

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ GÜVENCESİ SORUNU

Serdar Orhan ¹

ÖZ

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı yaşanan kayıpların önlenmesi son yıllarda tüm ülkelerin önemle üzerinde durduğu bir konudur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının insani ve ekonomik boyutları konunun önemini arttırmaktadır. Dünya genelinde her yıl milyonlarca çalışan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatları kaybetmekte veya engelli olmaktadır. Ekonomik boyutta ise her yıl Küresel Gayri Safi Hasılanın %4'ü kaybedilmektedir. Ülkeler de kendi ekonomik ve sosyal durumlarına göre çeşitli yöntem ve politikalar geliştirmektedirler. Ülkemiz de konuyla alakalı 2012 yılında 331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulamaya girmiştir. Kanun kapsamında İş Güvenliği Uzmanlarına bir takım görev ve sorumluluklar yüklenmiştir. Bu çalışmada İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerini yerine getirirken maruz kalabilecekleri haksızlık ve ayrımcılığa karşı, iş hukukunda yer alan iş güvencelerinin onları koruma işlevi incelenecektir.

Anahtar kelimeler: İş Kazası, İş Güvencesi, Tazminat, İş Güvenliği Uzmanı, Ayrımcılık

¹ Yrd.Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İİBF, ÇEKO Bölümü, sorhan@sakarya.edu.tr

THE PROBLEM OF JOB SECURITY FOR OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALISTS

Serdar Orhan

ABSTRACT

Providing occupational health and safety, and preventing losing lives due to occupational accidents and occupational illnesses are an important matter that almost every country gives utmost importance in the last a few years. When considered together with human side and economical scale; the matter becomes more important. Millions of people around the world lose their lives or get disabled every year. In the economical scale; 4% of Global Gross Income is lost every year. Countries develop various methods and policies as per their own economical and social conditions. In our country, the law regarding ``Occupational Health and Safety`` numbered 331 became effective in 2012. Specific duties and responsibilities have been assumed by Occupational Safety Specialists as part of the said law. In this study, protection function of job security as per labor law against injustice and discrimination that Occupational Safety Specialists may face while fulfilling their duties will be examined.

Keywords: Occupational Accident, Job Security, Compensation, Occupational Safety Specialist, Discrimination

GİRİŞ

İnsanların bir arada yaşamaya başladıkları ilkel topluluklar da bile birbirine bağımlı çalışma olgusu mevcuttu. Formel bir işçi, işveren ilişkisi şeklinde olmasa bile insanlar hayatlarını devam ettirebilmek için ve kendilerinin tek başlarına yetemeyecekleri işleri yapma noktasında başkalarının emeklerine muhtaç olduklarından karşılıklı işbirliği yapmışlardır. Ancak yaşanan iş kazaları, çerçevede iş güvenliği, güvenli çalışma ortamının oluşturulması sorunsalını da ortaya çıkartmıştır. Bilindiği gibi işçi ve işveren sınıfları sanayi devriminden sonra sanayileşen ülkelerde formel olarak oluşmaya başlamıştır.

Çalışmanın ilişkilerinin başlamasıyla birlikte, iş güvenliğine ilişkin çalışmalara da ağırlık verilmeye başlamıştır. M.Ö. 2000'lerde Babil döneminde Hammurabi kanunları ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine yönelik normlar belirlenmeye başlamıştır. Takip eden dönemde Eski Mısır'da M.Ö 1500'lerde piramitlerde çalışan işçiler için tıbbi servisler oluşturulmuştur (Akpınar, 2013: 2)

Ancak İngiltere'de 1768'de James Watt'ın buhar makinesini icat etmesi ile başlayan teknolojik gelişme ve sanayileşme süreci, hemen hemen tüm Avrupa ülkelerinde etkilerini hızlı bir şekilde göstermiştir. Sanayi devriminin ekonomik alandaki yansıması iktisadi liberalizm doğurmuştur. İşçiler ile işverenler çalışma ilişkilerini, ücretleri, çalışma sürelerini özgürce belirlemeye başlamışlardı. Hatta başta İngiltere olmak üzere pek çok ülkede işçi ile işverenin ilişkilerinin şekillenmesi için yapılacak dışarıdan müdahaleleri yasaklayan kanunlar oluşturulmuştu. Bu iktisadi liberalizm ve beraberindeki serbesti işçileri için acımasız sonuçlar doğurmuştur. Çalışma süreleri on altı saati aşmış, ücretler sefalet ücretine gerilemiş, çalışma yaşı ise beşlere kadar inmiştir.

Sadece kâr odaklı ve insana önem vermeyen bu çalışma hayatının toplumsal hayata da olumsuz yansımaları olmuş ve sosyal hareketlenmelere neden olmuştur. Devletler sosyal politika önlemleri almaya başlayarak topluma dengelemeye çalışmışlardır. Bu kapsamda da devletler çalışma hayatına yönelik koruyucu önlemler almaya başlamışlardır. Yavaş yavaş hukuk literatüründe iş hukuku yer almaya başlamıştır.

1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulmasıyla, çalışma hayatına yönelik uluslararası standartlar oluşturularak, çalışma hayatının bu standartlar kapsamında denetimi amaçlanmıştır. 1929 ekonomik buhranın olumsuz şartlarından insanların etkilenmelerini engellemek ve sosyal hayatın devamlılığı için devletlerin vatandaşlarına yönelik sosyal korumaları gelişmiştir. Bunun neticesinde sosyal devletler vatandaşlarına ekonomik, sosyal ve siyasal

pek çok güvenceler sağlamıştır. Özellikle de çalışma hayatında çalışma hakkı tüm insanlar için en doğal bir insan hakkı olarak kabul edilmiştir.

