

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÇALIŞANLARI VE ÖRGÜTLENME SEÇENEKLERİ

MEÇAM¹

1. GİRİŞ

Bu yazı, 2020 yılında TMMOB MMO İstanbul Şube yapısında oluşturulan, Mühendis Emeği Çalışmaları ve Araştırmaları Merkezi çalışma grubunun çalışmaları kapsamında, tarafımızdan hazırlanmıştır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği, emekçiler ile sermaye arasında önemli bir mücadele alanıdır.

Emekçiler (işçiler, kamu çalışanları) hem işyeri hem de ülke düzeyinde sağlık ve güvenliği koruyucu, geliştirici düzenlemeleri talep ederken sermaye sahipleri ile onların etkisindeki politikacılar, sermaye yanlısı ideologlar, üst düzey bürokratlar, üst ve orta düzey yöneticilerin bir bölümünden oluşan toplumsal kesimler ise aksi yönde çaba harcamaktadırlar.

Bu yazıda ise işçi sağlığı ve iş güvenliği (İSİG) alanında çalışanların günümüzdeki durumları, bu çalışanları çevreleyen koşullar, değişmesi gerekenler ve şartları değiştirmek için İSİG çalışanlarının örgütlenme seçenekleri üzerinde durulacaktır.

Burada belirtmek gerekir ki; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bağlı yönetmeliklerde ve resmi belgelerde "iş sağlığı ve güvenliği" (İSG) kavramı kullanılmaktadır. Akademik yazında ve çalışma hayatında bu kavram (İSG) kısaltması olarak yaygın şekilde kullanılmaktadır. Öte yandan TMMOB, DİSK gibi ilerici emek ve meslek örgütleri ile emekten yana akademisyenler [1], [2], [3] gazeteciler ve çalışanların bir bölümü ise, çalışanın korunmasına dikkat çektiğinden, "işçi sağlığı ve iş güvenliği" kavramını ve (İSİG) kısaltmasını kullanmaktadırlar. Bu

¹ Mühendis Emeği Çalışmaları ve Araştırmaları Merkezi - ertugrubilir@gmail.com

yazıda da “işçi sağlığı ve iş güvenliği” (İSİG) kavramının kullanımı yeğlenmiştir. Ancak ilgili yasal düzenlemeler ile kaynakların “İSG” olarak kullandığı durumlarda ise mevzuattaki ve kaynaktaki kavramlara uyulacaktır.

2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÇALIŞANLARI KİMLERDİR?

“İSİG çalışanları” ifadesi bu yazıda iş güvenliği uzmanları (İGU), işyeri hekimleri (İH) ve diğer sağlık personeli (DSP) olarak çalışanları kapsayacak şekilde kullanılacaktır. Bu unvanlarda çalışanlar “çekirdek İSİG çalışanları” (Çekirdek-İSİG çalışanları) olarak da değerlendirilebilir. Birçok yazıda ve değerlendirmede bu kesimleri kapsayacak şekilde “İSG profesyonelleri” ifadesi kullanılmakta olsa da biz “profesyonel” kavramı yerine “çalışan” kavramını tercih edeceğiz. Yine bu yazıda okuma kolaylığı açısından “Çekirdek-İSİG çalışanları” anlamına gelmek üzere “İSİG çalışanları” ifadesi kullanılacaktır.

İSİG alanında burada sözü edilen unvanların dışında da çalışanlar bulunmaktadır. İş hijyeni laboratuvarlarında çalışanlar, iş ekipmanlarının periyodik kontrollerinde çalışanlar, asansör kontrollerinde çalışanlar, İSG eğitim kurumlarındaki eğitimciler, asbest söküm uzmanları, patlamadan korunma dokümanı (PKD) ve Güvenlik Bilgi Formu (GBF) hazırlayıcıları ise “Geniş-İSİG çalışanları” olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışmaları yürüten işyerlerinin kendi aralarında ve bunlarla Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) arasında yoğun olarak iç içe geçiş söz konusudur. Bu işyerlerinin birçoğu OSGB’lerle aynı kişilere/şirketlere aittir veya açık-gizli ortaklık içinde çalışmaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında da çalışanların birçoğu iş güvenliği uzmanlığı (İGU), iş hijyeni ölçüm personeli, iş ekipmanı muayene personeli, değişik alanlarda İSG eğitimci ve eğitmeni unvan veya görevlerini birlikte yürütmektedir. Bu kuruluşlar ve buralarda kendi meslek ve uzmanlık alanlarıyla ilgili olarak çalışanlar, İSİG alanındaki gelişmelerden çok yakından etkilenmekte, bu işyerleri OSGB’lerle ve işyerlerinin İSG birimleriyle yakın ilişki sürdürmektedirler. Bu yazıda Geniş-İSG çalışanları üzerinde özel olarak durulmayacaktır. Ancak, özellikle sendikalaşma söz konusu olduğunda bu kategoriyi de değerlendirmeye almak gereklidir.

Öte yandan, gerek OSGB’lerde gerekse yukarıda sözü geçen diğer laboratuvar, muayene kuruluşu, eğitim

kurumları gibi işyerlerinde pazarlama, sekreteryaya, kalite yönetimi, muhasebe gibi yardımcı işlerde çalışanlar “İSİG şirketlerinde çalışanlar” olarak değerlendirilebilir. Bu gruptaki çalışanlardan söz konusu sektörde uzmanlaşanlar olmakla birlikte, önemli bir kısmı aynı çalışmalarını herhangi bir yeni unvana, kapsamlı eğitime vb. gerek duymadan farklı alanlarda da sürdürebilmekte ve kolaylıkla bu çalışma alanının dışına çıkabilmektedir. Ancak sektördeki dalgalanmalar, İSG mevzuatındaki değişiklikler, ücret seviyeleri gibi etkenler, bu çalışanları yakından etkilemektedir. “İSİG şirketlerinde çalışanlar”, İSİG alanında oluşabilecek sendikal örgütlenmelerin kapsamı gereken bir çalışan grubudur.

İSİG alanıyla bağlantılı olarak ayrıca, çalışanların işe giriş ve periyodik sağlık kontrollerinin parçası olan test ve kontrolleri (odyometrik ölçümler, radyografik ölçümler, kan tahlilleri gibi) yapan sağlık kuruluşu ve laboratuvarlar, kalibrasyon laboratuvarları, personel belgelendirme kuruluşları, Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) üretici ve satıcıları gibi İSİG alanının tamamlayıcı çalışmalarını gerçekleştiren işyerleri de bulunmaktadır. Ancak burada sözü edilen işyerlerinin İSİG bağlantısı daha zayıf ve diğerlerine oranla dolaylıdır. Örneğin sağlık kuruluşları, genel sağlık hizmetlerinin de parçasıdır, kalibrasyon laboratuvarları hem Geniş-İSİG işyerlerine, hem de diğer sektörlerde çalışan işyerlerine hizmet vermektedir. Bu nedenle bu gruptaki işyerleri bu çalışmada “İSİG çalışanları” olarak değerlendirilmeyeceklerdir.

3. İSİG ÇALIŞANLARININ NİCELİĞİ VE DEĞİŞİMLERİ

18.04.2022 tarihi itibarıyla İSG-Katip sisteminde 2.424 OSGB, 65 İSG Eğitim Kurumu ve 42 Toplum Sağlığı Merkezi (TSM) bulunmaktadır [4]. 2020 yılında ise 2.435 OSGB, 72 Eğitim Kurumu, 128 İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarı faaliyettedir [5]. Son iki yılda OSGB sayısında önemli bir değişim olmadığı, Eğitim Kurumu sayısında ise %10’luk bir azalma olduğu görülmektedir.

