

# İş Güvenliği Uzmanlığı Mesleğinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi: Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’de İş Güvenliği Uzmanı

İlknur KARANFİL<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0001-5617-6281

DOI: 10.54752/ct.1325642

**Öz:** Bu makalede iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin hangi koşullar altında ortaya çıktığı ve günümüze kadarki gelişimi incelenmektedir. Bu meslek, sanayileşme sürecinde doğan ihtiyaçlarla birlikte gelişmiş ve günümüzdeki halini almıştır. İlk olarak sanayileşmiş ülkelerde ortaya çıkan mesleğin hangi düzenlemelerle etkin hale getirildiği ortaya konulmuştur. Mesleki özerkliğin önem taşıdığı bu mesleğin çalışanların güvenliği açısından değer taşıdığı bilinmektedir. Dolayısıyla mesleğin nasıl olgunlaştığı ve hangi aşamalardan geçtiği önem taşımaktadır.

Makalede farklı ülkelerde bu sürecin nasıl farklı geliştiği gösterilmek istenmiştir. Bu noktada, İngiltere, ABD ve İspanya örnekleri üzerinde durulmuştur. İngiltere ve ABD’de uzmanların kendi mesleki çabaları ve örgütlenmeleri ile gelişen bu meslek, Avrupa ülkelerinde hükümet düzenlemeleri ile şekillenmiş ve AB genelinde standart hale getirilmiştir. Mesleğin stratejik öneminin vurgulandığı bu düzenlemelerde uzmanların rol ve işlevleri belirlenmiştir. Makale hangi evrelerden geçerek ve ne tip düzenlemelerle mesleğin bugünkü halini aldığını göstermeyi amaçlamaktadır. Ardından Türkiye’de 2012 yılında kabul edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte önemli bir meslek haline gelen iş güvenliği uzmanlığının gelişimi aktarılmıştır. Sonuç olarak, mesleğin Türkiye’deki düzenlemelerle şekillenen gelişimi ile diğer ülkelerdeki mevcut durumu birbiriyle kıyaslanarak değerlendirilmiştir.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, [ilknurkaranfil@hotmail.com](mailto:ilknurkaranfil@hotmail.com)

Karanfil, İlknur (2020) İş güvenliği uzmanlarının emek süreçlerinde güvencesizleşme ve güvencesizleşmeye karşı stratejiler, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

**KARANFİL, İ. (2023) “İş Güvenliği Uzmanlığı Mesleğinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi: Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’de İş Güvenliği Uzmanı”, Çalışma ve Toplum, C.3, S.78. s. 2253-2286**

Makale Geliş Tarihi:30.01.2023 - Makale Kabul Tarihi: 02.07.2023

**Anahtar Kelimeler:** iş güvenliği uzmanı, Avrupa Birliği'nde iş güvenliği, İş Güvenliği Kanunu, iş güvencesizliği, iş güvenliğinin tarihi.

**Emergence and Development of the Occupational Safety Specialist Profession: Occupational Safety Professional in Developed Countries and Turkey**

**Abstract:** In this article, the conditions under which the occupational safety profession emerged and its development until today are examined. This profession has developed with the needs arising in the industrialization process and has taken its current form. It has been revealed by which regulations the profession emerged in industrialized countries and has been operated. It is known that this profession, in which autonomy is important, has value in terms of employees' safety. Therefore, it is important how the profession matures and what stages it goes through.

In the article, it is aimed to show how this process develops differently in different countries. At this point, the examples of UK, USA and Spain are emphasized. This profession, which has developed with the efforts and organizations of professionals in the UK and the USA, has been shaped by government regulations in European countries and has been standardized throughout the EU. In these regulations, where the strategic importance of the profession is emphasized, the roles and functions of professionals have been determined. The article aims to show through which phases and with what kind of arrangements the profession has taken its present form. Then, the development of occupational safety profession, which has become an important one with the Occupational Health and Safety Law adopted in 2012 in Turkey, has been conveyed. As a result, the development of the profession shaped by the regulations in Turkey and the current situation in other countries were evaluated by comparing with each other.

**Keywords:** occupational safety professional, occupational safety in European Union, Occupational Safety Law, job insecurity, history of occupational safety.

## Giriş: Meslek Olarak İş Güvenliği Uzmanlığının Kısa Tarihçesi

İş güvenliği uzmanlığı, dünyada hala profesyonel bir meslek olma yolunda gelişimini sürdürmektedir. İş güvenliği uzmanlarının iş organizasyonundaki unvanı güvenlik ya da iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, teknikeri, profesyoneli, müdürü, sorumlusu ya da benzer bir pozisyonla birlikte kullanılabilmekte ve bu unvandakilerin hepsi aynı meslek grubunun üyeleri olmaktadır (Hale, 2019:435).

Hale, bu meslek grubundaki uzmanlar için iş sağlığı ve güvenliği uzmanı unvanının da kullanılmasına rağmen bu uzmanların işyeri hekimleri, işyeri hemşireleri ve iş müfettişlerinden ayrı bir grup olduklarını da belirtmiştir (Hale, 2019:435).

Mesleğin kökeni 19. yüzyıla dayanmakta olup, ilk kez İngiltere ve ABD’de iş sağlığı ve güvenliği alanında hekimler dışında görevlilere gereksinim duyulmuştur.

İngiltere’de 1844 Yasası ile görevlendirilen fabrika müfettişleri işyerlerindeki makinelerin güvenli kullanımını sağlama ve makinelerin kullanımı sırasında doğabilecek tehlikeleri tespit etme gibi işler yapmaktadırlar (Hale, Harvey, 2012: 2). 1899 yılında görev yapmaya başlayan uzman teknik müfettişler ise iş güvenliği uzmanlarının önceli olarak değerlendirilmektedirler (Hale, 1978).

Amerika’da da 19. yüzyıl sonlarında işyerini denetleyen müfettişler vardı ancak bu kişiler bilimsel alanda ya da mühendislikte bir eğitim almamış kişilerdi. Bu nedenle denetlemeler sırasında verdikleri tavsiyeler bilimsel temelden yoksun ya da hatalı olabilmekteydi (Logan, 1966). İş güvenliği alanında uzman kişilerin işyerlerinde görevlendirilmesi ABD’de 1911 yılında İşçinin Tazminatı Yasası’nın çıkmasıyla gerçekleşmiştir. İş kazalarından ötürü tazminat ödeme zorunluluğu ile karşı karşıya kalan işverenler sigorta şirketlerine başvurmuştur. Sigorta şirketleri de işyerindeki riskleri daha iyi denetleyecek, müşteri firmaların sigorta oranlarını mevcut kaza riskine göre belirleyecek, kazaların önlenmesi ve risklerin azaltılması için tavsiyelerde bulunacak mühendisler çalıştırmak zorunda kalmaktaydı. Bu nedenle sigorta şirketleri, teknik bilgiye sahip iş güvenliği mühendislerini müşteri firmaları incelemek için çalıştırmıştır (American Society of Safety Engineers, 1961). McCullough tarafından iş güvenliği mühendisi, kazaları önleme amacına yönelik mühendislik ve psikoloji bilimini kullanarak çalışmalar yapan teknik görevli olarak tanımlanmıştır (McCullough, 1959: 4). İş güvenliği uzmanlığı başlangıçta ABD’de iş güvenliği mühendisliği unvanı ile anılmaktadır.

Birinci Dünya Savaşı sırasında ve sonrasında gelişen “Önce İş Güvenliği” hareketinin etkisiyle ABD ve İngiltere’deki işyerlerinde ilk kez iş güvenliğinden sorumlu çalışanlar istihdam edilmeye başlandı. Bu çalışanların temel işlevi, işyerindeki güvenlik kurallarına uyulmasını, makinenin koruyucu parçalarının kaldırılmamasını ve kişisel koruyucu donanımların kullanılmasını sağlamaktı (Hale, Harvey, 2012:2).

Bu doğrultuda İngiltere’de iş güvenliği alanında çalışanlar 1918’de İngiliz Önce Endüstriyel İş Güvenliği Kurumu’nu (BISFA) kurmuştur. Bu kurum, the Royal Society for the Prevention of Accidents (ROSPA) adını 1941’de almıştır. 1945’te ise bunun bir parçası olan iş güvenliği uzmanlarının ilk meslek örgütü, ROSPA’nın Endüstriyel İş Güvenliği Görevlileri Bölümü (ISOS) kurulmuştur. 1953’te ise Endüstriyel İş Güvenliği Görevlileri Enstitüsü (IISO) adını alarak bağımsız bir kuruma dönüşmüştür (Booth vd., 1991: 80).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında, iş güvenliği uzmanları daha farklı ülkelerde de kendi ulusal mesleki örgütlerini kurarak bir araya gelmeye başladılar.

Hollanda'da 1947'de iş güvenliği uzmanları kendi meslek örgütlerini kurdular. İngiltere'deki IISO şu anki adıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (IOSH) adını alırken, Hollanda'da Hollanda Güvenlik Mühendisleri Birliği kurulmuştur (Hale ve Harvey, 2012:2). 1911'de ABD'de kurulan uzmanlar birliği, 1914'te Amerika İş Güvenliği Mühendisleri Topluluğu (ASSE) adı altında kurumsallaşmasını sürdürmüştür (Hudson ve Ramsay, 170). Avustralya'da ise iş güvenliği alanında çalışanlar 1949'da Kaza Önleme Grubu adıyla örgütlenmiştir. Sonrasında "Avustralya'nın Güvenlik Mühendisliği Topluluğu" adını almış olan bu topluluk günümüzde Avustralya'nın Güvenlik Enstitüsü (SIA) adı altında faaliyet göstermektedir (Provana ve Pryor 2019: 429). İş güvenliği alanında çalışmanın, diğer mesleklerden farklı rolü ve görevleri olan ayrı bir meslek olarak tanınmasına yönelik çalışmalar yürütmek, bu mesleki örgütlerin ana gündemi olmuştur. Bu kurumların her biri, iş güvenliği alanıyla ilgili ülkelerindeki ulusal düzenlemelerin geliştirilmesine yardım etmiş, bu alandaki uzmanlığın profesyonel mesleğe dönüşmesini sağlamıştır (Hale ve Harvey, 2012:2). Bu süreçte mesleğe özgü becerilerin belirlenmesi ve uzmanların bu mesleki becerilerini geliştirmesi için çalışmalar yapılmış, bunu tescilleyecek sertifikalandırma süreçleri tasarlanmıştır.

İngiltere ve Amerika gibi Anglosakson ülkelerinde uzmanların sertifikalandırılmasının görece uzun bir tarihi vardır, meslek kendi kendine gelişmiş ve mesleki örgütlerin de aracılığıyla kendi standartlarını belirlemiştir. Kıta Avrupası ülkelerinde ise (Fransa, İspanya, Portekiz, Almanya gibi) bu süreçler daha çok hükümet eliyle düzenlenmiştir (Hale ve Harvey, 2012:3).

İş güvenliği uzmanlığının ayrı bir meslek olarak gelişiminin tarihçesini Hale, 1952'den başlatmıştır. Bu tarihte, Amerika, İngiltere, Hollanda gibi yüksek risk içeren büyük endüstrilerin gelişmiş olduğu ülkelerde mesleki örgütler kuran iş güvenliği uzmanlarının kendi ülkelerindeki düzenleme ve uygulamaları tartışmak üzere bir araya gelmesiyle FAS (İş Güvenliği ve Endüstriyel Hijyen Uzmanları Birliklerinin Uluslararası Federasyonu) kurulmuştur. İlk toplantıya Batı Almanya, Hollanda, İsveç, İtalya ve Avusturya katılmış, 1955 yılında bu ülkelere İngiltere ve Fransa da eklenmiştir. 1987'de yapılan son toplantıda İrlanda, Danimarka ve Belçika, ABD, Japonya, Brezilya, Avustralya, İsrail ve Kanada bulunmaktaydı.

Bu alandaki çalışmalar bu tarihten sonra ISSA (Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği) tarafından sürdürülmüş olup kurumun (Kaza) Önlemede Eğitim Bölümü çalışma grubunun düzenlediği konferanslar ile devam etmiştir (Hale, 2019: 437). ISSA, Dünya Sağlık Örgütü ve Dünya Çalışma Örgütü ile birlikte periyodik konferanslar düzenleyen uluslararası bir örgüttür. İlgi alanına giren konularda çalışma grupları oluşturarak çalışmalar yürütmektedir (Hale, 2019: 436). ISSA, 1990-2003 arasında sınırlı fonlarıyla Avrupa ülkelerindeki iş güvenliği uzmanlarının rolleri, işlevleri, alanda gerekli bilgi ve beceriler ve düzenlemelerle ilgili bilgi toplamıştır. ISSA üretim alanındaki karar vericiler ile sadece denetleyip tavsiyeler veren iş güvenliği uzmanları arasında bir ayırım olduğunu belirtmişlerdir. Karar

vericilerin sorumluluğu uzmanlara atmasının engellenmesi gerektiğine vurgu yapan ISSA, uzmanlara sadece danışmanlık verme ve denetleme yapma işlerinin verildiğini ortaya koymuştur. 2003'ten sonra da gelişmekte olan ülkelerde çalışan iş güvenliği uzmanlarıyla ilgili çalışmalara yönelmiştir (Hale, 2019: 438).