Çalışma hakkını bir tek insanlara iş bulup çalışması şeklinde düşünmek ise yanlış olur. Çalışma hakkının kapsamı içerisinde insan onuruna yakışır, sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışma da yer almaktadır. Özellikle sanayi sonrası toplum diye de adlandırılan bilgi toplumuyla birlikte üretim süreçlerinde insana bakış açısı da değişmiştir. İnsan günümüz üretim sürecinde en önemli faktör olup, katma değer oluşturan bir değer olmuştur. Bu sebeple insanların çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, iş güvenliklerinin sağlanması ve çalışanların motivasyonu son derece önemli bir hale gelmiştir.

Küresel rekabetin yaşandığı günümüz toplumlarında işverenler açısından karlılıktan ziyade piyasa da kalıcı ve tanınır olmak daha stratejik amaçlar olmuştur. Özellikle uluslararası rekabette sürdürülebilir bir dünya için, sosyal sorumluluk, insana ve doğaya saygı ön plan çıkmaktadır. Tüm bu konularla ilgili gerek ulusal ve gerekse de uluslararası alanda pek çok hukuki düzenlemeler geliştirilmiştir (Küresel İlkeler Sözleşmesi, ILO Çalışma Normları, SA 8000 Standartları, Avrupa Sosyal Şartı).

Ülkemizde 2012 yılında yürürlüğe giren ve iş kazaları meslek hastalıklarının en aza indirecek önleyici hükümlerde içeren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanunla, iş güvenliği uzmanlarının çalışma alanları genişleterek, tüm işyerlerine iş güvenliği hizmetleri sağlama zorunluluğu getirilmiştir. Ve iş güvenliği uzmanlarına da görevlerinden dolayı sorumluluk yüklenmiştir. Ancak iş güvenliği uzmanları statüleri gereği iş müfettişleri gibi devlet memuru olarak değil işverene bağımlı çalışarak bu görevlerini yerine getirecektirler. Bu noktada da işyerinde yaşanan olumsuzlukları giderimi noktasında iş güvenliği uzmanlarının işverene karşı etkinliği de tartışmalı hale gelmektedir.

Literatürde ülkemizde iş güvenliği ile ilgili yapıyla çalışmalarda, iş güvenliğini sağlama noktasında teknik konulara ve güvenlik kültürüne vurgular yapılmış, iş güvenliği uzmanları ve onların güvenceleri konusunda okuma bulunmamıştır (Dursun 2013, Karadeniz 2012, Ceylan 2012, Kabakçı 2009, Korkmaz 2011, Aydın 2013, Gödelek 2005, Karacan ve Erdoğan 2011, Cam 2012).

Bu çalışmada öncelikli olarak iş güvenliği uzmanlığının hukuki tanımı, görev ve yetkilerini inceleyeceğiz. İkinci kısımda Türk İş Hukukunda bağımlı çalışanlara (hizmet sözleşmesi) yönelik getirilen güvencelerin neler olduğunu ve son olarak bu güvenceleri, iş güvenliği uzmanları açısından değerlendirileceğiz. Literatür tartışması yapıldıktan sonra öneriler oluşturulacaktır.

1. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI

2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu iş sağlığı ve güvenliği konusunda özellikle çalışma hayatında tüm ezberleri bozan bir hukuki düzenleme olmuştur. Çıkan kanundan önce 4857 sayılı İş kanuna göre, çalışan sayısı 50'yi geçen işyerlerinde bir işyeri hekimi istihdam edilmesi ve üretim (sanayi) ile ilgili bir işyeri ise çalışan sayısı 50'yi geçiyorsa yine bir adet iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu bulunmaktaydı. Ancak yeni kanun işyerlerini tehlike sınıflarına² göre ayırarak tüm işyerleri için işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlığı hizmetinden faydalanılmasını zorunlu hale getirmiştir. 02.07.2013 günü meclisten geçen torba yasaya göre;

a) Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ise 1/7/2016 tarihinde, başlayacak.

b) 50'den az çalışanı olan işyerlerinden tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde,

c) 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri için ise bu yükümlülük zaten 30 Aralık 2012 tarihinde başlamış olduğundan, bunlar açısından herhangi bir değişiklik söz konusu değildir.

İş güvenliği uzmanı, İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanlara verilen addır. (Özdemir, 2013: 82). İşyerindeki iş güvenliği ve işçi sağlığı çalışmalarının yürütülmesinden sorumlu olup, bu teşkilatın idari ve teknik amiridir. Bu kapsamda başlıca görevleri,

1-Tüzüklerin koordinasyonu,

2-İş güvenliği hizmetlerinin merkezi planlaması ve yürütülmesi,

3-Yeni projeler ve teklifler üretmek,

4-Gerekli talimatları vermek, bilgi alışverişinde bulunmak,

5-Yeni koruyucu tertibatların ve malzemelerin denemesi, uygulanmasını sağlamak (Yiğit, 2013: 102).

İşyerlerinde iş kazaları ile mücadele ve azaltılması noktasında iş güvenliği uzmanları son yasal düzenlemeyle merkez noktaya gelmişlerdir. İş güvenliği uzmanı çalışanlar ile işverenler arasında iletişimi, koordinasyonu sağlamak ve

² 6331 sayılı Kanun 8. maddesine göre, İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir.

güvenlik bilincinin tüm çalışanlara benimsetilmesi görevlerinin yerine getirecektir. Bu görev ve sorumluluklarını objektif kriterlere göre yerine getirmeleri yaşanacak kazaların azaltılmasında son derece önem arz etmektedir.

1.1.Kimler İş Güvenliği Uzmanı Olabilir

Yasadaki düzenlemeye göre, iş güvenliği uzmanı olabilecekler, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar ve teknik personeldir. İş güvenliği uzmanları işyerinin tehlike sınıflarına göre C-B-A sınıflarında belge almaya hak kazanabilirler.

A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlar bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler. B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda yer alan işyerlerinde çalışabilirler. C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlar az tehlike sınıfta yer alan işyerlerinde çalışabilirler.

Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir³.

C sınıfı iş güvenliği uzmanı: C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis, mimar veya teknik elemanlara İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce verilir⁴.

