

Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı

Levent AKIN*

Özet: İş sağlığı ve güvenliği, soysal tarafların tümünün katkısını gerektiren disiplinler arası bir alandır. Bu kapsamlı ve özgün yapısına rağmen konu uzun yıllardan beri hak ettiği ilgiyi görememekte, ortaya çıkan iş kazaları sonucu gündeme girmekte ve girdiği hızla da yeni bir iş kazasına kadar gündemden düşmektedir. Bununla birlikte ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine hak ettiği saygıyı gösteren, konuya ciddiyetle eğilen ve bunun olumlu sonuçlarını yıllardan beri gören işletmeler de bulunmaktadır. Yaşanan büyük sorunlar karşısında bile gördüğü bu düşük ilgiye rağmen Türkiye, kısa süre önce bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarmayı başarmıştır. 6331 sayılı bu yasa, toplumun her kesimine hitap etmeyi amaçlamış ve bu içerikle yasalaşmıştır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği artık sadece bir grup çalışanın sorunu olmaktan çıkıp, tüm çalışanları hedefleyen bir içerik kazanmıştır. Söz konusu yapı içinde sendikaların ayrı bir önemi bulunmaktadır. Zira sendikalar, gerek örgütlendikleri işyerlerindeki pazarlık güçleri, gerek bir sivil toplum kuruluşu olarak toplumu hareket geçirme kabiliyetleri sebebiyle, iş sağlığı ve güvenliğinin yerleşmesine katkı anlamında ciddi bir potansiyel barındırmaktadırlar. Bu çalışmada sendikaların Anayasal güvenceye sahip toplu sözleşme özerkliği gereği normatif hüküm koyabilme imkânlarının, örgütlü yapılarının, üyelerini bir araya getirebildikleri sendika içi yapıların ve ekonomik güçlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanına yapacağı katkı ele alınmaya çalışılmakta ve uzun vadede oluşturulacak politikalara yapabilecekleri katkı irdelenmektedir.

Abstract: Occupational safety and health needs the attributions of all social parties. However, in this article the role of trade unions is to be examined. Their role takes place as concluding contracts with the provisions in advantage of occupational safety and health. These provisions are in accordance with the special features of the work place. Besides, the trade unions have the role in the facilitation of occupational safety and health as educating their members and sharing with their members the informations resulted from the risk analysis. Moreover trade unions, as an NGO, influence the politics on occupational safety and health.

* Doç. Dr. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Giriş

Son yıllarda yapılan mevzuat yenilemeleri¹ ve kısa süre önce yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu², iş sağlığı ve güvenliğini yeniden gündeme taşımıştır. Disiplinler arası özelliği sebebiyle gelişmiş hemen her ülkenin büyük önem verdiği, kapsamlı çalışmaların yapıldığı iş sağlığı ve güvenliğinin Türkiye’de arzu edilen ilgiyi görmediği açıktır. Bu duruma katkı sağlayan çok sayıda etken sayılabilir. Ancak bunların en önemlisini, sosyal tarafların bu alana gereken özeni göstermemeleri oluşturmaktadır. Kendi üzerine düşen görevi mevzuat hazırlama ve denetim ile sınırlı gören devlet kadar, bu alandaki çalışmaları çok sınırlı düzeyde kalan işçi sendikaları ile istisnalar dışında işveren sendikalarını da aynı sorumluluğa ortak edebilmek mümkündür. Hiç şüphesiz ki söz konusu sorumluluğun kapsamına, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bilimsel ve saha çalışmalarına istenen düzeyde destek olmayan, uzman eleman yetişmesi konusunda yeterli çalışması bulunmayan, daha da ötesinde bu alanda herkesle paylaşılması gereken bilgiyi üretemeyen meslek örgütleri ve üniversiteleri de ekleyebilmek mümkündür.

Tüm bu mevcut duruma karşın bu çalışmada sadece, iş sağlığı ve güvenliği alanına yapılacak katkıda sendikaların rolü ele alınmaya çalışılacaktır. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılmış nitelikli sendikal etkinliklere işaret edilecek ve yapılabilecek yeni çalışmaların neler olabileceği konusunda kısa önerilerde bulunmaya gayret edilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği kültürü ve önleyici yaklaşım

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar, bu alanda üzerinde durulması gereken iki temel konu olduğunu göstermektedir. Bunlardan biri iş kazası ve meslek hastalıklarının *önlenmesi*, diğeri ise bundan kaynaklanan zararların *tazmin edilmesidir*.

Uzun yıllar, birkaç istisna dışında, iş sağlığı ve güvenliği daha ziyade tazmin açısından değerlendirilmiştir. O sebeple konuya ilişkin çalışmalar arzu edilen düzeye çıkamamıştır. Bunun temel nedenlerinden biri, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici fonksiyonunun yeterince algılanamamış olmasıdır.

Gerçektende işyerinde iş sağlığı ve güvenliği denildiğinde, genellikle kaza ve hastalık nedeniyle ortaya çıkan tazminatlar akla gelir. O nedenle, işyerinin sağlık ve güvenliği ile ilgilenmesi gereken çoğu işveren bunun yerine, ortaya çıkan maddi-manevi tazminatı tamamen ya da kısmen engelleyecek çareler aramakta, işçilerin ise genelde söz konusu önlemlerin gelişmesine katkı sağlayacakları yerde tazminat miktarlarında artış getirecek görüşler ileri sürmektedirler. Bunun doğal sonucu olarak Yargıtay da, bu anlayış içinde açılıp önüne gelen davalar karşısında konuyu

¹ Bkz. Ufuk Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine, Sicil Dergisi, Haziran 2012, 10-11.

² 20.6.2012 tarih ve 6331 sayılı kanun (RG. 30.6.2012/ 28339).

daha ziyade tazminatlar açısından değerlendirmeye tabi tutmak durumunda kalmaktadır.(Akin, 2006: 302-348)

Oysa iş sağlığı güvenliğinin asıl özelliği onun *önleyici* fonksiyonunda gizlidir. (Süzek, 2009: 786-789) Nitekim 2004 yılı başında hız kazanan, Türk iş güvenliği mevzuatının yeniden yapılandırılması çalışmalarında, sosyal tarafların tümüne bu konuda görevler yüklenmiş ve işçi ile işverenlerin mevcut görevleri Avrupa Birliği yönergeleri ışığında tekrar tanımlanmıştır³. Aynı yaklaşım 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na da aktarılmıştır. Anılan kanuna ilişkin hazırlanan 10.5.2012 tarihli TBMM *Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporuna göre*⁴; "... Tasarı ile ilgili bağlantılı olan veya işin icrası sırasında ortaya çıkan kaza veya yaralanmalar ile çalışma ortamında bulunan risklerin asgari seviyeye indirilerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hazırlanması, Avrupa Birliği'nin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Direktifinin mevzuatımıza kazandırılması ve iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul ettiğimiz 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerine uygun müstakil bir kanuni düzenlemeye gidilmesi amaçlanmaktadır. Anılan Direktifte benimsenen iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada sürekli iyileşme ve önleme politikasının oluşturulması, çalışanların yönetime katılımı, çalışanların ve temsilcilerinin eğitimi konularında düzeltici yaklaşım esas alınarak hazırlanan Tasarıda, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamak, işverenin asli yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir..."

Konuya ilişkin en temel düzenleme niteliği taşıyan ve yukarıda yer verilen raporda da dile getirilen 1989/391 sayılı Avrupa Konseyi Direktifinde, bu direktifin çıkarılma gerekçeleri sıralanırken önlemeye de yer ayrılmıştır. Buna göre işyerindeki kaza ve mesleki hastalıkların gerçekleşme oranı hâla çok yüksektir. Çalışanların güvenlik ve sağlığını kollamak, daha yüksek düzeyde koruma sağlamak için gecikmeksizin önleyici önlemlerin alınması ve varolan önlemlerin ıslâh edilmesi gerekmektedir. O halde iş sağlığı ve güvenliği, konu insan yaşamı olduğundan, *tazmin kadar hatta ondan daha fazla önleme anlamına gelmektedir*. Dolayısıyla çalışma hayatına dahil herkesin, iş sağlığı ve güvenliğinin önleme fonksiyonunu anlayacak bilince sahip kılınması gerekmektedir. Nitekim bu durum iş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında, *güvenlik kültürü* olarak tanımlanmakta ve örgütlü olsun olmasın bu kültürün geliştirilmesinin, işyerlerinde oluşabilecek riskleri ortadan kaldırmada en etkili yol olacağı savunulmaktadır.(Simard, 1998: 594)

Öğretide, iş güvenliği kültürünün iş güvenliğine yönelik bir tutum

³ Bununla birlikte, 6331 sayılı yasa çalışmaları sırasında TBMM'ye sunulan 10.5.2012 tarihli Avrupa Birliği Uyum Komisyonu raporunda, Avrupa Birliği Bakanlığı temsilcilerinin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatımızın yeterli olmadığını değerlendirdikleri, 2011 yılı ilerleme raporunda Avrupa Birliğinin temel görüşünün de Türkiye'nin söz konusu Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlayamadığı yönünde olduğunu belirttikleri ifade edilmiştir.