Farklı Avrupa ülkelerinden uzmanların tüm Avrupa ülkelerinde çalışabilmelerini sağlamak için iş güvenliği uzmanlarının sahip olduğu unvanları ortaklaştırmaya ve uluslararası mesleki standardizasyona yoğunlaşan AB girişimleri planlanmıştır (Hale, 2019: 437). ISSA'nın ilgi alanını geliştirmekte olan ülkelere kaydırmasının da etkisiyle 2001 yılında kurulan ENSHPO (Avrupa Güvenlik ve Sağlık Profesyoneli Örgütleri Ağı) Avrupa Birliği ülkelerinde iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin standardizasyonu ile ilgili çalışmalar yürütmeye başlamıştır. Bu ağ, farklı ülkelerden ulusal uzman örgütlerini bir araya getirmiştir. Yirmi üyesi bulunmaktadır ve ana amacı ülkeler arasında iş güvenliği hakkında bilgi alışverişini sağlama, özellikle yeni AB üyesi ülkelerde mesleğin geliştirilmesini teşvik etmektir (Hale, Harvey, 2012: 3).

Bu doğrultuda, ENSHPO iş güvenliği uzmanları için Avrupa genelinde geçerli bir sertifikalandırma sistemi kurmuştur. Bu sistemde iki farklı seviyedeki uzman grubu bulunmaktadır. Avrupa Birliği'nin Leonardo Da Vinci programından fon alarak ENSHPO, 2009-2012 yılları arasında EUSAFE Projesi'ni hazırlamıştır. Projenin amacı, Avrupa çapında iş güvenliği uzmanlarının eğitim ihtiyaçlarının ve işyerindeki rolünün ve görevlerinin tanımlanmasını sağlamaktır. Ülkelerin bu projeye iş güvenliği uzmanlığı konusunda gönüllü bir uyum yakalamaları hedeflenmiştir (Hale ve Harvey, 2012:7). Bu projede, meslekle ilgili sertifika sistemini oluştururken İngiltere'deki mesleki örgüt IOSH'a iki farklı seviyedeki uzmanların üye olabilmesi için gerekli eğitim ve niteliklerden esinlenilmiştir. İngiltere'deki Ulusal Mesleki Güvenlik Standartları temel alınarak oluşturulan bu modelde, lise ya da ortaokul diplomasına sahip iş güvenliği uzmanları ile lisans ve üzeri seviyedeki uzmanların farklı türden standartlara tabi olması önerilmiştir (Hale, 2019: 439). Bu iki farklı uzman türünün rol ve görevleri birbirinden farklıdır. ENSHPO bünyesinde Andrew Hale başkanlığında kurulan Sertifikasyon Komitesi (Hale vd., 2008: 3) biri müdür seviyesi, biri teknisyen dolayısıyla uygulayıcı seviyesinde iki farklı unvan (sırasıyla EurOSHM ve EurOSHP) ve ona ilişkin iki farklı sertifikanın oluşturulmasına karar vermiştir (Hale vd., 2008: 3). Müdürlük seviyesi standartlarını sağlayan uzmanların yüksek önemdeki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini yapabilecek yetkinliğe sahip olduğu kabul edilmiştir (Hale ve Harvey, 2012: 7). Bahsi geçen ikili sistem Almanya, Hollanda, Portekiz, İspanya tarafından benimsenmiştir (Hale, 2019: 443).

ENSHPO standartları bilgi, beceriler ve etik davranış konularında farklı yükümlülüklerin yerine getirilmesini öngörmektedir. Uzmanın yeterli bilgiye sahip olup olmadığının ölçülmesi için iş güvenliği kursunda kaç saat ders aldığına bakılmaktadır. Burada eğitimin içeriğinin detayları uzman eğitim kadrosuna

bırakılmıştır ve bilgi ölçüm ve değerlendirilmesi de genellikle ülkedeki eğitim kurumları ya da mesleki birlik tarafından düzenlenen bir sınavla yapılmaktadır (Hale vd., 2008: 4). İş sağlığı ve güvenliği kursu müfredatı ulusal ve Avrupa Birliği'ne ait düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği riskleri ve bunların önlenmesine dair teknik bilgi, ergonomi, risk değerlendirmesi ve yönetimi, bilgi ve iletişim, danışmanlık ve değişim yönetimi becerileridir (Hale vd., 2008: 6). Bu kapsamda, EurOSHM standardına göre bu seviyeden bir uzmanın minimum 150 saatlik kısmının sınavla ölçülmesi şartıyla toplamda en az 250 saat ders alması gerekmektedir. EurOSHP standardına uygun bir uzmanın ise 70 saati sınavla ölçülmek üzere alması gereken toplam eğitim en az 150 saat olmak zorundadır (Hale vd., 2008: 6). Bu eğitim standartlarına ek olarak, Bologna sınıflandırma şemasına uygun biçimde EurOSHM standardı için en az lisans mezunu olmak gerekmektedir. Eğitim düzeyi ve eğitimin niteliği konusunda bazı farklılıklar bulunabilmektedir. Örneğin Hollanda için, uzman olmak mühendislik ya da bilim (Fizik, Kimya vb.) alanlarından bir lisans programını bitirmeye bağlıdır. EurOSHP için ise asgari eğitim düzeyi ortaokuldan mezun olmaktadır (Hale vd., 2008: 7).

Bilgiyi pratiğe dökme ve alandaki problemleri çözme becerileri uzmanın iş güvenliği uzmanı olarak sahip olduğu iş deneyiminin süresine bakılarak ölçülmektedir (Hale vd., 2008: 5). Yani teorik eğitimin yanı sıra iş deneyimi de önemli bir kıstas sayılmaktadır. Lisans mezunu olanların iş güvenliği müdürü seviyesinde uzman olması için iş sağlığı ve güvenliği eğitimini bitirdikten sonra EurOSHM standardı en az iki yıl tam zamanlı ya da en fazla dört yıla yayılacak şekilde yarı zamanlı iş güvenliğinde çalışma deneyimini şart koşmaktadır. Lise mezunlarının uzman teknisyen olabilmesi için geçerli EurOSHP standardı tam zamanlı iki yıl, yarı zamanlı olarak ise en fazla beş yıla yayılan iş güvenliği deneyiminin gerektiğini ortaya koymuştur.. Ortaokul mezunu seviyesindekiler için ise bu standart iki yıl tam zamanlı çalışma ya da on yılı aşmayacak süreye yayılmış iş güvenliği alanında çalışma deneyimi gerekmektedir. Her iki seviye için de alınan kurs bilgisi pratiğe dökülecek bir pratik çalışma süreci de içermelidir (Hale vd., 2008: 7).

Turner'a göre, bazı Avrupa ülkelerinin (Avusturya, İsviçre, Finlandiya, Almanya, İtalya, Portekiz, Norveç, Hollanda, Polonya, İngiltere) ve üç Avrupa dışı ülkenin de dahil olduğu (Avustralya, ABD ve Singapur) araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, yapılan Avrupa gönüllü sertifikasyon çalışmasına rağmen, pratikte üst ve alt seviye uzmanların üstlendikleri görevler ve işlevleri arasındaki farklılıklar görece azdır. Fark alt görevlerde görülmekte olup teknisyenler daha rutin alt görevleri yerine getirirken üst seviye uzmanlar önlem almaya yönelik yeni yaklaşım geliştirme, iş sağlığı güvenliği yönetimi ve performansını değerlendirme alt görevlerini üstlenmektedir (Turner, 2014).

EUSAFE projesi kapsamında hangi ülkelerde uzmana başvurmanın yasa ve düzenlemelerle zorunlu olduğu da araştırılmıştır. 29 Avrupa ülkesinden 19 tanesinde yasa ve düzenlemeler ile işverenlere iş güvenliği uzmanına başvurması

şart koşulmuştur. Dikkat çeken iki istisna Fransa ve İngiltere'dir. Fransa'da sadece işyeri hekimleri iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olarak tanınırken (Chaabane, 1985) İngiltere'de ise yasa ile düzenlenmemiş ve yönetimin işin ehli olduğuna kanaat getirdiği kişilere bu görevi verebilmesine izin verilmiştir (Hale, 2019: 443). Kimi Avrupa ülkelerinde uzmanların alacağı eğitimin içeriği devlet tarafından belirlenirken, kimilerinde mesleki örgütler gibi farklı kurumlar tarafından belirlenmektedir. Aşağıda Hale'in sunduğu tabloda Avrupa ülkelerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırmaya dair yasal zorunluluk ve mesleğe özgü eğitimin içeriğini belirleyen kurum türü gösterilmektedir:

**Tablo 1: Mevzuata göre uzman rolünün gerekliliği ve uzman eğitimlerini belirleyen kuruma göre ayrılan Avrupa Ülkeleri:** (Hale ve Harvey, 2012: 4).

Mevzuatında yasal zorunluluk bulunan ve eğitim içeriği devlet ya da diğer kurumlarca belirlenenler		Mevzuatta yasal zorunluluk bulunmayan, eğitim içeriği diğer kurumlarca belirlenenler
Devlet	Diğer Kurumlar	Diğer Kurumlar
Avusturya	Danimarka	Çek Cumhuriyeti
Belçika	Estonya	Finlandiya
Kıbrıs	Hollanda	Fransa
Almanya	Norveç	İzlanda
Yunanistan	Polonya	İrlanda
Macaristan		Litvanya
İtalya		Malta
Letonya		Romanya
Lüksemburg		İsveç
Portekiz		İngiltere
Slovakya		
Slovenya		
İspanya		
İsviçre		

1989'da çıkan Avrupa Birliği direktifiyle işverenlerin iş sağlığı güvenliği tavsiyeleri alma gerekliliği yasa gereği halini almıştır. 1970 yılında ABD'de çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ise, işyerindeki iş güvenliği personelinin alanında eğitilmiş olmasını işverenin sorumluluğu olarak belirtmektedir (OSHA, 2015: 243).

INSHPO (İş Güvenliği ve Sağlığı Pratisyeni Örgütleri Uluslararası Ağı) ise Avrupa Birliği tarafından oluşturulan bu uluslararası mesleki işbirliğini genişletmek amacıyla ortaya çıkmış küresel bir forum olma özelliği taşımaktadır (Pryor vd., 2019: 405). 2001 yılında ortaya çıkışından bu yana 10 ülkeden 13 üye örgütü

bulunmakta, bunlar arasında ENSHPO üyeleri de bulunduğundan etkisini Avrupa ülkelerine de genişletmektedir. INSHPO üyesi mesleki örgütlerin bulunduğu ülkeler Avustralya, Kanada, İtalya, Yeni Zelanda, Singapur, Güney Kore, Rusya, İngiltere ve ABD'dir. 2010 yılında INSHPO, iş sağlığı ve güvenliğinin profesyonel uygulamasına dair, küresel çapta kullanışlı ve kabul edilebilir bir çerçeve geliştirme kararı almıştır. Bu ağın asıl önceliği farklı ülkelerdeki İSG profesyonellerinin eğitimleri ve rollerini kıyaslamak ve ağa üye ülkelere başlayarak bunları birbiriyle uyumlaştırmak olmuştur (Pryor, 2019: 404). Bu doğrultuda 2011'de İstanbul'da INSHPO ve EUSAFE üyelerinin de katıldığı 20. Dünya İşte Sağlık ve Güvenlik Kongresi bünyesinde bir çalıştay gerçekleştirilmiş ve burada alandaki uygulamaların uluslararası bir standardının geliştirilmesine çalışılmıştır. ISSA ve ENSHPO tarafından yürütülen anketlerden uzmanların hangi görevleri yerine getirdiği ve bunun aldıkları eğitim düzeyinden nasıl etkilendiği sorularına verilen yanıtların analizi ve INSHPO üyelerinin hazırladığı dökümanlar bu standardı belirleme çalışmalarında kullanılmıştır (Pryor, 2019: 405). “Global OHS Capability Framework” (Küresel İSG Kapasitesi Çerçevesi) özellikle şu konuları düzenlemeye yoğunlaşmıştır: İş güvenliği uzmanı rollerinin açıkça profesyonel ve/veya teknisyen olarak konumlandırılması ve bu iki seviyenin tanınması ve birbirinden farklı rollerinin netleştirilmesi. Bu çerçeveye göre müdür unvanına sahip uzmanın danışman, stratejist ve işyerine İSG yönetimini entegre eden bir lider olması, pratisyenin (teknisyen) İSG faaliyetlerinin uygulayıcısı, işyeri ortamındaki iletişimcisi ve etkili bir destekçisi olması gerekmektedir (INSHPO, 2017: 9).

INSHPO aracılığıyla ortaya çıkan Singapur Akdi'ni (Singapore Accord) 2017'de İSG eğitim kurumları, mesleki birlikler ve hükümet kuruluşları gibi farklı ülkelere 53 kurum imzalamıştır (Pryor, 407). Bu kurumlar Kanada, ABD, İtalya, Yeni Zelanda, Güney Kore, Makedonya, Malezya, Mauritius, Brunei, Hong Kong, Hindistan, Tayland, Filipinler ve Vietnam ülkelerinden uzman kuruluşlar, devlet organı olan iş güvenliği kurumları ve bazı üniversitelerdir (Singapore Accord, 2019). Görüldüğü gibi INSHPO, farklı bölgesel iş güvenliği örgütlerini bir araya getirmiştir.