2022 Nisan ayı itibarıyla 74.413 İGU, 28.479 İH ve 14.270 DSP olmak üzere 117.162 sertifikalı İSİG potansiyel çalışanı bulunmaktadır. Geçerli İSG sertifikalarının %63’ü İGU’lara, %24’ü İH’lere, %12’si ise DSP’lere aittir [4].

İSİG sertifikalarının 5 yılda bir vize ücreti ödenerek (2022 yılı vize ücretleri 206,50 TL’dir.) güncellenmesi gerekmektedir. İSİG alanında çalışmaktan vazgeçen ve süresi bitti-

Tablo 1. İSG Sertifika Sayıları, 18.04.2022 [4]

Sertifika Türü	Sayı	İGU içindeki Oran (%)	Toplam İSİG Çalışanı İçindeki Oran (%)
İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası	74.413	100,0	63,5
A Sınıfı	15.092	20,3	12,9
B Sınıfı	21.694	29,2	18,5
C Sınıfı	37.627	50,6	32,1
İşyeri Hekimliği Belgesi	28.479		24,3
DSP Belgesi	14.270		12,2
Belgeli İSİG Çalışanı Sayısı	117.162		100,0

ğinde sertifikasını yenilemeyen veya ceza gibi nedenlerle iptal edilen sertifikalar İSG-Katip sisteminde aktif sertifikalar arasında görünmemektedir. İGU'ların bir kısmının da, gerekli şartları yerine getirerek, üst belge sınıfına geçmesi nedeniyle, alt sınıftaki aktif sertifika sayısında değişkenlik olmaktadır. Bu nedenle belge almış olan kişi sayısı, belgesi aktif olan kişi sayısı arasında fark bulunmaktadır.

Alınmış olan İSG çalışanı belgeleriyle, belgesi aktif olanlar

ve en az bir sözleşmesi olanları karşılaştırmak bu çalışma alanındaki durumun daha net bir görüntüsünü ortaya koymaktadır. Söz konusu karşılaştırma için, ulaşılabilir verilerin bulunduğu, 2013 ve 2020 yıllarına ilişkin veriler Tablo 2 ve Tablo 3'te sunulmaktadır.

2013 ve 2020 yılları itibarıyla belgelendirilen ve bu tarihlerde belgesi aktif olan İSİG çalışanlarının sayıları karşılaştırıldığında, bu çalışma alanının bazı gerçekleri anlaşılmaktadır. 2020 yılına kadar İGU belgesi almış olan kişi sayısı 164 bin iken, aktif olarak çalışanların sayısı 71 bin'dir. İGU'ların belge sınıfına göre kırılımları yapıldığında, 2020 yılı itibarıyla, A sınıfı İGU belgesi alanların %68'inin belgesinin aktif olduğu; C sınıfı uzmanların ise %32'sinin belgesinin aktif olduğu görülmektedir. İşyeri hekimlerinin %68'i 2020 yılı itibarıyla aktiftir. Belge alanların bir kısmı emeklilik, ölüm, başka işlerde çalışmaya başlama gibi nedenlerle aktif olarak bu alanda çalışmamaktadır. İGU olarak çalışanların ise bir kısmı zorunlu çalışma sürelerini doldurduktan sonra üst sınıflara geçtiği için alt sınıftaki belgesi atıl kalmaktadır.

C sınıfı İGU belgesi söz konusu mesleğe giriş seviyesidir. C sınıfı İGU belgesiyle, tam veya kısmi zamanlı olarak, 3 yıl çalıştıktan sonra yeniden eğitim alınıp sınava girilerek B sınıfı İGU olmaya geçiş yapılabilir. Benzer şekilde

Tablo 2. Belgelendirilen ve Aktif olan İSİG Çalışanları (2013-2020) [5]

	2013	2020 Haziran	% (değişim)
İş Güvenliği Uzmanı (Balgelendirilen)	29.193	164.836	465
İş Güvenliği Uzmanı (Aktif)	28.931	71.126	146
İş Güvenliği Uzmanı (A Sınıfı) (Balgelendirilen)	960	19.339	1.914
İş Güvenliği Uzmanı (A Sınıfı) (Aktif)	698	13.126	1.781
İş Güvenliği Uzmanı (B Sınıfı) (Balgelendirilen)	616	23.334	3.688
İş Güvenliği Uzmanı (B Sınıfı) (Aktif)	616	18.311	2.873
İş Güvenliği Uzmanı (C Sınıfı) (Balgelendirilen)	27.617	122.163	342
İş Güvenliği Uzmanı (C Sınıfı) (Aktif)	27.617	39.689	44
İşyeri Hekimi (İH) Sayısı (Balgelendirilen)	17.375	42.575	145
İşyeri Hekimi (İH) Sayısı (Aktif)	9.652	29.183	202
Diğer Sağlık Personeli (DSP) (Balgelendirilen)	427	18.048	4.127
Diğer Sağlık Personeli (DSP) (Aktif)	-**	18.048	-

B sınıfı İGU olarak 4 yıl çalıştıktan sonra yeniden eğitim alınıp sınava girilerek A sınıfı İGU olmaya geçiş yapılabilmektedir.

Burada belirtmek gerekir ki; 2013 yılında ilgili yönetmeliğe eklenen Geçici 2. Madde ile C veya B sınıfı İGU belgesi olanlardan belirli süre SGK prim günü olanlara 1 yıl içinde açılacak sınavlara girerek B ve A sınıfı İGU olma hakkı tanınmıştır. Bu kapsamdaki sınavlarla 10.500 kişi A sınıfı, 9.850 kişi de B sınıfı İGU belgesi almıştır (Karakaş, 2014). Bu sınavlar ile 3.000 SGK prim günü olan C sınıfı belgeli uzmanlar, B sınıfını atlayarak doğrudan A sınıfına geçme olanağı bulmuştur. Ancak sınıf yükseltme sınavları açısından öncelikle en azından C sınıfı belgesi olmak zorunluluğu olduğundan, bu durumdan yararlanan çalışanlar da alt sınıftaki belgeye kısa veya uzun süreli olarak sahip olmuşlardır.

İSG alanında yüksek lisans yapan kişiler doğrudan doğruya sınava girerek B sınıfı İGU belgesi alabilmekte, doktora yapan kişiler ise doğrudan doğruya A sınıfı uzmanlık belgesi alabilmektedir. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) veya İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nde (İSGGM) belirli süre çalışmış olan iş müfettişleri ile mühendis, mimar ve teknik elemanlar da gerekli şartları yerine getirdiklerinde B veya A sınıfı uzmanlık belgesi alabilmektedir. Ancak bu şekilde, doğrudan doğruya B veya A sınıfı belge alarak giriş yapanların sayısının görece az olduğu bilinmektedir.

Tablo3'te 2020 Haziran ayına kadar belgelendirilen, belgesi aktif olan, sözleşmesi olan kişi sayıları ve sözleşmesi

olan İSG çalışanlarının süre kullanım oranlarına ilişkin veriler sunulmaktadır.

Verilerin kapsadığı tarih olan 2020 Haziran ayına kadar ÇSGB'den alınmış belgelerin 107 bin kadarı bu tarihte aktif değildir. İşyeri hekimlerinin ise 13 bininin belgesi aktif değildir. C ve B sınıfı İGU'lar için sınıf yükselme nedeniyle gerçekte ne kadar pasif belge olduğunu saptamak bu verilerle olası değilse de, İGU olarak en üst nokta olan İGU-A'ların sadece %34'ü aktif olarak İGU mesleğini yapmaktadır.

2015 yılında, belge almış olan işyeri hekimlerinin %40'ı, A sınıfı İGU-A'ların %41'i, İGU-B'lerin %53'ü ve İGU-C'lerin %20'si aktif olarak çalışmaktadır [7]. 2020 yılında ise bu oran İH'lerde %28,9'a, İGU-A'larda ise %34'e inmiştir.