B sınıfı iş güvenliği uzmanı⁵:

a)C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 3 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis, mimar veya teknik elemanlardır.

b)İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği alanında yüksek lisans yapmış olan mühendis, mimar veya teknik elemanlardan B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce verilir.

A sınıfı iş güvenliği uzmanı⁶:

a)B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 4 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı

³ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 7. madde

⁴ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 8. madde

⁵ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 8. madde

⁶ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 8. madde

eğitimine katılarak yapılacak A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis, mimar veya teknik eleman.

b)Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bağlı birimlerden mühendis, mimar veya teknik eleman olarak en az 10 yıl görev yapmış olanlardan A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara,

c)İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olan mühendis, mimar veya teknik elemanlara,

ç)İş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az 8 yıl teftiş yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişlerine,

d)İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında uzman yardımcılığı süresi dâhil en az 8 yıl fiilen görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan Bakanlık iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına, Genel Müdürlükçe verilir.

İş güvenliği uzmanları mevzuat gereği teknik personeller arasından seçilmektedirler. Ancak iş kazalarının en önemli sebebi olan tehlikeli davranışların⁷ arka planın da insan ve insan davranışları yer almaktadır.

1.2. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri

Yeni yasal düzenlemenin işçi sayısı sınırını kaldırmasıyla ve kanunda yer alan cezai yaptırım nedeniyle iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliğinin temini noktasında önemi artmıştır. Ayrıca iş güvenliği uzmanı açığını ortaya çıkarmıştır. Peki bu açık ne kadardır. Konuyla ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işkollarına göre işçi sayılarına göre Ocak 2014 istatistiğinde 11.600.554 işçi gözükmemektedir. Tahmini rakamlara göre Tehlike sınıflarına göre ülkemizdeki toplam 134.140 iş güvenliği uzmanına ihtiyaç duyulmaktadır⁸.

İş güvenliği uzmanı ihtiyacı iş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri dikkate alınarak tahmini olarak ancak hesaplanabilmiştir. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimi Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesine göre işyerinde çalışan işçilerin sayısına göre iş güvenliği uzmanlarının görev süreleri belirlenmiştir. Buna göre;

⁷ Can sıkıntısı, yorgunluk, stres, bilgi eksikliği, aşırı yorgunluk, iş güvenliği eğitimi eksikliği, aşırı güven, işçilerin tatmini, işçilerin problemleri (Akpınar, 2013:31).

⁸ <http://irisakademi.com.tr/mecidiyekoy/turkiyenin-kac-isg-uzmanina-ihtiyaci-var.html> yapılan hesaplamaya göre, 932.000 C sınıfı, 260.00 B sınıfı ve 230.000 A sınıfı uzmanı olmak üzere 134.140 iş güvenliği uzmanına ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu ve ÇSGB'nda ilgili konuyla ilgili kayıt ve veri bulunamamıştır.

a)10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iş güvenliği uzmanı çalışan başına yılda 60 dakika çalışmak zorundadır,

b)Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iş güvenliği uzmanının çalışma süresi çalışan başına ayda en az 10 dakikadır,

c)Tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde iş güvenliği uzmanı çalışan başına ayda en az 15 dakika,

ç)Çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde iş güvenliği uzmanı çalışan başına ayda en az 20 dakika,

d)Az tehlikeli sınıfa yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (b'ye uygun),

e)Tehlikeli sınıfa yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (c'ye uygun),

f)Çok tehlikeli sınıfa yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (ç'ye uygun).

1.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri:

İş güvenliği uzmanlarının işyerinde iş güvenliğinin sağlanması noktasında, risk değerlendirmeden, işyerinde işçilere verilecek güvenlik eğitimlerinden, rehberliğe kadar geniş yelpazeli görevleri bulunmaktadır. Sistematik olarak ilgili yönetmelikte ki görevlerini inceleyecek olursak⁹,

a)Rehberlik:

1-İş sağlığı ve güvenliğine ait tüm konularda (makineler, koruyucular..) işveren önerilerde bulunur.

2-İSG ile ilgili alınması gereken tedbirleri işveren yazılı olarak bildirmek.

3-İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler, konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.

⁹ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 9. madde

4-İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmaktır.

b)Risk Değerlendirme: İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak

c)Çalışma Ortamının Gözetimi:

1-Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamaları kontrol etmek.

2-İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmektir

ç)Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt:

1-Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmektir

2-Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamını gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde hazırlamak

3-Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek

4-Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulanmasını kontrol etmektir.

d)İlgili Birimlerle İşbirliği:

1-İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak

2-Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak

3-Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği yapmak için çalışmak

4-Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmaktır.

1.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Yetki ve Yükümlülükleri

İş güvenliği uzmanlarının görevleri ile ilgili bir takım yetkileri bulunmaktadır. Ancak bu yetkilerinin kullanırken işverenle karşı karşıya kalma noktasında bir takım problemler ortaya çıkacaktır. Özellikle iş güvenliği uzmanlarının işverenle yaptığı sözleşmeden ve ücretini bizzat ilgili işverenden alması noktasında, istihdamının geleceği ile güvenlik gerekleri arasında çelişkiye düşebilme ihtimali unutulmamalıdır.

İş güvenliği uzmanlarına yönetmelikle getirilen yetkiler¹⁰;

1-İşverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin, iş güvenliği uzmanı tarafından belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek.

2-İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak¹¹.

