve güvenliği kurulları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22. Maddesi kapsamında kurulması zorunda olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile ilgili;

- Tüzük ve Yönetmelikler doğrultusunda çalışan sayısı 50 ve üzeri olan işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulmasına yardımcı olunması ve ataması yapılan kurul üyelerinin eğitim ve sertifikalarının düzenlenmesi,
- İsg kurulu oluşturulan işyerlerinde aylık isg toplantılarının gündeminin yazılı olarak belirlenmesi ve kurul üyelerine işyerinin sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili bilgi verilerek öneride bulunulması,
- Kurulda tespit edilen eksikliklerin giderilmesi ve alınacak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerinin uygulanması adına işverene öneride bulunulması ve bu tespit ve önerilerin karar defterine veya rapora yazılması,
- İsg kurulu oluşturulmayan işyerlerinde isg uzmanı olarak tespitlerini tutanak halinde işyeri amirine sunulması hususlarını gerçekleştirirler.

Ortak Sağlık Güvenlik Birimi olarak işyerlerinde verilen hizmetlerin konu başlıkları ise;

- İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim
- Sağlık gözetimi
- Çalışanların bilgilendirilmesi
- Çalışanların eğitimi
- Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması
- Çalışanların yükümlülükleri
- Çalışan temsilcisi
- Çalışma Ortamı Gözetimi
- Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt
- İlgili Birimlerle İşbirliği
- İş Kazaları
- Yıllık Çalışma Raporu
- İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Tespit Edilen Diğer Etkenler şeklinde sıralanabilmektedir [11, 12, 14].

Harici Servislerin Kurulum Şartları, Denetimleri

Ülkemizde harici isg hizmetleri ile ilgili iş ve işlemler, 29 Aralık 2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği" doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Söz konusu yönetmelikte diğer ülkelerde bulunan harici servisler gibi faaliyet göstermesi amaçlanan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulum şartları, denetimleri ve diğer usul ve esaslar tanımlanmıştır.

Kurulum şartları

Söz konusu yönetmelikte bahsi geçen ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulabilmesi için bünyelerinde en az bir tam süreli;

- İşyeri hekimi,
- İş güvenliği uzmanı,
- Diğer sağlık personeli, istihdam edilmek zorundadır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha sağlıklı ve verimli yürütülmesi ve İş Kanuna uyulması amacıyla, OSGB'lerde tam süreli görevlendirilenlerin, başka bir OSGB'de veya işyerinde aynı unvanla veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilen eğitim kurumlarında eğitici olarak görev almaları engellenmiştir.

OSGB'lerin hizmet alanları yetki aldıkları iller ve kara sınırı bulunan komşu illeri kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Buradaki amaç OSGB'lerin hizmet verdikleri işyerlerine yakın olması ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda daha aktif olmalarıdır. Yalnız niteliği gereği birden fazla ilde yürütülmesi gereken raylı sistem, yol ve nakil hattı inşası veya bakımı ve onarımı gibi işlerde hizmetin bölünmemesi adına OSGB'nin işin yapıldığı illerden herhangi birisinde yetkilendirilmiş olması yeterli görülmüştür.

OSGB'lerin bulundurmaları zorunda oldukları personel haricinde faaliyet gösterecekleri adreslerin aşağıdaki şartları sağlaması gerekmektedir.

- En az 10m²'lik muayene odası
- En az 10m²'lik iş güvenliği uzmanı odası
- En az 12m²'lik bekleme yeri
- En az 15m²' ilk yardım ve acil müdahale odası
- Yeterli büyükte arşiv odası
- Yönetmelik Ek-1 listesindeki malzemeler [18].

Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini daha sağlıklı bir şekilde alabilmesi ve bu hizmetlerin yaygınlaştırılması amaçlanarak toplum sağlığı merkezlerinin Sağlık Bakanlığı görevlendirmesi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkisi ile harici hizmet servisi olarak çalışmalarını sağlanmışlardır. Sağlık Bakanlığınının 2013/11 sayılı genelgesi ile toplum sağlığı merkezlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilmesi için uyması gereken şartları belirlenmiştir.

Bu genelgeye göre TSM'lerde görev yapan hekimlerin ve diğer sağlık personelinin geçerli işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli belgelerine sahip olmaları gerekir. İş güvenliği hizmeti vermek isteyen TSM'ler ise ayrıca iş güvenliği uzmanı

istihdam etmek zorundadır.

TSM'lerin sağlaması gereken fiziki koşullar:

- En az 10m2'lik muayene odası
- En az 12m2'lik bekleme yeri
- En az 15m2' ilk yardım ve acil müdahale odası
- Yeterli büyükte arşiv odası
- İş güvenliği hizmeti vermek isteyen TSM'ler belirtilen odalara ek olarak en az 10m2'lik iş güvenliği uzmanı odası bulundurmakla yükümlüdür [19].

OSGB ve TSM yetkilendirme ve denetimleri

OSGB ve TSM'ler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkilendirilir. Yetki verilmesi süreci;

- Başvuru
- Ön inceleme
- Yerinde inceleme
- Makam onayı
- Yetkilendirme aşamalarından oluşur.

Yetki almak isteyen kurum veya kuruluş yönetmelikte belirtilen başvuru evraklarını oluşturur ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazılı olarak başvurur. Ön inceleme sürecinde evrakların yönetmeliğe uygunluğu incelenir ve fiziki şartların uygunluğunun belirlenmesi için faaliyet adresinde incelemelerde bulunulur. Her iki inceleme sonucunda yönetmelik doğrultusunda makam onayı alınarak kurum veya kuruluş yetkilendirilir.

Yetki belgeleri OSGB ve TSM tarafından beş yılda bir vize ettirmek zorundadır.

OSGB ve TSM'lerin çalışmaları denetlenmektedir. Bu denetimler sonucunda OSGB ve TSM'lere ihtar ve yetki belgelerinin askıya alınması veya yetki belgesi iptali gibi yaptırımlar uygulanır.

OSGB ve TSM'lerin yetki belgeleri;

- İhtarlar puanlarının toplamının 200'e ulaşması,
- Denetim veya kontrollerde tespit edilen noksanlıkların giderilmesi için verilen en fazla 30 günlük süre sonunda noksanlıkların devam etmesi hallerinden birinin gerçekleşmesi durumunda altı ay süreyle askıya alınır.
- Bakanlıkça belirlenen esaslara aykırı şekilde şube açmaları, yetki aldığı adres veya il sınırları dışında hizmet vermeleri,
- Sunmakla yükümlü oldukları hizmetlerin tamamını veya bir kısmını devretmeleri,
- Şirket ortaklarında yapılan değişikliğin zamanında bildirilmemesi veya uygunsuzluğun bildirilmesine rağmen durumun 30 gün içerisinde düzeltilmemesi ve gerekli bildirimlerin zamanında yapılmaması, hallerinden birinin varlığı halinde ise yetki belgeleri doğrudan iptal edilir [18].

Ülkemizde OSGB, TSM ve tüm isg profesyonellerinin yetkilendirilmeleri, hizmet süreleri ile ilgili veriler İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt Takip ve İzleme Programı (İSG-KÂTİP) ile kayıt altında tutulmaktadır.

İSG-KÂTİP (İş Sağlığı Güvenliği Kayıt Takip ve İzleme Programı)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunda yer alan isg hizmetlerinin elektronik ortamda sunulabilmesine imkân sağlayan, kullanıcı yetki rollerine bağlı olarak kullanıcı etkileşimli ve bütünlük veri tabanı anlayışıyla, ilgili kurumların veri tabanları ile entegre edilen ve Mernis'e bağlı olarak gerçek kişilerin bilgileriyle eş zamanlı çalışan bir yazılımdır.

- İsg hizmetlerinde yer alan paydaşlardan firma ve kurum (OSGB, Eğitim Kurumu, Toplum Sağlığı Merkezi) ve kişilerin (İş güvenliği Uzmanı (İGU), İşyeri Hekimi (İH), Diğer Sağlık Personeli(DSP), Eğitici) yetkilendirilmeleri, görevlendirme ve sözleşmeleri ile eğitim programlarının sistem üzerinden oluşturulması işlemlerinin kontrol, onay ve iptal süreçleri sistem üzerinden yapılmaktadır.

- İsg hizmetlerinde görevlendirilen iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, DSP, eğitici vb. sertifikalandırılması, görevlendirme ve sözleşmelerinin takibi, kontrolü, onay ve iptal süreçleri sistem üzerinden sağlanmaktadır.
- İSG-KÂTİP; içeriğinde yer alan modüllerin ve iş süreçlerinin oluşturulmasına ve geliştirilmesine yönelik sabitlerde (parametreler) gerekli değişikliklerin sistem yöneticisi tarafından yapılabilmesi için dinamik bir yapıda kurulmuştur. Bu kapsamda; yazılımın mevzuat ve değişiklikler karşısında kodlarda herhangi bir değişiklik yapılmadan kendini yenileyebilmesine imkân sağlanmıştır.

Yazılımın ulaşım adresi <http://isgkatip.csgb.gov.tr> 'dir.

GEREÇ VE YÖNTEMLER

ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE KAPSAMI

Ülkemizdeki isg hizmet verilerinin değerlendirilmesi için, İSG-KATİP'teki 2013 Kasım ayı sonu itibariyle geçerli ve devam eden tüm sözleşmeler ile iş güvenliği profesyonellerine ilişkin veriler çalışma kapsamına alınmıştır. Sözleşmelerin yasal olarak geçerli olabilmesi için İSG KÂTİP sistemine kayıtlı olması gerektiğinden, araştırma kapsamında incelenen 46517 sözleşme tüm ülkeyi temsil etmektedir.

Hizmet modelleri kıyaslanırken bazı ülkelerde ve ülkemizde hizmetlerin kullanım zorunluluğu, organizasyon tipleri, çok disiplinlilik, işveren desteği ve kalite yönetimi gibi temel konularda karşılaştırmalı mevzuat incelemesi yapılmış, ulusal mevzuatımızın uluslararası mevzuatta öngörülen gerekleri karşılama durumu incelenmiştir. Araştırma kapsamına AB'den ve dünyanın çeşitli bölgelerinden iş sağlığı ve güvenliği alanında gelişmiş ve kaza ve meslek hastalıkları oranlarının düşük olduğu 15 ülke dâhil edilmiştir.

Sektörler belirlenirken ülkemizde iş kazası ve ölümlü iş kazası sıklıklarının yüksek olduğu metal, maden ve inşaat sektörleri seçilmiştir.

VERİ KAYNAKLARI

Yapılan araştırmada;

- İsg hizmet modellerinin kıyaslanması için literatür bilgileri,
- Ülkemizdeki isg hizmet verilerinin değerlendirilmesi için ise İSG-KÂTİP verileri kaynak olarak kullanılmıştır.

Hizmet modelleri kıyaslanırken bazı ülkelerde ve ülkemizde hizmetlerin kullanım zorunluluğu, organizasyon tipleri, çok disiplinlilik, işveren desteği ve kalite yönetimi gibi temel konularda karşılaştırmalı mevzuat incelemesi yapılmış, ulusal mevzuatımızın uluslararası mevzuatta öngörülen gerekleri karşılama durumu incelenmiştir.

Ülkemizdeki isg hizmet verilerinin değerlendirilmesi için, İSG-KATİP'teki 2013 Kasım ayı sonu itibariyle geçerli ve devam eden sözleşmeler temel alınmıştır.

KULLANILAN ARAÇ, GEREÇ VE YÖNTEMLER

İSG-Kâtip üzerinden söz konusu sözleşmeleri gerçekleştiren isg profesyonelinin sertifika türü ve meslekleri ile sözleşmenin yapıldığı il, işyerinin tehlike sınıfı ve 6'lı NACE kodu bilgilerine, veri tabanı sağlayıcı firma aracılığı ile doğrudan erişim sağlanmıştır. İş güvenliği uzmanlarının sektörel dağılımlarının değerlendirilmesi amacıyla, İSG-KÂTİP üzerinden elde edilen NACE kodlarından yola çıkılıp Tehlike Sınıfları Tebliği'ne dayanarak uzmanların çalıştıkları sektörler tespit edilmiştir. Elde edilen verilerin incelenmesi çalışmanın genelinde işyeri ile uzmanın bağlantısını gösteren sözleşme sayıları/görevlendirmeler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte iş güvenliği uzmanlarının sektörel dağılımları incelenirken, aynı uzman tarafından yapılan sözleşmeler dikkate alınarak çakışmalar ortadan kaldırılmış ve uzman sayısı üzerinden değerlendirilmiştir.

Verilerin istatistiki analizinde SPSS paket istatistik programının Windows XP için deneme sürümü 15.0.0 versiyonu kullanılmıştır. Tablo, grafik ve biçimlendirmeler için MS Word-MS Excel 2010 programları kullanılmıştır.

DEĞİŞKENLER

Bağımlı Değişkenler;

- OSGB ve TSM sayısı,
- OSGB/Çalışan sayısı
- A, B, C sınıfı iş güvenliği uzmanı görevlendirme ve uzman sayıları,
- İşyeri hekimi görevlendirme ve hekim sayıları ve
- Görevlendirme türleri (Bireysel OSGB)

Bağımsız Değişkenler ise;

- Coğrafi bölgeler

- İller
- Aylar
- Tehlike sınıfları
- Nace tehlike sınıfı kodları
- Sektörler
- Meslekler
- Sertifika türleri ile yapılan sözleşme sayıları
- Çalışan sayısıdır.

KISITLILIKLAR

- İSG-KÂTİP verilerinin 2013 Kasım ayı verileri olmasından dolayı bazı yönetmelik değişikliklerinin sonuçlara yansıtılmaması (28972 sayı ve 11 Ekim 2013 tarihli “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”)
- İncelenen İSG-KÂTİP verilerinde, istenen belirli bir tarihteki verilere erişim olmamasından dolayı OSGB sayıları dışındaki değişkenlerde zaman değişkeni yönünden inceleme yapılamamıştır. Yazılım, kayıt sırasında SGK ile bağlantı kurmaktadır. Ancak raporlamada, doğrudan sözleşme yapan işyerine ait verinin alındığı tarihte geçerli olan SGK verilerine ulaşılamamıştır.
- İSG-KÂTİP yazılımında kullanıcıya açık detaylı raporlama modülü bulunmamaktadır. Verilere ulaşabilmek için veri kaynağına doğrudan erişmek gerekmektedir. Veri güvenliği açısından bu yetki sınırlı sayıda kişiye tanındığından güncel veri almada zorluklar yaşanmaktadır.
- Veri değerlendirme tarihi sırasında diğer sağlık personeli sözleşmelerinin İSG-KÂTİP üzerinden yapılamamasından dolayı bu konuda bir inceleme yapılamamıştır.
- İncelenen ülkelerde harici isg hizmetlerine ilişkin kayıt sistemlerine bakıldığında, kamuya açık bir veri tabanına rastlanmamıştır. Ülke düzeyinde isg hizmetlerine ilişkin bilgi paylaşımlarının kısıtlı olduğu ve

bu alanda yayımlanan sınırlı sayıdaki araştırma ve makalelerin, hizmet sunucuların özelliklerinden ziyade, genellikle eğitim, risk değerlendirmesi gibi bu kapsamda hangi hizmetlerin sunulduğuna ve bu hizmetlerden faydalanan çalışan ve firma sayıları ile ifade edilen kapsayıcılık düzeyine yoğunlaştığı görülmektedir.

BULGULAR

BAZI ÜLKELERDEKİ İSG HİZMETLERİ İLE TÜRKİYE'DEKİ İSG HİZMETLERİNİN KIYASLANMASI

Ülkemiz literatürde bahsedilen ülkelerin çoğuyla kullanım zorunluluğu, organizasyon tipleri, çok disiplinlilik, işveren desteği ve kalite yönetimi gibi konularında temel olarak benzer sistemi benimsemekle birlikte, bu konulardaki bazı özel şartların belirlenmesinde diğer ülkelerden ayrılmaktadır. Çalışma süreleri, dâhili ve harici servislerin kullanımındaki şartlar (zorunluluk ve kurulum şartları vs.), isg profesyonellerinin eğitimleri gibi hususlarda farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 1. Ülkelerin İSG Hizmetlerinin Kıyaslanması

	Kullanılma Zorunluluğu		Organizasyon Tipleri		İSG Hizmetleri		
	Evet (Özel Şart)	Hayır	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)	Sektörel	Konusunda Maddi Destek	Çok Disiplinlilik	Kalite Yönetimi Denetim
	Dahili	Harici					
Almanya	Hayır	Evet (Özel Şart)	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)		Var	Var	Var
Avusturya	İşveren Tercih	İşveren Tercih	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)		Var	Var	Var
Danimarka	Evet (Özel Şart)	Hayır (Denetimle Bağlı)	Sektörel		Var	Var	Var
İspanya	Evet (Özel Şart)	Evet (Özel Şart)	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)		Var	Var	Var
Finlandiya	Evet (Özel Şart)	Evet (Özel Şart)	Sektörel		Var	Var	Yok
Fransa	Evet (Özel Şart)	Evet (Özel Şart)	Sektörel		Var	Var	Var
İtalya	İşveren Tercih	İşveren Tercih	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)		Var	Var	Yok
Hollanda	İşveren Tercih	İşveren Tercih	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)		Var	Var	Var
Portekiz	Evet (Özel Şart)	Hayır	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)		Var	Yok	Yok
İngiltere	Hayır	Hayır	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)		Var	Var	Var
İsviçre	Evet (Özel Şart)	Evet (Özel Şart)	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)		Var	Var	Yok
Kanada	Evet (Özel Şart)	Hayır	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)		Var	Var	Yok
Güney Kore	Evet	Hayır	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)		Var	Var	Var
Malezya	Evet (Özel Şart)	Hayır	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)		Var	Var	Yok
Avustralya	Evet (Özel Şart)	Hayır	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)		Var	Var	Yok
Türkiye	Evet (Özel Şart)	Evet (Özel Şart)	Özel Kuruluşlar (Kısıt yok)		Var	Var	Var

TÜRKİYEDE'Kİ İSG HİZMETLERİ İLE İLGİLİ VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Ülkemizde 2013 Kasım ayı itibariyle yetkilendirilmiş 1087 OSGB ve 45 TSM bulunmaktadır. OSGB'ler ile ilgili genel veriler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. OSGB'ler ile ilgili genel veriler (Kasım 2013)

OSGB Özellikleri	Sayı
OSGB'de çalışan iş güvenliği uzmanı sayısı	4352
OSGB'de çalışan işyeri hekimi sayısı	2622
OSGB'de çalışan diğer sağlık personeli sayısı	1152
OSGB'den işyeri hekimliği hizmeti alan işyeri sayısı	12869
OSGB'den işyeri güvenliği uzmanlığı hizmeti alan işyeri sayısı	13329
6331 sayılı İş Sağlığı ve Kanunundan önce OSGB sayısı	195

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan önce 195 OSGB mevcutken, kanundan sonra bu sayı kasım ayı itibariyle 1085'e çıkmıştır. Ayrıca OSGB'de çalışan iş güvenliği uzmanı sayısı işyeri hekimi sayısının 1,65 katıdır (Bkz.Tablo 2).