Tablo 3'teki veriler çalışanların süre kullanım oranlarını da sunmaktadır. İSGGM verilerinde "süre kullanım oranları" aylık tam zamanlı çalışmanın 11.700 dakika (195 saat) olmasından yola çıkılarak hesaplanmıştır. Verilere göre, sözleşmesi olan İSG çalışanları zamanlarının yarısı ile üçte ikisi arasındaki bir zamanı bu alanda çalışarak kullanmaktadır. Sözleşmesi olan İH'ler potansiyel çalışma zamanlarının ancak yarısında İH olarak çalışmaktadır. Diğer zamanlarda hekimliğin farklı alanlarında çalışanlar veya sadece kısmi zamanlı olarak İH olarak çalışanların bulunması olasıdır. İGU'lar ve DSP'ler açısından da benzer bir durum söz konusudur. İGU'lar içinde süre kullanım oranı en yüksek olan kesim İGU-B'ler iken İGU-A'ların süre kullanım oranı %60'tır. İGU-A'lar, en deneyimli ve ücretle-

Tablo 3. İSG Çalışanları Sayısal Durumu, 2020 [6]

Belge Türü	Belgelendirilen Kişi Sayısı	Belgesi Aktif Olan Sayısı	Sözleşmesi Olan Sayısı	Sözl. Olan / Belgesi Aktif Olan Oranı (%)	Sözl. Olan/ Belgelendirilen Oranı (%)	Sözl. Olan İSG Çalışanlarının Süre Kullanım Oranları (%)
İGU (Toplam)	164.836	71.126	27.996	39,3	17,0	--
İGU (A)	19.339	13.126	6.686	50,9	34,6	60,30
İGU (B)	23.334	18.311	11.892	64,9	51,0	68,10
İGU (C)	122.163	39.689	9.418	23,7	7,7	52,00
İH	42.575	29.183	12.289	42,1	28,9	49,90
DSP	18.048	18.048	4.302	23,8	23,8	47,40
TOPLAM	225.459	118.357	44.587	37,6	19,8	--

ri diğer İGU'lara göre daha yüksek olan uzmanlardır. Bu veriler, bu sektörde kullanılmayan zamanın ne kadarının çalışanların kendi isteğiyle ne kadarının iş bulamama nedeniyle olduğunu anlamamıza yetmese de, sektördeki toplam çalışma süresinin, belgesi aktif olanlar bir yana, sözleşmesi olup aktif çalışanların bile zamanını doldurmadığını, zamanın atıl kaldığını göstermektedir.

Ekonomisi hızla büyüyen, ücretli çalışanların gelirlerindeki artışın genel ortalamadan yüksek olduğu, işsizlik oranının düşük olduğu, nispi refah toplumlari için aktif çalışan oranının belge alanlara göre düşüklüğü ve çalışma sürelerinin tam olarak doldurulmaması "refah artışı sayesinde kısa çalışmanın tercih edilmesi" olarak değerlendirilebilse de bu durumun Türkiye'nin mevcut durumunda geçerli olmadığı açıktır.

İSGGM verilerine göre, 2020 yılı itibarıyla verilmiş olan, toplam 164 bin belge varken 71 bin kişinin belgesi aktiftir ve bunlardan 44 bin kişinin en az bir işyeriyle İSG sözleşmesi bulunmaktadır. İGU'lar açısından verilen toplam belge sayısı ile belgesi aktif olan kişi sayısı arasındaki farkın nedenlerinden birisi, bir kişinin C, B, A belgelerinden iki veya üçünü sırasıyla alabilmesidir. Mevcut durumda A sınıfı olanların çok büyük kısmı (doğrudan A sınıfı olan eski iş müfettişleri, doktora mezunları gibi kesimlerin dışındakiler) geçen yıllarda B ve C sertifikası da almışlardır. B ve A sınıfı İGU'ların tamamının C sınıfından yükseldiği varsayıldığında bile geriye 80 bin kadar İGU-C kalmaktadır. Ancak belgesi aktif olan İGU-C sayısı 40 bin, sözleşmeli olanların sayısı ise 9 bin 400'dür; yani sözleşmesi olanların sınıf yükseltmemiş İGU-C'ler içindeki oranı %11,8 olmaktadır. Bu durum, belge almak için zaman ve para harcayan insanların önemli bir kısmının bu sektörde aktif olarak çalışmadığını göstermektedir. Uzaklaşmanın potansiyel nedenleri iş bulamama, ücret yetersizliği, çalışma şartlarındaki sorunlar ve ceza alma olasılığı gibi etkenlerdir.

C sınıfı İGU'lar 31.12.2023 tarihine kadar "Tehlikeli" sınıftaki işyerlerinde çalışabilmektedirler. C sınıfı İGU'ların ücretleri, "Az Tehlikeli" sınıftaki işyerlerinde çalışabilmeleri deneyimlerinin nispeten az olması ve bu sınıftaki uzman sayısının çok olması nedenleriyle, görece olarak düşüktür.

Sözleşmesi aktif olan İSG çalışanlarına ilişkin olarak daha yakın tarihli bir veri elimizde bulunmamaktadır. Ancak önemli bir mevzuat değişikliği olmaması nedeniyle gü-

nümüzde 45.000 civarında fiilen çalışmakta olan İSG çalışanı bulunduğu kabul edilebilir.

3.1 İSG Çalışanları Arasındaki Farklılıklar

İSG çalışanları sınıf, statü ve çalışma biçimleri açısından farklı kesimlerden oluşmaktadır. İSG çalışanları içerisinde, işverenler, üst düzey yöneticiler, OSGB çalışanları, işyerlerinin kısmi veya tam zamanlı çalışanları, kamu çalışanları, çalışan emekliler, danışman olarak bağımsız veya kendi şirketleriyle çalışanlar bulunmaktadır.

İSG çalışanlarının bir kısmı, şirket/OSGB sahibi olarak veya başka sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerin sahibi/ortağı olarak "işveren" konumundadır. Türkiye genelinde 2.500 kadar OSGB mevcuttur ve çok önemli bir kısmının sahipleri/ortakları İH ve İGU'lardır.

İşyerleri yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları İSG çalışanlarını (İGU, İH, DSP) doğrudan kendi bünyelerinde

Tablo 4. İSG Hizmet Modelleri Dağılımı, 2020 [8]

Hizmet Modeli	İş Güvenliği Uzmanı hizmet alım oranı	İşyeri Hekimi hizmet alım oranı	Diğer Sağlık Personeli hizmet alım oranı
OSGB'den	%84	%89	%86
Çalışanlar arasında	%16	%11	%14

sigortalı olarak veya OSGB'lerden hizmet alımı yoluyla yapabilmektedir ve büyük çoğunluğu OSGB'lerden hizmet almayı tercih etmektedir. İSGGM verilerine göre 2020 yılında (Tablo 3) İSG ile ilgili hizmet alan 240 bin kadar işyerinin %84'ü İGU'yu, %89'u İH'yi ve %86'sı da DSP'yi OSGB'ler aracılığıyla çalıştırmaktadır (Tablo 4).

Bir İSG çalışanı işyeri tehlike sınıfı ve büyüklüğüne göre çok farklı sayılarda işyerine hizmet verebilmektedir. İSG çalışanlarının bir kısmı tam zamanlı, bir kısmı ise değişik sürelerle kısmi zamanlı olarak çalışmaktadır. Dolayısıyla kaç İSG çalışanının doğrudan doğruya işyerlerinde çalışarak hizmet sunduğu, bu verilerden çıkarılamamaktadır. Bazı İSG çalışanları da hem OSGB üzerinden, hem de bireysel olarak kısmi zamanlı çalışmalarla bir tür hibrit çalışma ilişkisi içindedir. Ancak bu veriler göz önüne alındı-

ğında, İSİG çalışanlarının %10-20 arasındaki bölümünün, esas olarak doğrudan işyerleriyle iş sözleşmesiyle, geri kalanların ise OSGB'lerde çalıştığı söylenebilir.