⁴ Türkiye Büyük Millet Meclisi Avrupa Birliği Uyum Komisyonu 10.5.2012, Esas No. 1/605, 2/490, Karar No. 15

oluşturmak ve işletmedeki iş güvenliği kültürünün kolektif bir öğrenme süreci olduğunu kabul etmek olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla iş güvenliği, kültür açısından işletmede “önceliğin” ötesinde bir “değer” haline gelmişse ulaşılmış anlamına gelmiş sayılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında örgüt kültürü, “*davranışsal normlar yaratmak üzere işletmedeki yapı ve kontrol sistemleri ile etkileşim içerisinde olan değerlerin ve inançların paylaşımı*” olarak tanımlanmaktadır ve 1986 Çernobil kazasıyla ortaya atılan iş güvenliği kültürü, örgüt kültürünün bir alt elemanı kabul edilmektedir. Bu tespitlerin sonucunda iş güvenliği kültürünü, öncelikle iş güvenliğini destekleyen üst yönetim, sonra işçinin katılım mekanizmaları, güvenli davranışı destekleyen uygulamalar, iş kazalarıyla ilgili verinin toplanması, değerlendirilmesi ve farkındalığı artırarak ödüllendirme sisteminin işletmede kurulması olarak somutlaştırabilmek mümkündür.(Demirbilek, 2011: 246-248; Kayaalp, 2011: 255 vd.) Bu durum işyerleri açısından bir önleme politikası olarak adlandırılabilir. Nitekim hemen her düzeyde, işyerlerinin kendilerine özgü önleme politikalarını mutlak surette belirlemeleri gerektiği dile getirilmektedir.(Hollmen, 2008: 26,27)

İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği politikalarının tespitinde, işyerindeki önleyici ve denetleyici önlemlerin işveren, yöneticiler ve işçiler tarafından birlikte planlanıp uygulanması gerekir. İşyerindeki tehlikelerin önlenmesine ve kontrolüne yönelik önlemlerin, işyeri düzeyinde açık, uygulanabilir ve iyi tanımlanmış bir politikaya dayanması gerekir. İş sağlığı ve güvenliği politikası, bu alandaki amaçların ve hedeflerin, performans ölçülerinin ve diğer sistem bileşenlerinin türetileceği ana temeldir. Bunun özlü, kolayca anlaşılabilir, en üst yönetim düzeyi tarafından onaylanmış ve işyerinde çalışan herkes tarafından bilinir olması gerekir⁵. Politika, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği değerlerini yansıtan bir belge olarak ortaya konabilir. Bu belge ayrıca, politikaya ilişkin bilgilerin her işçiye ulaştırılması dahil çeşitli sorumlulukların nasıl paylaşıldığını da göstermelidir. Nihayet politika belgesi, politika hedeflerinin işyerinde gerçekleştirilmesi sürecinde başlıca rolü oynayacak olan yetkilinin ya da iş sağlığı ve güvenliği ekibinin görev ve sorumluluklarını da belirlemelidir. Politika belgesi, hedef aldığı kuruluşun koşullarına uygun biçimde hazırlanmalı, her çalışanın bilgi sahibi olabileceği yaygınlıkta dağıtılmalıdır. Ayrıca, bunun işyerinde belirli bir yerde sürekli tutulması, hatırlatma açısından yararlı olacaktır. Bu belgenin, yöneticilere görev ve sorumluluklarını hatırlatma üzere bütün yönetim ofislerinde asılı olması gerekir. Yetkili organ, işçilerin ve işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmelerine yardımcı olmak için bu

⁵ İş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmaların sonuç verebilmesinin, yönetim tarafından desteklenmesine bağlı olduğu, kendine düşen görevleri başkalarına delege etse de yönetim tarafından konuya sahiplenilmedikçe işyerinde bu politikaların hayata geçirilemeyeceği konusundaki değerlendirmeleri için bkz. Antero Vahapassi, işte Güvenlik ve Kültür, AB Uygulamaları Perspektifinde İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği, Z.Ereğli, 29-30 Eylül 2011, İstanbul 2011, 31.

kesimlere yol gösterici olmalıdır. İşçilerin, sağlık ve güvenlikle ilgili hedefleri benimsemelerini sağlamak için, işverenin bu hedefleri işçilerle görüş alışverişi ve tartışma sürecinde belirlemesi gerekir. Nihayetinde bu politika belgesinin canlı tutulması için sürekli olarak gözden geçirilmesi gerekir. Politika, yeni deneyimler, ortaya çıkan yeni tehlikeler ya da değişiklikler ışığında gözden geçirilmelidir. (Alli, 2001: 35) Tüm bu süreç esasen sendikaların da katkı verebileceği bir yapıya sahiptir. Zira sendikalar, konuya iş kolu düzeyinde yaklaşabilme imkânına sahiptir. İş kolu düzeyindeki faaliyetleri sebebiyle ilgili sektörde yaşanan iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını ve çözüm yöntemlerini tek elde toplayabilmektedirler. Ülkemizde bu nitelikte sendikalar da bulunmaktadır. Dolayısıyla oluşturulacak iş sağlığı ve güvenliği politikalarına yön verebilecek birikimleri olduğu sürece sendikaların bu süreçte mutlak surette bulunmaları sağlanmalıdır.

Aynı anlayışın bir sonucu olarak, bu alanda bir ülke politikasının geliştirilmesine de ihtiyaç bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında tatmin edici ve kalıcı sonuçlar alınabilmesi için her ülke, çalışmadan kaynaklanan, çalışmayla bağlantılı ya da bu sırada meydana gelen kazaları, hastalıkları ve sağlıkla ilgili diğer sorunları önlemeye yönelik tutarlı bir ulusal politika oluşturmak durumundadır. Çalışma ortamlarına içsel tehlike nedenlerini asgariye indirmek çalışacak bu politika, işle ilgili kaza ve hastalıklar yüzünden ortaya çıkan maliyeti azaltacak, çalışma koşullarını ve ortamlarını iyileştirecek ve verimliliği artıracaktır. Böyle bir politikanın geliştirilmesi hükümetin güvenli çalışma ortamları yaratma görevini teyit edecek, birleşik, tutarlı, amaçları ve stratejileri ortaya koyan bir yaklaşımla ahlaki ve uluslararası yükümlülüklerini yerine getirmesine yardımcı olacaktır. Ülke ölçeğinde tutarlı bir politika, çeşitli mesleklerdeki tehlikelerin önlenmesi ve kontrolü açısından özellikle gereklidir. Burada ise tatmin edici ve kalıcı sonuçlar ancak süreklileştirilmiş ve yoğun çabalarla elde edilebilir. Politikanın kendi içinde tutarlılığı olmalı, uygulama sürecinde de aynı tutarlılık sergilenmelidir. (Alli, 2001: 28)

Öğretide de haklı olarak belirtildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği gibi önemli bir konunun sosyal taraflardan sadece birine ait yükümlülük olması, hem hakkaniyete uygun değildir, hem de amaçlanan sonucu almak için uygun bir yöntem değildir. (Odaman, 2012: 109) İş sağlığı ve güvenliği alanındaki ulusal politikanın kapsayıcı olabilmesi için, bu politikanın hazırlanmasına, pratikte uygulanmasına ve daha sonra değerlendirilmesine sosyal tarafların katılması gerekir. Bu politikaların özü ve yaklaşımları ülke koşullarına ve yerleşik uygulamalara göre farklılık gösterse bile, hepsinde bulunması arzu edilen bazı ortak özellikler de vardır. Unutmamak gerekir ki, bir politikanın başarılı biçimde uygulanabilmesi için, daha bu politika hazırlanırken, yerel koşulların ve uygulamaların da dikkate alınması gerekir. İş güvenliği ve sağlığının geliştirilmesi dinamik bir süreçtir ve hedefler de uzun erimlidir. Dolayısıyla, iyi düşünüldüğü hazırlanmış bir programın uygulanmasının birkaç yıla yayılması beklenir. Herhangi bir

başarısızlıkla karşılaşmamak için bu arada meydana gelen önemli gelişmelerin ve ortaya çıkan olguların belirlenmesi, gerek hükümetlerin gerekse işyerlerinin gerekli girişimlerde bulunmaları gerekir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olgular sürekli oluşum içindedir; dolayısıyla politikanın kendisinin de belirli aralıklarla gözden geçirilmesi gerekir. Bu gözden geçirme, politikanın genel bir değerlendirmesi olabileceği gibi özel alanlara da yoğunlaşabilir. (Alli, 2001: 29)

Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa (tasarıya) ilişkin sunulan TBMM Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporunda, hazırlanan yasanın, yürürlükteki mevzuatta geçerli olan kuralcı yaklaşımdan ziyade iyileştirici ve geliştirici bir yaklaşımı benimseyerek, mevzuatın uyulması gereken bir zorunluluk olarak algılanması yerine, iş sağlığı ve güvenliğini destekleyici bir araç olarak görülmesi durumunda, iş sağlığı ve güvenliğinde gelişme sağlanabileceği esastan hareket edildiği, bu şekilde, sosyal taraflar ve diğer paydaşlar tarafından desteklenen bir ülke politikasını hayata geçirmenin amaçlandığı ifade edilmiştir. Nitekim 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 5/f hükmünde, işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir *önleme politikası* geliştirmenin göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmiştir.