Tablo 3. Ülke genelinde OSGB sayıları ve yüzdeler dağılımları [20]

İL	OSGB SAYISI	OSGB YÜZDESİ	ÇALIŞAN SAYISI	OSGB/ÇALIŞAN SAYISI ORANI (1/10000)
Adana	38	3,50	409450	0,93
Adıyaman	2	0,18	82654	0,24
Afyonkarahisar	7	0,64	145548	0,48
Ağrı	1	0,09	49179	0,20
Amasya	4	0,37	70507	0,57
Ankara	119	10,95	1649056	0,72
Antalya	52	4,78	606187	0,86
Artvin	YOK	YOK	39842	YOK
Aydın	13	1,20	226758	0,57
Balıkesir	15	1,38	264845	0,57

Bilecik	2	0,18	56592	0,35
Bingöl	YOK	YOK	34383	YOK
Bitlis	YOK	YOK	40235	YOK
Bolu	6	0,55	76995	0,78
Burdur	4	0,37	64222	0,62
Bursa	56	5,15	773039	0,72
Çanakkale	4	0,37	125507	0,32
Çankırı	1	0,09	41279	0,24
Çorum	4	0,37	104910	0,38
Denizli	14	1,29	267694	0,52
Diyarbakır	11	1,01	190457	0,58
Edirne	2	0,18	97351	0,21
Elazığ	5	0,46	103323	0,48
Erzincan	YOK	YOK	50276	YOK
Erzurum	5	0,46	132054	0,38
Eskişehir	14	1,29	218238	0,64
Gaziantep	15	1,38	342884	0,44
Giresun	3	0,28	85967	0,35
Gümüşhane	YOK	YOK	27454	YOK
Hakkâri	YOK	YOK	31140	YOK
Hatay	11	1,01	251551	0,44
Isparta	5	0,46	93280	0,54
Mersin	20	1,84	353488	0,57
İstanbul	283	26,03	4535637	0,62
İzmir	66	6,07	1085711	0,61
Kars	1	0,09	42967	0,23
Kastamonu	5	0,46	82751	0,60
Kayseri	17	1,56	290101	0,59
Kırklareli	4	0,37	85354	0,47
Kırşehir	1	0,09	46346	0,22
Kocaeli	63	5,80	499638	1,26
Konya	22	2,02	446286	0,49
Kütahya	6	0,55	127391	0,47
Malatya	5	0,46	157724	0,32
Manisa	26	2,39	328577	0,79
Kahramanmaraş	9	0,83	191514	0,47
Mardin	1	0,09	94965	0,11
Muğla	18	1,66	234890	0,77
Muş	YOK	YOK	40498	YOK
Nevşehir	3	0,28	68847	0,44
Niğde	4	0,37	69571	0,57
Ordu	4	0,37	132165	0,30
Rize	3	0,28	80015	0,37
Sakarya	12	1,10	218149	0,55
Samsun	12	1,10	259917	0,46
Siirt	3	0,28	38904	0,77
Sinop	3	0,28	44228	0,68
Sivas	5	0,46	124852	0,40
Tekirdağ	21	1,93	278610	0,75
Tokat	1	0,09	102991	0,10

Trabzon	10	0,92	173505	0,58
Tunceli	YOK	YOK	19340	YOK
Şanlıurfa	6	0,55	201867	0,30
Uşak	3	0,28	89398	0,34
Van	6	0,55	113889	0,53
Yozgat	1	0,09	83316	0,12
Zonguldak	5	0,46	135254	0,37
Aksaray	3	0,28	75850	0,40
Bayburt	YOK	YOK	16593	YOK
Karaman	2	0,18	60301	0,33
Kırıkkale	1	0,09	55726	0,18
Batman	YOK	YOK	65736	YOK
Şırnak	1	0,09	51201	0,20
Bartın	3	0,28	40810	0,74
Ardahan	YOK	YOK	19426	YOK
Iğdır	YOK	YOK	25748	YOK
Yalova	6	0,55	56900	1,05
Karabük	YOK	YOK	52253	YOK
Kilis	YOK	YOK	21753	YOK
Osmaniye	4	0,37	85708	0,47
Düzce	5	0,46	93341	0,54

Ülke genelinde OSGB'lerin çoğunlukla bulunduğu ilk üç il sırasıyla İstanbul (281) , Ankara (119) ve İzmir (66) 'dir. Toplam 67 farklı ilde OSGB kurulmuşken, 484677 çalışanın bulunduğu 14 ilde OSGB bulunmamaktadır. %26,3'lük bulunma sıklığı ile yaklaşık her dört OSGB'den biri İstanbul'dadır. İl bazında toplam çalışan sayısı ile OSGB sayıları kıyaslandığında, çalışan başına düşen OSGB sayılarının 10.000 çalışanda 0,10 (Tokat) ile 1,26 (Kocaeli) arasında değiştiği görülmektedir. OSGB sayısı yüksek olan İstanbul'da çalışan sayısı başına düşen OSGB sayısının (0,62), ortalama (0,61) düzeyinde olduğu görülmektedir (Bkz.Tablo 3).

Tablo 4. Ülke genelinde TSM sayıları

TSM SAYISI	İL
İlde Bulunan TSM sayısı	
1	YALOVA, DİYARBAKIR, MUĞLA, YOZGAT, BARTIN, ADANA, ERZURUM, İSTANBUL, OSMANIYE, BOLU, TEKİRDAĞ, DENİZLİ, KONYA, NİĞDE, BURDUR, RİZE, KARABÜK, SAKARYA, ANTALYA, BURSA, ISPARTA, AYDIN, KOCAELİ, AFYON, AKSARAY, TOKAT, AMASYA, GAZİANTEP, BİLECİK, SAMSUN, MANİSA

2	KAYSERİ, HATAY, İZMİR, ADIYAMAN
3	ANKARA, İÇEL

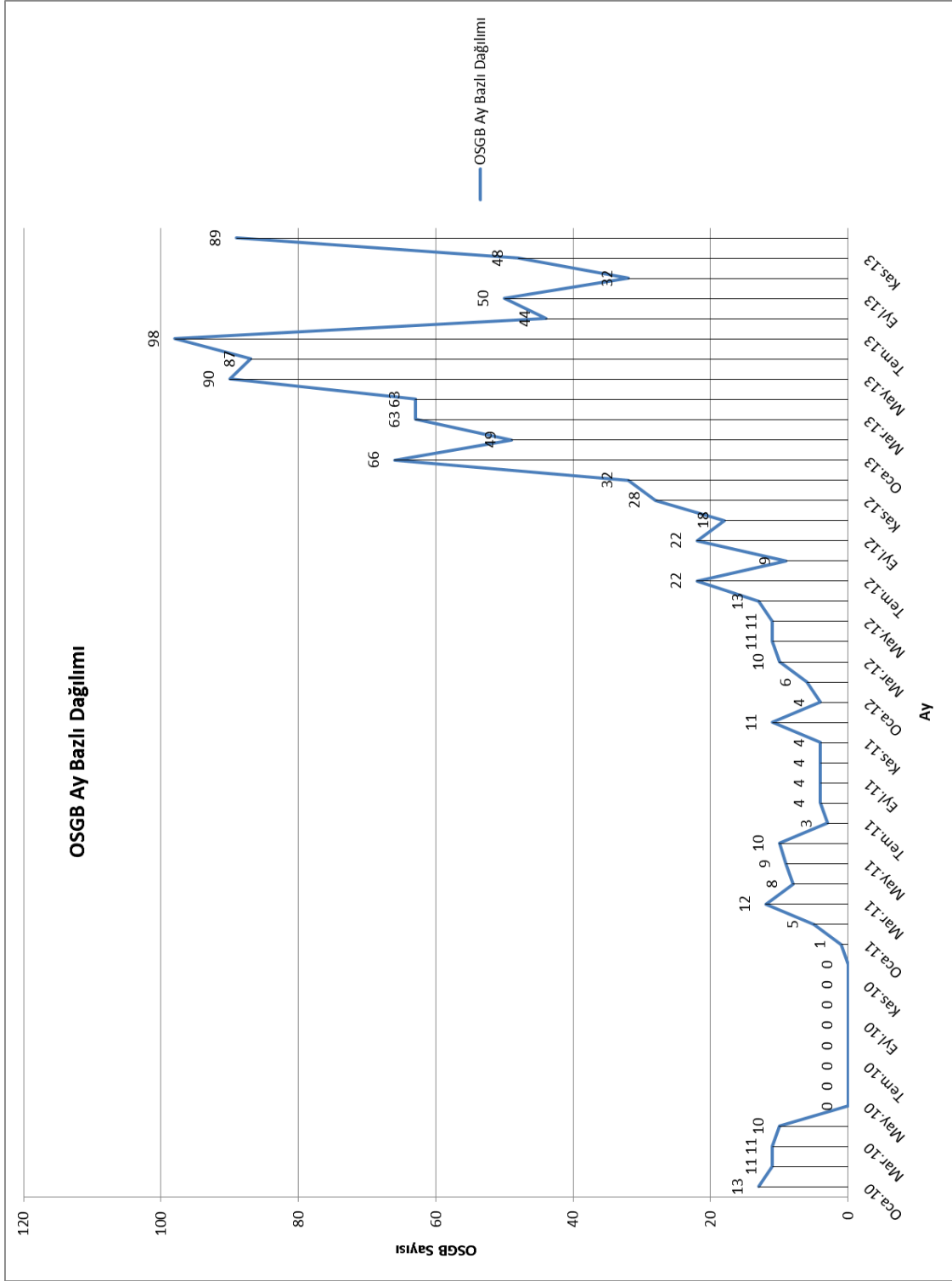
Ülke genelinde 43 ilde toplam 45 TSM bulunmaktadır. TSM'lerin çoğunlukta olduğu iller Ankara (3) ve Mersin (3)'dir. İl bazında kurulan TSM sayılarına bakıldığında, 37 ilde 1, 4 ilde 2, 2 ilde ise 3 TSM bulunmaktadır.

Tablo 5. Ülke geneli OSGB VE TSM dağılımı

BÖLGE	OSGB SAYISI*	ÇALIŞAN SAYISI	OSGB/ÇALIŞAN SAYISI (1/10000)	TSM SAYISI	TSM/ÇALIŞAN SAYISI(1/10000)
Marmara	468	6991622	0,67	7	0,01
Akdeniz	193	2055400	0,94	10	0,05
Ege	153	2505967	0,61	7	0,03
İç Anadolu	143	3229769	0,44	9	0,03
Karadeniz	68	1483356	0,46	7	0,05
Doğu Anadolu	39	599136	0,65	1	0,02
Güneydoğu Anadolu	23	1002932	0,23	4	0,04
Toplam	1087	17868182	0,61	45	0,03

*p<0,0001

OSGB sayılarının bölgelere göre dağılımları, çalışan sayısı dikkate alınarak ki-kare yöntemi ile değerlendirilmiş, dağılım arasındaki farklılık istatistiki açıdan oldukça önemli bulunmuştur (p<0,0001). Ülke geneli OSGB dağılımına bakıldığında OSGB sayısı bakımından sırasıyla Marmara, Akdeniz ve Ege'de yoğunlaşma olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 5). Tablo 'da ayrıca çalışan başına OSGB sayılarının bölgesel dağılımları incelenmiştir. Doğu Anadolu Bölgesinde OSGB sayısı düşük olmakla birlikte, çalışan sayısı başına düşen OSGB sayısının ülke ortalamasına yakın olduğu görülmektedir. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde ise OSGB sayılarının ve çalışan başına OSGB sayılarının düşük olduğu dikkat çekmektedir.



Şekil 2. OSGB Ay bazlı dağılım

Ülkemizde yeni açılan OSGB sayılarının ay bazlı dağılımlarına bakıldığında Eylül 2012’de 9 OSGB açılırken, Ocak 2013’de 66 OSGB açıldığı görülmektedir. Mayıs-Aralık 2010 döneminde hiç OSGB açılmamışken, 2011 ve 2012 yıllarında OSGB sayılarında artış yaşanmış, 2013 yılında hızlı bir şekilde yükselmiş, Ağustos-Eylül ayındaki geçici bir düşüşün ardından hızlı yükseliş sürmüştür (Bkz. Şekil 2).

2013 Kasım ayı itibariyle İSG-KÂTİP üzerinden geçerli ve devam eden 46517 görevlendirme yapılmıştır. Görevlendirmeler, uzman ya da hekimin bireysel olarak görevlendirilmesi şeklinde yapılabileceği gibi işyerleri OSGB'den hizmet almasına dayalı olan OSGB'den görevlendirme şeklinde de yapılabilir. Her iki yöntemde de yapılan sözleşmelerin geçerli olması için İSG Kâtip sistemine bildirilmesi gerekmektedir.

Tablo 6. Türkiye’de isg hizmet sunumuna ilişkin yapılan tüm sözleşmelerin (görevlendirmelerin) türlerinin, gerçekleştirilme yöntemine göre dağılımları, Kasım, 2013

Sözleşme Türü	Bireysel	OSGB	TOPLAM
C Sınıfı İş Güv. Uzm. Belgesi ile yapılan sözleşmeler	10067	9876	19943
B Sınıfı İş Güv. Uzm. Belgesi ile yapılan sözleşmeler	718	928	1646
A Sınıfı İş Güv. Uzm. Belgesi ile yapılan sözleşmeler	1121	909	2030
İşyeri Hekimi Belgesi ile yapılan sözleşmeler	11611	11287	22898
TOPLAM	23517	23000	46517

$p < 0,0001$ (her bir satır için yapılan ki-kare anlamlılık testi sonuçlarına göre $p^C_{\text{sınıfı}} = 0,832$; $p^{B\text{sınıfı}} < 0,0001$; $p^{A\text{sınıfı}} < 0,0001$; $p^{\text{Hekim}} < 0,644$; $p^{T^{\text{toplama}}} = 0,017$)

İsg hizmetlerini sunacak A, B, C sınıfı iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin görevlendirmelerine bakıldığında bireysel olarak 23517, OSGB’lerden ise 23000 görevlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 6). Yapılan sözleşmelerin bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,0001$). Genel eğilimin bireysel görevlendirilme şeklinde olduğu görülmektedir. Farkın, A ve B sınıfı ile yapılan sözleşmelerin dağılımdaki farklılıklardan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Buna göre, A sınıfı belge ile yapılan sözleşmelerde bireysel, B sınıfı sözleşmelerde ise OSGB daha çok tercih edilmiştir. C sınıfı sözleşmelerde bireysel ve OSGB üzerinden görevlendirmelerde istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri İle Yapılan Sözleşmelerin Tehlike Sınıflarına Göre Değerlendirilmesi

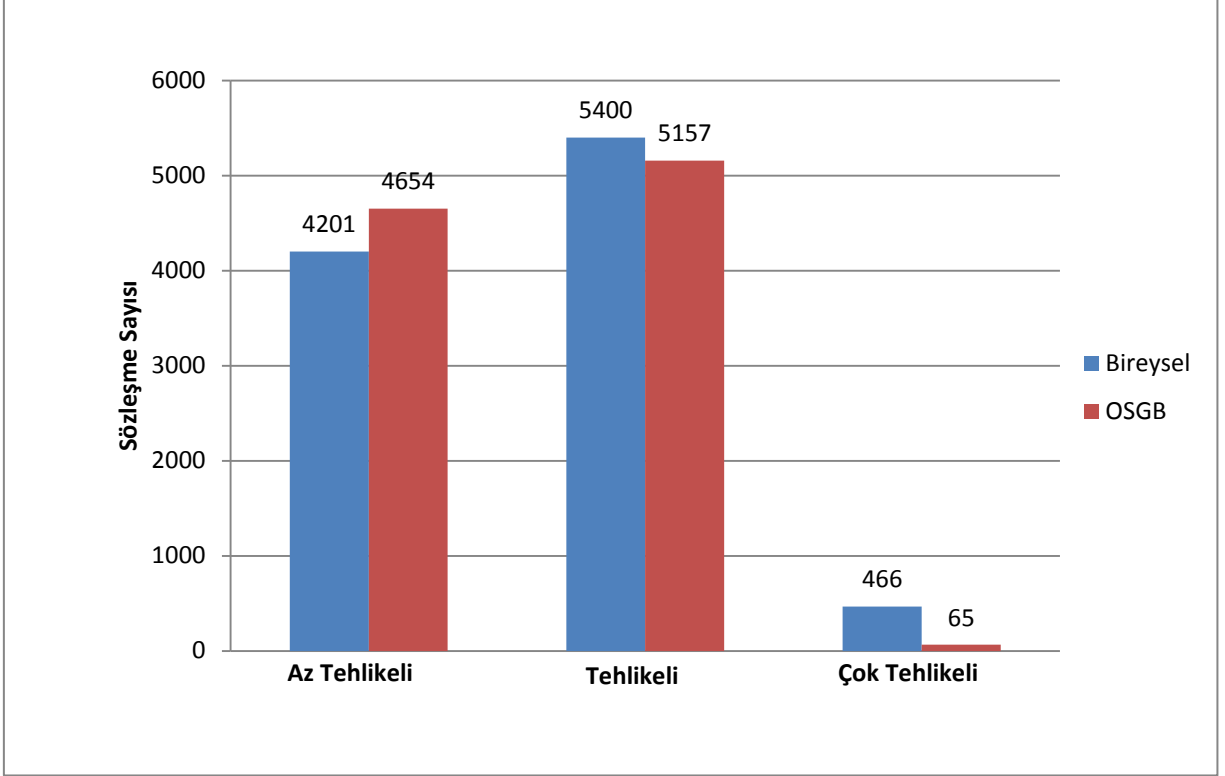
A, B ve C sınıfı uzmanlar ve işyeri hekimleri ile yapılan sözleşmelerin, tehlike sınıflarına göre dağılımları bireysel ya da OSGB üzerinden yapılmasına bağlı olarak incelenmiştir.