Batılı ülkeler dışındaki iş güvenliği uzmanlarının INSHPO'dan önce bir araya geldiği bölgesel örgütler bulunmaktadır. Bunlardan en önemli APOSHO (Asya Pasifik İş Güvenliği ve Sağlığı Örgütü) iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeyi amaçlayan kar amacı gütmeyen profesyonel örgütleri bir araya getiren uluslararası bir örgüttür. Tam üyelik Asya Pasifik bölgesindeki hükümet dışı örgütlere verilmesine rağmen bölge dışından iş güvenliği ve sağlığı örgütleri de APOSHO'ya bağlı üye olarak katılabilmektedirler. APOSHO ilk konferansını Avustralya Ulusal İş Güvenliği Meclisi başkanlığında Ağustos 1985'te Singapur'da gerçekleştirmiştir. Buna “Asya-Pasifik Ulusal İş Güvenliği Meclisleri Koordinasyon Komitesi” denmiştir ve sonra 1992'de asıl adını almıştır. Mayıs 2014 itibarıyla 23 farklı ülke veya bölgeden 40 üye örgüt bünyesinde bulunmaktadır. Avustralya, Çin,



Endonezya, Kore, Malezya, Mauritius, Tayland gibi ülkelerden iki ya da daha fazla üye örgüt APOSHO üyesidir. . (APOSHO, 2019).

İş güvenliği uzmanlığının meslek haline geliş sürecinde farklı kanallardan beslendiğini ileri süren Hale ve Harvey, ilk dönemde iş güvenliği uzmanlarının tamamen teknik bir bakış açısına sahip olduğunu, kazaları önlemenin sadece makinelerdeki koruma ile ilgili teknik bir mesele olduğunu düşündüklerini belirtmektedir. Buna ek olarak mesleği besleyen ikinci bir kanal 1920’lerde ortaya çıkan “kazaya eğilimli” çalışanların bulunduğu ve çalışanların işe göre seçilmesi ve eğitilmesi gerekliliğini öne çıkaran ve bilimsel olarak değerini kaybeden anlayıştır (Hale ve Harvey, 2). 1980’lerden itibaren ise yeni bir kanal ortaya çıkmıştır. Böylece Hale ve Hovden’ın “iş güvenliğinin üçüncü çağı” adını verdiği makine-insan uyumlaştırılmasından beslenen bir iş güvenliği yönetimi kurma anlayışı mesleğin gelişme sürecine hakim olmuştur. (Hale ve Hovden, 1998).

İş güvenliği uzmanı olabilmek için alınması gereken temel eğitim ülkeden ülkeye farklılaşmaktadır. Örneğin, Amerika’da ve Danimarka’da psikoloji başta olmak üzere sosyal bilimler alanında lisans mezunu olanlar da iş güvenliği uzmanı olabilmektedir. Fransa’da iki aşamalı bir eğitim süreci sonrası tez yazımı ve sınavla sonlanan bir stajyer uzmanlık süreci mevcuttur. (Jandrot, 2012). Hollanda’da fen bilimleri ve mühendislik lisans mezunu olma ön şartı bulunmaktadır. (Hale vd., 2008: 7). Bu doğrultuda farklı İSG modelleri olan üç farklı ülke seçilerek bunların ulusal İSG modellerinde iş güvenliği uzmanlığı mesleğine ayrıntılı olarak bakılmıştır.

## **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Modellerinde İş Güvenliği Uzmanlığı ve Mesleki Gelişimi**

Bazı ülkelerde iş güvenliği uzmanlığı yasalarla düzenlenmiş olup bazı ülkelerde mesleği şekillendiren düzenlemeler meslek örgütleri tarafından geliştirilmiştir. Meslek mensuplarının taşıması gereken nitelikler, işyerinde yerine getirmesi gereken görevler, alması gereken eğitimler Anglosakson ülkelerinde (ABD, İngiltere) meslek örgütleri tarafından süreç içinde belirlenmişken, Avrupa ülkelerinde (makaledeki örnek İspanya) AB’nin de etkisiyle devlet tarafından düzenlenmiştir. Bir sonraki başlıklarda bu ülkelerde mesleğin düzenlenmesi ve gelişimi ele alınmıştır.

### **İspanya**

İspanya’da iş güvenliğine dair düzenlemelerin bulunduğu ilk yasa 1900 yılında kabul edilmiştir. 1940 yılında ise iş güvenliği mühendisi unvanı ortaya çıkmış, iş güvenliği mühendisinin işyeri hekimiyle beraber işyerinde iş güvenliği komitelerinde bulunması 250 ve üstü çalışanı olan tehlikeli işyerleri için zorunlu hale getirilmiştir. Diğer yandan 1971’de ulusal iş güvenliği ve sağlığı planı uygulamaya konularak iş güvenliğinde uzman teknikerlerin işyerlerini denetlemesine dayalı bir model

oluşturulmuştur (Sánchez-Herrera, Donate, 2019: 210-11). Teknikerler işletmeleri denetlerken işyeri koşullarını ve işin tasarımını analiz etmekteydiler. Böylece şimdiki iş güvenliği uzmanına benzer bir rolleri bulunmaktaydı (Molina, 2006; aktaran Sánchez-Herrera, Donate, 2019: 210).

Mesleğin iş güvenliği uzmanlığı olarak anılması 1997’de Önleyici Hizmetlerin Düzenlemesi Yasası ile başlamıştır. 1989’da kabul edilen AB direktifi, iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin ve mesleki uygulamaların tüm birlik ülkelerinde standart hale getirilmesini talep etmekteydi. Söz konusu yasa bu doğrultuda çıkarılmıştır. İspanya’da bu yasaya göre iki tehlike sınıfı bulunmakta ve buna göre işverenler iş güvenliği hizmeti alma zorunluluğunu üç şekilde yerine getirebilmektedirler. İspanya’da tehlikeli olmayan sektörlerde faaliyet gösteren firmalar en fazla yirmi beş kişi, aynı sektörde birden fazla işyeri olan firmalar en fazla on kişi istihdam ediyorsa firmanın genel müdürü ya da işveren iş sağlığı güvenliği faaliyetlerini üstenebilmektedir. Ancak bu çalışanın iş güvenliği alanında gerekli nitelikleri taşıması gerekmektedir. Bir diğer yol, yine tehlikeli olmayan sektörlerde 500 kişiden az çalışanı istihdam eden firmaların, bir ya da iki çalışanını, sadece iş güvenliği faaliyetlerini yerine getirmesi için görevlendirmesidir. Bu kişiler iş güvenliği alanında belli bir uzmanlığa sahip çalışanlar arasından seçilmektedir (Sánchez-Herrera, Donate, 2019: 208).

İşletmede bir iş sağlığı ve güvenliği birimi kurması gereken firmalar ise tehlikesiz sektörde olup 500 kişiden fazla çalışanı olan firmalar ve tehlikeli sektörde 250 ve üzeri çalışanı olan firmalardır. Bu birimde iş kazalarını önleyici eğitimler yürütülmesi gerekmekte, bu faaliyetleri yürüten çalışanların tek görevi iş sağlığı ve güvenliği olup üst seviye iş güvenliği uzmanı olmaları gerekmektedir (Sánchez-Herrera ve Donate, 2019).

Bir diğer İSG çözümü ise firmalara yasanın herhangi bir koşula bağlı olarak zorunlu tutmadığı dış önleyici hizmet birimlerinden yararlanmadır. Bunlar aracı (taşeron) firmalar olup önleyici faaliyetler için gerekli ekipmana, personele, niteliklere ve yapıya sahip, iş güvenliği alanı dışında profesyonel faaliyetleri olmayan, müşteri firmalara öneride bulunan ve iş güvenliği faaliyetleri yürüten, bir kamu kuruluşundan akreditasyon almış kuruluşlardır. Bu kuruluşlar Avrupa’daki farklı ülkelerde de mevcuttur. İş güvenliği ile ilgili yasal zorunluluğu işveren bu şekilde dışarıdan hizmet alımı yoluyla yerine getirebilmektedir. (Sánchez-Herrera, Donate, 2019). Bir diğer İSG hizmetinden yararlanma biçimi de “ortak önleme hizmetleri”dir. Bunlar genellikle aynı ticaret bölgesinde, sektörde ve üretim sahasında faaliyet gösteren firmaların ortak bir iş güvenliği altyapısı kurmalarıyla ortaya çıkmaktadır (Brück, 2019).

İş güvenliği uzmanlığı da kendi içinde üç ayrı dereceye bölünmüştür. Temel, orta ve üst seviye şeklinde sınıflandırılan bu uzmanlardan ilk iki grup üretimde yer alan bir pozisyondan gelmekte olduğundan üniversite eğitimi şartı koşulmamaktadır. Sadece üst seviye iş güvenliği uzmanının lisans mezunu olması

gerekmektedir. 2010 yılında Bologna Süreci'ne uyum sağlayan İspanya'da üniversitelerde iş sağlığı güvenliği alanında yüksek lisans programları açılmıştır (Sánchez-Herrera ve Donate, 2019: 210).

Profesyonel eğitim seviyeleri bakımından İspanya'daki uzman dereceleri Avrupa'daki dengi pozisyonlara göre şöyle konumlandırılmıştır: İspanya'daki üst seviye uzman Avrupa'da İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü, orta seviye uzman ise iş sağlığı ve güvenliği teknisyenine denktir (Harvey vd., 2012). Alt seviyeden bir uzman olmak için eğitim düzeyi şartı olmayıp iki yıl iş güvenliği alanında çalışmış olması gerekmektedir. Buna ek olarak şirkete bağlı olarak 50-60 saatlik İSG eğitimi almalıdır. Orta seviye teknisyen olmak için en az üç yıl İSG alanında deneyime sahip olmak ve 300 saatlik İSG eğitimi almak gerekmektedir. Üst seviye bir uzmanın ise üniversite mezunu olup bir yıl alanda iş deneyimi olması, İSG alanında 350 saat ve buna ek her özel İSG alt alanı için (iş güvenliği, endüstriyel hijyen ve ergonomi, uygulamalı psikososyoloji) 100 saat teorik, 150 saat pratik eğitim alması gerekmektedir (Sánchez-Herrera ve Donate, 210). Sözü geçen İSG eğitiminin ülkede resmen tanınmış kurumlar tarafından verilmesi şarttır.

Temel seviye uzmanların yasada belirtilen görevleri üretim faaliyetleri sırasında güvenli davranışları ve alet ve ekipmanın doğru kullanımını desteklemek, ekipmanın kontrolünü ve takibini yapmak, işyerini ziyaret ederek şirkete özgü genel ve özel risklerin ortalama bir değerlendirmesini yapmak, acil ve ilkyardım gereken durumlara müdahale etmektir. Orta seviye uzmanın görevleri ise üst seviye olmayan risklerin değerlendirmesini yapmak, alınan önlemlerin işle bütünleşmesini sağlamak, riskleri azaltmaya yönelik önlemler önermek, çalışanlar için bilgilendirme programı düzenlemek, önleyici faaliyetlerin planlanmasına katılmak, önleyici hizmet sunan kuruluşlarla işbirliği yapmak, iş güvenliği faaliyetlerini organize etmek ve üst seviye uzmana yardım etmektir. Üst seviye iş güvenliği uzmanının yasada belirtilen görevleri de, her seviyeden çalışanlara özel konularda eğitimler vermek, farklı uzmanların devreye girmesini gerektiren konular dahil tüm alanlarda risklerin azaltılmasına yönelik önleyici faaliyetleri planlamak, çalışanların güvenlik ve sağlığını takip etmektir (Sánchez-Herrera ve Donate, 210).

İspanya'da iş güvenliği uzmanı danışmandır, İSG yönetim sistemlerinin nihai sorumlusu firmanın işvereni ya da genel müdürüdür. (Ya da İSG faaliyetlerini yöneten birim yöneticisidir.) İş güvenliği uzmanının yasal sorumluluğu firmanın faaliyetleri ve İSG sistemini görüntüleme, uygulama, geliştirme ve organize etme konusunda uygun öneride bulunmakla sınırlıdır (Sánchez-Herrera ve Donate, 208). İş güvenliği uzmanı yasal olarak bir çeşit danışman olsa da iş güvenliğini sağlama faaliyetlerinin uygulanmasında da şirket yöneticilerini desteklemesi gerekmektedir. Perez ve diğerleri, uzmanların mevcut yasayı uygulamadaki zorluklar, organizasyonda tanımlanmamış sorumluluklar ve mesleki özerkliğin eksikliği gibi çatışmalı durumlarla karşılaştığını belirtmiştir (Perez vd., 2016).

Yapılan başka bir araştırma, uzmanların pratikte yerine getirdikleri görevlere yoğunlaşmıştır. En fazla mesai harcanan faaliyetler bilgi verme ve danışmanlıkla ilgilidir, işyeri ziyaretleri, eğitim, kendisine başvuran çalışanları bilgilendirme gibi özellikle çalışanlarla ilişki içinde olmaya dayanmaktadır. Az rastlanan faaliyetler ise iş sağlığı yönetimine doğrudan katılma, müzakere ve baskıya dayanan -örneğin firmanın karar alma organlarında uzmanın rol aldığı- faaliyetlerdir (García vd., 2007: 788). Yönetimle çalışırken işbirliği çatışmadan çok daha tercih edilir bir seçenek olmuştur. Örneğin, kanun İspanya'da uzmanlara güvenli olmayan işi durdurma yetkisi vermesine rağmen uzmanlar buna son çare olarak başvurmaktadır, görüşülen uzmanların sadece %18'i güvensiz işi durdurmaya teklif edebilmiştir (García vd., 2007: 789).