3.2 İSİG Çalışanlarının Profili

İSİG çalışanlarının mesleki formasyonları da farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar örgütlenme konusundaki yaklaşımları da etkilemektedir.

İşyeri hekimi olmak için tıp doktoru olma zorunluluğu olduğundan bu alanda bir homojenlik söz konusudur. DSP olmanın ön şartı ise hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomalarından birisine sahip olmaktır.

İGU'lar ise farklı meslek disiplinlerinden gelmektedir. İGU olabilmek için ya mühendis, mimar, şehir plancısı (MMŞP) olmak ya da teknik öğretmen, fizikçi, kimyager, biyolog, iş sağlığı ve güvenliği gibi lisans veya iş sağlığı ve güvenliği ön lisans programı mezunu olmak şartlarından birisini yerine getirmiş olmak gereklidir. Bu disiplinlerin dışındaki kişilerden ise ÇSGB ve bağlı birimlerde belirli süreler görev yapmış olan diğer branşlardan müfettişler de İGU olabilmekle birlikte bu kesimlerin İGU'lar içinde sayısı çok sınırlıdır.

Bu branşlar arasında alternatif iş bulma olanakları, ücret beklentileri, mesleki çalışma geçmişleri açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle İGU'ların gelişmelere tepkilerinde diğer İSİG çalışanlarına göre daha fazla farklılıklar olması beklenen bir durumdur.

TMMOB'nin 2019 yılında İGU'lara dönük olarak yaptığı bir anket çalışmasına katılan 1.857 kişinin yaklaşık olarak %80'lik bölümü mühendis, mimar ve şehir plancısı (MMŞP) iken yaklaşık %20'lik bölümü ise ilgili yönetmelikte "teknik eleman" olarak tanımlanan teknik öğretmen, kimyager, fizikçi, biyolog, İSG uzmanı gibi alanlardandır. Ankete katılanların %65,8'i TMMOB'ye bağlı Odalardan birisine üyedir [9]. Ancak bu anketin TMMOB tarafından ve elektronik ortamda yapılmış olmasından dolayı MMŞP'ler ve TMMOB üyelerinin gerçek durumdan oransal olarak daha fazla katılım sağladığı kestirilebilir bir olgudur.

2015 yılında OSGB'lerde çalışan İGU'lar ile yapılan ve 506 kişinin katıldığı anket çalışması verilerine göre katılımcıların %60,8'i MMŞP bölümlerinden, %24'ü fizik, kimya veya

biyoloji bölümlerinden, %9,3'ü teknik öğretmenlik bölümlerinden, %5,9'u da iki yıllık İSG Teknikerliği bölümlerinden mezundur. Ankete katılan uzmanların %38,8'i TMMOB'ye bağlı odalara üye iken %48'i hiçbir meslek odası ya da derneğe üye değildir. Katılan MMŞP'lerin %40'ı da TMMOB'ye üye değildir. Yine bu ankete katılanların %47,5'i iş güvenliği uzmanlığı yapma nedeni olarak "bu alanda çalışmayı tercih etmesi", %35,6'sı "üniversiteden mezun olduğu alanda iş bulamaması", %11,7'si "maddi getirisi daha iyi olması" ve %4,2'si de "diğer" nedenleri belirtmiştir [10].

Bu araştırmalara katılanlar içinde halen alanda çalışmaya devam edenlerin normalden daha fazla ağırlıklı olması, beklenir bir durumdur. Bu alandaki olumsuz koşullar veya alternatif çalışma alanlarında daha iyi iş bulduğu için İSİG alanından uzaklaşanların yapacağı değerlendirmelerde aktif çalışanlara göre farklılıklar olacaktır. Bütün bu değişkenler göz önünde tutulmakla birlikte katılımcıların yarısının üniversiteden mezun olduğu alanda iş bulamaması nedeniyle veya maddi getirisi diğer seçeneklere göre daha iyi olduğu için bu alanda çalıştığı anlaşılmaktadır. Makar ve Yağım'ın verilerini sunduğu araştırmanın yapıldığı yıl olan 2015 yılının henüz İSİG alanındaki iş olanaklarının artmakta olduğu, yeni şirketlerin kurulduğu ve geliştiği, ücretlerin nispeten daha yüksek olduğu bir dönem olduğu da göz önüne alınmalıdır.

ÇSGB tarafından 2021 yılı başında sağlık işkolundaki sendikalara iletilen verilere göre OSGB'lerin 306'sı sağlık işkolunda görünmektedir ve bu OSGB'lerde toplam sigortalı çalışan sayısı 3.852 kişidir. OSGB'de çalışan İH, İGU, DSP ile birlikte sekreter, pazarlamacı gibi şirketin çalışanları da bu sayının içerisinde. Bu işkolundaki OSGB'lerin ortalama çalışan sayısı 12,6'dır. Bir OSGB'nin kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam zamanlı olarak en az 1 İH, 1 İGU, 1 DSP olmak üzere en az 3 kişi bulunması zorunludur. Burada sözü geçen kişilerin işyeri sahibi veya ortağı olması durumunda Sendikalar Kanunu açısından çalışan sayılmayacaklardır. Bu OSGB'lerin yedisinde işçi olarak sigortalı çalışan yoktur, 18'inde 1 çalışan, 17'sinde 2 çalışan vardır. En büyük OSGB'nin çalışan sayısı 253 iken ikinci büyük OSGB'nin çalışan sayısı 101'dir. Çalışan sayısı 50-100 arasındaki OSGB'lerin sayısı 3 (%1), 10-49 arasındakilerin sayısı 131 (%43), 3-9 çalışanı olanların sayısı 128 (%42), 1-2 çalışanı olanların sayısı 35'tir (%11,4). [11]

Tablo 5. Mesleğinizin Size Göre Olumsuz Bulduğunuz Yönleri Nelerdir? [13]

Seçilen uygunsuzluk	İGU Sayısı (T: 4.141)			İH Sayısı (T: 192)		
	Sayı	Sıra	%	Sayı	Sıra	%
Konuyla ilgili tarafların ilgisizliği	2.625	1	63,4	124	1	64,6
Mevzuatın uygulanmasında yaşanan zorluklar	2.594	2	62,6	120	2	62,5
Mesleki bağımsızlığın zayıf olması ya da olmaması	2.313	3	55,9	89	3	46,4
Ücretlerin yetersizliği	2.313	4	55,9	68	5	35,4
Yargı sürecinde karşılaşılan sorunlar	2.148	5	51,9	54	8	28,1
İş güvencesinin olmaması	1.838	6	44,4	82	4	42,7
Stresli çalışma ortamı	1.771	7	42,8	57	7	29,7
Sosyal baskılara açık olması	1.367	8	33,0	60	6	31,3

Tablo Notu: Bu sorularda birden fazla seçenek işaretlenebilmektedir. Bu nedenle toplam yanıt sayısı katılımcı sayısından yüksektir.

3.3 Mesleki Sorunlar

İSİG çalışanlarıyla yapılan araştırmalarda İGU ve İYH'ler genel olarak, mesleki bağımsızlıkla ilgili sorunlar, ücret sorunları, yargı sürecindeki sorunlar ve iş güvencesinin olmaması sorunları üzerinde durmaktadır. Örneğin ILO ve ÇSGB'nin 2017 yılında, birlikte yayınladığı bir araştırmaya göre [12], araştırmaya katılan 4.141 İGU'nun ve 192 İH'nin, mesleğin olumsuz yönleriyle ilgili olarak yaptığı seçimler Tablo 5'te yer almaktadır.