Bireysel ve kurumsal alanda yerleşmesi beklenen iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulmasında sendikalara çok önemli görevler düşmektedir. Her şeyden önce kendilerinden, bu bilinci üyelerine yerleştirmeleri beklenmektedir. Hatta bunun oluşumuna katkı sağlayacak programların da sendikalar tarafından hazırlanması çok daha homojen bir yapıya kavuşulmasına katkı sağlayacaktır. Bağlı oldukları sektörün problemlerine hakim olan, değişik işçi ve işveren profili ile çalışmak durumunda kalan sendikaların bu durumu, ilgili sektör açısından çok daha gerçekçi, hayata geçirilebilir programların oluşturulabilmesini sağlayacaktır. Kısacası sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tesisinde mutlaka öncü karakter kazanmalı, üyeleri ile olan ilişkilerinin ücret konusuna hapsolmesi engellenmelidir.

Aslında sendikaların bu ödevini sadece üyeleri ile de sınırlamak da doğru olmaz. Zira sendikalar aynı zamanda en önemli sivil toplum kuruluşları arasında yer almaktadır. O nedenle iş sağlığı ve güvenliği bilincinin tüm topluma yayılmasında, konun öneminin herkes tarafından algılanmasında gayret göstermeleri gerekmektedir. Çağdaş sendikacılık bu düzeyde bir hizmeti toplumun her kademesine sunabilmelidir. Sendikalardan, tüketici hakları, enflasyon artışı, kriz mücadelesi gibi ülkenin siyasi ve sosyal bir çok sorunu karşısındaki duyarlılıklarını, iş sağlığı ve güvenliği alanında gözetmeleri beklenmektedir. Bu onların asli görevlerinden biri durumundadır.

Sendikalar bu bilinçlendirme faaliyetlerini, düzenleyecekleri bilimsel nitelikli konferanslar, sempozyumlar ve uygulamaya yönelik eğitim çalışmalarıyla

yürütülebilirler⁶. Yeni yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bu tür çalışmaların başlatılması ve sürdürülmesi için önemli bir fırsattır. Gerek işverenler gerek işçiler, konunun geneli ve kendi sektörlerini ilgilendiren özgün ayrıntıları konusunda sendikalar tarafından dönemsel etkinliklere davet edilmelidir. Bu faaliyetlerle oluşacak iş sağlığı ve güvenliği kültürü, konuya ilişkin yatırımların saygınlığını da artıracaktır. Kendi işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli çalışmalar yapan ve bu sayede taahhütlerini sorunsuz yerine getiren işverenler, piyasa koşullarında tercih edilir noktaya ulaşacaktır. Bu bakış açısı, konuya ilgi gösteren işverenleri, sektördeki bilinçlenmeyle birlikte diğer işverenlerin önüne geçirecektir. Güvenli üretim yapan kurumsal işletmeler sayesinde, ucuz ve sağlıksız ortamlarda işçi çalıştıran, o sebeple de sürekli sorun yaratan işverenlerin yarattığı haksız rekabetin de önüne geçilmesini sağlayacaktır. Kısacası bir doğru eylem, ardından birçok doğru eylemi de zincirleme olarak getirecektir. Amaç da zaten iş sağlığı ve güvenliği alanında bu sağlıklı zinciri oluşturabilmektir.

Türkiye’de, sendikaların, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasında üyelerine katkı sağladığı güzel örnekler bulunmaktadır. Metal Sanayi İşverenleri Sendikası (MESS), Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) bu alanda önemli eğitim çalışmaları ve bilimsel toplantılar düzenlemekte dahası konunun eğitim ayağını periyodik olarak sürdürmektedirler. Kendi alanlarında üye işverenleri ve yetkililerini sürekli olarak sektörel, güncel bilgilerle donatmakta ve iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çağdaş gelişmeleri onlarla paylaşmaktadırlar. “İşletmeler için İş Sağlığı ve Güvenliği’nde AB Perspektifi”, MESS tarafından yürütülen önemli projelerden biridir. “OHSAS 18001 PROJESİ” ise ÇEİS tarafından yürütülen konuya ilişkin başarılı bir başka projedir. *Yine İnşaat İşverenleri Sendikası (İNTEŞ) da, Yol-İş Sendikası ile birlikte “Türkiye Eğitim Şantiyesi’nde”* bu alanda çeşitli eğitim çalışmaları düzenlemekte, yürüttüğü “Güvenli İnşaat” ve “İnşaat Sektöründe Eğitim ve Sıfır İş Kazası” projelerinde üyeleri ile uzmanları bir araya getirmeyi başarmıştır. Tespit edebildiğimiz ve bu alanda bilimsel çalışma ortamı yaratan bir diğer sendika da Toprak İşverenleri Sendikasıdır. Söz konusu sendika da, 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi ardından iş sağlığı ve güvenliği alanında getirilen yeni hukuksal yapıların ayrıntılı olarak ele alınıp değerlendirilmesini sağlayabilmiştir⁷.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında kaynak sorunu

Uzun yıllardır ihmal edilen iş sağlığı ve güvenliği, genelde işletmelerde bir masraf

⁶ 6331 sayılı yeni yasa, bu konuda faaliyet gösterecek eğitim kurumlarını da tanımlamıştır. Buna göre eğitim kurumu; İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseleri ifade eder (İSGK.m.3/d)

⁷ III. Yılında İş Kanunu, 21–25 Eylül 2005 Bodrum, İstanbul 2006.

kalemi olarak görülmüştür. O sebeple çoğu işveren, çok değişik sebeplerle bu alana kaynak ayırma ihtiyacı duymamıştır.

İktisadi amaç güden söz konusu teşebbüslerin bu durumu, kendi içinde de önemli tutarsızlık yaratmıştır. Zira iş sağlığı ve güvenliği alanında oluşabilecek bir riski ortadan kaldırmak için gereken yatırımı yapmayan işveren, anılan riskin gerçekleşmesi ardından, yapması gereken önleyici yatırımın çok daha üzerinde tazminatlar ödemek zorunda kalmıştır. Bu anlayış, denetim oranlarının düşüklüğü ve bilinç eksikliği gibi sebeplerle, artan iş kazalarına rağmen henüz değişmiş değildir. İş sağlığı ve güvenliği hala çoğu işverenin tarafından gerekli olmayan bir masraf kalemi olarak görülmektedir.

Buna karşın sendikalar söz konusu olduğunda konuya daha farklı yaklaşmak gerekir. Her ne kadar sendikalarda kaynak sorunu olsa da mevcut mevzuat bu konuda sorunu çözecek önemli bir hükme yer vermiştir. Gerçekten de Sendikalar Kanununda, sendikaların gelirlerinin %10'unu üyelerinin eğitimine ayırması gerektiği düzenlenmiştir ki bu miktar bu alanda yapılabilecek faaliyetler için oldukça ciddi bir düzey anlamına gelmektedir (SK.44/II).

Buna karşın, ülkemizde sendikalarca yapılan eğitimlerin çok küçük bir kısmı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. Dolayısıyla, değişen iş sağlığı güvenliği mevzuatımız vesilesiyle bu konuda bir atılım başlatmanın ve bunu periyodik olarak sürdürmenin çok önemli yararlar sağlayacağı kanısındayız. Nitekim bu alanda eğitim ve sertifikalı veren danışmanlık şirketlerinin hızla artıyor olması, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin 6331 sayılı yasa ile işyeri dışından alınabilir hale getirilmesi, konunun taşıdığı potansiyelin ve duyulan bilgi ihtiyacının en net göstergesidir. Yeni düzenleme öncesinde sadece 35.000 işyerini kapsamına alan iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin, 6331 sayılı yasa ile yaklaşık 1.5 milyon işyerine çıkmış olmasına rağmen bu hizmeti sunabilecek sertifikalı iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi sayısının henüz 10.000'e dahi varmamış olması, sendikaların konuya katkılarını daha da yaşamsal kılmaktadır⁸.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında toplu iş sözleşmelerinden yararlanılması

İş sağlığı ve güvenliği, geniş mevzuatına rağmen karşılaşılabilecek tüm sorunları cevaplayabilen bir içeriğe kavuşmamıştır. Yıllardır beklenen ve bir çok temel sorunu çözeceği ümit edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da, arzu edilen sonuçları verebilecek gibi görünmemektedir. Hatta tam aksine, getirdiği hukuki

⁸ Yasanın getirdiği yeni sisteme yönelik değerlendirmeler için bkz. Sancar Bayazıt, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısının Çalışma Hayatına Olası Etkileri, İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, 87-88. Saadet Ceylan, İSG Yasa Tasarısı Orijinal Bir Çalışma mı, İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, 89-92. İsmet Sipahi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısının Uygulanma Kabiliyeti var mı, İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, 93- 96.

yapılarla yeni sorunların yaşanmasına neden olabilecek bir görünüm sergilemektedir⁹.