3-Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek

4-Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yaparken yerine getirmeleri gereken yükümlülüklerde bulunmaktadır. Bu yükümlülükler¹²:

¹⁰ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 10. madde

¹¹ 13 Mayıs 2014 tarihinde meydana gelen Soma maden ocağı kazasında görülen eksiklikler. Maden ocağı kamere kayıtlarının Ankara'da Emniyet Genel Müdürlüğü Kriminal Laboratuvarı'nda uzman bir ekip tarafından incelendiğinde olaydan önce mevcut yangınlar tespit edilmiştir. Uzmanlar, kameraları incelerken faciadan 2 gün önce de kameralara yansıyan ancak, defterlere işlenmeyen yangını tespit etmişlerdir. Kamera kayıtlarına göre 11 Mayıs günü saat 07.25 sıralarında kameralarda yoğun duman görülüyor. Bu duman yoğunluğu yaklaşık 16 saat sürüp aynı gün saat 23.05'e kadar devam ediyor. Bu sıra da, bazı işçilerin baygınlık geçirdiği bazıların da bitkin halde bantlardan destek alıp güçlüğüle ayakta durdukları kameralara yansıyor. Ancak ocak faaliyetine aynen devam ediyor. 12 Mayıs'ta saat 06.00 sıralarında kameralara duman yoğunluğu tekrar yansıyor. Yine bu sırada baygınlık geçiren ve halsiz durumdaki işçilerin görüntüleri de yine kameralarda görülüyor. Ancak, üretime yine ara verilmediği tespit ediliyor (Milliyet, 07.08.2014).

1-İş güvenliği uzmanları, görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.

2-İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli görüldüğü diğer hususları onay defterine yazar.

3-İş güvenliği uzmanları iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

İş güvenliği uzmanlarının çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin geçerliliği 6 ay süreyle askıya alınır.

2. TÜRK ÇALIŞMA MEVZUATINDA ÇALIŞANLARA YÖNELİK GÜVENCELER

Ülkemiz iş hukukunun en temel özellikleri arasında, işçinin korunmasının ön planda olması, kurallarının genellikle nispi emredici olması ve hukuk uygulamalarında işçi lehine yorum yapılması yer almaktadır (Akyiğit, 2014: 44). Çünkü çalışma ilişkilerinde işçi kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmek için çalışma yükümlülüğü altına girmiştir. Bu nedenle de çalışma zorunluluğundan dolayı da işverene göre zayıf tarafı oluşturmaktadır. Ayrıca işçi hizmet sözleşmesi yapmakla birlikte iş görme borcunun üstlenmiş olmaktadır. Bu da iş hukukuna ait bir diğer özellik olan işçinin kişiliğinin önem taşıması özelliğinin kaynağını oluşturmaktadır.

Tüm bu sebeplerden dolayı çalışma mevzuatında işçiye güvence ve koruma sağlayan bir takım düzenlemelere yer verilmiştir.

2.1. Ayrımcılık Tazminatı:

İş hukukunda eşit işlem yapma borcu işveren açısından, aynı işyerinde çalışan ve aynı şartları taşıyan işçilerine karşı ayırım yapmama borcunu ifade eder (Aktay vd, 2013: 161). 4857 sayılı İş Kanunu'na göre hizmet sözleşmesinin yapılması ile birlikte işçi ve işveren birbirlerine karşı bir takım borçlar üstlenirler. Eşit davranma borcu da bu kapsamda işverene yüklenilmiş bir borçtur. İşverenin çalıştırdığı işçilere eşit işlem yapma borcunun temel kaynağını, Anayasanın eşitlik ilkesini öngören 10. maddesidir (Işıklı, 2013: 94). Eşit davranma

¹² İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 11. madde

ilkesi eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Bu ilke işçinin haklarının sınırlandırılmasına değil, korunmasına hizmet eden bir ilkedir (Bayram, 2012: 190).

İşverenin eşit davranma borcun, işçiler ile iş sözleşmesi yapmış olduktan sonra başlayan bir borç olarak algılanır. Yargıtay eşit davranma borcunun ancak iş sözleşmesi devam eden işçilere karşı olacağı, henüz iş sözleşmesi yapmamış işe yeni girenlerle işten ayrılanlar arasında uygulanamayacağını belirtmiştir (Akyiğit, 2014: 193). Ancak uygulamada farklı görüşlerde bulunmaktadır. Örneğin Poyraz, İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz diyerek hizmet akdinin yapım aşamasında da eşitlik ilkesine vurgu yapmıştır (Poyraz, 2013: 69).

İşverenin eşit davranma borcu, işverenin isteğe bağlı yaptığı sosyal yardımlarda, işverenin yönetim hakkında ve işverenin iş sözleşmesini feshi noktasında uygulanır (Tunçomağ ve Centel, 2013: 144). Özellikle fesih noktası önemlidir. İşverenin keyfi, kişisel sebeplerle fesih yapmasının önüne geçilmesi için yapılan bir düzenlemedir.

İşverenin eşitlik ilkesine veya eşit davranma borcuna aykırı davranışında ne yapılabileceği de İş Kanunu 5. maddesinde düzenlemiştir. bu düzenlemeye göre, iş ilişkisinde veya sona ermesinde hukuken haklı görülmecek biçimde ayırım gözetilip işlem yapıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminata hak kazanır.

2.2.Kötüniyet Tazminatı:

Medeni hukuk'a göre, herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük ve iyiniyet kurallarına uymakla yükümlüdür. Bu kural İş Hukuku uygulamasında da yer almıştır. Bazı durumlarda işveren fesih bildirim yoluyla hizmet akdini kanunda gösterilen usulde ve sürelerde yapmakla birlikte fesih hakkını kötüye kullanmış veya sosyal gayesinden uzaklaştırmış olabilir (Aktay vd, 2013: 181, Andaç, 2014: 121).

Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda, hangi hallerde fesih hakkının kötüye kullanıldığına ilişkin sebepler ayrıca gösterilmemiştir. Bu yüzden hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığının her olayda o olayın koşulları açısından değerlendirilmesi gerekir. Feshi haklı kılan sebeplerin bulunması halinde ise kötüniyetli fesihten söz edilemez (Karaca, 2013: 103).

Özellikle, sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak, işyeri sendika temsilciliği yapmak, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını talep etmek için işveren aleyhine idari ve adli makamlara başvurmak veya bu hususla ilgili başlatılmış süreçlere katılmak gibi haller kötüniet kapsamında algılanıp tazminata hükmolan hallerdir (Andıç, 2014: 121).