2016'daki INSHT araştırması verilerine göre, İspanya'da firmaların onda dokuzu dışarıdan hizmeti tercih etmektedir (INSHT, 2016; aktaran Sánchez-Herrera ve Donate, 2008). İş güvenliğinin İspanya'da çoğunlukla dışarıdan hizmet olarak alınmasının nedeni küçük ve orta ölçekli firmaların piyasada çok daha fazla sayıda olmalarıdır. Castejon, İspanya'da iş kazası oranları ile iş güvenliği hizmetinin taşeron firmalar tarafından yürütülmesi arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir (Castejón, 2016; aktaran Sánchez-Herrera ve Donate, 2008). Bu durumda İspanya'daki sistemde uzmanın çalışma biçiminin, fiilen yapılan işin niteliğine de yansımalarını göstermiştir.

## ABD

ABD iş güvenliğine dair düzenlemelerin başını çeken ülkelerden biridir. Bu ülkede iş güvenliğinin gelişiminin tarihçesi uluslararası alanda mesleğin gelişime dair ilk başlıkta verilmiştir.

Adams'a (2000) göre, resmi bir iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin doğuşunu sağlayan 1970 yılında çıkarılan (OSHA) Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yasasıdır. Bu yasayla birlikte iş güvenliği uzmanlarına olan ihtiyaç hızla artmıştır. Bu ihtiyaçla birlikte iş güvenliği ve sağlığı programları birçok üniversitede açılmıştır.

OSHA'yı uygulayan ana federal organ Çalışma Bakanlığı'na bağlı İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetimidir. Buna ek olarak eyaletler de yasayı uygulamaktadır. Bazı özel endüstriyel alanlarda ayrı düzenleyici kurumlar mevcuttur, bunlar Maden Güvenlik ve Sağlık Yönetimi ve Nükleer Düzenleme Kurumudur (Institute of Medicine, 2000: 37).

1970'te OSHA ile birlikte Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü (NIOSH) kurulmuştur. NIOSH, iş güvenliği alanında araştırmalar yürüterek farklı iş alanlarında uyulması gereken standartları belirleyen kuruluştur. Bu kurumun yanı sıra sendikalar, alandaki başka ulusal olarak tanınmış standart üreten kurumlar ve çalışan temsilcileri de standartların oluşturulmasında etkilidirler. Bu standartlar, düşmeden korunma, zararlı kimyasallara maruz kalmaktan korunma, tehlikeli makinelere koruyucu konulması, bulaşıcı hastalıklardan korunma gibi konularda

alınması gereken önlemleri içermektedir (All About OSHA, 2018:12). Yasaya göre işveren bu standartlara, diğer tüm düzenlemelere uyumlu şekilde ciddi risklerden arınmış bir işyeri sağlamak, çalışanlara güvenli araç ve ekipman sağlamak ve anlayacakları dilde iş sağlığı güvenliği eğitimi vermekten, iş kazası ve hastalıkları bildirmekten sorumludur (All About OSHA, 2018:9-10).

Artan sayıda iş güvenliği uzmanı endüstrinin farklı alanlarına hizmet veren danışmanlık firmalarında veya hükümete bağlı özel birimlerde sözleşmeli olarak çalışmaktadır. Şirketinin müşterilerine danışmanlık hizmeti veren sigortacılık alanında çalışan uzmanlar da bulunmaktadır. Danışmanın görevi, şirketlerin dışından iç işletme kültürünü etkilemeyi ve kaza önleyici faaliyetleri yürütmeyi içermektedir. Çoğu işletme, iş güvenliğini dışarıdan hizmet alımı sağlamaktadır (Institute of Medicine, 2000: 36).

Mesleki örgütler yasa sonrası da mesleğin olgunlaşması için çalışmışlardır. BCSP 1978'de uzmanlara sertifika alabilmeleri için iki aşamalı bir sınavı geçmeleri şartı getirmiştir. İlk aşama teorik bilgiyi ölçerken, ikincisi profesyonel çalışma deneyiminden gelen bilgiyi ölçmeyi hedeflemiştir. ASSE ve BCSP 1991'de iş güvenliği alanındaki lisans programlarının akreditasyonu için birlikte hazırladıkları "İş Güvenliğinde Lisans Eğitimi için Ders Planı"nı yayınlamışlardır (Hudson ve Ramsay, 2019: 169). Bu birlikler INSHPO üyesi olup bu uluslararası uzman ağına üyedirler.

ASSE 1960'larda dahi heterojen bir yapıya sahipti. Bir mühendislik dalı olarak mesleki tanınma çabalarına rağmen uzmanların %20'den azı mühendislik eğitimi almıştı. Geri kalanlar işletme, fen bilimleri ve sosyal bilimler alanında eğitim görmüştü. Uzmanların mühendislik bilimini kullanarak yaptıkları işler, tüm mesailerinin %5-40'ını oluşturmaktaydı. Diğer mühendislerde ise bu oran %80-95 aralığında idi. (Hudson ve Ramsay, 2019: 172). Bu doğrultuda 2017 yılında, adından mühendis unvanını da çıkaran ASSE, ASSP (Amerikan İş Güvenliği Uzmanları Topluluğu) adını almıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki uzmanlar için devletin zorunlu tuttuğu özel bir OSHA standardı bulunmamaktadır (OSHA, "Occupational Health Professionals"). Ancak Amerikan Ulusal Standartlar Enstitüsü (ANSI) 2003 yılında iş güvenliği uzmanının rolü konusunda 1966'da ASSE'nin uzmanlığın kapsamı hakkında hazırladığı belgeyi kabul etmiştir. (Hudson ve Ramsay, 2019:175). Bu belgeye göre, uzmanın görevleri riskli durumları ve uygulamaları tanımak ve değerlendirmek, işyerinde uyulması gereken standartlar hakkında tavsiyelerde bulunmak, risklerin kontrol altına alınması için bir program tasarlamak ve geliştirmek ve uygulamak/yönetmek, risklerin tanınması ve kontrolüyle ilgili çalışanlara eğitimler vermek, risk kontrol programının performansını ölçüp değerlendirmektir. (Institute of Medicine, 2000: 41-42).

## İngiltere

Uluslararası alanda İSG alanının ortaya çıkışının sanayi devrimi ile ilk ortaya çıktığı ülke İngiltere olup mesleği önceleyen gelişmelere de ilk bölümde değinilmiştir.

İngiltere’de tarihi 1918’e dek giden bir mesleki kuruluş olan IISO bulunmaktaydı. Ancak bu kurum dışında alanda rakip gibi görünen başka mesleki kuruluşlar da ortaya çıktı. İngiliz İş Güvenliği Meclisi (BSC) sonunda sınavların düzenlenip notların verildiği iş güvenliği kursları düzenledi. İş Güvenliği ve Risk Yönetimi Uluslararası Enstitüsü (IIRSM) de IISO gibi akreditasyon ve sertifikasyon çalışmaları yaptı (Booth vd., 1991: 80). İş güvenliği uzmanları hem yasaya uyumlu uygulamalar olup olmadığını denetliyor hem de işyerinde iş güvenliği yönetiminin kurulmasına ve geliştirilmesine çalışıyorlardı. Ancak IISO içinde hem teknisyen düzeyinde lisans mezunu olmayan, hem de kimya, mühendislik alanında yüksek eğitim görmüş uzmanlar bulunmakta olup bir standart nitelik söz konusu olamamıştır (Booth vd., 1991: 80).

IISO iş güvenliği uzmanlarının rolünü de sınırlar biçimde 1960 yılında birliğe üyelik için mesleki sınav düzenlemeye başladı. (Report of the First Examination for Corporate Membership of the Institute, 1960; aktaran Booth vd., 1991: 80). Bu sınav iki saat hukuk ve kaza önleyici faaliyetleriyle yazılı sınav ve sözlü sınavdan oluşmaktaydı (Booth vd., 1991: 80).

Uzmanların eğitimi konusundaki en önemli gelişme 1971’de Aston Üniversitesi’nde İş Güvenliği Kürsüsü’nün açılması ile başladı. Üniversiteye bağlı 6 aylık İSG programı diplomasına iş güvenliği müfettişlerinin sahip olması gerekliliği getirildi. Şirkette çalışan İSG personelinin ise bu 6 aylık programı da içeren bir yıllık yüksek lisansı tamamlamaları gerekiyordu. (Booth vd., 1991: 77). 1975’te IISO bu üniversitenin detaylı ders planından yararlanarak diploma verilen bir sertifikalı kurs açtı. İki adet farklı uzman sertifikası verilmeye başlandı. Biri sorun çözme ve stratejik yaklaşım odaklı yüksek seviye sertifika, diğeri kurallara uyulmasını takip eden pratik uygulamalara odaklanan düşük seviye sertifika idi. (Booth vd., 1991: 234). Bu iki seviye arasındaki temel farkların başında, yüksek seviye uzmanların fizik, mesleki hijyen gibi temel alan derslerini almaları gerekmesiydi. İkinci fark ise denetim ve risklerin tanımlanıp değerlendirilmesine dair niteliklerdi (Booth vd., 1991: 83).

IISO 1975’ten sonra mesleki örgüte üyelik için gerekli nitelikleri belirlemeyi amaçlamıştır. Kurum içinde mühendislik ve kimya gibi lisans programlarını bitirenler de üniversite eğitimi olmadan iş güvenliği sorumlusu olanlar da vardı. Mesleki niteliklerin standartlaştırılması ve belli bir düzeyin kurumda yakalanması için kuruma ait bir diploma programı ve ders planı oluşturuldu. Ancak bu sınavların geçme notunun düşük olduğundan şikayet eden uzmanlar bulunmadı. Bu nedenle ayrı ve bağımsız bir sınav kurulu (İş Güvenliği ve Sağlığı Sınav Kurulu) NEBOSH kuruldu ve ona bağlı bir iş güvenliği uzmanı sertifikası ortaya çıktı. Bu kurum daha sonra bağımsız hale gelerek aynı zamanda alanda eğitim veren

kuruluşların akreditasyonunu da yapmaya başladı. (Booth vd., 1991: 77). IISO meslek adına tanınmış bir topluluk rolü oynama ve buna yönelik kraliyet imtiyazını alma amacını öne çıkararak adını IOSH (Institution of Occupational Safety and Health) olarak değiştirdi. (Booth vd., 1991: 81).

1972'de Çalışma Bakanlığı'nda bir komite tarafından hazırlanan Robens Raporu İngiltere'de mevcut İSG düzenlemesinde kapsamlı bir yeniden değerlendirme yapılması gerektiğini belirtiyordu. İSG düzenlemelerinin artık işe yarar olmadıklarını, zamanında gerisinde ve yetersiz kaldıklarını ileri sürmektedir. Bu raporun etkisiyle 1974'te yeni bir İSG yasanı çıkarılmıştır. Robens var olan yasanın tamamen kaldırılmasını ve yerine bir iş güvenliği yönetimi sistemi kuran, 'hedef belirleme' odaklı bir yasanın getirilmesini önermiştir. Ancak bu önerilerin çoğu 1990'larda AB İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Direktifi sonrasında uygulamaya konmuştur. (Booth vd., 1991: 77).

1974'te kabul edilen Sağlık ve İş Güvenliği vd. Yasası da bu raporun etkisiyle tüm işverenleri kapsayan "İş Güvenliği Yönetim Sistemleri" kurulmasına yönelik düzenleme yürürlüğe girdi. (Booth vd., 1991: 77). Bu yasa Sağlık ve İş Güvenliği Komisyonu (HSC) ve Sağlık ve İş Güvenliği Dairesi'ni (HSE) kurdu. HSC'nin birincil işlevi genel halkın ve işyerindeki insanların refah, sağlık ve güvenliği için düzenlemeler yapmaktır. Bu işlev, yeni yasa ve standartlar teklif etmeyi, araştırma yürütmeyi ve öneride bulunmayı da içermektedir. HSE, HSC'ye öneride bulunur, yardımcı olur ve yerel otoritelerle beraber gün be gün sağlık ve güvenlik yasalarının uygulama, iş kazalarının araştırılması, lisans verme ve tehlikeli alanlardaki standartları onaylama konularında sorumludur. (Health and Safety Commission [HSC], 2002: V). Bu kanunla işverenlere çalışanlarının sağlık ve güvenliğine dair temel bir işyeri politikası belirleyerek buna bağlı, sıklıkla güncellenebilen bir yazılı prosedür oluşturması ve bu politikayı uygulamaya koyacak bir organizasyon hazırlaması görevleri verildi (Health and Safety at Work etc. Law 1974, m.2/3). Ayrıca işverenlerin işyerinde yetkili sendikanın temsilcisiyle işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlayan düzenlemelerin çıkarılması ve sürdürülmesi ile ilgili görüş alışverişinde bulunma görevi de mevcuttur (Health and Safety at Work etc. Law 1974, m.2/6).

1999'da çıkan İşte Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Düzenlemeleri ile şirketlerin üst yönetiminin yetkin İSG tavsiyesi almasına yönelik zorunluluk kabul edildi (Management of Health and Safety at Work Regulations, 1999:7; aktaran Booth vd., 1991: 86). Beş ve üzeri çalışanı olan işverenlerin risk değerlendirmesi yaptırmak zorunda olduğu kabul edildi. (Health and Safety Executive [HSE], 2003:1). Bu düzenlemeyle mesleği seçenlerin artmasını sağladı.