İş sağlığı ve güvenliği sadece ulusal düzeydeki problemlerle değil, sektörel özgünlükteki sorunlarla da mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Hemen her sektör, bu alanda birbirinden çok farklı problemler yaşamaktadır. Kaza riski çeşitlerinde, bunların analizlerinde ve sonuçlarında önemli farklılıklar görülebilmektedir. Hiç şüphesiz ki, genel, soyut ve yeknesak normlardan oluşması gereken mevzuatın, bu denli ayrıntılı sorunları giderecek düzenlemeler getirmesi beklenemez. İşte bu gibi alanlarda iş hukukunun özgün kaynaklarına başvurulabilmesi gerekir.

İşyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği problemlerinin çözümünde, iş sözleşmelerinden ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanılabilir¹⁰. (Süzek, 2000: 323)Yasa süreci yavaş işlediğinden, belirli bir işletmede çalışma koşulları ve ortamlarına ilişkin hükümlerin ortaya konmasında toplu sözleşme görüşmeleri özellikle elverişli bir kanal olabilir.(Ali, 2001: 49) 1949 tarihli 98 sayılı Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesine göre, gerektiğinde, istihdamın koşullarını toplu sözleşmeler yoluyla düzene bağlamak üzere, işçi ve işveren kuruluşlarının gönüllülük temelinde görüşmelerini sağlayacak mekanizmaların tam olarak geliştirilmesini ve bu mekanizmalarından yararlanılmasını sağlayacak önlemler, ülke koşullarına uygun olarak alınacaktır (m.4). Çalışmamızın sendikaları konu aldığı dikkate alınrsa, istihdam koşullarının belirlenmesi bağlamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerde toplu iş sözleşmelerinin ciddi katkı sağlayabilmesi mümkün olabilir. O sebeple gerek işçi gerek işveren sendikaları, toplu görüşme sürecinde, iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenleyen hükümleri müzakere ederek toplu sözleşme metnine eklemek için gayret sarfetmelidir. Aynı yöntemi, iş hukukunun bir diğer özel kaynağı olan iç yönetmelikler için de dile getirebilmek mümkündür. Taraflar, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi eki niteliği kazandırdıkları bir iç yönetmelikte, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini etraflıca düzenleyebilirler. Nitekim ülkemizde de, kurumsallaşmış bazı işyerleri, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını, bu nitelikte oluşturdukları iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine koydukları hükümlerle çözebilmektedirler.

Sendikalar, toplu iş sözleşmelerine koyacakları hükümlerle, iş sağlığı ve güvenliği alanında hazırlanan genelde soyut içerikli yönetmeliklerin işyerlerinde uygulanmasını sağlayabilirler. Yasa ve yönetmeliklerin taraflara getirdiği

⁹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Taslağı bağlamında aynı yöndeki değerlendirmeler için bkz. Aydın, 17.

¹⁰ Ayrıca yazara göre, bu güne kadar yapılan yasal grevlerin hiç birinde, sendikayı greve götüren nedenler arasında iş sağlığı ve güvenliği koşullarındaki yetersizlik gösterilmemiştir. Oysa bu gerekçenin sözü edilen nedenler arasında gösterilmesi, kamuoyunu olumlu yönde etkileyecektir. Dolayısıyla bu konuda bir menfaat grevi söz konusu olabileceği gibi TSGLK 61/2 bağlamında bir eda davası açılabilmesi de mümkündür.

yükümlükleri somutlaştırabilirler. Zira başta da işaret ettiğimiz gibi mevcut yönetmelikler, her bir işyerinin ayrı ayrı bu alanda çalışmasını gerekli kılan, özellikle işverenlere bu konuda önemli görevler yükleyen hükümler içermektedir. Başka bir deyişle yönetmelikler, işyerlerine ev ödevleri vermiş durumdadır. Bunların en başında da risk analizleri yer almaktadır. Her işveren kendi işyeri ile ilgili olarak ayrı risk analizlerinde bulunmak ve bunların gereğini yerine getirmek durumundadır. Bu bağlamda sendikalar, üyelerinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yasal yükümlüklerini hayata geçirmelerini sağlayacak alt yapıyı toplu sözleşmelerle oluşturabilirler.

Toplu sözleşmelerin iş sağlığı ve güvenliği alanına yapacakları katkı, yasal zorunlulukları açıklamakla sınırlı görülmemelidir. Sektörün gerekli kıldığı ancak yasal düzenlemelerde yer almayan teknik ihtiyaçların da, toplu iş sözleşmelerine konulacak ayrıntılı hükümlerle, işçi ve işveren için birer yükümlülük olarak düzenlenebilmesi mümkündür. Diğer bir deyişle, toplu iş sözleşmelerinden, mevzuatın eksik kalan yönlerini telafi etmek için de yararlanılabilir. (Süzek, 2009: 698; Fişek, 2001: 157) Hatta bu konuda getirilen yükümlülüklerin ihlaline çeşitli yaptırımların da getirilebileceği kanısındayız. Örneğin ilgili yükümlülüğü ihlal eden işçi aleyhine, onun işten ihracına kadar giden bir dizi disiplin cezası getirebileceği gibi benzer ihlali yapan işveren aleyhine de bir tazminat ve/veya işçiye haklı fesih hakkı tanınabileceği kanısındayız.

Toplu sözleşmeler marifetiyle, başta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere diğer yeni düzenlemelerle getirilen ya da geliştirilen kurumların, işyerlerinde daha etkin faaliyet gösterebilecek bir yapı kazanmalarını sağlanabilir. Örneğin işyeri hekim ya da mühendislerine yeni yetkiler verilebilir, iş sağlığı ve güvenliği kurumu kurma zorunluluğu ya da teknik eleman istihdam mecburiyeti olmayan işyerlerine bu yükümlülükler getirilebilir. Ortak iş sağlığı ve güvenliği birimleri kurulması özendirilebilir. Bu tür bir yapı kuran sendikalara, sosyal güvenlik kurumu tarafından da çeşitli kolaylıklar sunulması sağlanabilir.

İşyeri sağlık ve güvenlik biriminin yetkileri artırılabilir, ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile kurulacak ilişkilerin yaratacağı hak ve yükümlükler işçi ve işverenler açısından ayrı ayrı ele alınabilir, işyeri içinde konuya ilişkin uygulanacak görev dağılımı ve bunun yaratacağı sorumluluğun şartları ve sınırları ayrıntılı düzenlenebilir, acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım esasları ayrıntılı olarak belirlenebilir, sağlık gözetimi, çalışanların bilgilendirilmesi, işyeri iş sağlığı ve güvenliği örgütü, çalışanların eğitimi gibi çoğu 6331 sayılı yasada düzenlenmiş konular toplu iş sözleşmesi ile işyerine özgü bir içeriğe kavuşturulabilir.

Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğine yapacakları katkıda toplu iş sözleşmelerinin etki sağlayacak hükümleri, iş akdinin feshi ile ilgili olabileceği gibi işyeri örgütlenmesine yönelik de olabilir. Esasen uygulamada çeşitli toplu iş sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere rastlanmaktadır. Daha ziyade İş Kanununun beşinci bölümündeki hükümlerin tekrarı niteliğinde olan bu hükümlerden bazıları şu şekilde örneklenebilir:

i) İşçi Sağlığının Korunması: İşveren, işçilerin sağlığını tehdit eden iş kazalarının oluşuna sebebiyet verecek sakıncalı durumları önlemek için gerekli tedbirleri alır. Ayrıca işyerinde bir sağlık elemanı, İş Kanunu'nun 81 ve 82. maddeleri kapsamına girmek kaydıyla, işyeri hekimleri ve iş güvenliği ile görevli teknik elemanlar ve ilk yardımda kullanılacak gerekli ilaç ve malzemeyi bulundurmakla yükümlüdür. İşveren acil vakalarda işçilerin hastaneye götürülmesi için mevcut vasıtalarından birini tahsis etmeyi kabul eder. İşyerlerinde kaza geçirme sonucu meydana gelen her türlü yaralanmalarda ve hayati tehlike arz edecek şekilde rahatsızlanmalarda işçiler, en yakın sağlık kuruluşuna veya diğer tam teşekküllü hastaneye götürülür ve her türlü tedavi masrafı karşılanır. İş Kanunu 80.maddesi uyarınca kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda görev alacak işyeri sendika temsilcisinin ismi sözleşmenin imza tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaca işverene bildirilir.