Kötünietli feshin yaptırımı feshin geçersizliği değil “kötüniet tazminatı” adı verilen bir tazminattır (Akyiğit, 2014: 213). İş Kanunu’na göre, otuz veya daha az işçi çalıştıran işyerlerinde veya altı aydan az kıdemi olan işçi işe iade isteyemez. Çünkü bu işçiler iş güvencesinin kapsamının dışındadırlar. Bu durumda olan işçi, kötüniet nedenleriyle işten çıkartıldığını ispat ederse kötüniet tazminatına hak kazanır (Andıç, 2014: 121).

İş kanununa göre kötüniet tazminatı, işçinin fesih bildirim önellerine ait ücretin üç katı tutarında olan bir tazminattır. Ayrıca bu tazminat götürü bir tazminat olup, işçinin zarara uğraması koşuluna bağlı değildir. İhbar ve kıdem tazminatının hesaplanmasında olduğu gibi işçinin giydirilmiş son ücreti baz alınarak hesaplanır. İşçinin hizmet akdi kötünietli fesh edilmiş ve bir de önel sürelerine uyulmamış ise, ihbar tazminatı ve kötüniet tazminatını ayrı ayrı hesaplanarak ikisini toplamının işçiye ödenmesi gerekir. Çünkü bu iki tazminatın işlevleri ve amaçları birbirinden farklıdır (Akyiğit, 2014: 213).

2.3.İş Güvencesi:

4857 sayılı İş Kanunu ile ülkemizde işçileri feshe karşı korumak için iş güvencesi getirilmiştir. İş güvencesi çalışma hakkının korunmasına yönelik en temel düzenlemelerden birisidir. İşçinin feshe karşı korunması amacıyla işverenin fesih hakkını sınırlayan ve sadece işçinin kullanabileceği, tek taraflı haklardan oluşan ve özellikle de işverenin keyfi olarak fesih hakkını kullanmasına karşı getirilen bir iş hukuku uygulamasıdır (Bayram,2012: 447). İş güvencesinin en önemli unsuru, geçerli bir nedene dayanmayan fesiHLere karşı işçiyi korumaktır. Bu kapsamda işverenin fesih hakkına bazı sınırlamalar getirilmek suretiyle işçilerin keyfi bir biçimde işten çıkarılmasını engellemek esasına dayanır (Aktay vd, 2013: 185).

İş güvencesini düzenleyen maddeye göre iş güvencesinden tüm işçilerin faydalanmadığı görülmektedir. İş güvencesinden süreli fesih yoluyla ve geçerli bir sebebe dayanılmaksızın işten çıkarılan işçilerin tümü değil, işyerinde en az altı ay kıdemi bulunan ve en az otuz işçinin çalıştığı işyerinde çalışan işçiler yararlanabilecektir (Karaca, 2013: 97). Ayrıca işçinin belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalışması gerekmektedir (Poyraz, 2013: 79).

İş güvencesinin işlerlik kazanabilmesi için bir takım şartlar bulunmaktadır. Bu şartlar;

- Belli sayıda işçi çalıştıran bir işyerinin bulunması,
- Bu işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin bulunması,
- İşçinin en üst düzey işveren vekili niteliği taşıması,
- İşçinin belli bir kıdeme sahip olması,
- Bu işçinin sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan işverence feshedilmesi,
- Ve ilgili işçiye iş güvencesinin işletilmesi (işçiye fesih bildiriminin yapıldığı tarihten itibaren 1 ay içerisinde bu feshe karşı itiraz etmesi).

İşçi bu bir aylık süreyi sessiz geçerse yani mahkemeye başvurmazsa, itiraz hakkı düşer ve fesih geçerli olur. Çünkü bu süre hak düşürücü bir süredir. İşçinin mahkemeye başvurusunu alan mahkeme 2 ay içerisinde kararını verir. Bu karar temyiz edilirse Yargıtay konuyu 1 ay içerisinde kesin olarak karara bağlar. Ancak tüm yargılamanın bu 4 aylık süreçte bitirilmesi pek mümkün görünmemektedir (Akyiğit, 2014: 257-263).

2.4.Sendikal Güvenceler:

İşveren tarafından işçiye karşı yapılan ayrımcı davranışların karşılığında işçi hukuk yollarına başvurması ve ispatlaması karşılığında ayrımcılık tazminatı almaya hak kazanabilir. Bu ayrımcılığın kökeninde sendikal bir neden bulunursa yani, işçinin sendikaya üye olması, sendikanın faaliyetine katılması, sendikanın mesai saatleri içerisinde ve/veya dışında toplantılarına katılması gibi sebepler varsa işçi sendikal tazminat almaya hak kazanabilir. Ayrımcılığın kökeninde sendikal neden varsa işçinin hak kazandığı sendikal tazminatın miktarı bir yıllık ücreti tutarından az olmaz (Akyiğit, 2014: 194).

Bunun yanı sıra Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunda sendika yöneticilerini ve işyeri sendika temsilcilerine yönelik bir takım güvenceler vermiştir. İlgili kanun 23. maddesi sendika yöneticiliği nedeniyle hizmet sözleşmesi askıda kalan yöneticilerin, sendika da ilgili görevi bittikten sonra eski işyerlerine geri dönüşlerine yönelik güvenceler sağlamaktadır.

Yine aynı şekilde sendika işyeri temsilcilerine de görevlerinden dolayı, işveren tarafından haklı bir neden olmadıkça ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe hizmet sözleşmelerinin feshedilemeyeceği yönünde 24. maddede güvence sağlanmıştır. Ayrıca aynı madde kapsamında sendika işyeri temsilcilerinin iş koşulları veya işyeri değişikliğine karşı mutlaka rızasının (yazılı) alınması gerektiği yönünde bir güvence getirilmiştir (Karaca, 2013: 140).