2003 yılında IOSH kraliyet imtiyaznamesi aldı. Bu hem iş güvenliği uzmanlığının meslek olarak fiilen tanınması, hem de örgütün bir mesleki akademi olarak resmen kabul görmesi anlamına gelmekteydi. (Booth vd., 1991: 84). Bu da diğer özel alanlarda (mesleki hijyen, ergonomi, çevresel sağlık gibi) kurulan mesleki

örgütler ve genel başka mesleki örgütler karşısında elini güçlendirdi. 1960'da dört bin olan üye sayısını 2017'de kırk beş binin üzerine çıkardı. Bu başarısında üniversite mezunundan daha az niteliğe ve eğitime sahip olan, teknisyen seviyesinde bir üyelik kategorisi geliştirmesinin de payı bulunmaktadır. (Booth vd., 1991: 84). Ancak bu farklı kategoriler arasında işlev ve kapasite farklarına dair bir ayırım yapılmamıştır. Bu ayırımın yetkinlik bakımından gerçekten var olup olmadığı konusunda bir tartışma halen vardır. (Booth vd., 1991: 83). Şirketteki ve danışman olarak çalışan uzmanların nitelikleri, eğitimi ve deneyiminin tanımlanması konusu imtiyaznamenin kabulü ile hükümetten IOSH'a geçmiştir. IOSH uzmanların eğitimi için sunulan kursların akreditasyonu ve iş güvenliği personelinin sertifikalandırılması aracılığıyla mesleğin sınırlarını belirlemektedir. (Booth vd., 1991: 86). IOSH, iş güvenliği uzmanlarının meslek olarak kabulünü de temsil etmektedir. (Booth vd., 1991: 85).

İSG Danışmanları Kaydı (OSHCR) 2010 yılındaki hazırlanan Genç Rapor'un bir sonucu olarak İSG danışmanlarını yetkin olmayan danışmanların rekabetinden korumak amacıyla kuruldu. Kayıt sisteminde bulunan uzmanlar mevcut on bir mesleki örgüte veya eğitim organlarına üyelikleri dolayısıyla yetkin kabul edildi (Booth vd., 1991: 83).

İngiltere'de işverenlerin yetkin uzmanlara danışmasına yönelik devletin bir düzenlemesi olsa da bu uzmanların sorumluluklarını belirlememektedir. Bunu mesleki organizasyonlardan kraliyet imtiyazı olan ve resmen mesleğin temsilcisi olarak tanınan IOSH yerine getirmektedir.

## **Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi**

### **Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarişesi**

Türkiye'deki iş güvenliği ve işçi sağlığı (İSG) politikalarının başlangıcını Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde çıkarılan madenlerde iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili düzenlemelere kadar götürmek mümkündür. Madenler en ağır çalışma koşullarına sahip işyerleri olduğundan ilk burada hukuki düzenlemelerin yapılması gerekmiştir. İSG ile ilgili alınan ilk önlem madenlerde çalışanların korunmasıyla ilgili 1867 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi olmuştur (Makal, 1997: 283-285). İkinci hukuki düzenleme Maadin Nizamnamesi ile koruma önlemleri artırılmış ve iş kazasından doğan zararın tazmini ile ilgili hükümlere yer verilmiştir (Makal, 1997: 287). Maadin Nizamnamesi'ne göre, madenlerde aynı zamanda fenni nezaretçi olarak bir maden mühendisinin bulunması gerekmekte, bu kişilerin maden sahasındaki eksiklik ve aksaklıkları ruhsat sahibine, vilayete ve maden idaresine bildirme ve kaza anında gerekli tedbirleri alma görevleri bulunmaktaydı (Yeşilyurt, 2011, s.80-82).

Kurtuluş Savaşı döneminde de madencinin çalışma koşullarını düzeltmeye ve maden sektöründe çalışanları sigortalamaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır



(Makal, 1999: 324). Bu düzenlemeler 151 Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun içerisinde yer almaktadır. 151 Sayılı bu kanunda ayrıca “hasta veya kazaya uğrayan işçilerin tedavilerinin işveren tarafından karşılanacağı” ve maden havzasında diplomalı hekimin bulundurulması zorunlu tutulmuştur (Özdamar, 1996: 65).

Cumhuriyet sonrasında, İSG ile ilgili hükümler bulunduran kanun 1926’da yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu olmuştur. Kanunda işçinin iş sırasında maruz kalabileceği tehlikelere karşı korunmasına, işverenin koruyucu tedbir almasına (Kaplan, 2003: 5), iş kazası durumunda tedbir almayan işverenin tazminat ödemesine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Umumi Hıfzısıhha Kanunu ise 1930 yılında yürürlüğe girmiş on sekiz yaşından küçüklerin belli işkollarında çalıştırılmaması ve en önemlisi işyeri hekimliği mesleğini Türkiye’de kuran hüküm olarak en az 50 kişi istihdam eden işverenlerin işçilerin sağlığı için hekim bulundurması zorunlu hale getirilmiştir (Kurt, 2020). 500’den fazla işçisi olan işverene ise hastane açma yükümlülüğü getirilmektedir (Demir, 2019: 2024).

1936’da yürürlüğe giren İş Kanunu’nda ise işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti başlıklı bir bölüm bulunmaktadır. Her işveren işyerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyetini sağlamak amacıyla her türlü önlemi almakla ve gerekli tüm tertibatı da eksiksiz bulundurmaya yükümlü tutulmuştur (Demirkaya, 2014: 10). Ayrıca hangi işlerin ağır ve tehlikeli iş sayılacağına belirlenmesi, bu işlere de ek olarak bazı işlerde çalışanların işe uygun olduklarına dair sağlık raporu almadan çalıştırılmamaları hatta yine bu tip işlerde çalışanların periyodik muayenelerinin yapılması zorunlu tutulmuştur (Demirkaya, 2014: 11). Ancak konuyla ilgili tüzük çıkarılmadığından, bu İş Kanunu hükümleri fazla uygulama olanağı bulamamıştır. Yine Kanun’la tüm işçilerin ilk işe girişte doktor muayenesinden geçmesi de zorunlu tutulmuştur (Saymen, 1954: 314).

1950 yılında İşçi Sigortaları Kanunu’na eklemeye yapan kanun ile işyeri müfettişleri ortaya çıkmıştır. Bu kanun uyarınca, Sosyal Sigortalar Kurumu’nun kendi kadrolarının % l’ini aşmamak şartıyla belirlediği kadrolarını işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında inceleme, araştırma, teftiş ve kontrolleri gerçekleştirecek personele ayırmasına ve bu personelden hekim, kimyager, mühendis formasyonunda olup ve adına “İş Güvenliği Müfettişi” denilenlerin Çalışma Bakanlığı bünyesinde görevlendirilmesine karar verilmiştir (Kurt, 2020: 145).

1965 yılında yürürlüğe giren Sosyal Sigortalar Kanunu ile meslek hastalığı ve iş kazası tanımlanmış, iş kazası ve meslek hastalığı geçiren işçinin işin tehlikesine göre sigorta primi belirlenmiş, böylece kurumdan bu durumda sigortalı olarak alacağı sosyal yardımlar kanunda belirtilmiştir (Kurt, 2020: 147). 1967’de çıkarılan 931 sayılı İş Kanunu kısa bir süre yürürlükte kaldığından 1971’de yerine 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. İşyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeden kaynaklanabilecek hastalıkları engelleyecek önlemlerin ve iş

kazalarını engelleyici güvenlik tedbirlerinin Çalışma Bakanlığı tüzükleriyle belirlenen kurallar uyarınca alınması gerekmektedir. Kanunun getirdiği yenilik, İSG kurullarının kurulabileceğini belirtip, ardından yayınladığı tüzük aracılığıyla 50 ve daha fazla işçinin çalıştığı ve 6 aydan uzun süreli işlerin yapıldığı sanayiye ait işyerlerinde İSG kurullarının kurulmasını zorunlu hale getirmesidir (Erkul ve Karaca, 2000: 378). Ayrıca 1973 yılında Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü çıkarılmıştır. 2006'da yürürlükten kaldırılan bu tüzüğe göre maden, metal ve metalürji, kimya, demir-çelik, taş-toprak, metal ve mamullerinden eşya imal, kağıt ve selüloz işleri, her türlü 390 patlayıcı madde, iplik ve dokuma sanayi sektörleri ağır ve tehlikeli işler kapsamına alınmıştır (Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, 1973).

1985 yılında 3213 sayılı Maden Kanunu'nda yapılan değişiklikle daha önceleri de var olan fenni nezaretçinin görevleri tanımlanmış, bu kişilerin madenlerin teknik ve emniyet nizamnamelerine uygun işletilmesinden sorumlu oldukları belirtilmiştir. Ancak bu kişiler en fazla on maden sahasından sorumlu olabildiklerinden sahada sürekli olarak bulunmaları beklenmemektedir (Maral ve Yıldız, 2020: 30-31). Kanuna bağlı Tüzük hükümlerine göre, nezaretçinin en az 15 günde bir sahayı denetlemek, tespit ettiği eksiklere ve aksaklıklara yönelik tedbirleri raporlayarak bir örneğini ruhsat sahibine göndermesi, bir örneğini de noter onaylı fenni nezaret rapor defterine işlemesi gerekmektedir. Bildirimde bulunmayan nezaretçi Tüzük yönünden sorumlu olmaktadır (Maral ve Yıldız, 2020: 32). Bu doğrultuda, iş güvenliği uzmanlığının Türkiye'deki öncülünü bu maden fenni nezaretçiliğinde kısmen görmek mümkündür. Ancak 2004 yılında çıkarılan 5177 sayılı Maden Kanunu'nda bu unvan teknik nezaretçi adını almıştır (5177 sayılı Kanun, m. 31). Bu değişikliğe bağlı uygulama yönetmeliği ise her maden sahasında bir teknik nezaretçinin bulunmasını şart koşmuştur (Yıldız, 2012: 208).

Halen yürürlükte olan 2003 tarihli, 4857 sayılı İş Kanunu ile işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği ile görevli mühendis ya da teknik eleman çalıştırma zorunluluğu kabul edilmiştir (Tekin, 2014: 20). Yine İSG kurullarının en az 50 kişinin çalıştığı sanayiden sayılan tüm işyerlerinde bulunması zorunlu tutulmuştur. Kanun, işverenleri işyerinde İSG önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilere bu konuda gerekli eğitimleri vermek ve kanuni hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmekle sorumlu tutmaktadır (4857 sayılı İş Kanunu, m. 77-80). Ayrıca işveren iş kazaları ve tespit edilen meslek hastalıklarını da İş Sağlığı ve Güvenliği Bölge Müdürlüğü'ne iki gün içinde bildirmek zorundadır (4857 sayılı İş Kanunu, m. 77).

Bu İş Kanunu'nun İSG açısından en önemli sonuçlarından biri de İSG hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işletme dışında kurulmuş ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) hizmet satın alarak da işverenlerin İSG yükümlülüklerini yerine getirebilmesi olmuştur (4857 sayılı İş Kanunu, m. 81). Bu kanun, OSGB'lerin İSG sektöründe başat kurumlar olmasının ilk yolunu açan hükmü içermektedir.

Kanuna göre, İSG kurullarında, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, işyeri hekimi, insan kaynaklarından sorumlu bir görevli, sivil savunma uzmanı, işyerinde görevli ustabaşı ya da formen, eğer varsa işyeri sendika temsilcisi ve sağlık ve güvenlik konusunda görevli işçi temsilcisi bulunmalıdır (Güven ve Aydın, 2010: 149). Bu kurula işçiler de kaza veya sağlığa zararlı durumlar ortaya çıkarabilecek riskler ortaya çıktığında başvurabilmektedirler, kanun gereği bu kurul riskli bir durum bulunduğunu onaylarsa, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır (4857 sayılı İş Kanunu, m. 83). Kurulda bulunması zorunlu olan iş güvenliğinden sorumlu mühendislerin veya teknik elemanların niteliklerinin, sayısının, görev, yetki ve sorumluluklarının, eğitimlerinin, çalışma şartlarının, görevlerini nasıl yürüteceklerinin ise Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nin (TMMOB) görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yönetmeliklerle düzenleneceği belirtilmiştir (4857 sayılı İş Kanunu, m. 81-82). Ancak ilerleyen süreçte yönetmelikler hazırlanırken TMMOB ve diğer meslek odalarının görüşlerine başvurulmamıştır (Tekin, 2008: 37). Buna ek olarak 2002 yılında yürürlüğe giren İş Güvenliği Mühendisliği Yetkilendirme Yönetmeliği kapsamında Makine Mühendisleri Odası (MMO) tarafından verilen eğitimler sonucu sınavla sertifika sahibi olan mühendislerin belgeleri ve kazanılmış hakları ortadan kaldırılmıştır (Tekin, 2008: 35; Emiroğlu ve Koşar, 2010: 5).

İş Kanunu doğrultusunda 2004, 2009 ve 2010 yıllarında üç farklı yönetmelik çıkarılmıştır (Cam, 2012: 128). Türk Tabipler Birliği (TTB) ve Türkiye Mimar ve Mühendisler Odası (TMMOB) konuya müdahil olan meslek kuruluşları olarak çıkarılan yönetmeliklere itiraz etmiştir. Böylece yönetmelikler Danıştay davalarına konu olmuş ve birçok maddesi iptal edilmiştir. 2013 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) çıkarılıncaya kadar iş güvenliğinden sorumlu kişilerin nitelikleri, eğitimi ve görevlerine dair hukuki değişiklikler sürmüştür. İş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanlar ile ilgili ilk yönetmelik 2004 yılında ortaya çıkmıştır. Burada ilk kez “iş güvenliği uzmanı”ndan özel bir unvan olarak bahsedilmiş ve bu uzman “Bakanlık tarafından sertifikalandırılmış, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı” olarak tanımlanmıştır (İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, m. 4).