Giyim Eşyası ve Korunma Malzemesi: İşyerinde ve görev esnasında giyilmek üzere, işveren tarafından işçilere giyim eşyası ve koruyucu malzemeler verilir. İşveren, giyim eşyalarının kalite, renk ve tiplerini, Sendikaca yetkili kılınacak Şube Yönetim Kurulu üyesi veya Sendikanın görevlendireceği bir temsilcinin görüşlerini alarak belirler. İşçi bu kıyafetler üzerinde herhangi bir değişiklik yapamaz

ii) İşçi Sağlığının Korunması: İşveren işçilerin sağlığını tehdit eden, iş kazalarının oluşuna sebebiyet verecek sakıncalı durumları önlemek için, işçi sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesine uymak, üzere işyerinde bir sağlık elemanı ve ilk yardımda kullanılacak gerekli ilaç ve malzemeyi bulundurmakla yükümlüdür. İşyerinde işçi sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesine aykırı hususlar var ise, işverence bu noksanlıklar giderilecektir. İşveren, acil vakalarda işçilerin hastaneye götürülmesi için mevcut vasıtalarından birini tahsil etmeyi kabul eder. İşyerinde ilk müdahalede işbaşında dahi olursa iğne ve pansuman yapılır.

İşyerinde Banyo ve Temizlik Levazımatı: İşveren, işyerinde işçinin sağlığını korumak ve iş emniyeti nizamnamesi şartlarına uygun ve mevcuduna göre کافی miktarda sıcak ve soğuk su ile duş ve el yıkama yerlerini hizmete hazır tutacaktır. İşyerinde temizlik levazımatı ile ilgili mevcut tatbikat aynen devam eder. İşyerinde üyelere 6 ay miatlı yüz havlusu verilir.

İşyeri Temizliğinin Yapılması: İşyeri temizliğinin yapılması hususunda mevcut tatbikat aynen devam eder.

iii) İşçi Sağlığının Korunması: İşveren, işçilerin sağlığını tehdit eden iş kazalarının oluşuna sebebiyet verecek sakıncalı durumları önlemek için gerekli tedbirleri alır. Ayrıca işyerinde bir sağlık elemanı, İş Kanunu'nun 81 ve 82. maddeleri kapsamına girmek kaydıyla, işyeri hekimleri ve iş güvenliği ile görevli teknik elemanlar ve ilk yardımda kullanılacak gerekli ilaç ve malzemeyi bulundurmakla yükümlüdür. İşveren acil vakalarda işçilerin

hastaneye götürülmesi için mevcut vasıtalarından birini tahsis etmeyi kabul eder. İşyerlerinde kaza geçirme sonucu meydana gelen her türlü yaralanmalarda ve hayati tehlike arz edecek şekilde rahatsızlanmalarda işçiler, en yakın sağlık kuruluşuna veya diğer tam teşekküllü hastaneye götürülür ve her türlü masraf işverence karşılanır. İş Kanunu 80.maddesi uyarınca kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda görev alacak işyeri sendika temsilcisinin ismi sözleşmenin imza tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaca işverence bildirilir.

iv) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği: İşveren, işçilerin sağlığını tehdit eden veya iş kazalarının oluşuna neden olabilecek sakıncalı durumları önlemek için gerekli önlemleri alır. Ayrıca işyerinde ilk yardım malzemesi bulundurmaya, acil vakalarda işçilerin hastaneye götürülmesi için araçlarından birini tahsis etmeyi kabul eder. İşçilere, işyerinde ve görev sırasında giyilmek üzere yazlık ve kışlık (Mayıs ve Ekim aylarında) bu sözleşmenin ekindeki Giyim Listesi'nde belirtilen esaslar dahilinde giyim eşyaları ve kişisel koruyucu malzemeler verilir.

v) İşçi Sağlığı ve Güvenliği: İşveren işçilerin sağlığını tehdit eden, iş kazalarının oluşuna sebebiyet verecek sakıncalı durumları önlemek için işçi sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesine uymak üzere işyerinde bir sağlık elemanı ve ilk yardımda kullanılmak üzere gerekli ilaç ve malzemeyi bulundurmaya yükümlüdür. İşyerinde işçi sağlığını korumak ve iş emniyeti nizamnamesine aykırı hususlar var ise işverence bu noksanlıklar giderilecektir. İşveren acil vakalarda işçilerin hastaneye götürülmesi için mevcut vasıtalarından birini tahsis etmeyi kabul eder. İşyerinde ilk müdahale işbaşında dahi olursa iğne ve pansuman yapılır.

İşyerinde Banyo ve Temizlik Levazımatı: İşveren işyerinde işçinin sağlığını korumak ve iş emniyeti nizamnamesi şartlarına uygun ve işçi mevcuduna göre kafi miktarda sıcak ve soğuk su ile duş ve el yıkama yerlerini hizmete hazır tutacaktır. İşveren işyerinde kullanılmak üzere her işçiye ayda iki kalıp iyi ve kaliteli beyaz sabun ile 1 yıl miatlı 3 adet yüz havlusu, ayrıca daimi işçilere 1 yıl miatlı 1 adet banyo havlusu, her işçiye bir soyunma dolabı vermeyi kabul eder. Verilen iş elbisesi ile havlu işyerinin dışına çıkarılamaz. Eskiyen malzemenin miadı sonunda iadesi halinde yerine yenisi verilir.

Giyim Eşyası v.v Korunma Malzemesi: İşyerlerinde görev esnasında giyilmek üzere işveren işçilere Toplu İş Sözleşmesinin EK.1'deki listelerinde gösterilen giyim eşyalarını verir. İş Sağlığı ve Güvenliği açısından gerekli olan yerlerde ve işlerde çalışanlara, işverenin talimatı ile ilgili giyim eşyaları verilir. İşveren giyim eşyalarının kalite, renk ve tiplerini sendika temsilcileri ile birlikte tespit eder. Miadından evvel eskiyen giyim eşyasının yerine yenisi verilir.

vi) İşçi Sağlığının Korunması: İşveren, işçilerin sağlığını tehdit eden iş kazalarının oluşuna sebebiyet verecek sakıncalı durumları önlemek için

gerekli tedbirleri alır. Ayrıca işyerinde bir sağlık elemanı, İş Kanunu'nun 81 ve 82. maddeleri kapsamına girmek kaydıyla, işyeri hekimleri ve iş güvenliği ile görevli teknik elemanlar ve ilk yardımda kullanılacak gerekli ilaç ve malzemeyi bulundurmakla yükümlüdür. İşveren acil vakalarda işçilerin hastaneye götürülmesi için mevcut vasıtalarından birini tahsis etmeyi kabul eder. İşyerlerinde kaza geçirme sonucu meydana gelen her türlü yaralanmalarda ve hayati tehlike arz edecek şekilde rahatsızlanmalarda işçiler, en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu veya diğer tam teşekküllü hastaneye yanındaki kişice götürülür ve her türlü masraf işverence karşılanır. İş Kanunu 80.maddesi uyarınca kurulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulunda görev alacak işyeri sendika temsilcisinin ismi sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaca işverene bildirilir.

Giyim Eşyası ve Korunma Malzemesi: İşyerinde ve görev esnasında giyilmek üzere, işveren işçilere Toplu İş Sözleşmesinin EK – 1'deki (Personel Giyim Ve Miat Listesi) listede gösterilen giyim eşyalarını verir. İşveren, giyim eşyalarının kalite, renk ve tiplerini, Sendikaca yetkili kılınacak Şube Yönetim Kurulu üyesi veya Sendikanın görevlendireceği bir temsilci ile tespit eder. Yazlık giyim eşyaları Nisan ayında, Kışlık giyim eşyaları Ekim ayında verilir. Miadından evvel eskiyen giyim eşyalarının yerine yenisi verilir.

Görüldüğü gibi söz konusu hükümler genelde işyerindeki basit iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına ilişkindir. Oysa Anayasa ile korunan toplu iş sözleşmesi özerkliği kapsamında taraflar iş sağlığı ve güvenliği alanında çok daha kapsamlı ve kurumsal hükümler getirebilirler. Hemen hiç birinde konuya ilişkin bir örgüt şeması olmayan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğinin yapılanma şeması toplu sözleşmelere konulacak hükümlerle tesis edilebilir. Bu şekilde, ortaya çıkma riski bulunan tehlikeleri giderebilmek için kimlerin görevlendirildiği, yetki alanlarının sınırı ve sorumluluklarının çerçevesi rahatlıkla belirlenebilir. Böylelikle, ortaya çıkabilecek bir zararın sorumlularının belirlenmesinde yargı makamının önü açılmış ve sürpriz kararlar çıkabilmesi engellenmiş olur. Zira ülkemizdeki çoğu işyerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında hiyerarşik bir organizasyon şemasının oluşturulmamış olması, bu alanda sorumlu tayin edilirken işyeri idari şemasına müracaat edilmesine ve önemli hatalar yapılmasına neden olmakta, gerçek sorumlulara ulaşılmasını güçleştirmekte hatta engellemektedir. O sebeple işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki *örgütsel yapısının belirlenmesinde* toplu iş sözleşmeleri mutlaka kullanılmalıdır.