Tablo 7. Tehlike sınıfına göre uzman görevlendirmeleri (*Satır yüzdesi)

Sözleşme Türü	Az Tehlikeli		Tehlikeli		Çok Tehlikeli		TOPLAM
	Sayı	Yüzde*	Sayı	Yüzde*	Sayı	Yüzde*	
C Sınıfı İGU görevlendirmeleri	8855	44,4	10557	52,9	531	2,7	19943
B Sınıfı İGU görevlendirmeleri	188	11,4	327	19,9	1131	68,7	1646
A Sınıfı İGU görevlendirmeleri	143	7	323	15,9	1564	77	2030
İşyeri Hekimi görevlendirmeleri	8187	35,8	9454	41,3	5257	23	22898
TOPLAM	17373		20661		8483		46517

A,B ve C sınıfı uzmanlar ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmelerinin tehlike sınıfına bağlı olarak dağılımları %95 güven aralığında incelendiğinde, A, B ve C sınıfının dağılımlarında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,0001$). Hekimlerin görevlendirilme sayılarının dağılımlarında istatistiki olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($p = 0,0558$). Uzmanların sertifika sınıfları açısından, az tehlikeli sınıfta en fazla C sınıfı uzmanın (%44,4); tehlikeli sınıfta en fazla C sınıfı uzmanın (%52,9), çok tehlikeli sınıfta ise en fazla A sınıfı uzmanın (%77,0) görevlendirildiği tespit edilmiştir. B sınıfı uzmanların, çoğunlukla çok tehlikeli sınıfta görevlendirildiği görülmektedir (%68,7).

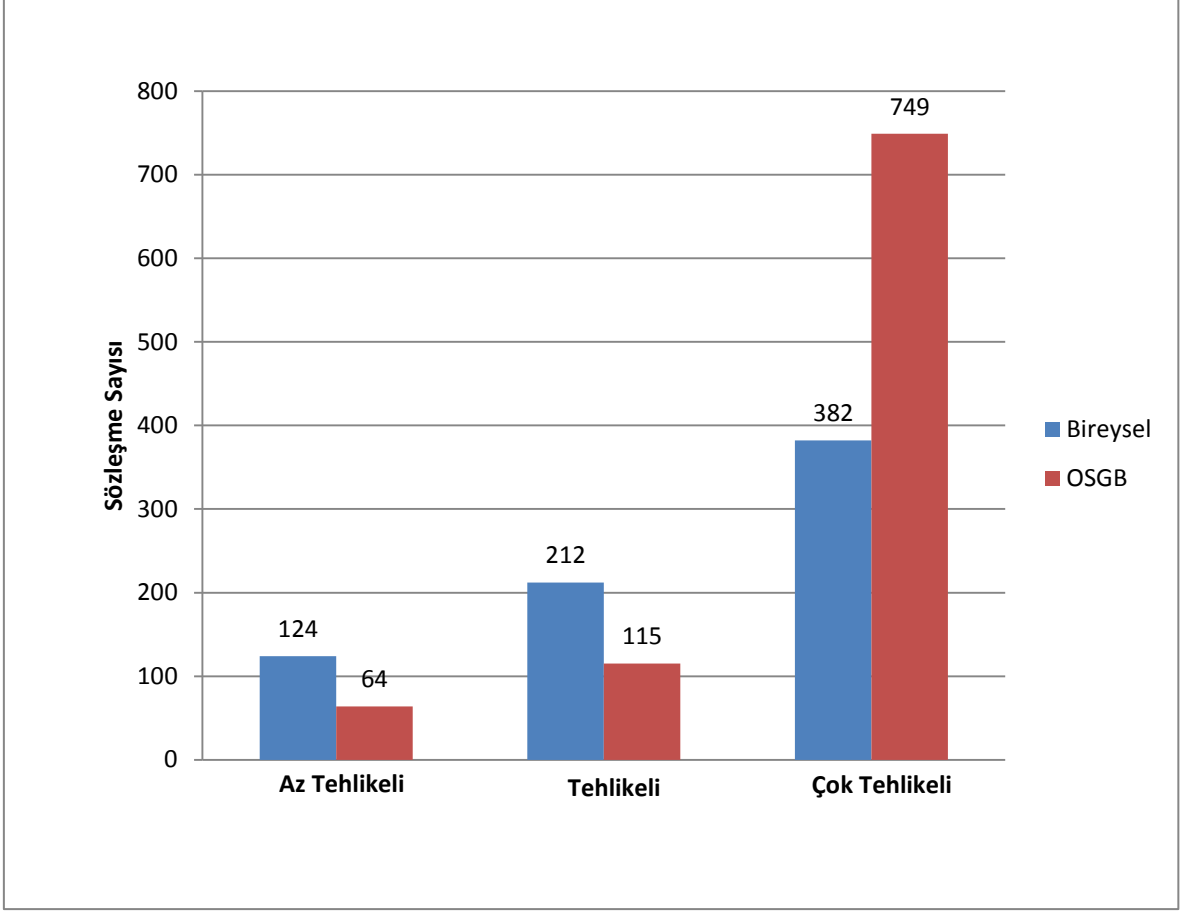
C Sınıfı Belge İle Yapılan Sözleşmeler İle İlgili Değerlendirmeler



Şekil 3. Bireysel ve OSGB üzerinden C sınıfı belge ile yapılan sözleşmelerin tehlike sınıflarına göre dağılımı

C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 10557 (%53) , az tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 8855 (%44) sözleşme yapılmıştır. Çok tehlikeli sınıftaki işyerleri ile de 531 (%3) görevlendirme yapılmıştır. Yapılan sözleşmelerin bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık az tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerindeki görevlendirmelerde %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,0001$). Buna göre, az tehlikeli sınıfta OSGB, çok tehlikeli sınıfta ise bireysel sözleşmeler daha çok tercih edilmiştir. Tehlikeli sınıfta görevlendirmelerde istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

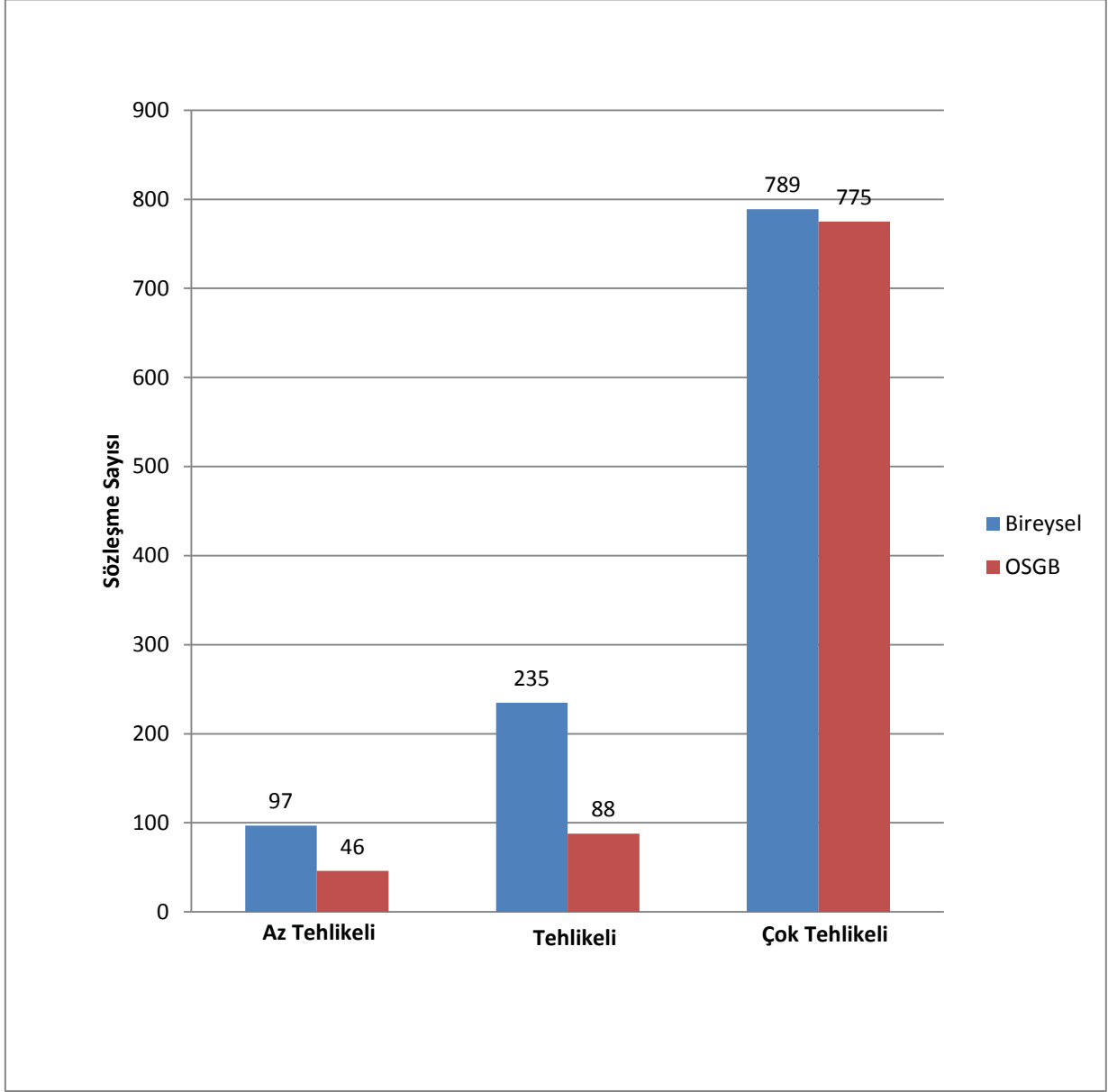
B Sınıfı Belge İle Yapılan Sözleşmeler İle İlgili Değerlendirmeler



Şekil 4. Bireysel ve OSGB üzerinden B sınıfı belge ile yapılan sözleşmelerin tehlike sınıflarına göre dağılımı

B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 227 (%20), az tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 168 (%11) sözleşme yapılmıştır. Çok tehlikeli sınıftaki işyerleri ile de 1131 (%69) görevlendirme yapılmıştır. Yapılan sözleşmelerin bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık tüm görevlendirmelerde %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,0001$). Buna göre, az tehlikeli ve tehlikeli sınıfta bireysel, çok tehlikeli sınıfta ise OSGB sözleşmeleri daha çok tercih edilmiştir.

A Sınıfı Belge İle Yapılan Sözleşmeler İle İlgili Değerlendirmeler

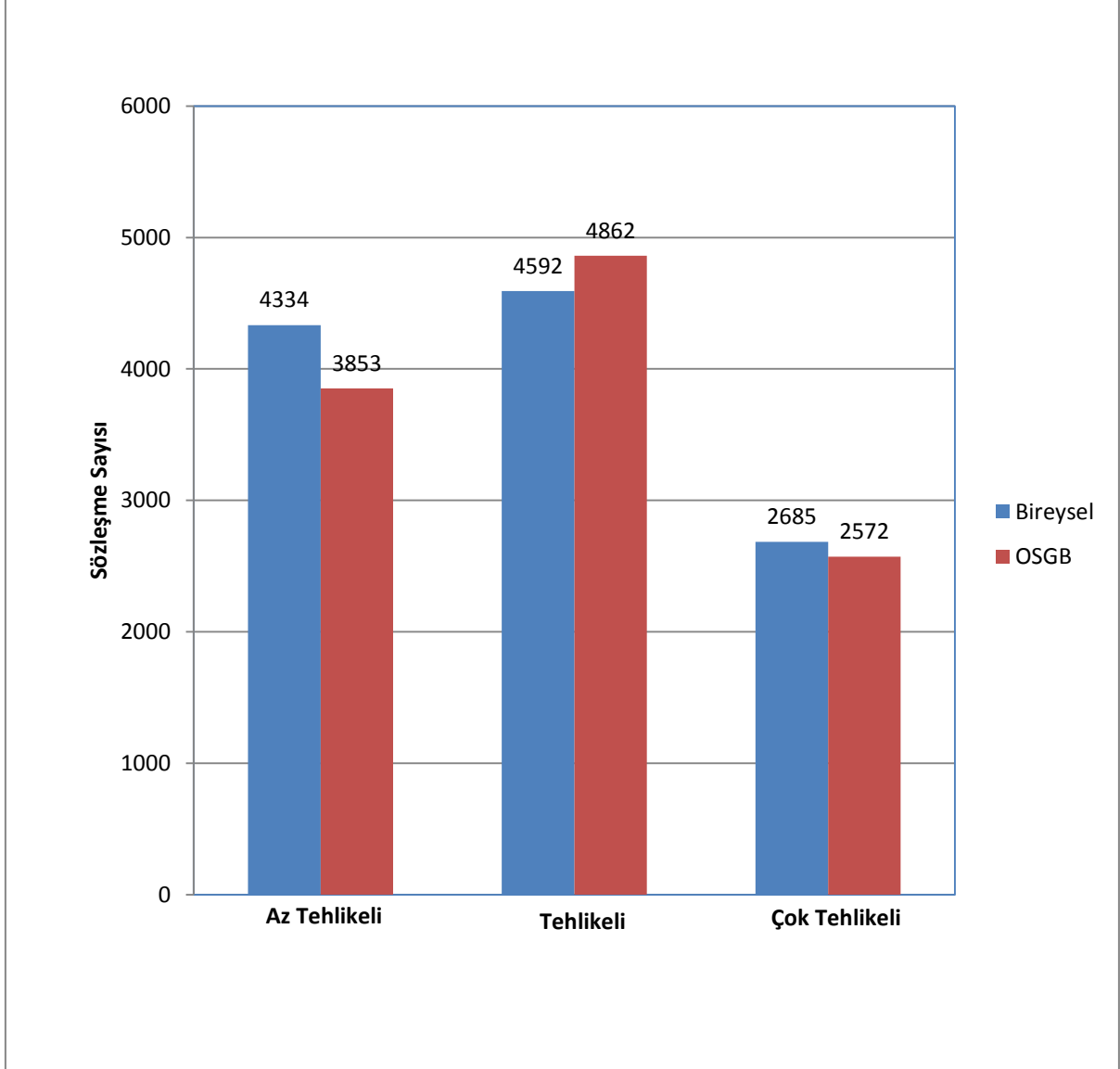


Şekil 5. Bireysel ve OSGB üzerinden A sınıfı belge ile yapılan sözleşmelerin tehlike sınıflarına göre dağılımı

A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 323 (%16), az tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 146 (%7) sözleşme yapılmıştır. Çok tehlikeli sınıftaki işyerleri ile de 1564 (%77) görevlendirme yapılmıştır. Yapılan sözleşmelerin bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < 0,0001$). Az tehlikeli sınıfta ise bireysel ve OSGB üzerinden

görevlendirmelerde istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

İşyeri Hekimi Belgesi İle Yapılan Sözleşmeler İle İlgili Değerlendirmeler



Şekil 6. Bireysel ve OSGB üzerinden işyeri hekimi belgesi ile yapılan sözleşmelerin tehlike sınıflarına göre dağılımı

İşyeri hekimliği belgesi ile tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 9454 (%41) , az tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 8187 (%36) sözleşme yapılmıştır. Çok tehlikeli sınıftaki işyerleri ile de 5257 (%23) görevlendirme yapılmıştır. Yapılan sözleşmelerin bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık az tehlikeli ve tehlikeli işyerlerindeki görevlendirmelerde %95 güven aralığında istatistiki olarak

anlamli bulunmuştur ($p < 0,0001$). Buna göre, az tehlikeli sınıfta bireysel, tehlikeli sınıfta ise OSGB sözleşmeleri daha çok tercih edilmiştir. Çok tehlikeli sınıfta ise bireysel ve OSGB üzerinden görevlendirmelerde istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Coğrafi Bölgelere Göre Görevlendirmeler İle İlgili Değerlendirmeler

Tablo 8. Bölgeler ve belge sınıfına göre sözleşme sayıları (*Satır yüzdesi)

Bölgeler	C Sınıfı	B Sınıfı	A Sınıfı	İşyeri Hekimi	TOPLAM
Marmara	9632	784	807	10638	21861
Akdeniz	2219	201	202	2642	5264
Ege	3124	235	400	3921	7680
İç Anadolu	2871	280	287	3120	6558
Karadeniz	1042	93	247	1438	2820
Doğu Anadolu	287	19	33	345	684
Güneydoğu Anadolu	768	34	54	794	1650
TOPLAM	19943	1646	2030	22898	46517

C sınıfı iş güvenliği uzmanları sözleşme sayıları incelendiğinde sözleşmelerin Marmara Bölgesinde (9632) yoğunlaştığı, Doğu Anadolu Bölgesinde ise sözleşme sayılarının (287) diğer bölgelere göre düşük olduğu görülmektedir.