Her iki çalışan grubunda da tarafların ilgisizliği, mevzuatın uygulama sorunları, mesleki bağımsızlık sorunları ilk üç sıradadır. Ücret yetersizliği ise İGU'lar için %55,9'luk bir oranla 4. sırada yer alırken İH'ler açısından %35,4'lük bir oranla 5. Sırada yer almaktadır. Yargı sürecinde karşılaşılan sorunlar da İGU'ların %52'si, İH'lerin ise %28'i tarafından olumsuzluk olarak değerlendirilmektedir. İki unvan arasında önemli bir farklılaşma da İGU'ların %43'ünün "stresli çalışma ortamı" şikkını işaretlemesine karşılık bu oranın İH'lerde %30'da kalmasıdır.

Burada İSİG çalışanlarının hem kendi ekonomik ve sosyal haklarına ilişkin sorunları hem de mesleki sorumluluklarına ilişkin sorunları birlikte yer almaktadır.

"Mesleki bağımsızlık açısından kendinizi nerede görüyorsunuz?" sorusuna verilen yanıtlar ise Tablo 6'da aktarılmaktadır. Araştırmaya katılan İGU'ların %64'ü kendilerini

Tablo 6. Mesleki Bağımsızlık Açısından İSG Çalışanlarının Kendilerini Nerede Gördükleri [14]

Seçenek	İGU Sayısı (T: 4.141)			İH Sayısı (T: 192)		
	Sayı	Sıra	%	Sayı	Sıra	%
Tamamıyla bağımlı	1.292	2	31,5	15	4	7,8
Bağımlı	1.324	1	32,3	36	3	18,7
Ne bağımlı ne bağımsız	1.188	3	29,0	82	1	42,7
Bağımsız	214	4	5,2	46	2	24
Tamamıyla bağımsız	81	5	2,0	13	5	6,7

"tamamıyla bağımlı" veya "bağımlı" olarak tanımlarken, İH'lerin ise %26'sı bu şekilde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla İGU'ların İH'lere göre mesleki bağımsızlık açısından daha fazla sorun algıladığı görülmektedir.

Tablo 6'da "Bağımsız" seçeneğini işaretleyen işyeri hekimlerinin oranı, yararlanılan kaynaktaki %18,7 olarak belirtilmekle birlikte, bu durumda veri tutarsızlığı oluşmaktadır. Hesaplamanın "yanlış" olduğu anlaşılmaktadır. Burada 46 hekime karşılık gelen oran yazılmıştır

İSİG çalışanlarının ve genel olarak İSİG sisteminin önemli sorun alanlarından birisi de OSGB sistemidir. TMMOB Maden Mühendisleri Odası'nın 2015 yılında OSGB'de çalışan 506 İGU ile yaptığı ankete katılanların %66,8'i "OSGB sisteminin iş kazalarını azaltacağına inanmadıklarını" ifade etmişlerdir. [15]

Çalışanları, rahatsızlık hissettikleri halde bu durumu değiştirmek için yeteri kadar bir çaba içinde olmamaya yönelik faktörler; ücretlerin yetersizliği, iş güvencesi olmaması, işsiz kalma endişesi, önerilerinin önemsenmemesi, yaptırım güçlerinin olmaması gibi olgulardır. Ancak bu olguların varlığı yine de bu mesleklerde çalışanları yapılan hatalardan tümüyle temize çıkarmamaktadır:

Tuzla tersaneler bölgesinde 2000'li yılların başlarında yaşanan ölümlü iş kazaları sonrasında eylemlilikler olmuş ve kazaların nedenleri toplumda yaygın olarak tartışılmıştır. Söz konusu dönemde mühendislerin kazalardaki sorumlulukları hakkında, TMMOB eski yöneticilerinden İhsan Karababa şöyle yazmaktadır:

"Mühendisler, içine ittikleri bu koşullara boyun eğme yerine, koşulları savundukları değerler doğrultusunda dönüş-türmeye çalışabilirlerdi. Bunun yerine takınılan edilgen tavır mühendisliği, bilerek ya da bilmeyerek, sadece bilimsel ve teknolojik uygulama ve işverenin kârını artırmakla ilgili bir konuma indirgemıştır." [15]

Mesleki sorumlulukların neler olduğu ve nasıl yerine getirilebileceği sorunu Türkiye ile sınırlı değildir. Örneğin Fransız sosyolog Annie Thébaud-Mony "Çalışmak Sağlığa Zararlıdır" adıyla Türkçe'ye çevrilen kitabında şu soruları sormaktadır

"İşyeri doktorları ne yapıyor? İş müfettişleri ve kontrolörleri ne yapıyor? Sendikalar ne yapıyor? Bu farklı aktörlerin bilgilerini ve kendi bilgilerimizi göz önünde bulundurarak şöyle sormak daha doğru olacaktır: Bu aktörlerin, çalışanların onur, sağlık ve hayat hakları için harekete geçmesini engelleyen şey nedir?" [16]

Fransa'da İSİG çalışanlarının örgütlendiği bir sendika olan SNPST'nin (Syndicat National des Professionnels de la Santé au Travail – Ulusal İş Sağlığı Profesyonelleri Sendikası) yayın organında "Bağımsızlık... Ne İçin?" başlıklı yazıda İSİG alanında çalışanların risk kaynaklarının üstünü örtmesi konusunda aşağıdaki örnek verilmektedir:

"Kullanılan kimyasallara eşlik eden ve bunların tehlikeleri hakkında bilgi vermesi gereken Güvenlik Bilgi Formlarının arkasında da doktorlar bulunmaktadır. Total'in bir yan kuruluşunda çalışan biri, cam kalıpların yağlanmasıyla kullanılan bir madeni yağın kartına 'ürünün ısıtılmadığı sürece zararsız olduğunu' yazmaya cüret etti. Her saniye 800 °C'de bir damla camın kalıba düştüğünü ve yağı kanserojen polisiklik aromatik hidrokarbonlardan oluşan bir buğuya dönüştürdüğünü unutmuş gibi yaparak." [17]

Bu nedenlerle İSİG çalışanlarının mesleki bağımsızlıklarını korumak ve mesleki sorumluluklarını yerine getirebilmek için çaba göstermesi önemli bir zorunluluktur.

3.4 Örgütlenme Seçenekleri

İnsanlar bazı sorunlarını çözmek, daha iyi şartlara ulaşmak, toplumu veya iktidarları kendi düşünceleri doğrultusunda etkilemek gibi amaçlarla örgütlenirler. Örgütlenme biçimleri ise siyasal örgütlenmeler gibi topluma bütünsel öneriler sunan formlarda olabileceği gibi kitle örgütleri, uzmanlık grupları gibi belirli bir alana veya konuya odaklanan formlarda da olabilir.

Konu veya alan esaslı olan örgütlenmeler de konuyla ilgili kitle içinde belirli bir kesimi kapsamayı hedefleyebileceği gibi konudan etkilenen bütün kitleye seslenen yapılar olabilir. Farklı görüşlerde ve değişik tiplerde örgütlenmeler olması doğaldır. Çünkü toplumda farklı ideolojiler, siyasal görüşler, çıkarlar vardır. Toplumun bazı kesimleri iktidarlara iyi geçinerek bazı kazanımlar sağlamaya çalışırken bazı kesimler ise iktidarlara mücadele yoluyla onları bazı konularda zorlayarak kazanımlar sağlamaya çalışırlar.

Hitap edilen toplumsal sınıf, tabaka, grup, meslek içinde kişiler farklı örgütlenmeler içinden birisini tercih ederek birlikte davranmayı veya bireysel çabalar içinde olmayı isteyebilirler.

