

Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği:

Bir Alan Araştırması*1

Gülçin TAŞKIRAN**

Özet: Türkiye’de piyasalaştırılan birçok kamusal alan gibi iş sağlığı ve güvenliği alanı da piyasa hizmetlerine açılmıştır. Bu alanın piyasalaştırılması sebebiyle sağlıksız işleyen iş sağlığı ve güvenliği, denetimle görevli iş güvenliği uzmanlarının Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) aracılığıyla istihdam edilmesi ile daha sorunlu hale gelmiştir.

Bu çalışmada, aslında işverenin kullandığı otoriteyi denetleyerek iş güvenliği sağlamakla görevli olan ancak yasaların koruma altına alamadığı iş güvenliği uzmanlarının güvencesizliği ve denetimci vasfından uzak bir şekilde güvenlik sağlamaya çalışmaları üzerinde durulmuştur. Çalışma, iş güvenliği uzmanlarıyla yarı yapılandırılmış yüz yüze derinlemesine görüşmelerin yapıldığı bir saha araştırmasına dayandırılmıştır.

Alan bulguları; iş güvenliği uzmanlarının, işverenin işçisi olarak ücretlerini aldıkları kişiye karşı yaptırım uygulamalarını ve risk gördükleri konularda rapor tutmalarını beklemenin iş güvenliğini etkisizleştirdiğini göstermektedir. Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş güvenliği konusundaki en önemli sorun olan denetim, kurumsallaştırılmamış; denetimde görevli olan uzmanlar güvencesiz bırakılmıştır. İş güvenliği uzmanlarının OSGB’ler aracılığıyla istihdam edilmesi ise mevcut sorunlarına, yoğun iş saatleri ve çok düşük ücretlerle çalıştırılma gibi yeni sorunlar eklemiştir.

Anahtar Kelimeler: İşçi sağlığı, iş güvenliği, iş kazası, ortak sağlık ve güvenlik birimleri, iş güvenliği uzmanı.

Unsecured Occupational Safety Specialists, Marketable Occupational Safety: A Field Research

Abstract: As many other institutions put into market in Turkey, worker’s health and safety area was also made open to market services. The issue of occupational safety being under adverse

* Geliş Tarihi: 20.06.2016

¹ Bu çalışma, 14.Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi’nde sözlü olarak sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

** Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

conditions due to the marketization of this area has brought many other problems as a consequence of the employment of occupational safety specialists responsible for inspections through the Joint Health and Safety Units (OSGB). This study employs the issue of the unsecured working conditions of occupational safety specialists the main duty of which is to inspect the authority held by the employer, but not currently under the security of the laws, and their services far away from the quality of being an auditor. The study is based on a field research through semi-structured face-to-face in-depth interviews with occupational safety specialists.

Based upon the field findings, the expectation from the specialists to impose sanctions on the employer, who pays them, and prepare reports when risks are observed make it ineffective to ensure the occupational safety. Furthermore, the Law on Occupational Health and Safety numbered 6331 has not institutionalized the inspection, which is the most important problem in occupational safety, and the specialists assigned in inspections have been left unsecured. Employment of occupational safety specialists by means of OSGB added new ones to their existing problems such as heavy working hours and low payment.

Keywords: Worker's health, occupational safety, work accident, joint health and safety units, occupational safety specialist.

Giriş

Neoliberalizmde insan refahını arttırmanın en iyi yolu özel mülkiyet hakları, serbest piyasalar ve serbest ticaretin temel alındığı bir kuramsal çerçeve kurmaktır. Devletin rolü de, bu kuramsal çerçeveyi yaratıp sonra da o çerçeveyi korumaktır. Piyasaya müdahale de en alt seviyede olmalıdır çünkü teoriye göre devletin piyasa sinyallerini (fiyatları) tahmin etmesini sağlayacak yeterli bilgiye sahip olması mümkün değildir. Neoliberalizmin yeniden inşa sürecinde birçok kamusal hizmet bu mantıkla piyasalaştırılmıştır. Bu süreçte devlet, sermaye için yeni kâr olanakları yaratma potansiyeline sahip olan eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve çevre gibi alanları piyasaya dahil edecek kurumsal çerçeveyi yaratmakta ve korumaktadır (Harvey, 2015: 10).

Türkiye'de de sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik alanlarında adım adım uygulanan piyasalaştırma politikaları bireyleri birçok alanda kamusal güvencelerinden sıyrılmış bir anlayışla yüzyüze getirmiştir. İş sağlığı ve iş güvenliği alanında yaşanan piyasalaştırma süreci de kapitalizmin dönemsel ihtiyacına paralel olarak gelişmiştir. İş hacminin arttırıldığı ve taşeron firmalar eliyle yürütüldüğü tersanelerde işçi ölümleri artmış, madenlerin özel işletmelerce ve devredilen taşeron

firmalar aracılığıyla işletilmesiyle üretilen kömür tonunun sayısal artışının yanında işçi ölümleri buna paralel bir artış göstermiştir.