Bu alanda dikkat çekilmesi gereken bir diğer nokta da, feshe ilişkindir. Her ne kadar İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmek işçiler aleyhine haklı fesih sebebi olarak düzenlenmiş olsa da, toplu iş sözleşmelerinde bu konuda eylemin şiddetine göre farklı seçenekler getirilebilir. Toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle, işçinin tehlike yaratan eyleminin şiddetine göre işverenin fesih hakkı sınırlanabilir. Bazı eylemlerin haklı fesih sebebi sayılabilmesi korunsun da, hafif çaplı bazı ihmallere bu vesile ile haklı fesih sebebi olmaktan çıkarılabilir. Bu tür eylemler hakkında disiplin cezaları ya da süreli fesih seçenekleri kararlaştırılabilir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında veri toplama ve paylaşma

Sendikaların iş sağlığı ve güvenliği alanına yapacakları bir diğer katkı, çalışma yaşamında ve üretim sürecinde bu alanda yaşanan deneyimlerin toplanması ve ilgililerle paylaşılmasıdır¹¹.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 2012 yılı sonunda yürürlükten kalkacak olan İş Kanununun 77.maddesine göre işveren, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için *gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmakla* yükümlü tutulmuştur. Söz konusu yükümlülük yine 2012 yılı sonunda yürürlüğe girecek yeni yasanın 4.madde hükmüyle daha ayrıntılı ifade edilmiştir. Buna göre, “ İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil *her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi* için çalışmalar yapar...”

Yasalarla işverenlere bırakılan önlem alma yükümlülüğünün en somut ve önemli uzantısı, işyerlerini risklerden arındırmaktır. Yani işveren anılan yükümlülüğünün gereği olarak işyeri ortamındaki riskleri belirleyip onları yok edecektir. İş sağlığı ve güvenliğinin önleyici fonksiyonunun etkinliği, bütünüyle işverenin bu alandaki çabasına bağlıdır.

Risk analizi son derece teknik bir iştir. Nitekim mevzuatta da, bu teknik işin işveren tarafından yerine getirilemeyeceği öngörülerek belli koşullara bağlı olarak iş güvenliği uzmanı istihdam zorunluluğu getirilmiştir. İş Kanununa göre işverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre; İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla, Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelinin görevlendirmekle, Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle, yükümlüdürler. İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik

¹¹ İş sağlığı ve güvenliği konusundaki bu bilgi geliştirme ve ortak hareket edebilme yaklaşımı, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun hedeflediği iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin global stratejide de yer almaktadır. Bkz. Global Strategy on Occupational Safety and Health, Conclusions Adopted by the International Labour Conference at its 91. Session, 2003. France 2004, 7-10.

birimlerinden hizmet olarak da yerine getirebilir (İK.81).

Aynı sistem 81.maddenin yürürlüğünün sona ermesi ardından 6331 sayılı yasa ile de devam edecektir. Yeni yasanın konuyu düzenleyen 6.maddesine göre, Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

Her iki düzenlemenin de dikkat çeken yönü, başta da belirttiğimiz gibi iş sağlığı ve güvenliği hizmetini uzmanlık gerektiren teknik bir iş olarak görmesidir. Her ne kadar düzenlemelerle bu hizmetin işyeri dışından alınabilmesinin önü açılmışsa da, bu yapı iş sağlığı ve güvenliği alanında arzu edilen sonuca ulaşılmasına yeterli değildir. Zira ülkemizde, risk analizini gereken düzeyde yapabilecek insan gücü çok sınırlıdır. İşyerlerinde bu düzeyde yetkin personel sayısı çok sınırlı olduğu gibi söz konusu hizmeti dışarıdan vermek isteyen kuruluşlarda da benzer uzman sıkıntısı olduğu bilinmektedir. O sebeple hedeflenen risk analizlerinden arzu edilen sonuç doğmamaktadır. Türkiye iş sağlığı ve güvenliği alanında yeterli bilgi birikime sahip değildir. Uzman eksikliği ve bilgi eksikliği bir araya geldiğinde ise, ne kadar ileri yasal düzenleme getirilse de sonuç değişmemekte, her iş kazası sonrasında bildik tartışmalar yaşanmakta ve soruşturma birimleri tarafından sorumlu avı başlatılmaktadır.

Bu durum karşısında, yasaların işverene bıraktığı ancak çıkarılan yönetmeliklerle iş güvenliği uzmanlarının görevleri arasında sayılan risk analizi, tek elden ve kamusal bir disiplinle yürütülmelidir. Riskler, yasa ile kurulacak bir bilimsel ve teknik araştırma kurumu tarafından tespit edilmelidir. Oluşturulacak bu kurum, bilimsel veriler ışığında, her sektör için ayrı ayrı incelemeler yapmalı ve tespit ettiği risklerle çözüm önerilerini kamuoyuna ve ilgililerine sunmalıdır. İşveren ve görevlendirdiği uzman personel ise, belirlenen bu riskleri işyerine adapte etmekle yükümlü tutulmalıdır. Bu mükellefiyetin yerine getirilmemesi ise ilgililerin hukuksal ve cezai sorumluluğunu doğurmaktadır.

Nitekim Amerika ve Fransa'da olduğu gibi dünyada gelişmiş birçok ülkede bu tür yöntemler uygulanmakta ve başarılı örneklerle karşılaşılmaktadır. Yukarıda da işaret ettiğimiz gibi ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin temel sorunlarından bir olarak görülen ve gerek işveren gerek işveren vekillerini büyük sorunlarla karşı karşıya bırakan risk analizi, bu gibi ülkelerde böyle bir çalışma yapısı ile çözüme kavuşturulmuştur. Gerçekten de bu kapsamda yapılan ve yıllar süren çalışmalar sonunda, iş kazası ya da meslek hastalığına sebep olabilen yüzlerce risk kayıt altına alınarak bunlara yönelik çözüm yöntemleri geliştirilmiştir. 1946 yılında A.D.Brandt tarafından yapılan çalışmada 1.300 meslek kendileri ile ilgili riskler açısından

değerlendirmeye tabi tutulmuş ve 150 risk belirlenmiştir. Benzer bir çalışma 1964 yılında Haddon/E.A.Suchman/D.Klein tarafından, 1973'de de J.M.Stellman tarafından yapılmıştır. Bunlara paralel önemli bir başka çalışmada da Tel-Aviv Üniversitesi 2.000 mesleği risk değerlendirmesine tabi tutmuş ve 1.000 potansiyel risk tespit etmiştir. (Donagi ve Aladgem, 1998: 1032) Almanya'da ise Alman Norm Enstitüsü ve Alman Elektro Teknikerler Birliği uzmanlarınca genel kabul gören güvenlik kurallarını belirlemektedir. Hatta Alman Norm Enstitüsü son yıllarda geleneksel iş güvenliği alanını aşır çevre koruma, ergonomi, tüketiciyi koruma ve güvenlik konularını da kapsamına almıştır. (Sözer, 1993: 536) Bu konuda henüz başlangıç aşamasında olduğu söylenebilecek Türkiye için ise anılan değerlendirme çok sınırlı düzeyde kalmıştır. O nedenle ülkemizde de gerek meslek örgütlerinin (tabip odaları, mühendis mimar odaları, vs) gerek üniversitelerin katkıları ile kapsamlı risk analiz tabloları oluşturularak bu konuda yeterli deneyim kazanmamış iş güvenliği uzmanlarının kullanımına sunulmalıdır. Dolayısıyla risk analizi gibi iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren birçok konu, projelendirilerek gerek enstitü bünyesinde gerek üniversiteler ya da diğer kuruluşlar bünyesinde incelemeye açılabilir. Bu çalışmaların sonuçlarından da bütün işletmelerin bedelli ya da bedelsiz olarak yararlanmaları sağlanabilir. Zira sınırlı da olsa ülkemiz bu niteliği haiz personele sahiptir. Yapılacak olan sadece bu kişileri anılan hedef doğrultusunda bir araya getirmek ve onları kurumsal bir yapıya kavuşturmadır (Akın, 2008: 59)

Bu tür bir yapının oluşturulmasında ve sürdürülmesinde, sendikalardan da yararlanılabilmesi mümkündür¹². Sendikalar, üyelerinde geçerli olan ve değişik işyerleri için yapılmış bulunan risk değerlendirmelerini rahatlıkla tek elde toplayıp üyeleriyle paylaşabilirler. Hatta bu alanda aynı sektördeki diğer sendikalarla işbirliğine girerek bilgi kaynaklarını daha da genişletebilirler. Nitekim ülkemizde metal ve çimento sektöründe örgütlü iki işveren sendikası (MESS ve ÇEİS), bu nitelikte çalışmalar yaparak üyeleriyle paylaşmaktadırlar. (Akın ve Şardan, 2011: 201) İş sağlığı ve güvenliği rekabet koşullarının geçerli olmayacağı, insan sağlığının söz konusu olduğu bir alandır ve herkesin sahip olduğu bilgiyi diğerleriyle paylaşması bir görevdir. O sebeple sendikaların konuya ilişkin kapsamlı çalışmalar yapabilmeleri, bu alanda faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlara destek olabilmeleri, hiç olmazsa buna uygun zemini hazırlayabilmeleri, gerekir. Bunun nihai sonuçlarının alındığı, sağlıklı ve çalışma barışı olan işyerlerinin, sendikal faaliyet açısından da çok daha uygun bir ortam yaratacağı açıktır.