Bu yönetmelikte iş güvenliği uzmanları (İGU), A,B,C şeklinde sınıflara ayrılmıştır. Bu sınıfların yanı sıra işyerleri tehlike seviyesine göre beş ayrı risk grubuna ayrılmıştır. A sınıfı iş güvenliği uzmanı (İGU) bütün işyerlerinde, B Sınıfı İGU 1., 2., 3. ve 4. risk gruplarında yer alan işyerlerinde, C Sınıfı İGU 1., 2. ve 3. risk gruplarında yer alan işyerlerinde görev alabilmektedirler. (İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, m. 8). Bu sınıflara ait eğitim programları ve sınavlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından düzenlenmektedir. Bu programların hazırlanması, uygulanması ve sınavlar

hakkındaki usul ve esasların İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu tarafından belirleneceği belirtilmiştir (İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, m. 9).

2011 tarihli üçüncü ve son yönetmelikte, teorik kısmı 180 saat, uygulama kısmı 40 saatten az olmamak üzere toplamda 220 saatten az olmayan bir eğitimin gerekliliği kabul edilmiştir. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebileceği belirtilmiştir (Cam, 2012: 140).

2011 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu bir öncekinde olduğu gibi işçinin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı önlem alınarak korunmasını işverenin yükümlülüğü saymanın dışında, işyerinde psikolojik ve cinsel tacize karşı, işçinin kişiliğini ve onurunu korumaya yönelik işveren yükümlülükleri de halen yürürlükte olan kanunda yer almıştır (Sevimli, 2013: 107). Eğer önlemlerin eksikliğine bağlı olarak işçi maddi veya manevi bir zarara uğramış ise bu işverenin zararı tazmin etmesini gerektirmektedir (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, m. 112).

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği konulu bölümünü yürürlükten kaldıran, bu konuda ilk kez -AB direktifine de istinaden- özel bir kanunun yapılmasıdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kademeli olarak kamu ve özel sektöre ait tüm işyerlerinde uygulanacak önlemleri, denetlemeleri ve yükümlülükleri içermektedir. Türkiye'deki mevcut sistem de bu kanun ile ortaya çıkmıştır.

## **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Türkiye'de Yeni İSG Sistemi**

1999 yılında Helsinki Zirvesi ile birlikte Türkiye, Avrupa Birliği'ne üye olma yolunda resmi üye adayı statüsü kazanmıştır. Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki iç hukukunu AB müktesebatına uygun biçimde değiştirmesi ve 1989'da kabul edilen iş güvenliği alanındaki direktife uygun hukuki düzenlemeler yapması gerekmiştir. (Kalyoncu, 2007). 2002 yılı Avrupa Birliği Türkiye İlerleme Raporu'nda Türkiye'nin AB'nin iş sağlığı ve güvenliği direktiflerine uyumlu kanun ve düzenlemelere sahip olmasının gerektiği belirtilmiştir. 2009'da çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ve ardından bu yönetmelikte yapılan 2010 ve 2012 değişiklikleri dışında, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (buradan sonra İSGK) bu alandaki en kökten değişim olmuştur. İSGK, 2012'de kabul edilerek 2013'te yürürlüğe girmiştir. İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelik de 2012'de kabul edilmiştir.

İSGK'da iş güvenliği hizmetlerini verecek olan kurumların Çalışma Bakanlığı'nın yetkilendirdiği Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) adı verilen özel işletmeler olduğu belirtilmiştir. İş güvenliği uzmanı unvanına sahip bir çalışanı olmayan işletmelerin, sadece OSGB'lerden iş güvenliği hizmetini alabilecekleri belirtilmiş ve kademeli olarak tüm işyerlerinin iş güvenliği hizmeti alması zorunlu

tutulmuştur.

İSGK kademeli olarak kamu ve özel sektöre ait tüm işyerlerinde uygulanması gereken önlemleri ve yerine getirilecek yükümlülükleri içermektedir. 26 Aralık 2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre tüm işyerleri yapılan asıl iş bakımından az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak üç sınıfa ayrılmıştır (İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, 2012).

Elliden az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için Kanunun yürürlük tarihi 1 Ocak 2014 iken, kamu kurumları ve 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yürürlük tarihi başlangıçta 2018 yılına ertelenmiştir. Ancak kanunda, 2017 yılında yapılan değişiklikle "50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili, Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç" (İSGK, m. 6) tüm görevleri iş güvenliği uzmanının yerine kendileri verme yetkisine sahip olmuşlardır. Bu değişiklikten önce, 29 Haziran 2015 tarihli yönetmelik, ondan az çalışanı olan az tehlikeli işyeri sahibi işverenin ya da işveren vekilinin İSG eğitimi alıp sınavdan başarılı olması durumunda iş sağlığı ve güvenliği hizmetini kendisinin verebileceğini kabul etmekteydi. Bu doğrultuda değişen Kanuna göre, on yerine elliden az sayıda çalışanı olan işyerleri denilerek hizmeti kendi verebilecek işverenlerin kapsamı genişletilmiştir. Yüz yüze ya da uzaktan eğitim aldıktan sonra 100 puan üzerinden 50 alan işveren ya da vekili bu hizmeti yürütmek üzere sertifika alabilmektedir (İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik, 2018).

İSGK'dan önce, İş Kanunu'nun İSG ile ilgili hükümlerinin kapsamı, işveren ile yaptığı bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerle sınırlı kalmaktaydı (Karakoç, 2013: 278). Oysa İSGK'nın, işverenin İSG yükümlülüğü açısından özel-kamu ayrımı yapmaksızın "işçilerin yanı sıra memur, sözleşmeli personel ve geçici personel statüsünde çalışanları da kapsamına aldığı" görülmektedir (Sevimli, 2013: 109).

İşverenin genel olarak iş sağlığı ve güvenliğini işyerinde sağlama yükümlülüğü olduğu belirtilerek kanunda maddelerle yükümlülükleri açıklanmış, işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi gerektiği belirtilmiş, hizmetin doğrudan istihdam ya da taşeronla başvurma yoluyla görülebileceği aktarılmış ve böylece bir İSG sistemi ortaya çıkmıştır. İşveren yükümlülüklerinden biri işyerinin risk analizini yapması/yaptırması ve değişen koşullara uyum sağlayacak şekilde işyerindeki risklerin belli aralıklarla gözden geçirilmesidir.

İş güvenliği uzmanları işyerinde çalışan kişi sayısına ve yapılan işin tehlike sınıfına bağlı olarak işletmede hizmet vermelidirler. Kanuna göre, A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının tüm tehlike sınıflarındaki işyerlerinde, B sınıfı uzmanın

tehlikeli ve az tehlikeli, C sınıfı uzmanın ise sadece az tehlikeli sınıfta olan işyerlerinde çalışabileceği genel olarak kabul edilmiştir (İSGK, m.7). 2016'da 28512 sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te belirtildiği üzere “tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarından sadece birinin işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir” denilmiştir. Bu durumda piyasadaki artan uzman ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Ancak bu madde 2019'da iptal edilmiş ve maddede yapılan değişiklikle işyerinde çalışan tüm uzmanların o tehlike sınıfına uygun yetki belgesine sahip olması gerekliliği 2020'de kabul edilmiştir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, m. 7).

1 Ocak 2016'da yapılan düzenleme ile birlikte, çalışan başına düşen iş güvenliği hizmeti süresi az tehlikeliden çok tehlikeliye sırasıyla ayda 10, 20 ve 40 dakika olarak belirtilmiştir. (İSG Profesyonelelerinin Çalışma Sürelerine İlişkin Duyuru, 2017). Bir işyerinde uzmanın kaç saat görevlendirileceği belirtilen kişi başına düşen hizmetin süresi ve çalışan sayısı çarpılarak belirlenmektedir. Ancak 2014'teki düzenlemede belirtildiği üzere uzman “görevlendirme süresinin belirlenmesinde “öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil” edilmemiştir (İSGK, m. 6).

Yine bu hesaplamalar doğrultusunda, tam zamanlı bir iş güvenliği uzmanı çalıştırmak az tehlikeli sınıftan iş yerlerinde, en az 1000 çalışan, tehlikeli sınıftan iş yerlerinde en az 500 çalışan, çok tehlikeli sınıftaki iş yerlerinde ise en az 250 çalışan varsa zorunlu tutulmuştur. (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, m. 12). Türkiye'de daha çok küçük ve orta ölçekli işletmelerin yoğun olduğu göz önünde bulundurulursa, firmaların bir uzmanı doğrudan sözleşmeli istihdam etmek yerine OSGB'lerden hizmet satın alarak oradan bir uzmanı görevlendirmesi en sık seçilen yöntem olması anlaşılır olmaktadır.

Böylelikle bir iş sağlığı ve güvenliği sektörü düzenlemeler aracılığıyla ortaya çıkmıştır. OSGB'lerden hizmet almayı seçen firmalar ortaya çıkan İSG sektöründe müşteri firma haline gelmiştir. İSG eğitimlerini alarak Çalışma Bakanlığı'nın (ÇSGB) açtığı sınavı geçen fen, mühendislik, mimarlık, teknik eğitim fakülteleri mezunları ile İSG bölümü mezunları uzmanlık sertifikası alarak iş güvenliği uzmanı unvanı almışlardır (İSGK, m.3).

Özellikle yasaya göre iş güvenliği uzmanı istihdam etme zorunluluğu olan firmaların kapsamı kademeli olarak genişleyeceği için, bu sektörde artan bir istihdam ihtiyacı olacağı beklentisi oluşmuştur. ÇSGB verilerine göre iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olanların sayısı 165 bini aşmıştır (ÇSGB, 2020). Böylece sektöre ait emek piyasası kalabalıklaşmıştır. İş sağlığı ve güvenliği ön lisans ve daha sonra lisans bölümlerinin sayısının artmasının da buna etkisinin olduğu tahmin edilmektedir.

Uzmanların uzmanlık sınıflarını yükseltmeleri için özel eğitim kurumlarından alınan eğitim ya da C sınıfı uzmanların B sınıfına geçişinde gerekli üç yıl uzmanlık deneyimi yerine İSG yüksek lisans programını bitirmenin yeterli sayılması (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik) üniversitelerde İSG yüksek lisans programlarının açılmasını sağlamıştır.

İSG eğitimlerini verecek eğiticilerin ise “pedagojik formasyona ya da eğiticilerin eğitimi belgesine sahip olmaları”nın yanı sıra, en az beş yıl A sınıfı uzman olarak çalışmış olmaları veya en az on yıl mesleki deneyime sahip ve İSG alanlarında doktora yapmış mühendis, mimar ya da teknik eleman olmaları ya da Genel Müdürlük, bağlı birimlerinde en az on yıl çalışmış mühendislik, mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik eleman veyahut Bakanlık ve ilgili kuruluşlarda en az on yıl görev yapmış müfettiş (yardımcılık bu süreye dahil) olmaları gereklidir. En az dört yarıyıl İSG programında ders vermiş hukuk, tıp, kimya, fizik, biyoloji, mimarlık, teknik eğitim, mühendislik alanlarından öğretim üyelerine de eğitici olma hakkı tanınmaktadır. (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, m. 29).

## **İş Güvenliği Uzmanlarının Görev ve Sorumlulukları**

İş güvenliği uzmanlarının görevleri yönetmelikte beş ana grupta toplanmıştır, bunlar rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamının gözetimi, eğitim ve bilgilendirme ve diğer ilgili birimlerle işbirliğidir. Bu görevlerin içeriği uzmanın doğrudan kendisinin faaliyette bulunması, uygulamaya yönelik önerilerde bulunması ve uygulamaların denetlemesi şeklinde farklılaşmaktadır.

Rehberlik görevleri arasında makine ve teçhizatın seçilmesine ve bunların mevcut durumuna, iş organizasyonuna, kullanılan maddelere, kişisel koruyucu donanımların seçimine, muhafazasına ve test edilmesine dair İSG kurallarına uygun hareket edilmesini sağlamak amacıyla işverene önerilerde bulunmak vardır. Bunun dışında işyerinde İSG ile ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek, meydana gelen iş kazalarının nedenlerini ve diğer kazaya sebep olabilecek durumları araştırarak alınması gereken önlemlerle ilgili önerilerde bulunmak iş güvenliği uzmanının rehberlik ve danışmanlık işlevini gösteren görevlerdir.

Risk değerlendirmesi bir işletmeye özel hazırlanmaktadır. Tehlike sınıfına göre; çok tehlikeli işyerlerinde en geç iki yılda bir, tehlikeli işyerlerinde en geç dört yılda bir, az tehlikeli işyerlerinde ise en geç altı yılda bir yenilenmesi gerekir. (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, m. 12). İş güvenliği uzmanlarının risk değerlendirmesini yapmak ve değerlendirme sonucunda alınması gereken önlemleri belirleyerek önerilerde bulunmak, ayrıca bunların yerine getirilip getirilmediğini takip etmek gibi görevleri mevcuttur.

Çalışma ortamının gözetimine dair görevleri ise işyerindeki periyodik bakım, onarım, kontrol ve ölçümleri planlayarak uygulanmasını takip etmek, kaza, yangın patlama gibi durumları önleyici önerilerde bulunmak, bunlara karşı oluşturulacak acil durum planının hazırlanması sürecine katılmak, eğitim ve tatbikatların yapılmasını takip etmektir.