Örgütlenme konusunda kişilerin tercihlerini etkileyen önemli faktörlerin birisi, örgütlenmede yer alındığında karşılaşılabilecek riskler ve ulaşılabilecek kazanımlardır. Yine önemli bir faktör de iktidarların bu örgütlenmeler hakkındaki tutumudur ve Türkiye gibi ülkelerde oldukça etkilidir. Ülkedeki siyasi iktidar veya egemen güçlerle çatışmaya girecek örgütlerde yer almak, kişisel olarak riskler taşıdığı için, kişilerin sistem-dışı, mücadeleciler örgütlere katılımı daha zor olmaktadır.

İSİG çalışanları karşı karşıya oldukları sorunları çözmek için ya mesleki olarak örgütlü oldukları kurumlardan çözümler beklemektedir ya da bazı örgütlenmeler oluşturmuşlardır.

Mevcut örgütlenme biçimleri arasında meslek odaları, dernekler, vakıflar, platformlar (örneğin Kırmızı Baret Platformu, İSG Mesleki Gelişim Grubu) ve yazışma grupları bulunmaktadır.

Platformlar ve bu alandaki bazı örgütlenmeler, ölümlü ve yaralanmalı iş kazalarında İGU'ların tutuklanması ve ceza almasını öncelikli sorun alanı olarak değerlendirmekte ve bu alana yoğunlaşmaktadırlar.

3.4.1 Meslek Odaları

Mevcut durumda en çok sayıda İSİG çalışanının üyeliklerini sürdürdüğü kurumlar TTB ve TMMOB'ye bağlı Odalardır. Türkiye'de kamuda çalışanlar dışındaki meslek mensupları mesleğini yapabilmek için meslek odalarına üye olmak zorunda olmakla birlikte özellikle MMŞP'ler açısından üyelik oranı giderek düşmektedir. Tüm doktorların %88 kadarı TTB'ye bağlı Odalara üyedir. TTB'nin üye sayısı 2020 yılında 100 bin'dir [18]. TMMOB'nin ise 2021 yılı sonları itibarıyla 600 bin üyesi bulunmaktadır. MMŞP işgücü ise 1.162 bin'dir [19]. Her ne kadar aktif işgücünde olmayan MMŞP'lerin Oda üyeliği devam etse de bu veriler MMŞP'lerin yarıya yakın bir kısmının TMMOB'ye bağlı bir Odaya üye olduğunu göstermektedir.

Mevcut durumda gerek kamuoyuna ve yasal süreçlere dönük çalışmalarıyla, gerek üyelerine dönük çalışmalarıyla İSİG alanındaki en etkili örgütler TTB ve TMMOB olarak kabul edilebilir. Ancak, özellikle İGU'lar açısından bu meslektekilerin giderek daha fazla artan bir kesiminin MMŞP olmayan teknik elemanlar olması nedeniyle kapsayıcılık giderek daralmaktadır. Ayrıca, Odaların birer meslek örgütü olarak sınırlılıkları nedeniyle ekonomik ve sosyal hakların genişletilmesi açısından yetersiz kalmalarına neden olmaktadır.

3.4.2 Dernekler

En yaygın örgütlenme biçimlerinden birisi dernekler ve derneklerin bir araya gelmesiyle oluşturulan federasyonlardır. İş Güvenliği Uzmanları Derneği (İGUD), İş Güvenliği Uzmanları Derneği (İSGDER), İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Derneği (İSAG), Kamuda İş Güvenliği Uzman-

ları Derneği (KİGUDER), Türkiye İş Güvenliği İş Adamları Derneği (TİGİAD), İş Sağlığı ve Güvenliği Dernekleri Federasyonu (İSAF) bunlara örnek olarak verilebilir. Bu dernek ve federasyonlar gibi iller ve bölgeler bazında oluşturulmuş onlarca dernek bulunmaktadır. Ancak bu kuruluşların ne kadar üyesi bulunduğuna ilişkin sağlıklı verilerimiz bulunmamaktadır.

2015 yılında Makar ve Yağımlı'nın [10] verilerine göre İş güvenliği ile ilgili derneğe/derneklere üye olduğunu bildiren İGU'ların oranı %14,1, hem TMMOB hem de iş güvenliği ile ilgili derneklere üye olduğunu belirtenlerin oranı ise %6,3'tür. Bu çalışmaya katılanların beşte dördünün hiçbir iş güvenliği derneğine üye olmadığı anlaşılmaktadır. Geçen zamanda dernek üyelerinin oransal olarak artmış olması olası olmakla birlikte bu derneklerin İSİG çalışanlarının ekonomik ve sosyal haklarının geliştirilmesi konusunda etkili çalışmaları bulunmamaktadır.

3.4.3 Sendikalaşma

Sendikalaşma, ücretli olarak çalışan İSİG çalışanlarının önündeki en önemli seçeneklerden birisidir.

Genel ve soyut olarak değerlendirildiğinde ücretli İSİG çalışanlarının sendikalaşması açısından iki ana seçenek bulunmaktadır. Bunlardan birisi aynı işyerinde, işkolunda çalışanlar ile birlikte örgütlenmek yani işkolu sendikası olmak; diğeri ise sadece benzer mesleklerde, statülerde çalışanlarla birlikte örgütlenmek yani meslek sendikası olmaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre [20] işyerleri 20 işkolundan birisinde, yani gıda sanayi işkolu, metal işkolu, inşaat işkolu, sağlık ve sosyal hizmetler işkolu gibi sınıflandırılmaktadır. Hangi çalışmaların hangi işkoluna girdiği ise İşkolları Yönetmeliği'ne göre [21] belirlenmektedir.

Bu yönetmeliğe göre işyerleri, buralarda yapılan asıl işe göre sınıflandırılmakta ve işyerindeki yardımcı işler de asıl işin girdiği işkolundan sayılmaktadır. Asıl işler ise yönetmelikteki listede, genellikle, NACE kodlarına göre sınıflandırılırken, NACE kodlarıyla tanımlanamayan bazı işler ise kodsuz olarak isimleriyle burada yer almaktadır.

İşyerlerinin faaliyet kodları işe başladığı zaman başvuru alan yetkili kurumlar tarafından belirlenmektedir. Ancak

bu aşamada yanlışlıklar, işyerindeki gerçek işle uyuşmayan faaliyetler belirtilebilmekte veya işyerindeki asıl iş değişikliğe uğrayabilmektedir. Bu tür durumlarda işkolu tespiti için ise ÇSGB'ye başvurulabilmektedir. ÇSGB, yapılan inceleme sonucunda işyerinin hangi işkolunda faaliyette bulunduğuna ilişkin karar vermektedir. Ancak işkolu tespiti kararları yargı denetimine açıktır.

Türkiye'deki yasalar özellikle işçi statüsünde çalışanlar açısından işkolu sendikalarını zorunluluk haline getirmektedir. Çünkü TİS yetkisi için işkolu ve işyeri barajları meslek sendikaları için aşılması çok zor engellerdir. Yasal engelleri aşacak bir güç ve dinamizm ise güçlü bir hareketi, uzun ve sabırlı bir çalışmayı, ülkedeki havanın işçilerden yana dönmesini gerektirmektedir.

Daha somut düzeyde ele alındığında sendikalaşma konusunda dört seçenek bulunmaktadır. İlk ayrım çalışanın kamu çalışanı mı (devlet memuru) yoksa iş sözleşmesiyle çalışan bir kişi mi olduğuna göre şekillenmektedir. Kamu çalışanı olarak çalışanlar, çalıştıkları işyerinin bulunduğu hizmet kolundaki, örneğin eğitim, sağlık, büro-bankacılık-sigortacılık gibi, sendikalardan birisine üye olabilmektedir.