3. İŞ HUKUKUNDAKİ GÜVENCELERİN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI İÇİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Türk çalışma mevzuatı açısından işverenlerin ve işçilerin her koşulda fesih hakkı bulunmaktadır. Özel sektöre ait işyerlerinde iş güvenliği uzmanları, görevlerini yapacakları işyerlerinin sahipleri ile yaptıkları sözleşmeden dolayı o işverenlerin işçisi konumunda görev yapacaklardır.

Hizmet akdine bağlı çalışan işçilere yönelik güvenceleri incelediğimizde bir tek iş güvencesi kapsamında şartları uygunsa işçinin işe iade talep hakkının olduğu görülmektedir. Diğer düzenlemelerin hepsinde işçiye sadece parasal (pasif) teminatların sağlandığı, ancak istihdam güvencesinin verilmediği bilen bir gerçektir. Ayrımcılık tazminatı, kötüniyet tazminatını ile sağlanan güvencelerin hepsinin ortak özelliği işveren tarafından fesih usullerine aykırı yapılan fesihlere karşı güvence vermektedir. Sonucunda işçi işini kaybetmiş olmakta ancak maddi tazminat kazanmış olmaktadır. Bu da tam anlamıyla bir istihdam garantisi (güvencesi) olmasını engellemektedir.

Ayrımcılık Tazminatı/İş Güvenliği Uzmanları Açısından Uygulanması: İşveren tarafından keyfi uygulamalarla işçinin hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesi karşısında, işçinin bu keyfiyeti ispatlaması karşılığında işverene ayrımcılık tazminatı yaptırımı uygulanır. Maddi bir tazminat niteliğinde bir uygulamadır. İşçinin işe iade talep hakkı yoktur. İş güvenliği uzmanları da böyle keyfi bir fesihle karşı karşıya gelirse ayrımcılık tazminatı talep edebilecektir. Ancak işlerini kaybetmiş olacaklardır.

Kötüniyet Tazminatı/İş Güvenliği Uzmanları Açısından Uygulanması: İşveren tarafından işçinin, kendisi aleyhine dava açması, şahitlik yapması, işvereni her hangi bir yetkili makama şikayet etmesi gibi nedenlerle işçiyi işten çıkartılması durumunda işçinin hak kazandığı bir tazminattır. Bu tazminatın kökeninde de işe iade yoktur. İş güvenliği uzmanlarının en önemli görevleri arasında işverene yaptığı uyarılara rağmen işverenin gerekli önlemleri alması durumunda ÇSGB'nın ilgili mercilerine yazı ile başvurma bulunmaktadır. İş güvenliği uzmanı böyle bir durumda işvereni ile karşı karşıya kalabilecektir. Bu durumdan dolayı iş güvenliği uzmanını işten çıkartılması durumunda, iş güvenliği uzmanının feshin arkasındaki gerçek nedeni ispatlarsa, kötüniyet tazminatına hak kazanacaktır. Ancak kötüniyet tazminatında da işe iade söz konusu olmayacaktır.

İş Güvencesi/İş Güvenliği Uzmanları Açısından Uygulanması: Ülkemizde işçilere işe iade hakkı sağlayan tek güvence iş güvencesidir. Ancak iş güven-

cesinden faydalanabilmek için bir takım şartlar da bulunmaktadır. Bu şartların tam olması aranmaktadır. Bu noktada iş güvenliği uzmanları açısından bir takım problemler ortaya çıkabilecektir.

İlk olarak iş güvencesinden yararlanabilmek için işçinin o işyerinde en az 6 aylık bir kıdeme sahip olması aranır. İşyerinde yeni işe başlayan bir iş güvenliği uzmanı bu durumda bu güvencenin kapsamının dışında kalacaktır.

İkinci olarak en az 30 çalışan olan işyerlerinde çalışan işçiler bu güvencenin kapsamındadır. 30 işçinin altında çalışan bir işyerinde görev yapan bir iş güvenliği uzmanı bu güvenceden faydalanamayacaktır. Bu tür işyerleri İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik gereği bu tür işyerlerinin tam zamanlı iş güvenliği uzmanı istihdam zorunluluğu yoktur ancak işveren işyerinde, iş güvenliği uzmanlığı belgeli bir çalışanın kısmi süreli güvenlik temini içinde çalıştırıyor olabilir.

Üçüncü olarak iş güvencesinden faydalanacak işçinin en üst düzey işveren vekili olmaması gerekmektedir. Eğer iş güvenliği uzmanı çalıştığı işyerinde aynı zamanda en üst düzey işveren vekili konumunda ise iş güvenliği ile ilgili görevlerinden dolayı işvereni tarafından yapılan bir ayrımcılık durumunda bu güvenceden faydalanamayacaktır.

Sendikal Güvenceler/İş Güvenliği Uzmanları Açısından Uygulanması: Sendikal tazminat dışındaki sendikal güvenceler, sendika yöneticileri ile sendika işyeri temsilcilerine yönelik güvenceleri oluşturmaktadır. Kaldı ki ülkemizde Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığının 2014 Ocak ayı İşkolları ve Sendika üye sayıları istatistiklerine göre, 20 işkolunda istihdam edilen işçi sayısı 11.600.554, sendikalı işçi sayısı 1.096.540 ve sendikalaşma oranı %9.45'dir (ÇSGB, 2014). Düşük bir sendikalaşma oranı içerisinde bu güvenceden faydalanacak yönetici ve işyeri temsilcilerinin oranı da çok düşük kalacaktır. Kapsamı açısından da sendikal güvencelerin iş güvenliği uzmanlarını yönelik bir güvence sağlayamayacağı açıktır.

4. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARINA YÖNELİK YAPILACAKLAR İÇİN ÖNERİLER

İş güvenliği önlemlerinin alınmasında işverenle birlikte iş güvenliği uzmanlarına da bir takım sorumluluklar yüklenmektedir. Ancak iş güvenliği uzmanlarını özel sektörde işverene bağlı olmasından kaynaklanan problem oluşturabilir. İş kanundaki mevcut güvencelerin İş Sağlığı Güvenliği uzmanlarına ekstra bir güvence getiremediği bir gerçektir. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına görevle-

rinden dolayı yeni güvenceler sağlanması oluşabilecek sorunları en aza indirebilir. Bu noktayla ilgili birkaç öneri sunmakta yarar bulunmaktadır.

1-İş güvenliği uzmanlarının işyerlerinde tespit ettiği eksiklikleri işveren bildirme ve giderimi noktasında takip etme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren bu eksiklikleri gideremediği takdirde ÇSGB'nın ilgililerini bildirimleri bildirmekte iş güvenliği uzmanlarının bir görevidir. Bu noktada iş güvenliği uzmanlarına istihdam güvencesi sağlanarak görevlerini cesurca yapmaları sağlanmalıdır. Aksi takdirde keyfi fesih uygulamalarının önü açılacaktır.

Örneğin Almanya İş Güvenliği Yasası ve Avusturya İşte Güvenlik ve Sağlığın Korunması Yasası'nda iş güvenliği uzmanlarının görevden alınması şartları kanunda ayrıca belirtilmiş olup bu şartlar dışındaki görevden almaların önüne geçilmiştir. İş güvenliği uzmanları ancak, görevlerini ihmal ediyorsa veya işletme çalışanları ve işçi temsilciliğinin, uzmanı görevi nedeniyle şikayet etmesi durumunda görevden alınmaktadır (Demircioğlu, 2006: 65-79).

2-İş güvenliği uzmanları mevcut düzenlemelere göre, teknik personel, mühendis ve mimarlardan oluşmaktadır. Ancak iş kazalarının %88'inin arkasında tehlikeli davranışlar yani direk insan faktörü bulunmaktadır. Ayrıca iş kazalarını tek kaza geçiren işçi boyutuyla düşünmemek lazım. İş kazası ve meslek hastalığı işçinin öncelikle kendisine ciddi zarar vermekte, bunun yanında işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin de yaşamaları için gerekli olan destekten mahrum kalmalarına neden olmaktadır (Baloğlu, 2013: 15). İş güvenliği uzmanlarının çalışanları psikolojisi, insan kaynakları hakkında da gerekli bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Çünkü İş Güvenliği Uzmanları iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışma ortamlarının tehlikelerden arındırılması noktasında çalışanlara liderlik yapmaları gerekir. Bunun için İş sağlığı ve güvenliğinin vazgeçilmez sosyo-kültürel boyutlarından birisi de eğitimidir. İş sağlığı ve güvenliği anlamında başarı elde edilmesi için bu alanda eğitilmiş bireylerin yetiştirilmesi ve toplumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarının hukuksal boyutu da göz arda edilmemelidir (Baloğlu, 2013: 17).

3-İş sağlığı uzmanları için tıpkı sendika işyeri yöneticilerinde olduğu gibi görevlerinden dolayı veya işyeri yer değişiklikleri için yazılı olur koşulu getirilerek güvence sağlanmalıdır. Yine sendika yöneticilerine sağlanan güvenceye benzer bir düzenlemeyle, işyerinde mevcut çalışanlardan birisi yetkili iş güvenliği görevini de yerine getirebilir. İş güvenliği ile ilgili işverenle bir problem olduğu takdirde, iş güvenliği uzmanlığı görevinden ayrılıp eski işine devamlılığı sağlanmalıdır.

4-İşyerlerinin, tehlike sınıflarına göre işyerlerinin sayısı tespit edilerek, kaç adet iş güvenliği uzmanına ihtiyaç duyulacağı belirlenmelidir.

5-Ülkemizde işyerlerinin denetimini iş teftiş kurulu başkanlığına bağlı müfettişler yapmaktadırlar. Bu müfettişler bakanlığı bağlı olmaları dolayısıyla işverene bir bağımlılığı olmadığından teftişlerinde gördükleri eksiklikleri özgürce belirleyebilmektedirler. Özel sektörde iş güvenliği uzmanlarının işverenle yaptıkları sözleşmeden dolayı işverenle bir bağımlılık ilişkisi kurulmuş olmaktadır. Bu bağımlılık ise iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yaparken objektifliklerini zedeleyebilir. Yine bir fon oluşturularak, işverenlerden prim şeklinde iş güvenliği uzmanlarına ödenecek ücretler bu fona tahsil edilerek, iş güvenliği uzmanlarının maaşları bu fondan yatırılmalıdır. Bu şekilde en azından iş güvenliği uzmanlarının işverene olan parasal bağımlılığı ortadan kaldırılmış olur.

SONUÇ

Ülkemizde 2012 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları ile daha etkin mücadele edilmesini sağlamak ve daha insani çalışma şartlarını oluşturabilmek amacıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmiştir. Kanun temel çıkış noktası önleyiciliktir. İşverenlere bu amaçla öncelikli olarak risk analizi yapılarak, mevcut risklerin belirlenerek önlem alınması yükümlülüğü getirilmiştir. Yine bu kanuna paralel iş güvenliği uzmanlarının görevlerini ve yetkilerini belirleyen 2012 yılında İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

Ancak bu yasal alt yapının oluşturulmuş olması yaşanan iş kazaları ve can kayıplarını engelleyememiştir. Aksine Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en büyük iş kazası olan Soma Maden faciasında 13 Mayıs 2014 tarihinde 301 madenci kurban verilmiştir.

Gerek bu facia ve gerekse de diğer iş kazalarının arkasında pek çok faktör yer almaktadır. Yapılan incelemeler göstermiştir ki iş kazalarının arkasında %88 tehlikeli davranışlar, %10 tehlikeli çalışma koşulları sebep olmaktadır. Bu %10'luk tehlikeli çalışma koşulları ekonomik gelişmeye paralel olarak ve güvenlik yatırımlarının artırılması ile azaltılabilecektir. Kaza nedenlerinin %88'inde ise direkt insan faktörü ön plana çıkmaktadır.