Eğitim ve bilgilendirme görevi ile ilgili birimlerle işbirliği yaptığı görevlerde en fazla birlikte çalışacağı uzman ise işyeri hekimidir. İş güvenliğine dair çalışanlara eğitim veren uzman, çalışma ortamının durumuna dair yıllık raporu işyeri hekimi ile işbirliği içinde hazırlamalıdır. İş güvenliğine dair talimatları ve çalışma izni evraklarını hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulanmasını kontrol etmek görevi de bulunmaktadır. Ayrıca ÇSGB'ye işyerine dair bu bilgileri İSG-Katip üzerinden bildirmek görevi de bulunmaktadır.

İş güvenliği uzmanları söz konusu olduğunda en fazla tartışılan konuların başında ise yetki ve sorumluluklar gelmektedir. İş güvenliği uzmanlarının yetkileri arasında en önemlisi “ işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak[tr]” (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, m. 10). Bu konuda işi kendi durduramamakla birlikte işveren, işveren vekili, bu kişilere hemen ulaşamadığı takdirde şantiye şefine ulaşarak işi durdurmak için talepte bulunabilmektedir. Diğer yetkisi ise tüm bölümlerde İSG alanında inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşebilmektir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, m. 10).

İş güvenliği uzmanının sorumluluklarının başında işyerinde İSG alanında yaptığı faaliyetleri, tespit ve önerilerini ve gerekli gördüğü konuları işyerine ait onaylı deftere yazması gelir. İşyerinde çalışırken çalışmanın normal akışını bozmama, işverenin meslek ve işe dair sırları, ekonomik ve ticari durumuna ait bilgileri gizli tutmakla sorumludur. Uzman İSG faaliyetlerini yürütmedeki ihmalleriyle işverenine karşı sorumludur. Uzmanların en fazla tartışma yaratan sorumluluğu ise,

işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek[tr]. (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, m. 11, 3. bend).

İş güvenliği uzmanı, eğer işveren gerekli tedbirleri belli bir sürede almadığı halde işvereni hakkında resmi bildirimde bulunmazsa sorumluluğunu ihmalden ceza almaktadır. Yine İSGK'da belirtildiği üzere “bildirim yapmadığı tespit edilen



işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alın[maktadır]” (İSGK, m.8, 2. bend).

Uzmanın yükümlülükleri arasında yüksek risk içeren durumda iş durdurma kararı alınmadığında kendi işvereni ÇSGB'ye bildirme görevinin de olması iş güvencesi açısından bazı sakıncaları beraberinde getirmiştir. İSGK'da, işyerinde alınması gereken tedbirleri belirli bir süre zarfında almadığı için işvereni hakkında bildirimde bulunan uzman ve işyeri hekiminin iş güvencesini sağlayabilmek için 2015 yılında bir değişiklik yapılmıştır. İSGK 8. maddeye yapılan ekleme bu yönde bir tedbir özelliği taşımaktadır:

Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir (İSGK, m.8, 2. bend).

Orhan, uzmanın konumunun sıradan iş güvencesi hükmü ile korunmasının yeterli olmadığını belirtmektedir (Orhan, 2014). Uzman işini korumak ile bağımsız karar vermek arasında seçime zorlanmaktadır (Namal vd., 2016: 146). Başka bir çalışmada Türkiye'deki uzmanların üçte birinin yetki karmaşası yaşadığı ortaya koyulmuştur (Akboğa vd., 2019). Yine bu nedenle mesleki bağımsızlık ve işverenle çatışma yaşama Türkiye'deki uzmanların önemli sorunları arasında yer almıştır (Arslan ve Ulubeyli, 2016).

Diğer yandan uzmanın çalışma biçiminin de iş güvenliği hizmetlerini sağlıklı yürütülebilmesine etkide bulunduğu başka bir çalışmada öne sürülmüştür. OSGB'lerde çalışan uzmanlar bir ayda çok fazla sayıda işyerini denetlemek zorunda kalmakta, yolda geçen süre çalışma saatinden sayıldığı için bu durum uzmanın müşteri firmalarda yaptığı denetimin hızlı ve yüzeysel biçimde yapılmasına yol açmaktadır (Taşkıran, 2016).

## **Sonuç: Türkiye'de İş Güvenliği Uzmanlığı Mesleğinin Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması**

Tarihsel olarak değerlendirildiğinde uluslararası alanda ve Türkiye'de ilk olarak yüksek risk içeren işlerde iş güvenliği düzenlemeleri yürürlüğe girmeye başlamıştır. Sanayinin erken geliştiği ülkelerde iş güvenliği uzmanlığının meslek haline gelişi daha erken dönemde gerçekleşmektedir. Türkiye'de ise madenlerle başlayıp sanayi alanındaki işyerleriyle devam eden iş güvenliğine dair düzenlemeler gündeme gelmiştir. Bütün ülkelerde mesleğin ortaya çıkışı öncesinde, önce işyeri müfettişlerinin sonrasında ise mühendislerin bu alanda görevlendirilmesi söz konusu olmuştur.

Mesleğin gelişimine bakıldığında Anglosakson ülkelerinde ve bazı İskandinav ülkelerinde daha çok meslek örgütlerinin alanın düzenlenmesinde başat rolü aldığı ve sonra uzmanlığın resmi statü kazandığını, Avrupa’da ve Türkiye’de alandaki hukuki düzenlemelerin bir sonucu olarak mesleğin yaygınlaştığını söylemek mümkündür.

İş güvenliği uzmanlığı ABD’de mühendislik dalı gibi algılanmış olsa da sonrasında mühendislik faaliyetlerinin uzmanın yürüttüğü işlerin yarısından azını oluşturması nedeniyle ayrı bir meslek olarak ele alınmıştır. Teknik bilginin öne çıktığı ancak işyerinin koşullarının işçinin güvenliğine tehdit oluşturmayacak şekilde kurgulanmasını amaçlayan bu meslek, bir yarıyla da hukuki düzenlemelere hakim olmayı ve bunları uygulamada işler kılan faaliyetleri yoğunlukla içermektedir.

Türkiye’deki İSG sistemi ise AB ülkelerindeki sistemi kendisine örnek almıştır. Anglosakson ülkelerinin aksine, Türkiye’deki sistem ve iş güvenliği uzmanı olarak çalışabilme yetkisi kanun ve yönetmeliklerle düzenlenmiştir. AB hukukunda ise iki sınıflı bir uzmanlık tipi kabul edilmiştir. Bunlardan biri işyerindeki İSG sistemini yöneten, teknisyen seviyesi ise pratikte uygulaması gereken uzmanları kapsamaktadır. AB’de genel norm olan, Üniversite mezunu ve müdür seviyesindeki uzman yönetici ve pratik faaliyetlere yönelen iş güvenliği teknisyeni ayrımı yerine, Türkiye’de üç ayrı tehlike sınıfına göre üç ayrı uzman kategorisi oluşturma yoluna gidilmiştir.

Türkiye’de iş güvenliği uzmanının alması gereken eğitimler, AB ülkelerindeki eğitimlerle benzer saat dersi ve müfredatı içermektedir. Bu mesleki eğitimi alarak uzman olabilecek kişilere baktığımızda ise Türkiye bunlardan daha farklı bir yapıya sahiptir. Örneğin İspanya gibi mesleğin devletçe düzenlediği AB ülkelerinde bile her uzmanın belli üniversite programlarından mezun olması beklenmeyip, teknisyen seviyesindeki uzmanların işyerinde İSG deneyimine sahip olmasına önem verilirken Türkiye’de mesleği yapacaklar ya fen, teknik eğitim, mimarlık ve mühendislik fakültelerinden ya da İSG iki yıllık programından mezun olmak zorundadır.

Uluslararası alanda olduğu gibi, Türkiye’deki işyerlerinin de uzman istihdam etmek yerine İSG hizmetini dışarıdan satın alarak yerine getirme seçeneği bulunmaktadır. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin almaları gereken İSG hizmeti tam zamanlı bir uzmanın haftalık çalışma saatini doldurmayacak kadar azdır. Ancak bu işverenler dışarıdan aldığı hizmetle İSG yükümlülüklerini yerine getirmede zorluk yaşayacağına karar verirse işyeri bünyesinde uzman çalıştırma yolunu seçebilmektedir.

Türkiye’nin örnek aldığı AB modeline daha yakın olan İspanya’daki sistemde, uzmanların işyerinde riskli ve acil bir durum olduğunda işi durdurma yetkisi bulunmakta ancak bu yetkinin kullanımı uzman tarafından fazla tercih edilmemektedir. Bu durum iş güvenliği uzmanının bu yetkiye rağmen iş güvencesine dair sorun yaşayabildiğine işaret etmektedir. Türkiye’de ise iş güvenliği

uzmanlarının işi durdurma yetkisi zaten bulunmamakta, iş durdurması için işveren ya da vekilini, onlara ulaşamazsa şantiye şefini işi durdurması için uyarma görevi bulunmaktadır. Eğer acil bir risk durumunda iş durdurulmazsa uzman, bu işletmeyi ÇSGB'ye bildirme yükümlüdür. Diğer ülkelerde iş güvenliği uzmanı danışman ve denetleyici statüsünde iken, Türkiye'de bu yükümlülük ile tedbir almayan işvereni denetlemenin yanı sıra şikayet etme görevi uzmana bırakılmıştır. İşvereni ya da çalıştığı kurumun müşterisi olan işletmeyi şikayet etmekle yükümlü kılınan uzman, ya işveren tarafından işten çıkarılma ya da bir iş kazası durumunda bu kazanın sorumluluğuna ortak olma ikilemi ile baş başa bırakılmaktadır (Taşkıran, 2016; Karanfil, 2020). Bu durum da iş güvenliği uzmanlarının işletmedeki kazalardan sorumlu tutulmasına zemin hazırlamıştır. Riske karşı önlem almayan işveren yerine sorumluluk kısmen iş güvenliği uzmanına transfer edilmiştir. Türkiye'de uzmanlık mesleğinin en önemli sorununu da bu düzenleme yaratmaktadır. İşleyişte bu yasal sorumluluk, uzmanların özellikle ölümlü iş kazalarında sanık olarak yargılanmasına da yol açmaktadır (İSİG Meclisi, 2020).

İşverenin sorumluluğunu, herhangi bir ciddi iş kazası olduğunda danışman statüsünde istihdam edilen uzmana yüklemeye kapı açan bu düzenleme Türkiye'de bu mesleğin günah keçisi haline getirilmesinin en önemli nedenidir. Mevcut düzenlemeler ile iş güvenliği uzmanının iş güvencesi işveren karşısında yeterince korunmamaktadır. Kanunda belirtilen, acil risk varken ÇSGB'ye bildirim yaptığı için iş güvenliği uzmanının işten çıkarılmayacağı, çıkarılırsa işverenin "bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminat" ödemesi gerekeceği hükmü (İSGK, m.8), iş güvenliği uzmanının işten bu bildirim nedeniyle atıldığını yargı yoluna başvurarak kanıtlamasını şart koşturmaktadır. Bu süreçte işsiz geçen yargı süreci uzmanları güvencesiz bırakmakta ve mesleki yönden bağımsız davranmasını engellemektedir. Danışman statüsündeki uzmanın işyerinde bir işi kendi kararıyla durdurma yetkisi olmamasına rağmen, iş güvencesini korumak sebebiyle bildirimden kaçındığında gerçekleşebilecek iş kazasından sorumlu hale getirilmesi bir çelişki yaratmaktadır. Düzenlemelerin etkili olması için iş güvenliği uzmanının iş güvencesinin güçlendirilmesi ve işverene yönelik sorumluluğun uzmanlara aktarılmasının önüne geçilmesi çalışanların güvenliğinin sağlanması için oldukça önemlidir. Mesleki bağımsızlık sağlanmadan iş güvenliği uzmanına görev yüklemek ciddi iş kazalarına engel olmayacaktır.

## Extended Summary

This article examines the circumstances of the origins of the occupational safety profession and its development to the present day. The profession took on its current form as a result of the necessities that arose as part of the process of industrialisation. In terms of the origins of the profession, the forerunners of today's occupational safety professionals first appeared in the United Kingdom and the United States.

Insurance companies were better able to control the risks in their clients' workplaces, to set insurance rates according to the actual risk of accidents and to reduce the risks that led to accidents, thanks to expert technical inspectors who began to work in the UK in 1899 (Hale, 1978) and the obligation to pay compensation to employers for industrial accidents in the USA. Engineers hired to make recommendations to reduce risk are considered the forerunners of the profession (American Society of Safety Engineers, 1961).

Those who remained in the profession after the Second World War established national professional associations in Australia, the Netherlands, the UK and the USA. The primary purpose of these professional associations was to conduct research to support the separation of occupational safety expertise as a profession with distinct functions and responsibilities from other professions. These professional associations have worked to identify the skills that are unique to the profession, to develop these professional skills in professionals (Hale and Harvey, 2012:2), and to design certification processes that register professional specialisation. They have also contributed to the development of national occupational health and safety regulations in their respective countries. The profession has developed independently in Anglo-Saxon countries such as the UK and the USA, where attempts have been made to accredit experts and set standards for occupational safety through professional organisations. In continental European countries (such as France, Spain, Portugal and Germany), the government regulates most of these processes (Hale and Harvey, 2012:3).

In addition to national professional organisations, international organisations have developed in the field of occupational safety. Among these, the ISSA (International Social Security Association) has been established as a global organisation that works with the World Health Organization and the International Labour Organization to hold regular conferences. The ISSA has collected data on legislation, the knowledge and skills needed in the industry, and the roles and responsibilities of occupational safety and health professionals in European countries. According to the ISSA, there is a difference between occupational safety and health professionals who only supervise and advise, and decision-makers in the field of production. The ISSA emphasised that decision-makers should refrain from assigning responsibilities to professionals and that they should only be assigned to consult and supervise (Hale, 2019: 438).