Günümüzde kamu çalışanı sendikalarında sendikalaşma oranı %65 gibi yüksek bir orandadır [22]. İktidarın baskı ve yönlendirmeleri nedeniyle kamu çalışanlarının önemli büyük çoğunluğu Memur-Sen konfederasyonuna bağlı sendikalara üye olmaktadır. Son yıllarda baskılar nedeniyle üye ve güç kaybetmiş olsa da, KESK'e bağlı sendikalar, kamudaki İSİG çalışanlarının ekonomik ve sosyal haklarının savunulması konusunda en önemli seçenek durumundadır. Ancak, KESK'e bağlı sendikaların çoğunluğunun İSİG sorunlarına uzaklıkları nedeniyle bu alandaki İSİG çalışanlarının aynı zamanda KESK'in konuya duyarlılığını artırmaya çalışması da bir gereksinim olarak görünmektedir.

İş sözleşmesiyle, işçi olarak, çalışanlar açısından ise öncelikle bir OSGB'ye mi yoksa hizmet sunduğu işyerine mi bağlı olarak çalışıldığı önem taşımaktadır. İşyerlerinin sigortalısı olarak çalışmakta olan İSİG çalışanları, çalıştıkları işyerlerinin kurulu bulunduğu işkolundaki sendikalardan birisine üye olabilmektedirler. Birden fazla işyerinde kısmi zamanlı olarak çalışan İSİG çalışanları bu işyerlerinin kurulu bulunduğu işkollarındaki sendikalara üye olarak

birden fazla sendikaya da üye olabilmektedir. Örneğin aynı anda metal, inşaat ve tekstil işkollarında çalışan bir kişi bu işkollarındaki sendikalara e-devlet üzerinden üye olabilmektedir.

Çalışılan işyerinde, aktif ve emekçilerin haklarını savunan, sınıf sendikası niteliğinde bir sendika varsa, bu sendikaya üye olmak yararlı olabilecektir.

Ancak, Türkiye'deki sendikaların önemli bir kısmı tam zamanlı çalışan, kol işçilerini örgütleyecek şekilde yapılanmıştır. Büyük çoğunluğu henüz mühendis, doktor, İGU, İYH gibi çalışanları kapsayacak şekilde hareket etmemektedir. Sendikaların sadece küçük bir kısmı bu konuda adımlar atmaya hazır durumdadır. Bu sendikaların desteklenmesinde ve bu tür bir sürecin önünün birlikte açılmasında yarar bulunmaktadır.

OSGB'lere bağlı çalışanlar için ise iki ana seçenek bulunmaktadır. Seçeneklerden birisi, çalışılan OSGB'nin kurulu bulunduğu işkolundaki bir sendikaya OSGB'deki çalışanların üye olmasıdır. Halen çalışmalarını sürdüren 2.400-2.500 civarındaki OSGB'nin çok büyük kısmı (2.000 kadarı) "ticaret, büro ve güzel sanatlar" işkolunda yer almaktadır. 300 kadar OSGB ise "sağlık ve sosyal hizmetler" işkolundadır. Ayrıca az sayıda da enerji, maden vb. işkollarında görünen OSGB'ler mevcuttur.

Son dönemde Hak-İş/Öz Sağlık-İş sendikası OSGB'ler için ayrı ayrı işkolu tespit başvuruları yaparak bazı OSGB'lerin "sağlık ve sosyal hizmetler" işkolunda olduğuna dair işkolu tespit kararları almaktadır. Örneğin 15 Mart 2022 tarihli Resmi Gazete'de dört OSGB için bu şekilde işkolu tespit kararı yer almaktadır. [23]

Ancak ÇSGB'nin işkolu tespitleri her zaman aynı yönde olmamaktadır. ÇSGB, işverenin başvurusu üzerine bir OSGB için yaptığı işkolu tespitinde bu OSGB'nin "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda olduğuna karar vermiştir. [24]

Öte yandan ÇSGB'nin işkolu tespit kararlarına mahkemeyle başvurularak itiraz edilebilmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işkolu tespit davalarının mahkeme, istinaf ve Yargıtay aşamaları dahil olmak üzere en fazla 6 ayda bitmesi gerekirken uygulamada bu süre çok daha uzun olabilmektedir. Eğer bir işyerinin toplu iş sözleşmesi (TİS) süreci başlamışsa işkolu

değişikliği başvurusunun bu süreci durdurmayaacağı ve değişiklik olması durumunda sonraki TİS döneminde uygulamaya gireceği yasa da belirtilmektedir.

İşkolu düzeyinde %1 barajını son yayınlanan istatistikte aşmış olan sendikalardan, OSGB'de yeterli çoğunluğu sağlayan sendikaların ÇSGB'na TİS yetkisi başvurusunda bulunarak TİS sürecini başlatması mümkündür. OSGB'de çoğunluğu sağlama koşulu söz konusu şirketin işyeri veya işletme kapsamında yer almasına göre değişmektedir. Sendikalara ilişkin düzenlemeler açısından "işyeri" kavramı bir lokasyonda faaliyet gösteren işyerlerini kapsamaktadır. "İşyeri" için gereken çoğunluk burada çalışanların yarısından bir fazlasıdır. "İşletme" kavramı ise aynı işverene ait birden çok lokasyonun bulunduğu durumlarda kullanılmaktadır. "İşletme" için gereken çoğunluk ise burada çalışan işçilerin %40'dır.

Bu yazının yayına hazırlandığı dönemde ticaret ve büro işkolundaki sendikalardan Türk-İş/Tez Koop-İş ve DİSK/Sosyal-İş İSİG çalışanlarının örgütlenme taleplerine belirli bir duyarlılık gösteren sendikalardır. Sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda ise DİSK/Devrimci Sağlık-İş, Türk-İş/Sağlık-İş, Hak-İş/Öz Sağlık-İş sendikaları İSİG çalışanlarına yönelik çalışmalar yapmaktadır.

İş sözleşmesiyle çalışanlar açısından bir başka seçenek ise İSİG alanında kurulmuş olan bir sendikaya (meslek sendikası) üye olmaktır. Ancak 6356 sayılı Kanun yalnızca "işkolu" düzeyindeki sendikaları tanıdığı için meslek sendikaları da işkolu düzeyinde kurulmakta ancak işkolu içindeki özel bir çalışan grubunu hedefleyerek faaliyet yürütmektedir.

Yazının yazıldığı dönemde doğrudan İSİG çalışanlarına dönük olarak kurulmuş tek meslek sendikası "ticaret, büro ve güzel sanatlar" işkolunda kurulmuş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Sendikası'dır (İSG-Sen). İSG-Sen 2018 yılında kurulmuş olmakla birlikte 2019 Ocak istatistiklerinde 269 olan üye sayısı 2022 Ocak istatistiklerine göre halen 280 ile sınırlı kalmıştır. Oysa bu işkolunda bir sendikanın %1'lik işkolu barajını aşarak işyeri TİS yetkisi alabilmesi için 40 bin kadar üye yapması gereklidir. Görünen en önemli çalışması ise İGU ve İSG Teknikerleri ve DSP'ler için asgari ücret skalası oluşturmuş olmasıdır. Ancak bu skalanın uygulanmasını sağlayacak bir etkinlik görülmektedir. İSİG çalışanlarının hem ekonomik ve sosyal

haklarını kazanmasını hem de mesleki sorumluluklarını yerine getirmesini sağlayacak bir çizgisi görünmemektedir. İSG-Sen zaman zaman toplantılar düzenlemekte, demeçler vermektedir.

İSİG çalışanlarının sendikal örgütlenmesi konusunun, içinde bulunulan ekonomik koşulların ağırlaşması, mesleki baskıların sürmesi gibi nedenlerle önümüzdeki dönemde daha sık gündeme geleceği beklenmektedir.