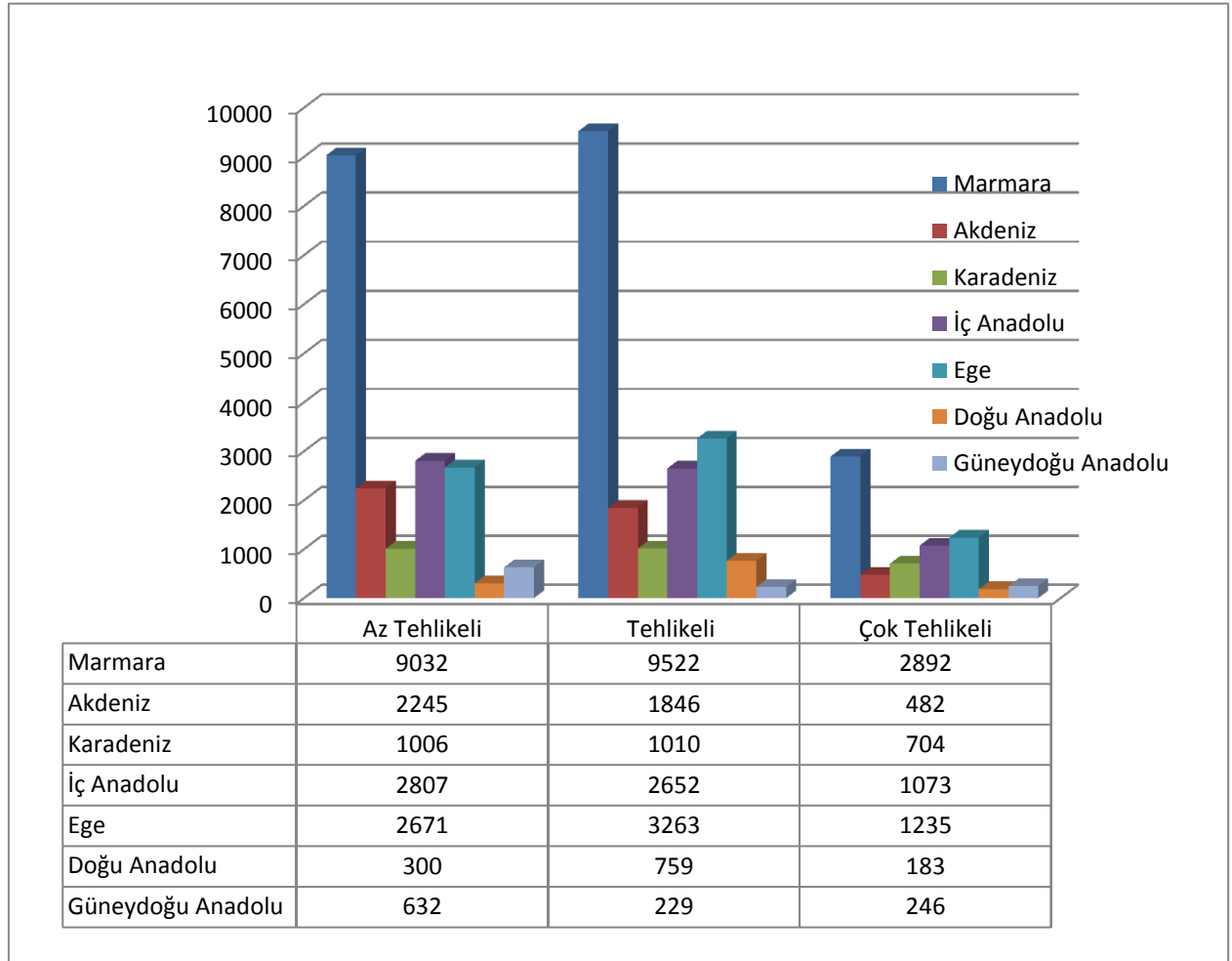
B sınıfı iş güvenliği uzmanları sözleşme sayıları incelendiğinde sözleşmelerin Marmara Bölgesinde (784) yoğunlaştığı, Doğu Anadolu Bölgesinde ise sözleşme sayılarının (19) diğer bölgelere göre düşük olduğu görülmektedir.

A sınıfı iş güvenliği uzmanları sözleşme sayıları incelendiğinde sözleşmelerin

Marmara Bölgesinde(807) yoğunlaştığı, Doğu Anadolu Bölgesinde ise sözleşme sayılarının (33) diğer bölgelere göre düşük olduğu görülmektedir.

İşyeri hekimi sözleşme sayıları incelendiğinde ise gene Marmara Bölgesinde (10638) yoğunlaşmanın görüldüğü, Doğu Anadolu Bölgesinde ise sözleşme sayılarının (345) diğer bölgelere göre düşük olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 8).

Yapılan sözleşmeler ile ilgili bu verilere göre tespit edilen dağılımdaki farklılık sadece A sınıfı iş güvenliği uzmanları sözleşmelerinde %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,0001$).

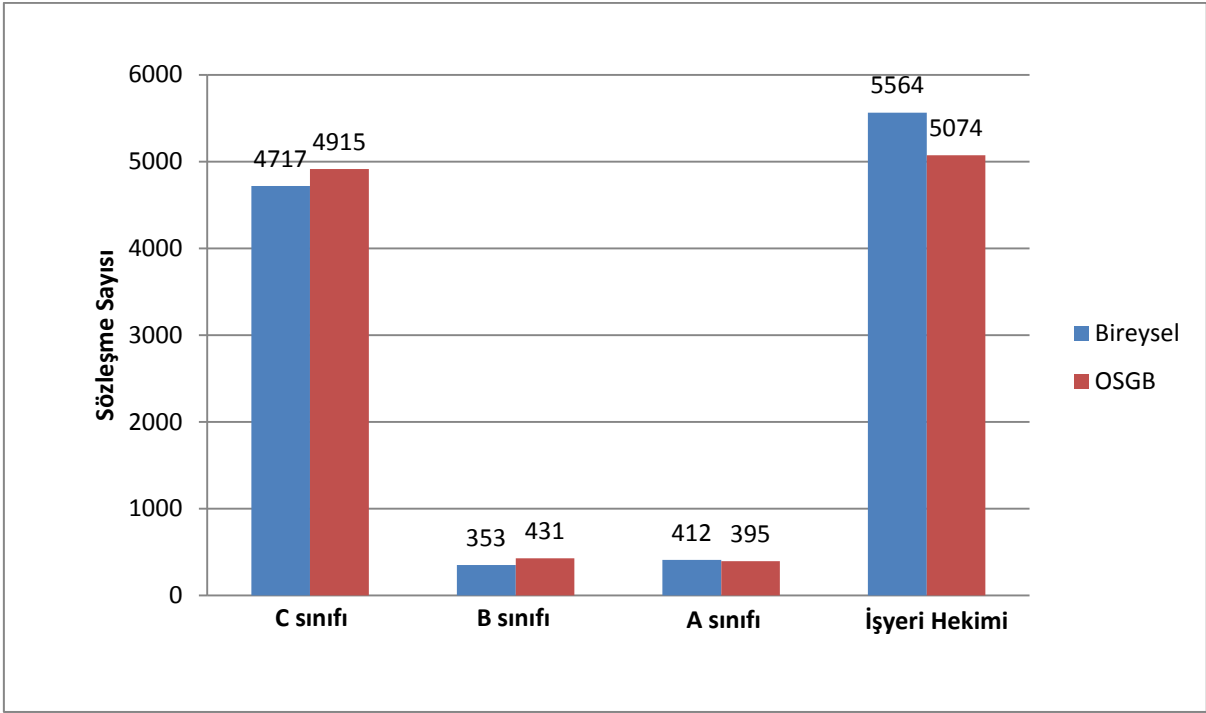


Şekil 7. Bölgeler ve tehlike sınıfına göre sözleşme sayıları

Az tehlikeli işyerleri ile yapılan sözleşmeler incelendiğinde Marmara Bölgesinde (9032) yoğunlaşmanın olduğu, Doğu Anadolu Bölgesinde ise (300) diğer bölgelere göre düşük olduğu görülmektedir.

Tehlikeli işyerleri ile yapılan sözleşmeler incelendiğinde Marmara Bölgesinde (9522) yoğunlaşmanın olduğu, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde ise (229) diğer bölgelere göre düşük olduğu görülmektedir.

Çok tehlikeli işyerleri ile yapılan sözleşmeler incelendiğinde Marmara Bölgesinde (2892) yoğunlaşmanın olduğu, Doğu Anadolu Bölgesinde ise (183) diğer bölgelere göre düşük olduğu görülmektedir (Bkz. Şekil 7).

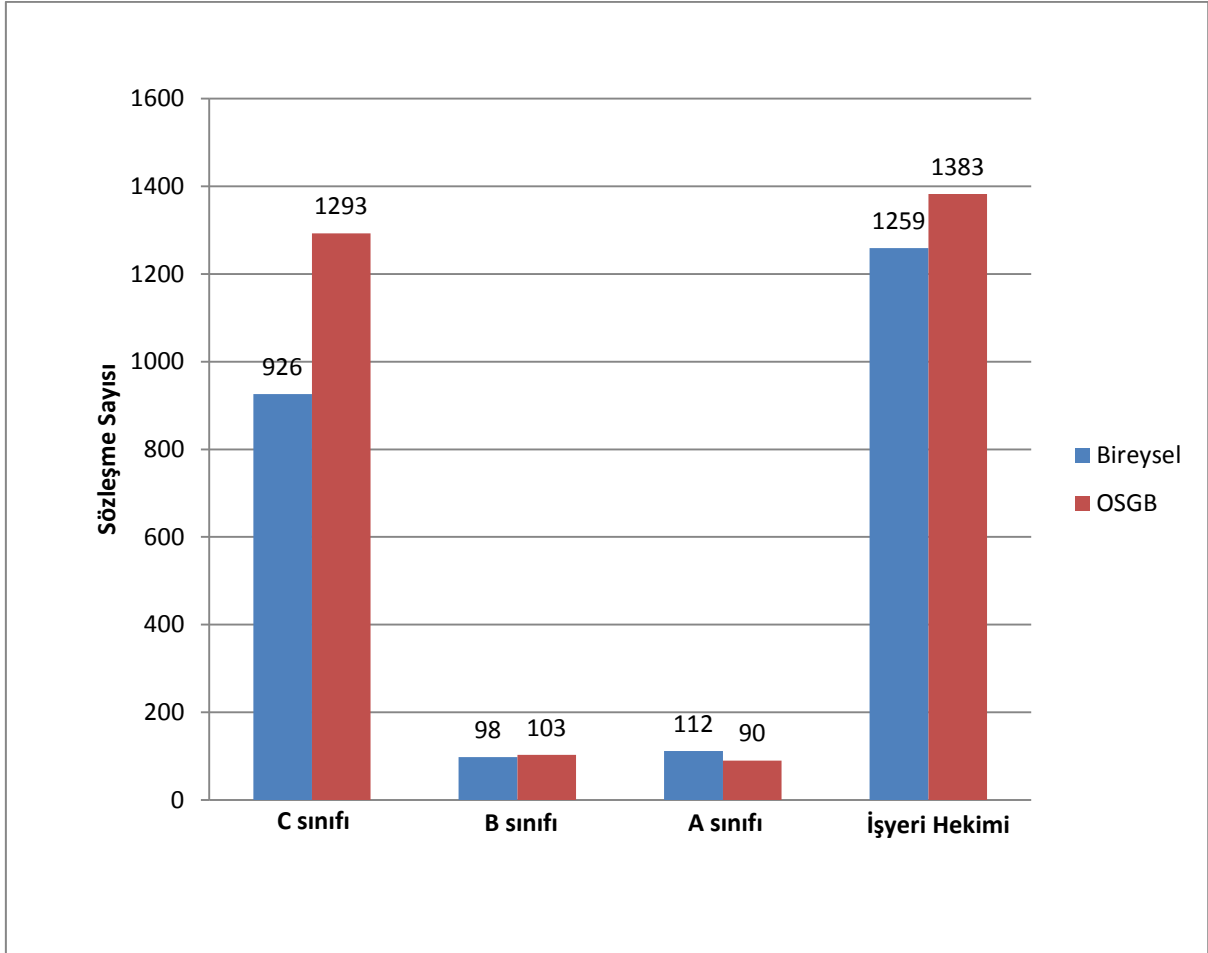


Şekil 8. Marmara Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları

Marmara Bölgesinde;

- C sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 4717 bireysel, 4915 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- B sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 353 bireysel, 431 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- A sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 412 bireysel, 395 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- İşyeri hekimliğinde, 5564 bireysel, 5074 OSGB görevlendirmesinin olduğu görülmektedir.

Tüm sözleşmelerin bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,0001$).

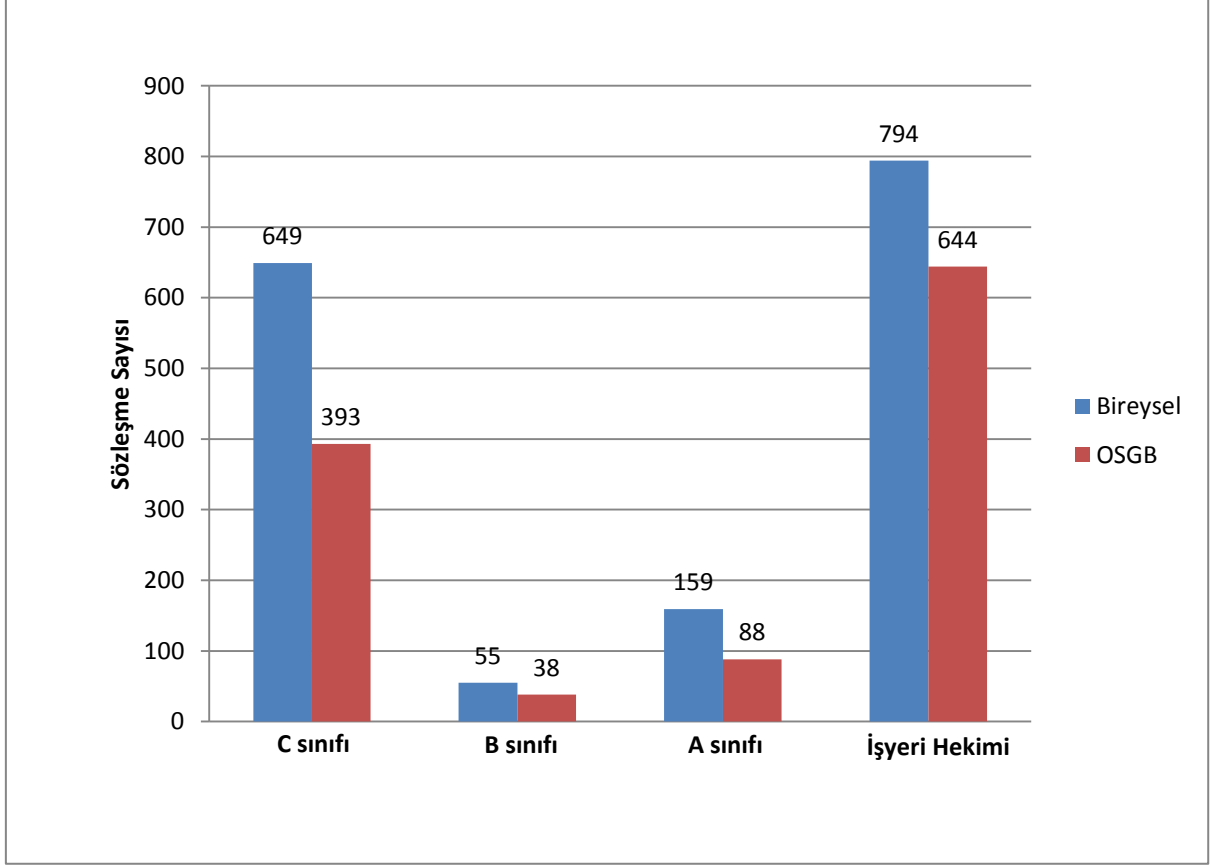


Şekil 9. Akdeniz Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları

Akdeniz Bölgesinde;

- C sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 926 bireysel, 1293 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- B sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 98 bireysel, 103 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- A sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 112 bireysel, 90 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- İşyeri hekimliğinde, 1259 bireysel, 1383 OSGB görevlendirmesinin olduğu görülmektedir.

C ve A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının sözleşmelerinde bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur.

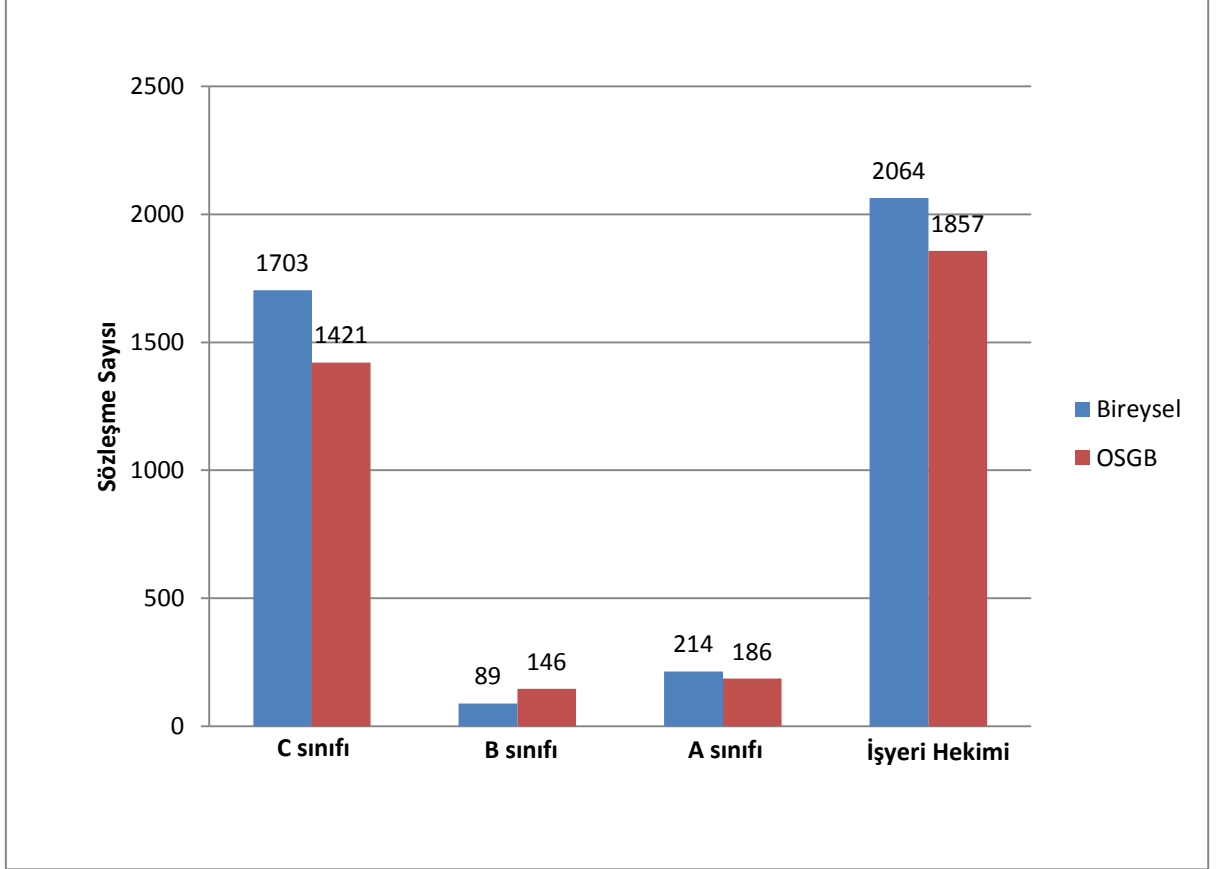


Şekil 10. Karadeniz Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları

Karadeniz Bölgesinde;

- C sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 649 bireysel, 393 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- B sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 55 bireysel, 38 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- A sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 159 bireysel, 88 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- İşyeri hekimliğinde, 794 bireysel, 644 OSGB görevlendirmesinin olduğu görülmektedir.

C ve A sınıflarında yapılan sözleşmeler bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,0001$).