The European Network of Safety and Health Professional Organizations (ENSHPO), established in 2001, has begun to conduct research on the standardisation of the occupational safety profession in European Union countries. Its main objectives are to promote the the development of the profession, especially in the new EU member states, and the exchange of knowledge on occupational safety between countries (Hale, Harvey, 2012: 3). In this regard, it has created different types of certifications, taking into account two categories of

occupational safety expertise: one at the technician level and the other at the management level, which decides/directs the overall strategy. In reality, however, there aren't many differences between the tasks and responsibilities carried out by top-level and lower-level experts (Turner, 2014). Each country has its own requirements for obtaining a specialist certificate. France has introduced the category of internship specialist, in contrast to the Netherlands, the US and Denmark, where only graduates in social sciences, especially psychology, are eligible to become specialists. In addition, professionals in both categories must have a certain amount of work experience in order to become a specialist according to EU standards.

The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) in the USA, through its research in the field of occupational safety, sets the standards to be followed in many industries, as can be seen from the sample countries in the article. The government does not set specific requirements for safety professionals. In the UK, there are government regulations on occupational health and safety. Although the law recognises that management must obtain competent advice on occupational safety and health (Management of Health and Safety at Work Regulations, 1999: 7), the employer retains the right to appoint the individuals who will work as safety professionals. In practice, companies rely on the criteria set by the professional bodies to select the safety professionals who will implement the standards, because in the USA and the UK there are advanced professional bodies and certification examinations are organised by them. In EU member Spain, the occupational safety profession is also divided into three different levels. According to EU standards, only the senior occupational safety professional must have a bachelor's degree because he or she is a manager. In addition, the professional's position is described as that of a consultant, and most of the work involves providing advice and information to the responsible employer. The occupational safety and health professional has the power to stop work.

Turkey's Dutch-inspired system allows graduates of science and engineering faculties to apply for the specialisation examination, which is held by the Ministry of Labour. Only those who obtain a certificate can be given the title of professional. Employers are required by law to provide occupational health and safety services. In particular, as in Spain, the majority of people who hold the title of specialist work for licensed companies that outsource OSH services. Although the law requires the specialist to request an emergency stop from the employer or site manager, the specialist does not have the right to stop work. If no action is taken, the specialist must also report the company to the Ministry of Labour. If he or she doesn't do this, the law states that he or she will be suspended from the profession for failing to fulfil his or her duties.

This clause shows that, unlike in other countries, the state has a supervisory role as well as an advisory role. For the contractor, whose job security is

insufficiently guaranteed by the law, the obligation to inform the state of the workplace or the client of the workplace is a challenge. As a result, this circumstance undermines professional autonomy and makes it very difficult for the professional to perform his duties.

### **Beyan**

“İř Güvenliği Uzmanlığı Mesleğinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi: Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’de İř Güvenliği Uzmanı” başlıklı makalemde herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışmasının bulunmadığını beyan ederim.

## KAYNAKÇA

- Adams, S.J. (2000) "Today's Safety Professional – Manager or Engineer?" Professional Safety Journal, 45 (6), 24-27.
- Akboğa Kale, Özge, Dikmen, Seyyit Ümit, Güranlı, Gürkan Emre, Bayram, İrem Baradan, Selim (2018) "İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişi Üzerine Bir Araştırma Çalışması," (Çevrimiçi)  
[https://www.researchgate.net/profile/Irem\\_Bayram/publication/284646396\\_Is\\_Guvenligi\\_Uzmanligi\\_Sistemin\\_Isleyisinin\\_Degerlendirilmesi\\_Uzerine\\_Bir\\_Arastirma\\_Calismasi/links/5655c69908ae1ef929787aa4.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Irem_Bayram/publication/284646396_Is_Guvenligi_Uzmanligi_Sistemin_Isleyisinin_Degerlendirilmesi_Uzerine_Bir_Arastirma_Calismasi/links/5655c69908ae1ef929787aa4.pdf) 12 Aralık 2019.
- APOSHO. "APOSHO Hakkında", (Çevrimiçi)  
<http://www.kosha.or.kr/aposho/aposho/about/aboutAposho.do>
- Arslan, Volkan, Ulubeyli, Serdar (2016) "İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması", Çalışma ve Toplum, 50(3), 1321-1339.
- Booth, R.T., Hale, A.R., Dawson, S. (1991) "Identifying and Registering Safety Practitioners," Safety Science, 14, 231-240.
- Brück, Carsten "OSH System at National Level – Spain" Kooperationsstelle Hamburg IFE GmbH; OSHwiki, (Çevrimiçi)  
[https://oshwiki.eu/wiki/OSH\\_system\\_at\\_national\\_level\\_-\\_Spain#cite\\_note-INSHT\\_21-23](https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Spain#cite_note-INSHT_21-23)
- Chaabane, Sebti (1985) "The Use of Expert Manpower in Health and Safety in France," PhD Thesis, University of Aston, Birmingham.
- Cam, Erdem (2012) "İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerinde Hukuki Dönüşüm (2004-2011)", Çalışma ve Toplum, 34(3), 125-155.
- Demir, Günnur (2006) "İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği", Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Demirkaya, Seher (2014) "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Anadolu Üniversitesi.
- Emiroğlu, Celal, Koşar, Levent (2010) "Toplumsallık ve Bireysellik Diyalektiğinde İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Eğitimleri," **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, 35(10), 2-13.
- García, Ana M., López-Jacob, Maria José, Dudzinski, Isabel, Gadea, Rafael, Rodrigo, Fernando (2007) "Factors Associated with the Activities of Safety Representatives in Spanish Workplaces", Journal of Epidemiol Community Health, 61(9), 784–790.
- Hale, Andrew (2019) "From National to European Frameworks for Understanding the Role of Occupational Health and Safety (OHS) Specialists," Safety Science, 115, 435-445.

- Hale, Andrew, Harvey, Hazel (2012) “Certification of Safety Professionals: Emerging Trends of Internationalisation”, Proceedings of the 6th International Conference of Working on Safety Network Towards Safety Through Advanced Solutions”, 11-14 September, Sopot, Poland.
- Hale, Andrew R., Hovden, J. (1998) “Management and Culture: the Third Age of Safety,” Occupational Injury: Risk, Prevention and Intervention, Ed. A.M. Feyer, A. Williamson, London: Taylor & Francis.
- Harvey, H., Johnson, D., Hale, A. (2012) “EUSAFE- European Qualification for Occupational Safety of Innovation,” Proje no.: 510362-2010-LLP-ITILEONARDO-LMP.
- HSE (Health and Safety Executive) (2003) Health and Safety Regulation: A Short Guide, (Çevrimiçi) <https://www.hse.gov.uk/pubns/hsc13.pdf>
- Health and Safety at Work etc. Law 1974, (İşte Sağlık ve Güvenlik Yasası), <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/section/2>
- Hudson, Dennis, Ramsay, James D. (2019) “A Roadmap to Professionalism: Advancing Occupational Safety and Health Practice as a Profession in the United States”, Safety Science, 118, 168–180.
- International Network of Safety & Health Professional Organisations (INSHPO) <https://www.inshpo.org/>
- Institute of Medicine (2000) Safe Work in the 21st Century: Education and Training Needs for the Next Decade's Occupational Safety and Health Personnel, Washington, DC, The National Academies Press.
- İşçi Sağlığı ve Güvenliği (İSİG) Meclisi (2020) “İş Güvenliği Uzmanı Deniz İpek: Masalın 'aslı’”, (Çevrimiçi) 26.07.2020. <http://isigmeclisi.org/20485-is-guvenligi-uzmani-deniz-ipek-masalin-asli>
- Jandrot, Philippe (2012) “OSH System at National Level – France” (Çevrimiçi) [https://oshwiki.eu/wiki/OSH\\_system\\_at\\_national\\_level\\_\\_France#Legally\\_r  
equired\\_training\\_for\\_OSH\\_specialist](https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level__France#Legally_required_training_for_OSH_specialist)
- Kalyoncu, Gökçe (2007) Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ankara.
- Karakoç, Mehmet (2013) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü”, İSSSM Mali Çözüm Dergisi, 117, 277-286.
- Karanfil, İlknur (2020) İş Güvenliği Uzmanlarının Emek Süreçlerinde Güvencesizleşme ve Güvencesizleşmeye Karşı Stratejiler, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Logan, P.W. (1966) ”Engineering Tomorrow’s Basic Component for Accident Prevention”, Journal of American Society of Safety Engineers, 11(8).



- Makal, Ahmet (1997) Türkiye’de Çalışma İlişkileri 1870-1919, İletişim, İstanbul.
- Makal, Ahmet (1999) Türkiye’de Çalışma İlişkileri 1919-1945, İletişim, İstanbul.
- McCullough, J.R. (1959) “What is a Safety Engineer?”, Journal of American Society of Safety Engineers, 1(4), 2-4.
- Maral, Murat, Yıldız, Taşkın D. (2020). Nezaretçilerin Gözünden Maden İşletmelerinin Değerlendirilmesi, İksad Yayınevi, Ankara.
- Molina, J.S.: “Historia de la Seguridad en el Trabajo en España” (History of Occupational Safety in Spain). Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo -Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (Government of Castilla-León, Economy and Employment Ministry –General).
- Namal, Burcu, Kanber, Hilal, Kavas, Mustafa Volkan (2016) “İş Güvenliği Uzmanlarının Ücretlerini Denetledikleri Kurumlardan Almaları Nedeniyle Karşılaştıkları Etik Sorunlar”, **Türkiye Biyoetik Dergisi**, 3(3), 146-164.
- OSHA (U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration) (2018) All About OSHA, 3302-08R 2018, (Çevrimiçi)  
[https://www.osha.gov/Publications/all\\_about\\_OSHA.pdf](https://www.osha.gov/Publications/all_about_OSHA.pdf)
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA), “Occupational Health Professionals”, <https://www.osha.gov/SLTC/healthprofessional/index.html>
- Occupational Safety and Health Administration U.S. Department of Labor, “Training Requirements in OSHA Standards”, 2254-09R 2015,  
<https://www.osha.gov/Publications/osha2254.pdf>
- Orhan, Serdar (2014) “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu” HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum, 6(3), 70-89.
- Pérez, R., Martínez, C., Ruiz, R. (2016) “Intereses básicos y resoluciones de conflictos de las principales figuras en materia preventiva” (Basic interests and conflict resolution of the main actors in preventive matters). Tirant Lo Blanch, Valencia.  
<https://diagnosticoprconstruccion.files.wordpress.com/2016/03/intereses-yresolucic3b3n-conflictos-en-prl.pdf>
- Pérez, R., Martínez, C., Ruiz, R. (2016) “Intereses básicos y resoluciones de conflictos de las principales figuras en materia preventiva” (Basic interests and conflict resolution of the main actors in preventive matters). Tirant Lo Blanch. (Çevrimiçi)  
<https://diagnosticoprconstruccion.files.wordpress.com/2016/03/interesesyr esolucic3b3n-conflictos-en-prl.pdf>
- Provan, David J., Pryor, Pam (2019) “The Emergence of the Occupational Health and Safety Profession in Australia,” Safety Science, Cilt: 117, 428-436.
- Pryor, Pam, Hale, Andrew, Hudson, Dennis (2019) "Development of a Global Framework for OHS Professional Practice", Safety Science 117, 404-416.

- Sevimli, K. Ahmet (2013) “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum, 36(1), 107-147.
- Singapore Accord (2019) (Çevrimiçi) <http://singaporeaccord.org/web/the-singapore-accord/accord-signatories>
- Sánchez-Herrera, Ismael S., Donate, Mario J. (2019) “Occupational Safety and Health (OSH) and Business Strategy: The Role of the OSH Professional in Spain”, Safety Science, 120, 206–225.
- Saymen, Ferit Hakkı (1954) İş Hukuku, İstanbul, Hak Kitabevi.
- Taşkıran, Gülçin (2016) “Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması”, Çalışma ve Toplum, 51(4), 1747-1768.
- Turner, B.R. (2014) The INSHPO Survey Project: Results and Retrospective. Report to ASSE (American Society of Safety Engineers). Parkridge Illinois.
- Yıldız, Taşkın Deniz (2012) 3213 sayılı Maden Kanunu Öncesinde ve Sonrasında Türkiye’de Maden Mevzuatında Yapılan Değişikliklerin İncelenmesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yeşilyurt, C. (2011) 5995 Sayılı Yasanın Getirdikleri VII (3213’ün 31. Maddesi). Madencilik Türkiye Dergisi 15, 80-82.

### **Yasa ve Yönetmelikler**

- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Resmi gazete yayım tarihi: 30 Haziran 2012.
- 4857 Sayılı İş Kanunu, Resmi gazete yayım tarihi: 10 Haziran 2003.
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu. Resmi gazete yayım tarihi: 4 Şubat 2011.
- 5177 Sayılı Maden Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Resmi gazete yayım tarihi: 11 Mayıs 2004.
- 29342 Sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. Resmi gazete yayım tarihi: 29 Aralık 2012.
- 27768 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği. Resmi gazete yayım tarihi: 27 Kasım 2010.
- 28509 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, Ek 1: İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi. Resmi gazete yayım tarihi: 26 Aralık 2012.
- 14502 Sayılı Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü. Resmi gazete yayım tarihi: 9 Nisan 1973.
- 28512 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. Resmi gazete yayım tarihi: 29 Aralık 2012.