¹² Nitekim iş sağlığı ve güvenliği koşulları bize oldukça yakın durumdaki İspanya 2003 yılında bu konuda çok önemli bir adım atmıştır. Hükümet iş kazası risklerinin önlenmesine yönelik sosyal diyalog başlığı altında, tüm sosyal taraflarla bir mutabakat metni imzalamıştır. Yaklaşık bir yıl süren çalışmalar sonrasında, ülkede oldukça yüksek seyreden iş kazası sayısını düşürebilmek ve mesleki risklerin önlenmesini sağlamak için taraflara çeşitli yükümlülükler getirilmiştir. Fransa'da ise iş sağlığı ve güvenliği konusundaki devlet örgütü ve sosyal taraflar mesleki risklerin önlenmesi yüksek konseyinde bir araya getirilmiştir (www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/01/feature/es0301208.htm).

İş sağlığı ve güvenliği alanında denetim

İş sağlığı ve güvenliği alanında sendikaların katkı sağlayabileceği bir başka alan da işyeri denetimleridir. Gerçekten de iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmaların bir sonuca ulaşabilmesi için denetlenmeleri şarttır. Ülkemizde devletin söz konusu denetim ödevi, esas olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri tarafından yerine getirilir. Ancak denetim yapacak müfettiş sayısı yetersizdir ve yıllar içinde sayıları daha da azalmıştır. 9331 sayılı yasa ile kapsama alınan işyeri sayısının 1.5 milyona dayanmış olması bu sorunu daha da büyücektir.(Centel, 2012: 98; Süzek, 2009: 310; Caniklioğlu, 2012: 105) Oysa İş Kanununun 91. maddesinde, denetimlerin ihtiyaca yetecek sayıda müfettiş tarafından yürütülmesi gereğine işaret edilmiştir. Aynı şekilde, iş teftişi hakkındaki 11.7.1947 tarih ve 81 sayılı sanayi ve ticaretle iş denetimi hakkındaki uluslararası sözleşmede de işyerlerinin ilgili yasa hükümlerinin uygulanmasını sağlayacak ölçüde sık ve özenli bir biçimde denetlenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun dördüncü bölümü, teftiş ve idari yaptırımlara ayrılmıştır. Konumuzu ilgilendiren denetim 24.maddede düzenlenmektedir ve anılan hüküm şu içerikle yürürlüğe girmiştir; “*Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanunun 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri uygulanır. Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür...*” Görüldüğü gibi yeni hüküm, eski uygulamanın devam edeceğini göstermektedir.

Oysa ülkemizin denetim konusundaki sıkıntılarını aşılabilmesinde de, köklü ve kurumsal bir yapılanma gerekli görünmektedir. İnsan yaşamını ilgilendiren böyle bir alanda yapılacak denetimlerin, bu konuda ciddi eğitim almış ve denetimi meslek edinmiş kişiler tarafından yapılması gerekir. Bu sebeple konuyu tüm yönleriyle ele alabilecek bağımsız bir denetim kurulunun oluşturulması düşünülmelidir. Bu amaçla tesis edilecek bir “*İş Sağlığı ve Güvenliği Denetleme Üst Kurulu*” uygulamada karşılaşılan denetim karmaşasını ortadan kaldıracaktır. Halen bu alanda denetim yürüten, Çalışma, Sağlık, Çevre, Milli Savunma bakanlıklarına bağlı müfettişlerin, tek bir denetim kurulu altında toplanmasını sağlayacak bu yeni yapı, çok daha verimli bir çalışma düzeni yaratacaktır. Bu düzen içinde her şeyden önce, müfettiş kadrosu güçlenecek ve mükerrer denetimlerin önüne geçilebilecektir. (Akin, 2008: 60)

Bu bağlamda oluşturulabilecek böyle bir denetim yapısında, sendikaların da temsiline sağlanabileceği kanısındayız. Hatta bu tür bir kurumdan bağımsız olarak, sendikaların üyeleri ile ilgili denetim yapabilmelerinin de ciddi bir seçenek olarak

tartışılması gerekmektedir. Şüphesiz ki bunun için sendikaların yeterli donanımına sahip bir teşkilat kurmaları gerekecektir. Nitekim, 6331 sayılı yasa ile getirilen çalışan temsilciliği görevinin, sendikalı işyerlerinde sendika temsilcisi tarafından yapılacak olması, sendikaları bu alanda donanımlı personel bulundurmaya itecek gibi görünmektedir (İSGK.20/5)¹³. Dolayısıyla, bu tür ciddi bir yapı ve donanımına sahip sendikaların yapacakları iş sağlığı ve güvenliği denetimleri sonucunda verilecek belgelerin, bu alanda itibar gören, bakanlık ve hatta mahkemeler nezdinde de saygın belgeler sayılabilmesi sağlanmalıdır. Ancak bu sonuca ulaşılabilmesi için, söz konusu sendikal denetimin kötüye kullanımının önüne geçecek tedbirler alınmalı, sendikalarca verilecek raporların saygınlığı özenle korunmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliğinde sendika içi yapılanma

Sendikalar, kendi bünyelerinde oluşturacakları iş sağlığı ve güvenliği birimleri ile de iş sağlığı ve güvenliği alanına katkı sağlayabilirler. Özellikle bu alanda istihdam edecekleri ya da hizmet alacakları personel nezaretinde, üyelerini belirli periyotlarla toplayarak, bilgi alış verişinde bulunabilmeleri konuya çok önemli katkılar sağlayabilir. Ülkemizde çok sınırlı sayıda da olsa bu yapının başarılı örnekleri bulunmaktadır.

MESS bünyesinde kurulan *İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu* bunlardan biridir. Komisyon, MESS üyesi işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği yetkililerinden oluşturulmuştur ve Türkiye’de metal işkolunda iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan sorunlara çözüm yolları bulmak, MESS üyeleri arasında bilgi ve deneyim alışverişini sağlamak için çalışmalar yapmaktadır. 1999 yılından beri faaliyetlerini sürdürmekte olan söz konusu Komisyon aracılığıyla, hem komisyona katılan işyerlerinin temsilcileri vasıtasıyla iş sağlığı ve güvenliği alanında uygun çözümler bulunması, hem de komisyon toplantılarından çıkacak sonuçlarla Komisyona katılmayan diğer işyerleri için de örnek uygulamalar oluşturulabilmesi hedeflenmektedir.

Benzer bir diğer faaliyet ÇEİS tarafından yürütülmektedir. Anılan sendika, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Temsilcileri Koordinasyon Kurulu* oluşturmuştur. Yılda en az iki kez toplanan kurul toplantılarında sendikaya üye çimento fabrikalarının iş sağlığı ve güvenliği yönetim temsilcilerinin katılımları sağlanmakta ve söz konusu temsilciler arasında bilgi ve tecrübe paylaşımı sağlanmaktadır. Aynı sendika bünyesinde bir de *İş sağlığı ve Güvenliği Kurulu* bulunmaktadır. Anılan kurul, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası’na üye çimento fabrikalarında, iş sağlığı ve

¹³ AB çerçeve sözleşmesinde, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olacak işyeri işçi temsilcilerinin gerekli becerilere ve olanaklara sahip olması gerektiği belirtilmiştir. Fakat bu becerilerin ne olduğu belirlenmediğinden milli mevzuatların bunun için doldurması istenmiştir. Tıpkı ülkemizde olduğu gibi İsveç de bu kuralları belirlemediği ve becerileri sıralamadığı için Avrupa Adalet Divanı tarafından yargılanmış ve mahkum edilmiştir. Bu konudaki ayrıntılar için bkz. Hollmen, 23.

güvenliği konusunda salt OHSAS 18001 Projesi ile bağlı kalmaksızın ve sadece ülke mevzuat açısından değil, özellikle uluslararası alanda da iş sağlığı ve güvenliği için yapılan faaliyetlerin yakından takip edilerek taşeron işçileri de dahil olmak üzere tüm çalışanlara uyarlanması konusunda çalışmalarda bulunmak amacıyla oluşturulmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilen yeni yapı ve özellikle de çalışanların katılımına ilişkin hükümler, iş sağlığı ve güvenliği alanında çoğu sendikayı yeni bir yapılanmaya itecek gibi görünmektedir. Gerçekten de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasına ilişkin özel bir düzenleme getirmiştir. Buna göre; “ işveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar: a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması. b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması. İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar: a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri bekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi. b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması. Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.”(İSGK.18).