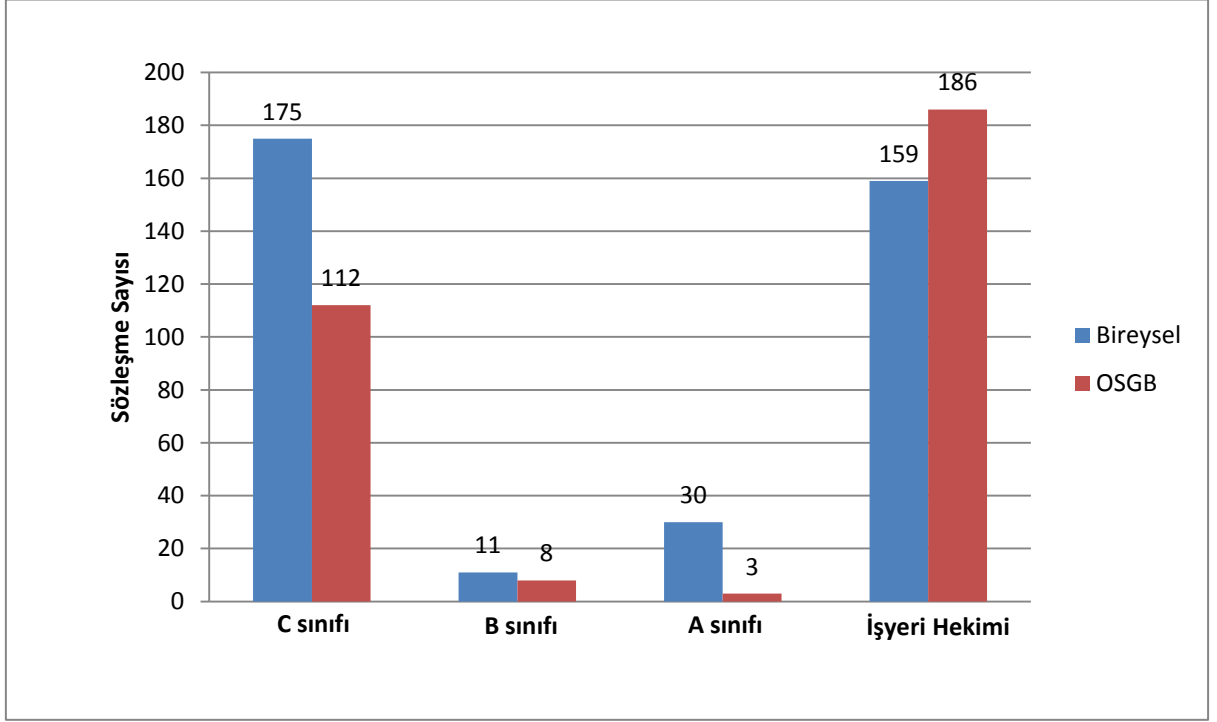


Şekil 11. Ege Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları

Ege Bölgesinde;

- C sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 1703 bireysel, 1421 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- B sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 89 bireysel, 146 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- A sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 214 bireysel, 186 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- İşyeri hekimliğinde, 2064 bireysel, 1857 OSGB görevlendirmesinin olduğu görülmektedir.

Sadece B sınıfı iş güvenliği uzmanları ile yapılan sözleşmelerin bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,0001$). B sınıfı iş güvenliği uzmanları Ege Bölgesinde daha çok OSGB üzerinden sözleşme yapmayı tercih etmişlerdir.

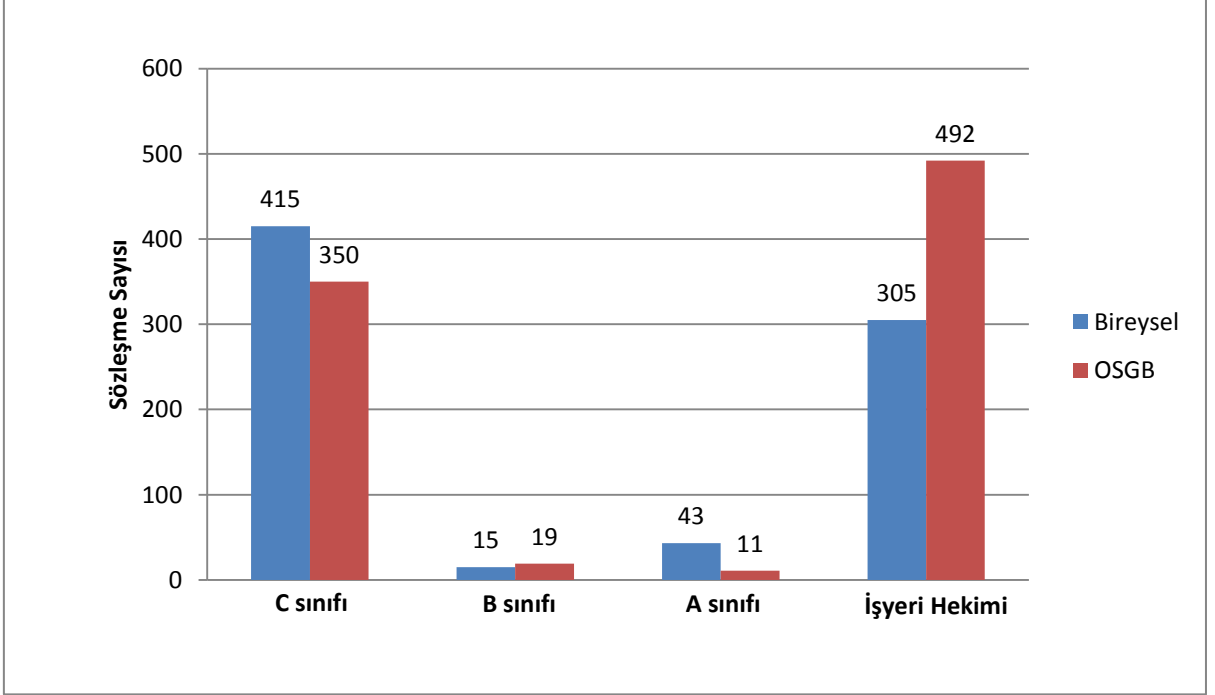


Şekil 12. Doğu Anadolu Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları

Doğu Anadolu Bölgesinde;

- C sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 175 bireysel, 112 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- B sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 11 bireysel, 8 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- A sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 30 bireysel, 3 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- İşyeri hekimliğinde, 159 bireysel, 186 OSGB görevlendirmesinin olduğu görülmektedir. (Şekil 12)

İşyeri hekimi, C sınıfı ve A sınıfı iş güvenliği uzmanları ile yapılan sözleşmelerin bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,0001$).



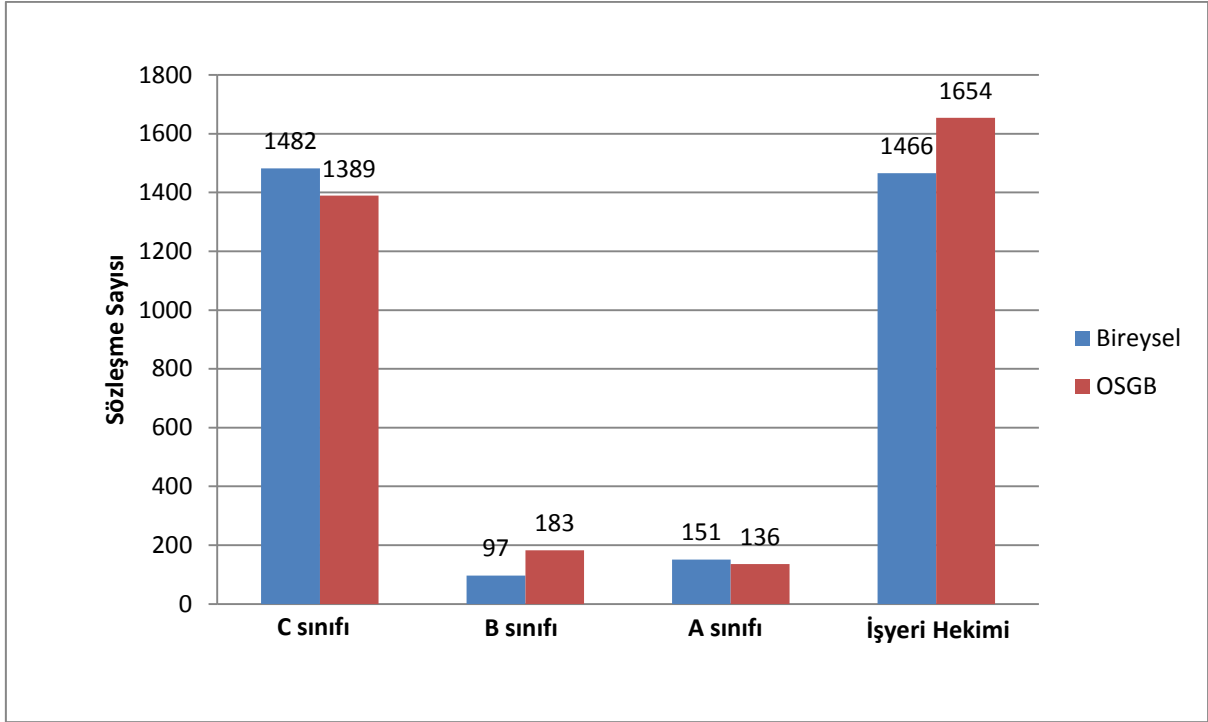
Şekil 13. Güneydoğu Anadolu Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları

Güneydoğu Anadolu Bölgesinde;

- C sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 415 bireysel, 350 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- B sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 15 bireysel, 19 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- A sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 43 bireysel, 11 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- İşyeri hekimliğinde, 305 bireysel, 492 OSGB görevlendirmesinin olduğu görülmektedir. (Şekil 13)

A ve C sınıfı iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri ile yapılan sözleşmelerin bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,0001$). A ve C sınıfı

iş güvenliği uzmanları Güneydoğu Anadolu Bölgesinde daha çok bireysel sözleşme yapmayı tercih ederken işyeri hekimleri ise daha OSGB üzerinden sözleşme yapmayı tercih etmişlerdir.



Şekil 14. İç Anadolu Bölgesi belge sınıfına göre sözleşme sayıları

İç Anadolu Bölgesinde;

- C sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 1482 bireysel, 1389 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- B sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 97 bireysel, 183 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- A sınıfı iş güvenliği uzmanlığında, 151 bireysel, 136 OSGB görevlendirmesinin olduğu;
- İşyeri hekimliğinde, 1466 bireysel, 1654 OSGB görevlendirmesinin olduğu görülmektedir. (Şekil 14)

İşyeri hekimi, C sınıfı ve B sınıfı iş güvenliği uzmanları ile yapılan sözleşmelerin bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur

($p < 0,0001$).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görevlendirmeleri İle İlgili Sektörel Değerlendirmeler

İnşaat Sektörü

2013 Kasım ayı itibariyle ülkemizde inşaat sektöründe 452 İş güvenliği uzmanı (9 Az tehlikeli, 51 tehlikeli, 392 çok tehlikeli nace kodu altında olmak koşuluyla), görev almıştır.

İş güvenliği uzmanlarının;

- 256 tanesi C sınıfı iş güvenliği uzmanı,
- 89 tanesi B sınıfı iş güvenliği uzmanı,
- 107 tanesi ise A sınıfı iş güvenliği uzmanıdır.

Tablo 9. Bireysel ve OSGB üzerinden yapılan sözleşmeler (İnşaat Sektörü)

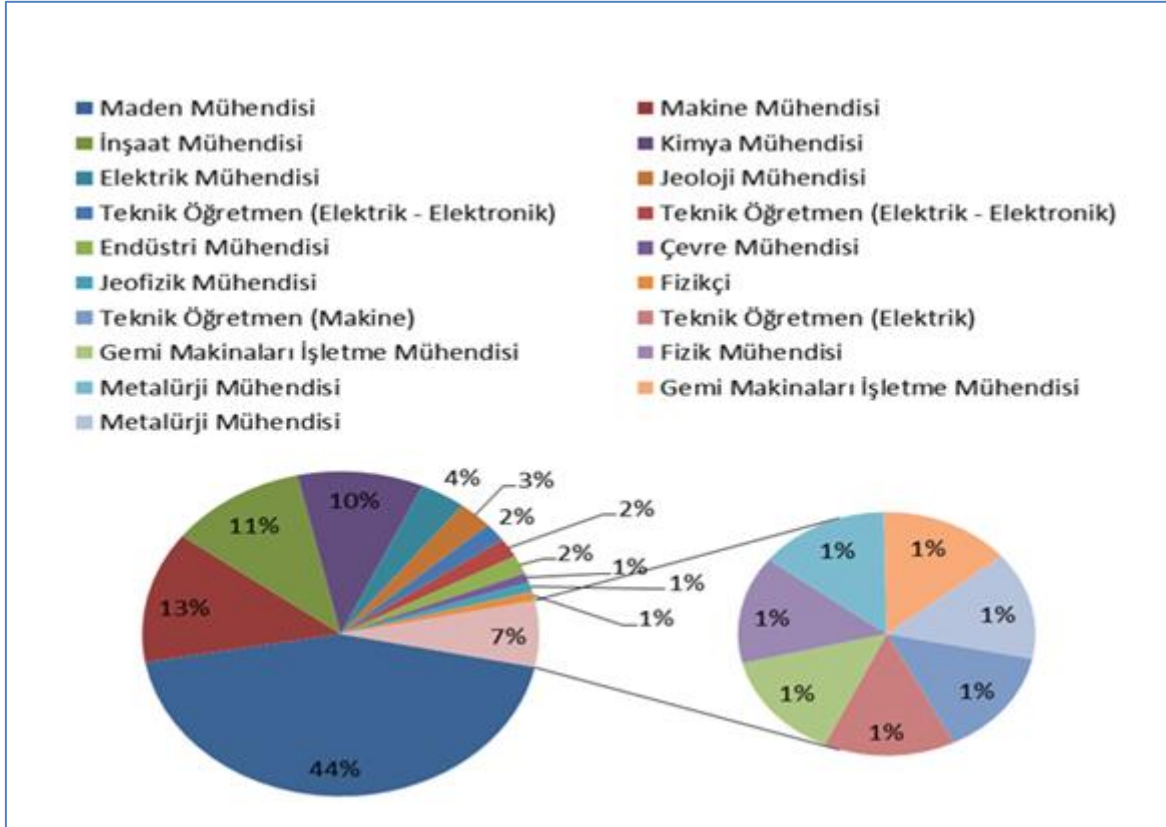
Sözleşme Türü	Bireysel	OSGB	TOPLAM
C Sınıfı İş GÜv. Uzm. Belgesi ile yapılan sözleşmeler	268	79	350
B Sınıfı İş GÜv. Uzm. Belgesi ile yapılan sözleşmeler	125	293	418
A Sınıfı İş GÜv. Uzm. Belgesi ile yapılan sözleşmeler	250	269	519
TOPLAM	643	641	1287

İnşaat sektöründe isg hizmetlerini sunacak A, B, C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının görevlendirmelerine bakıldığında bireysel olarak 643 bireysel, OSGB'lerden ise 641 görevlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 9). Yapılan sözleşmelerin bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık C ve B sınıfı görevlendirmelerde %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,0001$). Buna göre, C sınıfı belge ile yapılan sözleşmelerde bireysel, B sınıfı sözleşmelerde ise OSGB daha çok tercih edilmiştir. A sınıfı sözleşmelerde bireysel ve OSGB üzerinden görevlendirmelerde istatistiki olarak

anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

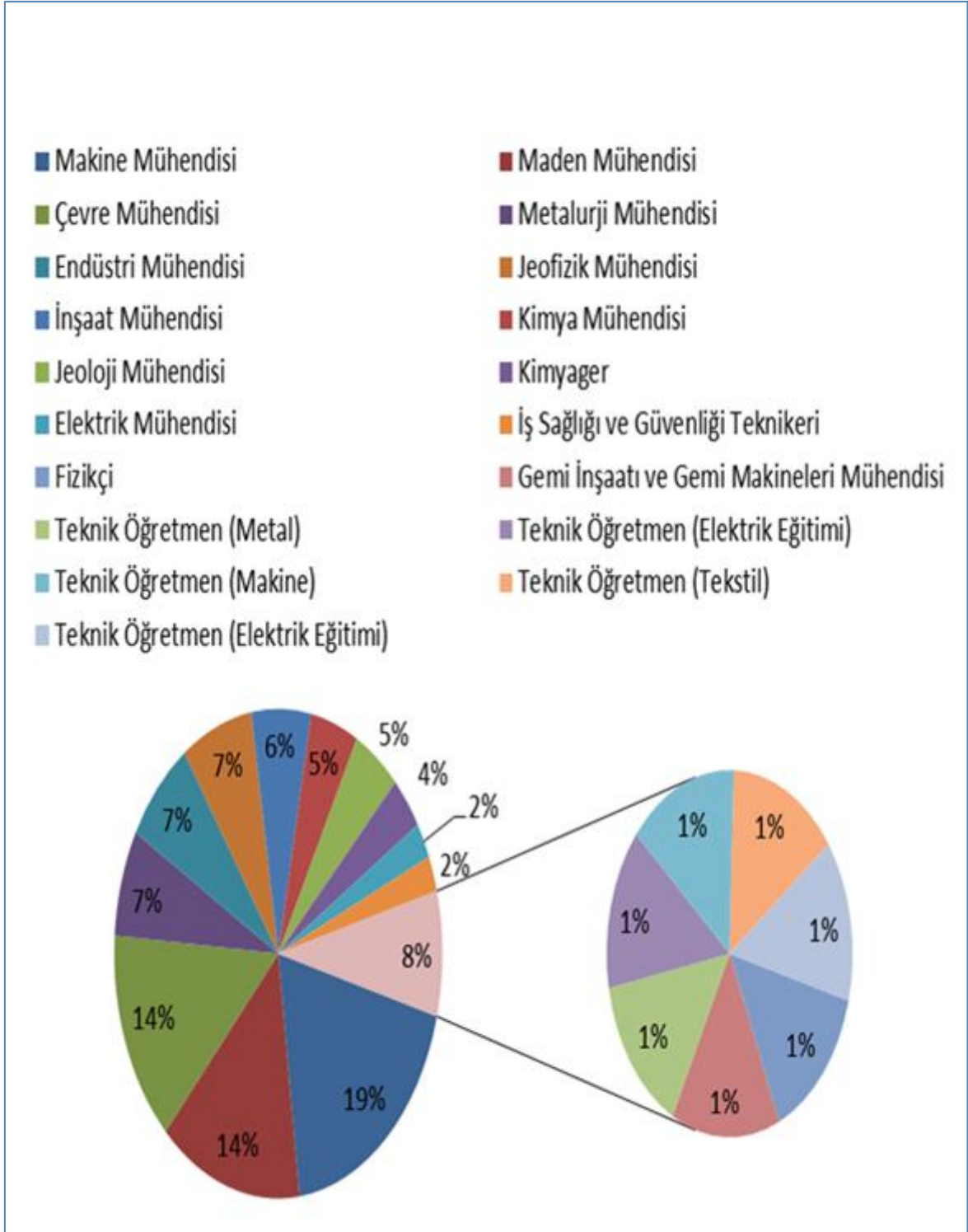
Bu sektördeki iş güvenliği uzmanlarının sektöre uygunluğu açısından mesleklerine bakıldığında;

A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının 12 tanesi inşaat mühendisidir.