4. SONUÇ

İSİG çalışanlarının örgütlenmesi hem bu alanda çalışanların ekonomik, sosyal ve hukuksal haklarının korunarak geliştirilmesi hem de bu alanda çalışanların diğer emekçiler karşısındaki mesleki sorumluluklarını yerine getirebilmeleri açısından önemli bir adım olacaktır. Ancak bu işlevlere sahip bir örgütlenme kolay olmayacaktır. İSİG çalışanlarının bir bölümünün alternatif işlere kaçış olanağının olması, sektörde bir süre deneyim kazanarak ilişki ağını genişlettikten sonra şirket kurabilme, bağımsız çalışabilme olanaklarının görece geniş olması gibi etmenler, örgütlenmeyi zorlaştıran etmenlerdendir.

İSİG çalışanlarının önemli bir bölümü mühendis, mimar, doktor gibi unvanlara ve bunlarla ilgili çalışma alanlarında çalışma olanağına da sahip olduğundan dolayı içeri ve dışarı geçişler görece fazladır. Bu durum, kendi kişisel geleceğini İSİG alanında görerek, bu alanın çalışanlar lehine düzenlenmesini hedefleyen çalışmalara katılanların sınırlı kalması yönünde etkide bulunmaktadır.

İSİG alanını asli çalışma alanı olarak gören kesimler içinde bu alandaki şirket sahipleri önemli bir orana sahiptir. Bu oran ekonomik güç ve sosyal ilişkiler ağıyla da desteklendiğinde alanın düzenlenmesi, kamuoyu oluşturulması, fikirlerin yaygınlaştırılması açılarından sermaye bakış açısı daha etkili olmaktadır.

Her örgütlenme biçiminin bu örgütlenmeyi gerçekleştirenlere bazı yararlar sağlaması mümkündür. Ancak İSİG çalışanları açısından artık daha yoğun olarak gündeme gelmesi gereken örgütlenme biçimi sendikalaşmadır.

Mevcut işçi sendikaları MMŞP, doktor gibi belirli bir alandaki eğitime ve uzmanlığa dayalı çalışanların örgütlenmesini henüz kuvvetli bir şekilde gündemine almamıştır. İSİG çalışanlarının örgütlenmesi konusunda bazı çalış-

malar olsa da henüz çok yetersizdir. Genel olarak emek hareketindeki gelişme ve özel olarak İSİG çalışanlarının daha dinamik arayışlara yönelmesi mevcut sendikaların konuya yönelimini artırabileceği gibi yeni sendikal yapıların da gündeme gelmesi mümkündür.

Sonuç olarak örgütlenmenin önünde hem sektörün ve çalışan yapısının özelliklerinden kaynaklanan sektörel zorluklar hem de Türkiye ve dünyadaki işçi sınıfı hareketinin içinde bulunduğu sorunlar ve yasaların zorlaştırıcı etkisinden kaynaklanan zorluklar bulunmaktadır. Ancak, ihtiyaçlar ile doğru müdahalenin kesişmesi durumunda bu zorluklar aşılabilmektedir.

KAYNAKÇA

- Gürcanlı, G. E.** 2014. İşleneceğini Herkesin Bildiği Bir Cinayetin Öyküsü. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine Sınıfsal Bir Bakış, ISBN: 978-605-5892-90-0, İstanbul, Yazılama Yayınevi.
- Özveri, M.** 2015. İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Odman, A.** 2013. "Avrupa'da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Yeni Gelişmeler ve Mücadeleler." Eğitim Bilim Toplum. Kış 2013. C:11 S:41. sa. 9-37. Web: http://www.academia.edu/1636594/Avrupada_Isci_Sagligi_ve_Is_Guvenligi_alaninda_yeni_gelismeler_ve_mucadeleler (17.04.2021)
- İSG-Katip. 18.04.2022. Türkiye Geneli Sertifika Sayıları.
- İSGGM. 2020. İstatistiklerle Türkiye'nin İSG Görünümü. s. 48 İSGGM. 2020. s. 46
- İSGGM. 2020. İstatistiklerle Türkiye'nin İSG Görünümü. s. 46-47'de yer alan Tablo 15 ve Tablo 16'daki verilerden yararlanarak oluşturulmuştur.
- Bilir, Nazmi.** (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Profili: Türkiye. Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi – Ankara: ILO. s. 62.
- İSGGM. 2020. s. 51
- Bilir, Ertuğrul.** (26 Ekim 2019). İş Güvenliği Uzmanlarının Durumları. I. Uluslararası X. Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı (23-26 Ekim 2019) Adana: Makina Mühendisleri Odası. ISBN No: 978-605-01-1314-3. s. 93-97.
- Makar, Mehmet ve M. Yağimli.** 21-22 Aralık 2015. "6331 Sayılı İSG Kanunu ve OSGB Sisteminin İş Güvenliği Uzmanları Üzerinden Değerlendirilmesi." Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu' 2015 Bildiriler Kitabı, ISBN No: 978-605-01-0800-2, TMMOB Maden Mühendisleri Odası Adana Şubesi ve Çukurova Üniversitesi Maden Mühendisliği Bölümü, Adana, s. 52-55.
- Sağlık ve Sosyal Güvenlik İşkolundaki İSG şirketleri. Devrimci Sağlık-İş sendikası veri tabanı.
- ILO ve ÇSGB. 2017. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları Alan Araştırması.
- ILO ve ÇSGB. 2017. Tablo 1.12 ve Tablo 2.12.
- ILO ve ÇSGB. 2017. Tablo 1.39 ve Tablo 2.39
- Karababa, İhsan** (2010) Tersane Ölümleri ve Mühendislerin Belletilmiş Çaresizliği. Hatalı Köprü başvurusu geçerli değil. (Erişim: 18.04.2022)
- Thébaud-Mony, Annie. 2012. Çalışmak Sağlığa Zararlıdır, Ayşe Güren (çev.), İstanbul, Ayrıntı Yayınları. S. 147
- Marichalar, Pascal. 2020. "L'indépendance... pour quoi faire?" le Journal des Professionnels de la Santé au Travail, no 69, Janvier 2020. 4.
- İTO (İstanbul Tabip Odası). 06.05.2020. "Hekimlerin İradesine Saygı Oyların Yüzde 51'ini Alan Bütün Ülkeyi Yönetecek Oyların Yüzde 70'ini Alan Tabip Odasını Yönetemeyecek!" Web: <https://www.istabip.org.tr/5809-hekimlerin-iradesine-saygi-oylarin-yuzde-51-ini-alan-butun-ulkeyi-yonetecek-oylarin-yuzde-70-ini-alan-tabip-odasini-yonetemeyecek.html> (Erişim: 18.04.2022)
- TMMOB. 25.11.2021. "Diplomalı İşsiz Olmak İstemiyoruz! İşsizlik Sorununa Çözüm İstiyoruz!" Web: <https://www.tmmob.org.tr/icerik/diplomali-issiz-olmak-istemiyoruz-issizlik-sorununa-cozum-istiyoruz> (Erişim Tarihi: 18.04.2022).
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu. RG Tarihi: 07.11.2012 RG Sayısı: 28460.
- İşkolları Yönetmeliği. RG Tarihi: 19.12.2012, RG Sayısı: 28502.
- ÇSGB. 2021 Temmuz Kamu Görevlileri Sendikaları İstatistikleri. RG Tarihi: 02.07.2021 RG Sayısı: 31529.
- ÇSGB. İşkolu Tespiti Kararı. R. G. Tarih:15.03.2022, Sayı: 31779
- ÇSGB. İşkolu Tespiti Kararı. R. G. Tarih:22.01.2022, Sayı: 31726. Karar No: 2022/4.