2016 yılından itibaren 6331 sayılı kanun tüm kamu kurumları ve az tehlikeli işyerleri için tam uygulamaya geçecektir. Bu takdirde de iş güvenliği uzmanlarına olan ihtiyaç daha çok artacaktır. Özellikle az tehlikeli görünen nakliye,

ulaşım sektöründe de kanun uygulamaya tam geçince, bugün trafik kazası ticari taşıtların kazaları aynı zamanda iş kazası şeklinde kayıt altına alınacak ve maa- lesef iş kazalarından ölenlerin sayısı artacaktır.

Bu noktada iş güvenliği uzmanlarının çalışmaları sırasında işverenlerle, iş sağlığı ve güvenliği birinci öncelikli bir işbirliği ve uyum içerisinde çalışmaları son derece önemli bir rol oynayacaktır. İşverenler piyasa odaklı, maliyet azaltıcı bir çalışmaya öncelik olarak kabul edecek olursa, işverenler ilk etapta maliyetlerini düşürme ihtimalleri bulunmaktadır. Özellikle iş güvenliği uzmanları tarafından kendilerine yapılan öneriler ve düzenlemelerin maliyetleri iş güvenliği uzmanları ile işverenleri karşı karşıya kalmasına neden olabilir. Çünkü oluşabilecek bir iş kazası durumunda iş güvenliği uzmanları da kanundan dolayı sorumlu bulunmakta ancak buna karşılıklı önlemleri alması gereken işveren karşı iş güvenliği uzmanlarının ekonomik manada bağımlılığı bulunmaktadır. Bu da büyük bir çelişki taşımaktadır. Ancak göz ardı edilen iş güvenliği maliyetleri yüzünden oluşabilecek bir kazanın maliyetleri çok büyük olabilir (Soma Maden ocağı, üretim kaybı, tazminatlar, firma itibarı azalması).

İş güvenliği uzmanlarının görevlerini eksiksiz ve gereğince yapabilmeleri noktasında onlara ekstra iş güvencelerinin sağlanması gerekmektedir. Çalışma hayatının tüm taraflarının bir araya gelerek yukarıda belirtilen önerilerde göz önüne alınarak yapılacak düzenlemeler ile ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin temini noktasında önemli bir yol alınmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKPINAR, T. (2013), İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa, Ekin Yayınları.
- AKTAY, A.N., ARICI, K ve E.T. SENYAN-KAPLAN, (2013), İş Hukuku, Ankara, Gazi Kitapevi.
- AKYİğİT, E. (2014), İş Hukuku, Ankara, Seçkin Yayınları.
- ANDA, F. (2014), İş Hukuku Sosyal Politika Açısından Türk alışma Hukuku Uygulaması, Ankara, Detay Yayıncılık.
- AYDIN, U. (2013), İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının nlenmesindeki Rolü, imento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Cilt:27, Sayı:4, Temmuz 2013, s:24-44.
- BALOğLU, C. (2013), Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul, Beta Yayınları.
- BAYRAM, S. (2012), Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uyuşmazlık Konularıyla İş Kanunu, Ankara, Adalet Yayınevi.

CAM, E. (2012), İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerindeki Hukuki Dönüşüm, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/3, s:125-154.

CEYLAN, H. (2012), Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunları ve Çözüm Önerileri, Electronic Journal of Vocational Colleges, Aralık, 2012, s:94-104.

Ç.S.G.B. (2014), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkol- larındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ.

DEMİRCİOĞLU, A.M. (2006), Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İs- tanbul, Beta Yayınları.

DURŞUN, S. (2013), İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi, Sosyal Güvenlik Dergisi, Haziran 2013, Cilt:3, Sayı:2, s:61-75.

GÖDELEK, E. (2005), İş Güvenliği Motivasyonu, Mühendis ve Makine, Cilt:46, Sayı:543, s:34-50.

<http://irisakademi.com.tr/mecidiyekoy/turkiyenin-kac-isg-uzmanina-ihtiyaci-var.html>, Erişim:01.08.2014, saat:10:21.

<http://www.milliyet.com.tr/soma-faciasiyla-ilgili-yeni-gundem-1907733/>, Soma Fa- ciasi İle İlgili Yeni Görüntüler Ortaya Çıktı, Erişim:06.07.2014, saat:14:43.

İŞIKLI, A. (2013), İş Hukuku, Ankara, İmaj Yayınevi.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetme- lik, 2013.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012.

KABAKÇI, M. (2009), İş Sağlığı ve güvenliği Hukuk Sistemindeki Yeri, TBB Dergisi, Sa- yı:86, s:249-267.

KARACA, N.G. (2013), İş ilişkisinin Sona Ermesi ve Sonuçları, İş Sosyal Güvenlik Huku- ku içinde, Editörler Nüvit Gerek ve Fatma Kocabaş, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, AÖF Yayını, s:92-128.

KARACA, N.G. (2013), Sendikal Örgütlenme, Sendika Üyeliği ve Sendikaların Faaliyet- leri, İş Sosyal Güvenlik Hukuku içinde, Editörler Nüvit Gerek ve Fatma Kocabaş, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, AÖF Yayını, s:128-162.

KARACAN, E. Ve Ö.N. ERDOĞAN, (2011), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Dergisi (21), 2011/1:102:116.

KARADENİZ, O. (2012), Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/3, s:15-75.

KORKMAZ, O. (2011), Türkiye Kimya Sanayinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, Sayı:14, 2011, s:129-144.

ÖZDEMİR, C.S. (2013), İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara, Maliye Postası Yayınları.

POYRAZ, E. (2013), İş Hukuku, Ankara, Seçkin Yayınları.

TUNÇOMAÇ, K. Ve T. CENTEL, (2013), İş Hukukunun Esasları, İstanbul, Beta Yayınları.

YİĞİT, A. (2013), İş Güvenliği, Bursa, Dora Basım-Yayın.