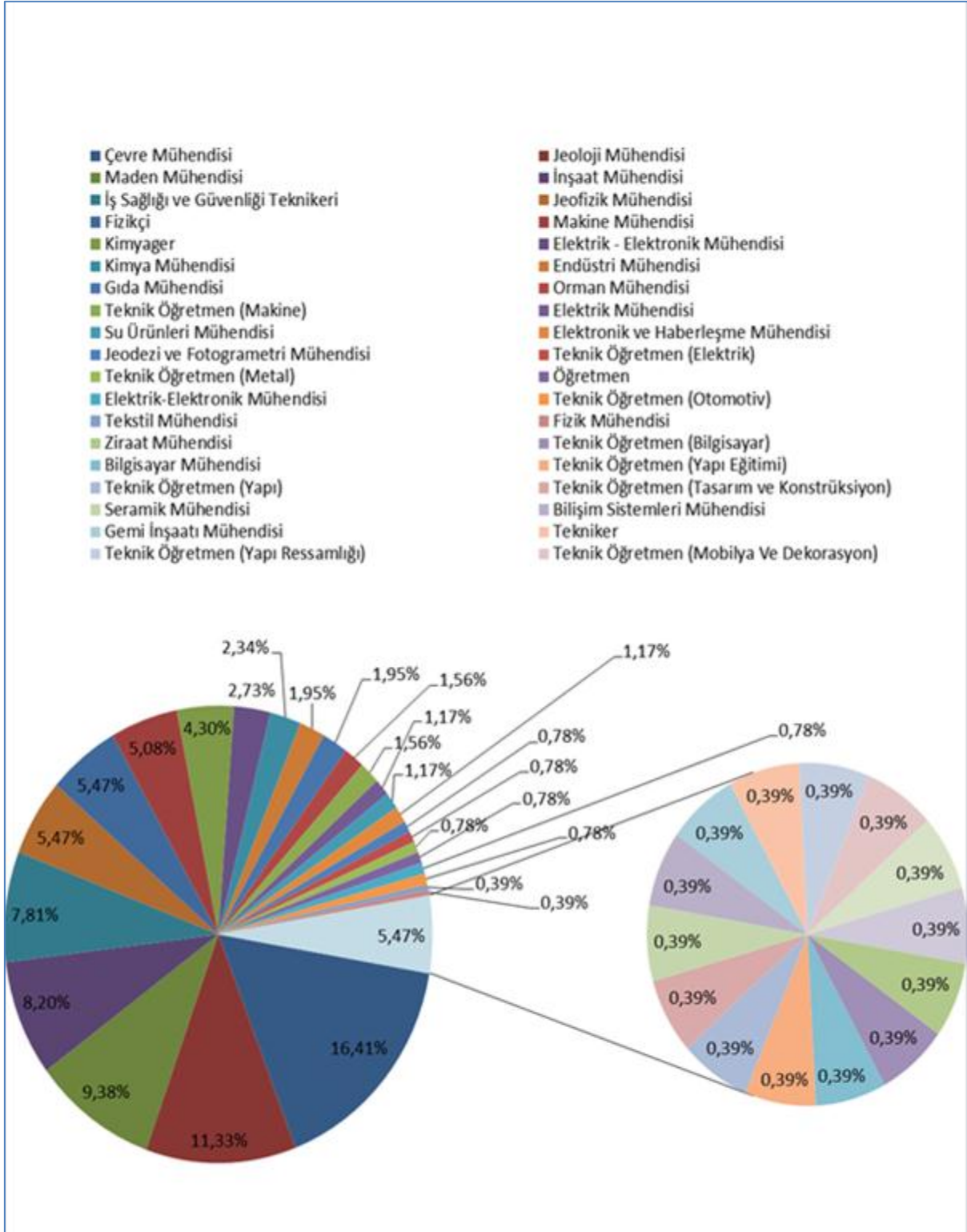
Şekil 15. İnşaat sektörü A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılımı (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)

B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının 5 tanesi inşaat mühendisidir.



Şekil 16. İnşaat sektörü B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılımı (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)

C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının ise 21 tanesi inşaat mühendisidir.



Şekil 17. İnşaat sektörü C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)

Maden Sektörü

2013 Kasım ayı itibariyle ülkemizde maden sektöründe 148 İş güvenliği uzmanı (8 tehlikeli, 140 çok tehlikeli nace kodu altında olmak koşuluyla) görev almıştır.

İş güvenliği uzmanlarının;

- 74 tanesi C sınıfı iş güvenliği uzmanı,
- 19 tanesi B sınıfı iş güvenliği uzmanı,
- 55 tanesi ise A sınıfı iş güvenliği uzmanıdır.

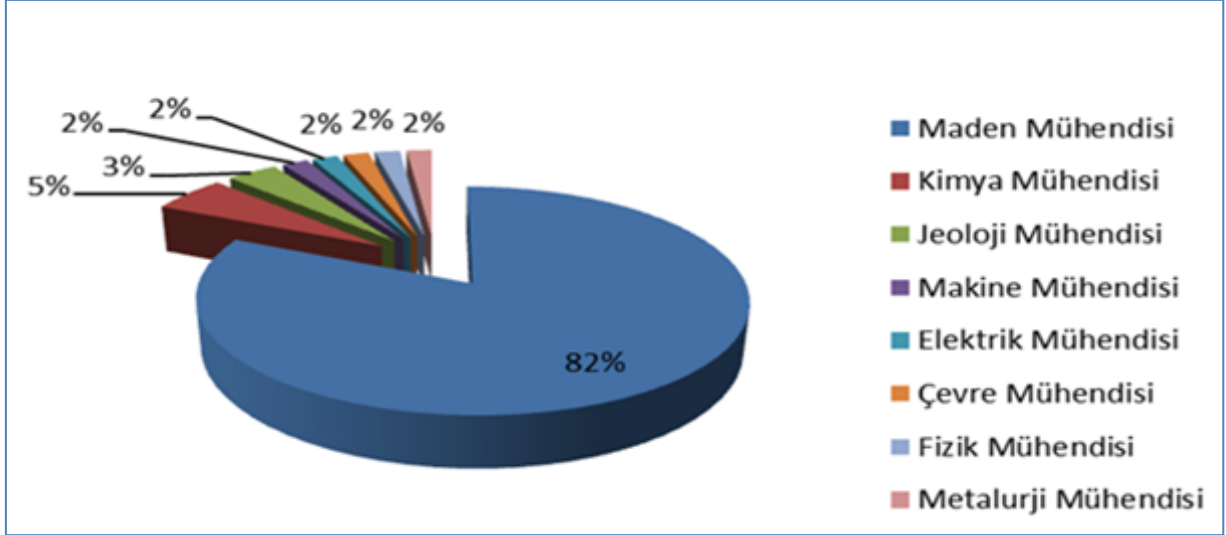
Tablo 10. Bireysel ve OSGB üzerinden yapılan sözleşmeler (Maden Sektörü)

Sözleşme Türü	Bireysel	OSGB	TOPLAM
C Sınıfı İş G. Uzm. Belgesi ile yapılan sözleşmeler	87	12	99
B Sınıfı İş G. Uzm. Belgesi ile yapılan sözleşmeler	34	33	64
A Sınıfı İş G. Uzm. Belgesi ile yapılan sözleşmeler	41	148	189
TOPLAM	163	193	355

Maden sektöründe isg hizmetlerini sunacak A, B, C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının görevlendirmelerine bakıldığında bireysel olarak 163, OSGB'lerden ise 193 görevlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır (Bkz.Tablo 10). Yapılan sözleşmelerin bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık A ve C sınıfı görevlendirmelerde %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,0001$). Buna göre, C sınıfı belge ile yapılan sözleşmelerde bireysel, A sınıfı sözleşmelerde ise OSGB daha çok tercih edilmiştir. B sınıfı sözleşmelerde bireysel ve OSGB üzerinden görevlendirmelerde istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

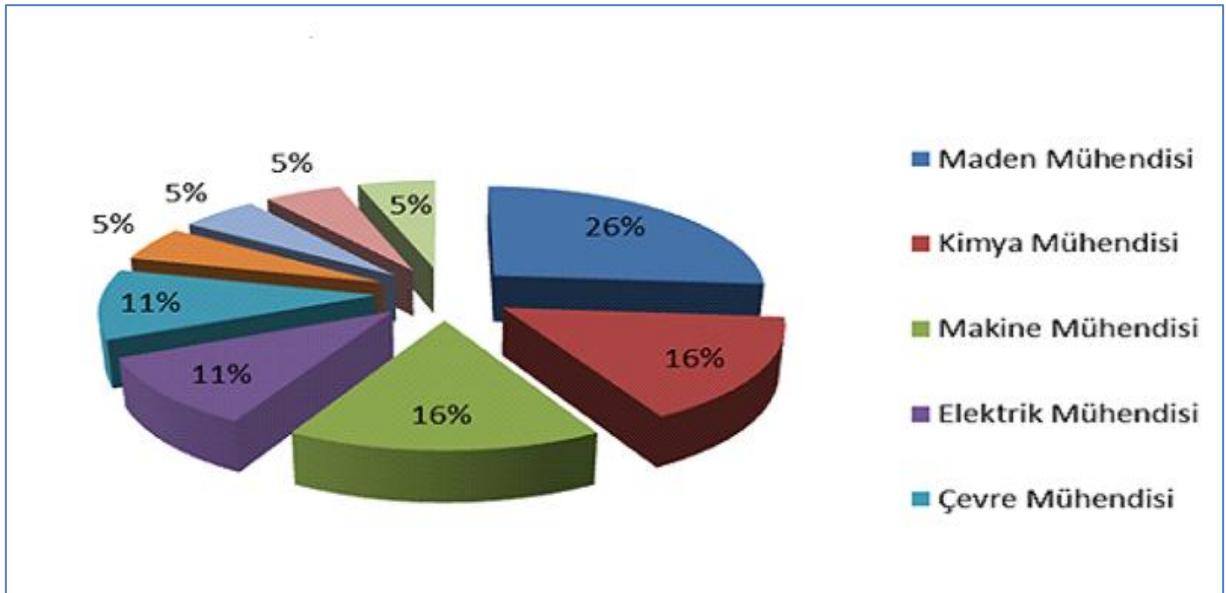
Bu sektördeki iş güvenliği uzmanlarının sektöre uygunluğu açısından mesleklerine bakıldığında;

A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının 45 tanesi maden mühendisidir.



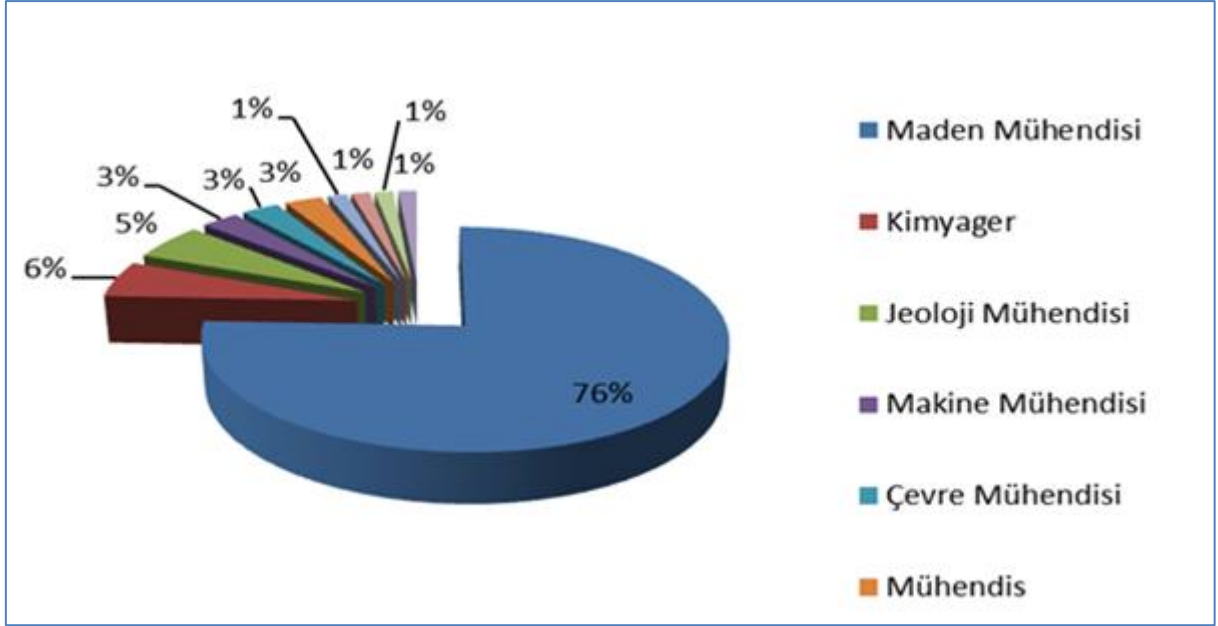
Şekil 18. Maden sektörü A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)

B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının 5 tanesi maden mühendisidir.



Şekil 19. Maden sektörü B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)

C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının 56 tanesi maden mühendisidir.



Şekil 20. Maden sektörü C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılımı (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)

Metal Sektörü

2013 Kasım ayı itibariyle ülkemizde inşaat sektöründe 1423 İş güvenliği uzmanlığı (82 az tehlikeli, 1219 tehlikeli ve 122 çok tehlikeli nace kodu altında olmak koşuluyla) görev almıştır.

İş güvenliği uzmanlarının;

- 1306 tanesi C sınıfı iş güvenliği uzmanı,
- 60 tanesi B sınıfı iş güvenliği uzmanı,
- 57 tanesi ise A sınıfı iş güvenliği uzmanıdır.

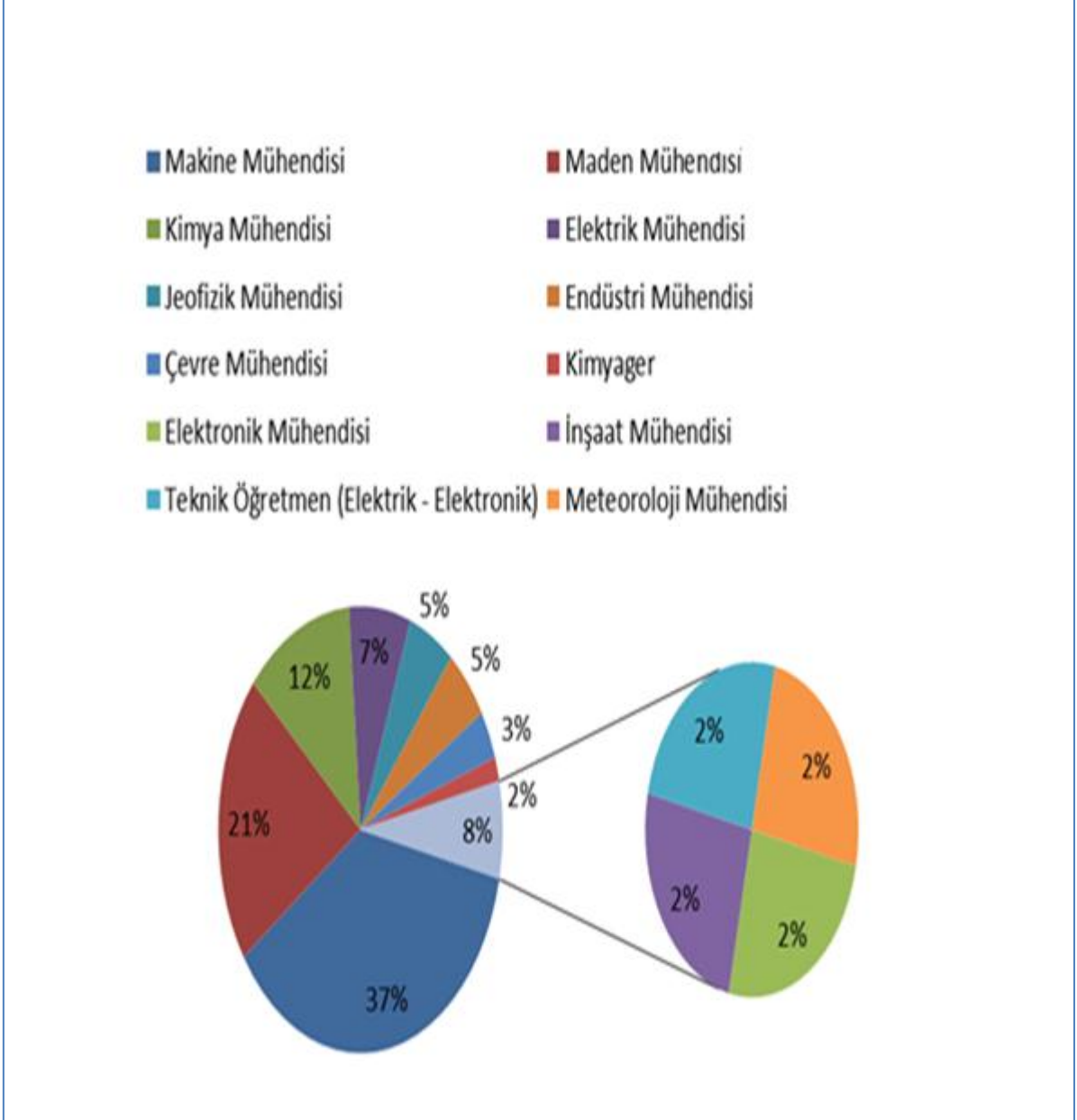
Tablo 11. Bireysel ve OSGB üzerinden yapılan sözleşmeler (Metal Sektörü)

Sözleşme Türü	Bireysel	OSGB	TOPLAM
C Sınıfı İş Güv. Uzm. Belgesi ile yapılan sözleşmeler	1647	1717	3364
B Sınıfı İş Güv. Uzm. Belgesi ile yapılan sözleşmeler	118	104	223
A Sınıfı İş Güv. Uzm. Belgesi ile yapılan sözleşmeler	113	72	185
TOPLAM	1878	1893	3772