Düzenlemeden de anlaşılacağı gibi işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında işçi ve sendika temsilcisinden katkı, sıradan bir katkı değildir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği alanının ilgilendiren hemen her alanda çalışanların görüşlerine başvurabilecektir. Bu durum doğal olarak hem çalışanlarda hem de çalışan temsilcilerinde konuya ilişkin bir bilgi birikimini gerektirmektedir. Söz konusu durum görüş alınacak kişinin sendika temsilcisi olması halinde sendikalara yeni bir faaliyet alanı yaratmaktadır. Sendikalar başta kendi temsilcileri olmak üzere tüm çalışanlarını, yasanın arzu ettiği katılımı sağlayacak düzeyde bilgi birikimine sahip kılmalıdır. Bu alanda eğitim programları düzenlemelidir¹⁴. Hatta bu eğitimleri, 6331 sayılı yasanın 17.maddesiyle işverene getirilen eğitim yükümlülüğü düzeyinde

¹⁴ İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılacak eğitimin düzeyi ve değerlendirmeleri için bkz. Süzek, Öneriler, 306, 322.

sağlayabilmelidir. Zira yeni yasa, eğitim konusunu özel hükümle düzenlemiştir¹⁵. Söz konusu maddeye göre, “ İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır. Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir... İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar. Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.”

Yasal düzenleme ile belirlenen içerikten hareketle sendikaların da üyelerini belirtilen konularda periodik eğitimlere tabi tutmaları, iş sağlığı ve güvenliğinin işyerine yerleşmesinde büyük katkısı olacağı açıktır.

İş sağlığı ve güvenliğinde sendikaların ulusal düzeydeki katkısı

Buraya kadar ortaya koymaya gayret sarfettiğimiz sendikal katkı, daha ziyade sendikanın üyelerini hedef alan çalışmalarına ilişkindir. Ancak sendikalar, ülkenin iş sağlığı ve güvenliği politikasına yön verilmesinde de önemli bir işlevi yerine getirebilirler.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, konuya ilişkin önemli kazanımlara yaratabilir bir potansiyele sahiptir. Yasanın 21/ç maddesine göre sendikaların da dahil kabul edildiği söz konusu konseye yapılacak olumlu katkı, ülkenin iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli adımlar atabilmesinin önünü açabilecektir. Nasıl çalışacağı ve ülke politikalarına hangi oranda etki edebileceği çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenecek olan konseye katkı sağlanabilmesi için sendikaların bu alanda bilgi sahibi olmaları ve karşılaşılan iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına, sadece ülkemize özgü değil çağdaş ülkelerde uygulanan düzeyde öneriler getirebilmeleri gerekmektedir. Bunun için de hemen her sendikanın bir iş sağlığı güvenliği birimi kurarak, faaliyet gösterilen

¹⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Taslağı bağlamında bkz. Gülsevil Alpagut, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, 102.

sektörün iş sağlığı ve güvenliği seyrini dikkatle takip etmesi ve karşılaşılan sorunlara uygun çözümler üretebilmeleri gerekmektedir.

Nihayetinde yukarıda da belirttiğimiz üzere sendikalar, öncelikle Türkiye'nin bir ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturması için harekete geçmesine imkân sağlamalı ve onun ardından da sektörel düzeyde oluşturdukları ya da oluşturacakları birikimleriyle bu politikalara yön vermelidirler.

Sonuç

İş sağlığı ve güvenliği doğrudan çalışanların yaşam hakkına etki eden bir konudur. O sebeple işyerlerinde yaşanan iş sağlığı ve güvenliği sorunları, sadece o işyerini değil tüm ülkeyi ilgilendirmektedir. İşyerlerindeki kazalar sadece orada çalışanları değil, tüm ülkeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Sorun bu denli büyük olunca, çözümünde de topyekün hareket etmek gerekmektedir. Ülkenin iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümünde sosyal tarafların tümüne görev düşmektedir. Bu bağlamda sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği kurumlarının oluşumunda ve topluma anlatılmasında, işyerlerinin somut problemlerine aynı düzeyde çözüm üretilmesinde önemli görevler ifa edebilir. Anayasa ile güvence altına alınan toplu iş sözleşmesi özerkliğinin, kendilerine verdiği normatif hüküm koyabilme imkânından yararlanarak, gerek işyerlerini ilgilendiren somut düzenlemeleri gerek yasalardaki eksiklikleri gideren hükümleri getirebilirler. İşyerlerini bu alanda eğitip denetleyerek, ülke genelinde eksikliği hissedilen iş sağlığı ve güvenliği kültürünü işyeri düzeyinde başlatabilirler. Bu şekilde de ülkenin iş sağlığı ve güvenliği politikasının tesisine katkı sağlayabilirler. Sahip oldukları ekonomik güç ve toplum karşındaki sorumlulukları da, kendilerinden bu çalışmalar için güçlü katkı beklentisi yaratmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akın, L ve Şardan, S. (2011) **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul.
- Akın, L, (2006) III. Yılında İş Yasası, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul.
- Akın, L, (2008) “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Öneriler”, **İşveren**, Mayıs, ss.59-61
- Alli, B, Q. (2001) İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri, ILO, Geneve 2001.
- Alpagut, G. 2012 “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, **İşveren Dergisi**, Mayıs-Haziran, ss.100-103.
- Aydın, U. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine”, **Sicil Dergisi**, Haziran, ss. 10-18.
- Bayazıt, S. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısının Çalışma Hayatına Olası Etkileri”, **İşveren Dergisi**, Mayıs-Haziran, ss.87-88.
- Caniklioğlu, N. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısına Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, **İşveren Dergisi**, Mayıs-Haziran, ss.104-107.
- Centel, T. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, **İşveren Dergisi**, Mayıs-Haziran 2012, 97-99.
- Ceylan, S. (2012) “İSG Yasa Tasarısı Orijinal Bir Çalışma mı”, **İşveren Dergisi**, Mayıs-Haziran, ss.89-92.
- Demirbilek, T. (2011) “Etkin İş Güvenliği Kültürü ve Geliştirilmesi”, **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu**, , 14–15 Kasım İzmir, Ankara, ss. 246–248.
- Donagi, A ve Aladgem, A. (1998) **Systematization of Occupational Hazards by Occupation, Encyclopedia of Occupational Health and Safety**, Volume IV. Geneva.
- Fişek, G. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul.
- Global Strategy on Occupational Safety and Health, Conclusions Adopted by the International Labour Conference at its 91. Session, 2003. France 2004.
- Hollmen, J. (2009) “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki AB Direktifleri ve Müktesebatın Üstlenilmesinde Karşılaşılan Sorunlar”, **AB Müktesebatı Uluslararası Semineri, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre**, Ankara 26-27 Haziran 2008, Ankara.
- Kayaalp, N. “Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu”, 255 vd, 14–15 Kasım İzmir, Ankara 2011, ss.14-15.
- Odaman, S. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Motivasyon Gerekliyor”, **İşveren Dergisi**, Mayıs-Haziran, ss.108-110.
- Simard, M. (1998) **Safety Culture and Management**, Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Volume II. Geneva.
- Sipahi, İ. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısının Uygulanma Kabiliyeti var mı”, **İşveren Dergisi**, Mayıs-Haziran, 93-95
- Sözer, Ali Nazım, “Türkiye’de Yürürlükte Bulunan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatına Genel Bakış”, **İş Hukuku Dergisi**, Ekim-Aralık 1993.
- Süzek, S. (2009) **İş Hukuku**, İstanbul.
- Süzek, S. (2009) **İş Hukuku**, İstanbul
- Süzek, S. (1985) **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara.

- Süzek, S.** (2000) “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, Ankara, ss. 609-622.
- Süzek, S.** (2005) “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, **İHSGHD**, 2005/6.
- Vahapassi, A.** (2011) “İşte Güvenlik ve Kültür”, **AB Uygulamaları Perspektifinde İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Z.Ereğli, 29-30 Eylül 2011, İstanbul.