Maden sektöründe isg hizmetlerini sunacak A, B, C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının görevlendirmelerine bakıldığında bireysel olarak 1878 bireysel, OSGB'lerden ise 1893 görevlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 11). Yapılan sözleşmelerin bireysel ya da OSGB kaynaklı olma durumuna göre tespit edilen dağılımdaki farklılık A sınıfı görevlendirmelerde %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,0001$). Buna göre, A sınıfı belge ile yapılan sözleşmelerde bireysel daha çok tercih edilmiştir. B ve C sınıfı sözleşmelerde bireysel ve OSGB üzerinden görevlendirmelerde istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

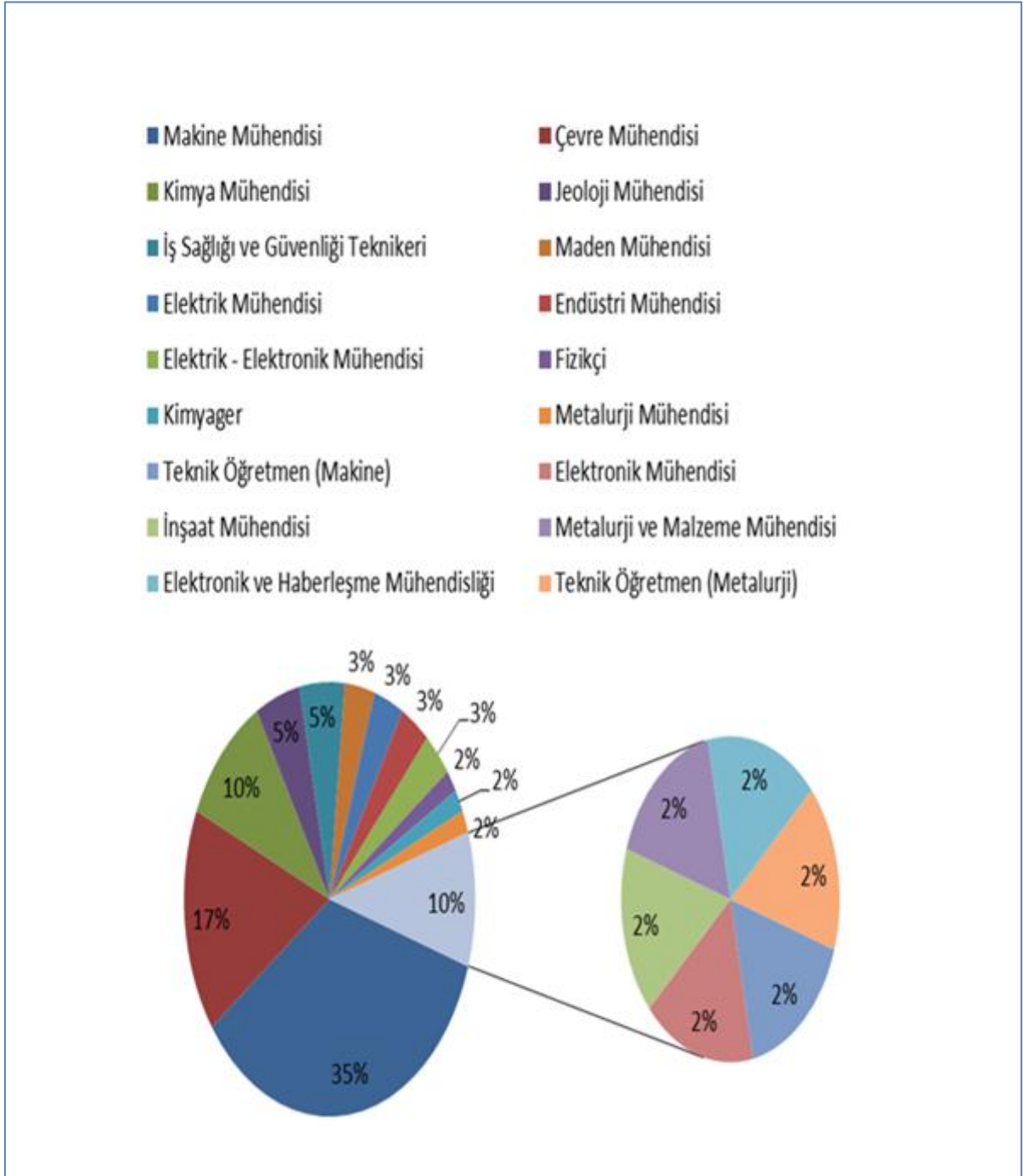
Bu sektördeki iş güvenliği uzmanlarının sektöre uygunluğu açısından mesleklerine bakıldığında;

A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının 21 tanesi makine mühendisidir.



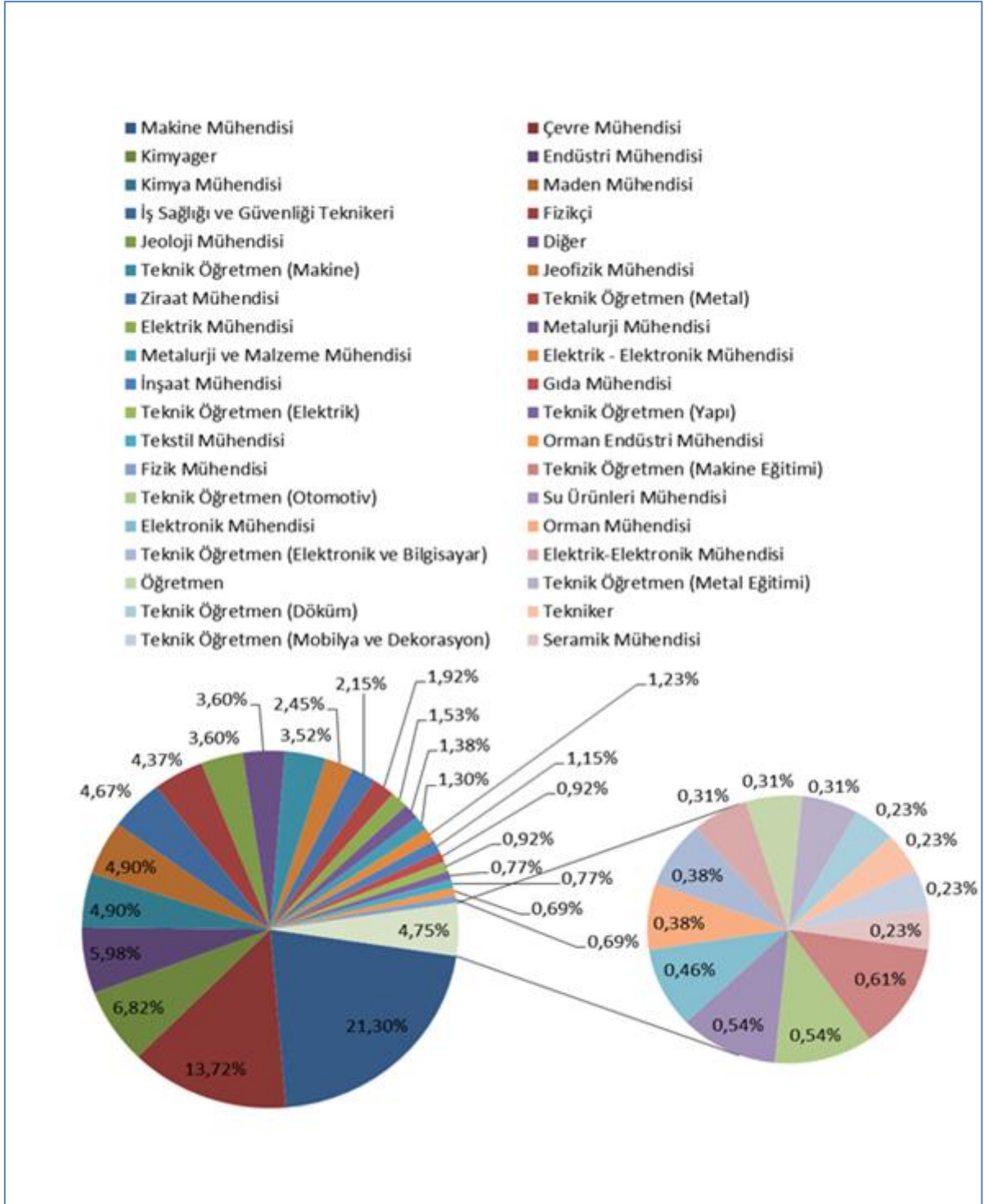
Şekil 21. Metal sektörü A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)

B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının 21 tanesi makine mühendisidir.



Şekil 22. Metal sektörü B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılım (Meslekler büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)

C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının 278 tanesi makine mühendisidir.



Şekil 23. Metal sektörü C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı mesleki dağılımı (Meslekler soldan sağa ve büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.)

TARTIŞMA

BAZI ÜLKELERDEKİ İSG HİZMETLERİ İLE TÜRKİYE'DEKİ İSG HİZMETLERİNİN KIYASLANMASI

Ülkemizde mevzuatlarla desteklenen isg hizmet modelleri incelendiğinde dâhili veya harici servislerden hizmet alma zorunluğu bulunmakta ve bu zorunluluk bazı özel şartlara bağlanmaktadır. Ayrıca ülkemizde çoğu incelenen ülke gibi harici hizmetler için ayrılmış bir pazar bulunduğu fakat bu servislerin sektör veya coğrafi alana göre sınıflandırılmadığı görülmektedir.

Finansal destek konusunda ülkemizde tüm işyerlerine destek veren Avusturya, İspanya gibi ülkelerden farklı olarak sadece kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az çalışanı bulunanlardan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için destek sağlanmaktadır.

Çok disiplinlilik sağlanması açısından mevzuat gereği iş güvenliği uzmanlığı ve hekimlik iş hijyeni ve ergonomi gibi özel dallara ayrılmadığından Danimarka, Malezya ve Avusturalya gibi ülkelerden farklı olarak ülkemizde sadece iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin ortak çalıştığı bir sistem kurulmuştur.

İsveç ve İngiltere, Malezya ve Avusturalya gibi ülkemizde de servislerdeki yetkili kişilerin sahip olması gereken özellikler (meslek, eğitim vb.) mevzuatla belirlenmiştir. Ayrıca bu ülkelerden farklı olarak bu servislerde ayrıca “Sorumlu Müdür” tanımı altında servisin iş ve işlemlerinden Bakanlığa karşı sorumlu olan kişi belirtilmiştir.

Danimarka, İspanya, Finlandiya, Hollanda, Portekiz ve Fransa gibi ülkemizde de harici servislerin sertifikasyon veya akreditasyon işlemleri gerçekleştirilmektedir. Danimarka gibi bazı ülkeler akreditasyon işlemlerini özel bir kurum (Danimarka Akreditasyon Kurumu) vasıtasıyla gerçekleştirirken ülkemizde bu işlemler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın gözetimindedir. Finlandiya, İtalya ve Portekiz gibi birçok Avrupa ülkesinde harici servislerce yürütülen işler değerlendirilmemekte ve bu konuda sıkıntılar yaşanmaktadır. Ülkemizde ise gene Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı tarafından harici servislerin iş ve işlemleri değerlendirilmektedir.

TÜRKİYEDE'Kİ İSG HİZMETLERİ İLE İLGİLİ VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Ülkemizde 2013 Kasım ayı itibariyle yetkilendirilmiş 1085 OSGB ve 45 TSM bulunmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan önce 195 OSGB mevcutken, kanundan sonra bu sayı kasım ayı itibariyle 1085'e çıkmıştır. Bu hızlı artışın temel nedeninin işverenlerin sağlık ve güvenlik hizmetini tek bir kurumdan alarak hizmet kalitesini yükseltmek istemeleri olduğu düşünülmektedir. Diğer yandan bünyelerinde kısmi ya da tam süreli isg profesyonelleri çalıştırdıkları durumda kişileri sigortalı olarak çalıştırma zorunluluğu işverenleri harici servislere yönlendiren bir başka husustur.

OSGB'ler açısından bakıldığında ise iş sağlığı ve güvenliği kanununun getirdiği hizmet alma zorunluluğunun yeni bir pazar oluşturması ve kanun öncesi bu hizmetleri "danışmanlık hizmeti" adı altında yapan firmaların OSGB yapısı altında güvenilirliğini ve buna bağlı olarak da iş hacmini arttırmak istemeleridir.

OSGB'de çalışan iş güvenliği uzmanı sayısını işyeri hekimi sayısının 1,65 katıdır. İş güvenliği uzmanlığı ve İş yeri hekimliği açısından incelediğinde ise dengeli bir dağılım görülmektedir.

Ülke genelinde OSGB'lerin yoğunlukla bulunduğu ilk üç il sırasıyla İstanbul (281) , Ankara (119) ve İzmir (66) 'dir. Bu yoğunluğun temel nedeni bu illerin ülke genelinde kayıtlı işyeri bakımından en gelişmiş ilk üç il olmasıdır. %26,3'lük bulunma sıklığı ile yaklaşık her dört OSGB'den biri İstanbul'dadır. İl bazında toplam çalışan sayısı ile OSGB sayıları kıyaslandığında, çalışan başına düşen OSGB sayılarının 10.000 çalışanda 0,10 (Tokat) ile 1,26 (Kocaeli) arasında değiştiği görülmektedir. 14 ilde ise OSGB bulunmaktadır fakat yasal düzenleme ile çevre illerdeki OSGB'ler bu illere hizmet verebilmektedirler.

Coğrafi bölgeler açısından Marmara, Ege, ve Akdeniz Bölgesi ilk üç sırayı alan bölgelerdir. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde OSGB sayıları diğer bölgelere göre oldukça düşüktür ayrıca yine aynı bölgede çalışan başına OSGB sayılarının düşük olduğu dikkat çekmektedir.

Ay bazlı OSGB dağılımlarına bakıldığında Eylül 2012'de 9 OSGB açılırken, Ocak 2013'de 66 OSGB açılmıştır. Yetkilendirme işlemlerine 2010 Ocak ayında başlandığı fakat aynı yılın mayıs ve aralık ayları arasında herhangi bir yetkilendirme işleminin olmadığı görülmektedir. Bunun nedeni 15.08.2009 tarih ve 27320 sayılı "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri" hakkındaki yönetmeliğin Danıştay 10. Dairesinin 29.04.2010 tarihindeki 2010/2441 esas no'lu kararı ile durdurulmasıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yayım tarihi olan 30.06.2013 tarihinden sonra aylık OSGB sayılarında artış tespit edilmiş ve özellikle 2013 Ocak ayında bir önceki aya oranla % 106'lık bir artış gözlemlenmiştir. Bunun nedeni, 12.7.2013 tarihinde aynı kanunda yapılan değişiklik öncesi 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinin dâhili veya harici iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alma zorunluluğunun 01.01.2013 tarihinde başlamasıdır. 2013 Temmuz ayında ise OSGB sayılarında aylık bazda en yüksek rakam gözlenmiştir (98). Bunun nedeni ise 50'den az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri için aynı zorunluluğun bu tarihte başlamasıdır.

TSM'lerin çoğunlukta olduğu iller ise Ankara (3) ve Mersin (3)'dir. Özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sonrası, gerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayımladığı yönetmelikler gerekse Sağlık Bakanlığı'nın TSM'ler için yayımladığı genelge ile temel olarak TSM'lerin iş sağlığı boyutunda hizmet vermelerinin önü açılmıştır. Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tüm çalışanları kapsamı, kamu çalışanları için bu hizmetin nasıl karşılanabileceği sorusunu ortaya çıkarmış ve sorunu çözmek adına TSM ile özellikle kamu çalışanları için bir hizmet modeli oluşturulmuştur.

2013 Kasım ayı itibarıyla İSG-KÂTİP üzerinden geçerli ve devam eden 46517 görevlendirme yapılmıştır. Bireysel 23517, OSGB'lerden ise 23000 görevlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır. C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile 19943, B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile 1646, A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile 2030, İşyeri hekimliği belgesi ile de 22898 işyerlerine görevlendirme yapılmıştır.

Bireysel ve OSGB'ler üzerinden yapılan görevlendirmelerde ülke genelinde istatistiki olarak bir fark olduğu görülmektedir. A ve B sınıfı iş güvenliği uzmanları ile

yapılan sözleşmelerin neden olduğu bu durum ülke genelinde bireysel sözleşmelerin OSGB'den yapılan sözleşmelere göre daha çok tercih edildiğini göstermektedir. OSGB'lerden verimli ve daha profesyonel bir şekilde verileceği varsayımı göz önüne alındığında, eğilimin OSGB'ler yönünde olmamasının temel nedeni ilgili mevzuatın yeni olması ve kurulan OSGB'lerin sağlıklı bir yapıya henüz kavuşmamasıdır.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Profesyonelleri İle Yapılan Sözleşmeler İle İlgili Değerlendirmeler

C Sınıfı Belge İle Yapılan Sözleşmeler İle İlgili Değerlendirmeler

C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 10557, az tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 8855 sözleşme yapılmıştır. Tehlike sınıflarına göre ise C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının %52,9 oranında tehlikeli sınıfta görevlendirildiği görülmektedir. Çok tehlikeli sınıftaki işyerleri ile de 531 görevlendirme yapılmıştır.

İstatistiki olarak ise az tehlikeli işyerlerinde OSGB ve çok tehlikeli işyerlerinde ise bireysel sözleşmeler çoğunluktadır.

Bunun;

- a) C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının, iş güvenliği uzmanlığı haricinde şirket içi farklı görevlerinin olması ve üst kademe belgeye geçmek için gerekli olan süreyi doldurmak istemelerinden,
- b) A veya B sınıfı bir iş güvenliği uzmanının yanında tecrübe kazanmak istemelerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

B Sınıfı Belge İle Yapılan Sözleşmeler İle İlgili Değerlendirmeler

B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 227, az tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 168 sözleşme yapılmıştır. Çok tehlikeli sınıftaki işyerleri ile de 1131 görevlendirme yapılmıştır. Görevlendirmelerin %69'u çok tehlikeli işyerlerinde, % 20'si tehlikeli işyerlerinde gerçekleşmiştir. Az tehlikeli ve tehlikeli sınıftaki işyerlerinde bireysel, çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde ise OSGB sözleşmeleri çoğunluktadır.

B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının görevlendirmelerine bakıldığında ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden görevlendirmelerin bireysel görevlendirmelere göre daha fazla olduğu görülmektedir. B sınıfı iş güvenliği uzmanları çok tehlikeli işyerlerine daha çok ortak sağlık ve güvenlik birimleri üzerinden hizmet vermektedirler. Bunun başlıca nedeni B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının çok tehlikeli işyerlerinde çalışmak için ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin sağlayabileceği kurumsal yapıyı tercih etmeleri ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütümü sırasında yaşayabilecekleri problemleri önleme açısından ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden destek alma ihtiyaçları olduğu düşünülmektedir.

A Sınıfı Belge İle Yapılan Sözleşmeler İle İlgili Değerlendirmeler

A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 323, az tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 146 sözleşme yapılmıştır. Çok tehlikeli sınıftaki işyerleri ile de 1564 görevlendirme yapılmıştır. Görevlendirmelerin %77'si çok tehlikeli işyerlerinde, % 16'sı tehlikeli işyerlerinde gerçekleşmiştir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflardaki işyerlerinde bireysel sözleşmeler çoğunluktadır.

İşyeri Hekimi Belgesi İle Yapılan Sözleşmeler İle İlgili Değerlendirmeler

İşyeri hekimliği belgesi ile tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 9454, az tehlikeli sınıftaki işyerleri ile 8187 sözleşme yapılmıştır. Çok tehlikeli sınıftaki işyerleri ile de 5257 görevlendirme yapılmıştır. Görevlendirmelerin %41'i çok tehlikeli işyerlerinde, % 36'sı tehlikeli işyerlerinde, %23'ü az tehlikeli işyerlerinde gerçekleşmiştir. İstatistiki olarak tehlike sınıflarına göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bireysel veya OSGB üzerinden sözleşmelerin yapılma durumuna bakıldığında ise az tehlikeli sınıfta bireysel, çok tehlikeli sınıfta ise OSGB üzerinden yapılan sözleşmelerin çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Coğrafi Bölgelere Göre Görevlendirmeler İle İlgili Değerlendirmeler

Tüm coğrafi bölgeler toplu olarak incelendiğinde sadece A sınıfı iş güvenliği uzmanları sözleşmeleri %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre A sınıfı iş güvenliği uzmanları sözleşme sayıları incelendiğinde Marmara Bölgesinde (807) yoğunlaşmanın olduğu, Doğu Anadolu Bölgesinde ise sözleşme

sayılarının (33) diğer bölgelere göre düşük olduğu görölmektedir.

Marmara Bölgesinde işyeri hekimleri, C sınıfı ve A sınıfı iş güvenliği uzmanları daha çok bireysel sözleşme yapmayı tercih etmişlerdir. B sınıfı iş güvenliği uzmanları ise daha çok OSGB üzerinden sözleşme yapmışlardır.

Akdeniz Bölgesinde C sınıfı OSGB üzerinden, A sınıfı iş güvenliği uzmanları ise daha çok bireysel sözleşme yapmayı tercih etmişlerdir.

Karadeniz Bölgesinde C sınıfı ve A sınıfı iş güvenliği uzmanları daha çok bireysel sözleşme yapmayı tercih etmişlerdir.

Ege Bölgesinde B sınıfı iş güvenliği uzmanları daha çok OSGB üzerinden sözleşme yapmayı tercih etmişlerdir.

Doğu Anadolu Bölgesinde A ve C sınıfı iş güvenliği uzmanları daha çok bireysel sözleşme yapmayı tercih etmişlerdir. İşyeri hekimleri ise daha çok OSGB üzerinden sözleşme yapmışlardır.

Güneydoğu Anadolu Bölgesinde A ve C sınıfı iş güvenliği uzmanları daha çok bireysel sözleşme yapmayı tercih etmişlerdir. İşyeri hekimleri ise daha OSGB üzerinden sözleşme yapmayı tercih etmişlerdir.

İç Anadolu Bölgesinde işyeri hekimleri ve B sınıfı iş güvenliği uzmanları daha çok OSGB üzerinden sözleşme yapmayı tercih etmişlerdir. C sınıfı iş güvenliği uzmanları ise daha çok bireysel sözleşme yapmayı tercih etmişlerdir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görevlendirmeleri İle İlgili Sektörel Değerlendirmeleri

İnşaat Sektörü

2013 Kasım ayı itibariyle ölkemizde inşaat sektöründe 256 C sınıfı iş güvenliği uzmanı, 89 B sınıfı iş güvenliği uzmanı, 107 A sınıfı iş güvenliği uzmanı olmak üzere toplam 452 kişi görev almıştır. İş güvenliği uzmanı olan bu kişiler ile 641 OSGB

üzerinden, 643'ü bireysel görevlendirme yapılmıştır. C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının çoğu bireysel, B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının da çoğu OSGB üzerinden sözleşme yapmışlardır.

Bu sektörde görev alan A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının %44'ü maden, %13'ü makine ve %11'i inşaat mühendisidir. Verilerin alındığı tarihte, bu sektörde meslek bilgisi bakımından inşaat mühendislerinin büyük oranla çalışması beklenirken maden ve makine mühendislerinin yoğun olarak çalışmasının temel nedeni A sınıfı iş güvenliği uzman sayısının yetersizliğidir.

B sınıfı iş güvenliği uzmanlarına bakıldığında bu uzmanların %19'u makine, %14'ü maden ve yine %14'ünün çevre mühendisi olduğu görülmektedir. İnşaat mühendislerinin oranı ise sadece %6'dır. Yine aynı şekilde bu sınıfta inşaat mühendislerinin yoğun olarak çalışmamasının nedeni B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının yetersizliğidir.

C sınıfı iş güvenliği uzmanlarına bakıldığında ise bu uzmanların %16'sının çevre, %11'inin jeoloji ve %9'unun maden mühendisi olduğu görülmektedir. İnşaat mühendislerinin oranı ise %8'dir

Her üç sınıfta da çalışan iş güvenliği uzmanlarının mesleki açıdan çeşitlilik gösterdiği anlaşılmakla birlikte çoğunlukla sektörde maden, makine ve çevre mühendislerinin çalışması işverenlerin iş güvenliği uzmanı çalıştırırken branşı bir kriter olarak görmediklerini göstermektedir.

Maden Sektörü

2013 Kasım ayı itibarıyla ülkemizde inşaat sektöründe 74 C sınıfı iş güvenliği uzmanı, 19 B sınıfı iş güvenliği uzmanı ve 55 A sınıfı iş güvenliği uzmanı olmak üzere toplam 148 kişi görev almıştır. İş güvenliği uzmanı olan bu kişiler ile 193 OSGB ve 163 bireysel görevlendirme yapılmıştır. C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının çoğu bireysel, A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının da çoğu OSGB üzerinden sözleşme yapmışlardır.

Bu sektörde görev alan A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının %82'si maden, %5'i kimya ve %3'ü jeoloji mühendisidir.

B sınıfı iş güvenliği uzmanlarına bakıldığında bu uzmanların %26'sının maden, % 16'sının makine ve yine %16'sının da kimya mühendisi olduğu görülmektedir.

C sınıfı iş güvenliği uzmanlarına bakıldığında ise bu uzmanların %76'sının maden, %6'sının kimyager ve %5'inin jeoloji mühendisi olduğu görülmektedir.

A, B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının mesleki dağılımının ve işverenlerin ve bu sektörde çalışan profesyonellerin sektörün tehlikelerinin farkında oluşu sektörde çoğunlukla maden mühendisinin çalışmasının nedeni olarak düşünülmektedir. Ayrıca sektörde çalışan B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının mesleki açıdan çeşitlilik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Metal Sektörü

2013 Kasım ayı itibariyle ülkemizde inşaat sektöründe 1306 C sınıfı iş güvenliği uzmanı, 60 B sınıfı iş güvenliği uzmanı, 57 A sınıfı iş güvenliği uzmanı olmak üzere toplam 1423 kişi görev almıştır. İş güvenliği uzmanı olan bu kişiler ile 1893 OSGB üzerinden, 1878 bireysel görevlendirme yapılmıştır. A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının çoğu bireysel sözleşme yapmayı tercih etmiştir.

Bu sektörde görev alan A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının %37'si makine, %21'i maden ve %12'si kimya mühendisidir.

B sınıfı iş güvenliği uzmanlarına bakıldığında bu uzmanların %35'inin makine, % 17'sinin çevre ve %10'unun kimya mühendisi olduğu görülmektedir

C sınıfı iş güvenliği uzmanlarına bakıldığında ise bu uzmanların %21'inin makine , %14'ünün çevre ve %7'sinin kimyager olduğu görülmektedir.

Her üç sınıfta da çalışan iş güvenliği uzmanlarının mesleki açıdan çeşitlilik gösterdiği anlaşılmalı birlikte çoğunlukla sektörde A,B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarında makine mühendislerinin tercih edildiği ve bu veriler doğrultusunda tüm

uzmanlıklarda mesleğin bir kriter olduğu gör÷lmektedir.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Ülkemiz literatürde bahsedilen ülkelerin çoğuyla kullanım zorunluluğu, organizasyon tipleri, çok disiplinlilik, işveren desteği ve kalite yönetimi konularında temel olarak benzer sistemi benimsemekle birlikte, bu konulardaki bazı özel şartların belirlenmesinde diğer ülkelerden ayrılmaktadır.

Ülkemizde harici isg servisleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan yayımlanması ile birlikte tercih edilir hale gelmiş ve sayıları hızla artmıştır.

Ay bazlı OSGB açılma sayıları incelendiğinde kanunun çıkış tarihinden sonra dengeli bir dağılımın görülmediği anlaşılmaktadır.

Ülkemizde işverenlerin isg hizmet modeli tercihlerinin incelendiği bu çalışmada veriler ışığında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin her ne kadar OSGB'lerin sayıları günden güne artsa da hala bireysel hizmetlerin öncelikli olarak tercih edildiği görülmektedir.

A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının daha çok bireysel sözleşme yapmayı tercih ettikleri, B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının ise özellikle çok tehlikeli işyerlerinde OSGB üzerinden sözleşme yapmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

Sektörel incelemede genel olarak;

- Sektörlerde çalışan iş güvenliği uzmanlarının mesleki yönden çeşitlilik gösterdiği
- İnşaat sektöründe daha uygun meslek olarak ilişkili A ve B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının yetersiz olduğu
- Yine inşaat sektöründe işverenlerin iş güvenliği uzmanı çalıştırırken branşı bir kriter olarak görmedikleri tespit edilmiştir. (C sınıfı iş güvenliği uzmanları baz alındığında)

Tüm bu çalışmalar ve değerlendirmeler ışığında aşağıdaki konuların göz önünde tutulması faydalı olacaktır.

- ✓ Haricisi servisler için kalite yönetimi ve denetleme ile ilgili konulara önem verilmesi gerekmektedir.
- ✓ Harici servislerin sektörlere göre ayrımının faydaları veya zararları araştırılmalıdır. Bu hususta yapılacak anket çalışmaları faydaların ve zararların ortaya çıkarılması açısından katkı sağlayacaktır.
- ✓ İşverenlerin hizmet modeli tercihlerinde etkili olması ve yapılacak yasal düzenlemelere zemin oluşturması açısından bireysel ya da OSGB'den alınan hizmetlerin niceliklerinin ötesinde niteliklerinin inceleneceği ve iş sağlığı ve güvenliği düzeyinin iyileştirilmesine katkılarının karşılaştırılacağı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yasal bir zorunluluktan öte bir kültürün temeli olduğunun taraflara anlatılabilmesi için çalışmalar yapılması gerekmektedir.
- ✓ OSGB'lerin kurumsal yapıları ve küçük ve orta ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine sağlayacağı katkılar göz önüne alınarak, OSGB'lerin, Güneydoğu Anadolu gibi az gelişmiş bölgelerde açılmasına katkı sağlayacak yasal düzenlemelerin mevzuata işlenmesi gerekmektedir.
- ✓ İş güvenliği uzmanlarının sektörlerde çalışması incelendiğinde özellikle inşaat sektöründe meslek bilgisi ile iş sağlığı ve güvenliği bilgilerini birleştirebilecek meslek gruplarının çalışmaması ile sektörlerdeki risklerin artacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda her branşta yeterli iş güvenliği uzmanının eğitilmesi ile birlikte, işverenlerin iş güvenliği uzmanı seçiminde branşı bir kriter olarak görmelerini sağlayacak bilgilendirmelerin ve buna bağlı olarak sonraki yasal düzenlemelerde iş güvenliği uzmanları için belge sınıfı haricinde branşa göre de çalışma zorunluluklarının getirilmesi düşünülmeleri gereken konulardır.
- ✓ Ülke genelinde TSM sayılarının az olmasından dolayı (45), TSM sayısının

arttırılması özellikle kamu kurumlarına hizmetin sağlanabilmesi için gereklidir.

- ✓ Ayıca veri değerlendirmelerinin tüm açılardan ve kolaylıkla yapılabilmesi için İSG-KÂTİP modüllerinin raporlama doğrultusunda geliştirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- [1] Ovacılı S., “Kobilerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Durumları, Kobilerin İşg Konularına Yaklaşımları, Risk Algıları İle Bilgi, Tutum Ve Davranışlarının Tespiti Ve İşg Yönetim Modelleri” , Ankara, ÇSGB, Aralık, 2007
- [2] “2012/28330 sayılı ”İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu”
- [3] Bilir N., Yıldız A.N. Türkiye’de İş Sağlığı Konusuna Tarihsel Bakış, Ankara, 1998
- [4] İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2010
- [5] “Who is who in Occupational safety and health” Austrian occupational safety and health strategy, 2011
- [6] İş Güvenliğinde Yeniliklere İlişkin Nitelikler Projesi Raporu EUSAFE Raporu, EUSAFE, Aralık 2013, Rapor No: 510362-2c010-LLP-IT-LEONARDO-LMP
- [7] Health At Work (Health surveillance at Work), Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection, 2009 July.
- [8] İş sağlığı ve güvenliğinde Temsil, ETUI, Aralık, 2011
- [9] Sung-woon Lee, Kyu-hwan Kim, Tae-gu Kim, “Current situation of certification system and future improvements of the occupational health and safety management system for loss prevention in Korea e Focused on KOSHA 18001”, Journal of Loss Prevention in the Process Industries 25 (2012) 1085-089
- [10]. Topçu, U., ”İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Zorunluluğu ve İşverene Getirilen Yükümlülükler”, Sosyal Güvenlik Dünyası, İş Hukuku Dergisi, Yıl 12, sy.65, Ankara, Kasım 2009.

- [11] Ekmekçi, Ö., “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, sy.16, İstanbul, Aralık 2009.
- [12] Demir, F., “İşyeri Sağlık Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanması”, Şubat 2010
- [13] Tuncay, A.Can, “ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, sy.12, İstanbul, Aralık 2008.
- [14] İş Sağlığı ve Güvenliğinde Hollanda da Durum ve Yapılanma, İş'te Sağlık Dergisi, Sayı:3, Ankara, Ağustos 2013
- [15] “2013/28861 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik”
- [16] “2012/28512 sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”
- [17] “28713/2013 sayılı İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”
- [18] “2012 /28512 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”
- [19] “2013/11 sayılı T.C. Sağlık Bakanlığı Genelgesi”
- [20] İşyeri ve Sigortalılara Ait İstatistikleri, SGK, 2012
- [21] Stefaan Hermans, Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu, Ed. Hürrem Cansevdi, İstanbul, İKV Yayını, 2001, s. 33.
- [22] Rosa María Morillas a, Juan Carlos Rubio-Romero a, “A comparative analysis of occupational health and safety risk prevention practices in Sweden and Spain” , Alba

Fuertes b Journal of Safety Research 47 (2013) 57–65

[23] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, “Economic Instruments for Sustainable Development”, Dublin, Office for Official Publications of the European Communities, 2000, s.1-16; s. 2.

[24], “The Use of Occupational Safety and Health Management Systems in the Member States of the European Union”, Experiences at Company Level, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, European Agency for Safety and Health at Work, 2002, s. 5.

[25] “Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union”, European Agency for Safety and Health at Work, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://osha.europa.eu/en>, Erişim Tarihi: 19.09.2007, s. 30.

[26] İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa Birliği Köprüleri, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin AB Müktesebat Rehberi, MESS Yayını, Yayın No: 543, Aralık 2007, s. 64- 65–66

[27] C.M. Abu Bakar, Perspective of occupational safety and health legislation in Malaysia, in: K.G. Rampal, I. Noorhassim (Eds.), Occupational Safety and Health in Malaysia, National Institute of Occupational Safety and Health (Malaysia), Bangi, Malaysia, 1996, pp. 1–13.

[28] Mohd Nizam Jemoin, Status and future tasks of OHS in Malaysia, International Congress Series 1294 (2006) 65–68

[29] Albert Sese, Alfonso L. Palmer, Berta Cajal, Juan J. Montañó, Rafael Jimé´nez, “Occupational safety and health in Spain” Noelia Llorens Journal of Safety Research 33 (2002) 511– 525

[30] Erkki Yr nheikki, Heikki Savolainen, “Special International Report Occupational

Safety and Health in Finland”, Journal of Safety Research, Vol. 31, No. 4, pp. 177–183, 2000

[31] LEGOSH, Global database on occupational safety and health legislation <http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1000:0::NO> [Çevrimiçi]

[32] Elfreda Marshall, Martin Mackey, “Professional education in occupational safety in Australia”, Health and Faculty Safety Science 20 (1995) 207-2 11

[33] A.R. Hale, “Occupational health and safety professionals and management: identity, marriage, servitude or supervision?” Safety Science 20 (1995) 233-245

[34] Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

[35] <http://www.ccohs.ca/legislation/> [Çevrimiçi]

[36] OSH Education & Training System in Korea, KOSHA, 2012

[37] Occupational Safety And Health Act, Minister of Employment and Labor of Korea, January, 2012

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı: Önder ATALAY

Doğum Yeri ve Tarihi: KOCAELİ / 17.10.1985

Telefon: 0 530 341 87 61

E-Posta: onderatalay@csgb.gov.tr

Eğitim Bilgileri:

Lise: Gölcük İhsaniye Anadolu Lisesi (1999-2003)

Lisans: Kimya Mühendisliği / Gazi Üniversitesi(2003-2008)

Yüksek Lisans: Kimya Mühendisliği / Gazi Üniversitesi (2009-2013)

Doktora: Nanoteknoloji ve Nanotıp /Hacettepe Üniversitesi (2014- -)

Yabancı Dil:

İngilizce

İş Tecrübeleri:

- 1) HİTİT OİL (2009-2010)
- 2) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2010 -)