Türkiye’de 2014 yılında 221.366 adet iş kazası bildirimi yapılmış, bunlardan 1626 adedi ölümlü, 1421 adedi ise sürekli işgörememezlik ile (vücutta yüzde 10’un üzerinde işlev kaybı) sonuçlanmıştır. İş kazası sayılarında 2012 ile 2013 yılları arasında ise yaklaşık 2,5 kat artış gözlenmektedir. 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler düzenlenirken ödemesi yapılıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile resmi verilere yansıyan kaza oranları da artış göstermiştir. 2013 yılında 191.389 olan iş kazası bildirimi sayısı yaklaşık yüzde 15 artışla 2014 yılında 221.366’ya yükselmiştir (SGK, 2014).

Türkiye’de artan iş kazaları ve sıkça gündeme gelen işçi ölümleri sebebiyle 4857 sayılı İş Kanununda ele alınan iş sağlığı ve güvenliği, 2012’de çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu(İSGK) ile düzenlenmiş ve bu kanunla tüm özel ve kamu sektörü işyerlerine kademeli olarak iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. İşyerlerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırması zorunluluğu olumlu bir adım olarak görünse de, uygulamada farklı sorunları beraberinde getirmiştir.

6331 sayılı Kanunla işveren sorumluluğunun; işverenin ücretli işçileri olan - ve denetimlerin önemli bir ayağı olan işsel denetimi yapacak olan- işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına devri konusu; ayrıca bu uzmanların OSGB aracılığıyla yasada belirtilen sürelerle yarı zamanlı çalıştırılması da kendi içinde sorunlu konulardır. İş sağlığı ve güvenliğinin işleyişini olumsuz etkileyen bu konular, OSGB’ler tarafından istihdam edilen ve işverence ücretleri karşılanan bu uzmanların çalışma koşulları ve bu koşulların denetime yansımaları da uzmanların sağlıklı denetim yapmalarına engel oluşturmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği sağlamakla yükümlü ancak kendi iş güvencesi olmayan ve her geçen gün çalışma koşulları ağırlaşan, denetimci vasfından uzak bir şekilde işveren otoritesine bağlı olarak istihdam edilen bir emek kesimi dikkat çekmeye başlamıştır. Ayrıca yapılan bazı araştırmalarda uzmanların mesleklerini yürütürken ücretlerinin danışmanlık yaptıkları şirketler tarafından ödenmesi, işveren müdahalesi, bağımsız çalışmama hissi, uzun çalışma süreleri, tabi tutuldukları uzmanlık sınavları gibi konular da temel sorunları olarak dikkat çekmektedir (Arslan ve Ulubeşli, 2016: 1321; TMMOB, 2014; Akboğa vd., 2016).

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Eliyle Piyasalaştırılması

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin işleyişi 6331 sayılı İSGK ve her sektör için çıkarılmış yönetmeliklerle sağlanmaktadır. 2012 yılında çıkarılan bu kanun ile iş sağlığı ve güvenliğinin kurumsallaştırılması, böylelikle iş kazalarının azaltılması hedeflenmekteydi. Aynı zamanda, temel amacı işçiyi korumak olan 4857 sayılı İş Kanununun md.77-85’te düzenlenen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususları tek ve

geniş bir kanun içerisinde toplamak mümkün olacaktı. İSGK'nun gerekçesinde de Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa Sosyal Şartı, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Antlaşması gibi uluslararası düzenlemelerde iş sağlığı ve güvenliğinin önemli ve öncelikli olduğunun ve taraf devletlerin de, çalışanların adil ve uygun çalışma koşullarını, iş sağlığı ve güvenliği gereklerini karşılıyor olduğu hususunu tanıdığı hükmü bulunmaktadır. Ayrıca ILO'nun İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı sözleşmesi ve İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı sözleşmelerinin Türkiye tarafından onaylanmış olması da 6331 sayılı Kanunu yapma gerekçesi olarak belirtilmiş ve uluslararası düzenlemeler gerekçe gösterilerek kanun çıkarılmıştır. Bu kanunun çıkarılması bir anlamda da erken kapitalistleşmiş ülkelere ve ulusüstü kurumlara uyum sağlama gerekçesi olarak da gösterilmiştir.

6331 sayılı Kanunun birçok maddesi tartışmalı ve muğlak olmakla beraber (Emiroğlu ve Koşar, 2012), özellikle bu çalışma kapsamında değerlendirilecek olan iş sağlığı ve güvenliğinin OSGB'ler eliyle serbest piyasa koşullarına terk edilmesi ve iş güvenliği uzmanlarının güvencesizliğine neden olan ilgili düzenlemeler, iş güvenliğinin sağlıklı işleyişine zemin hazırlamıştır. Oysa devletin işçinin güvenliğini sağlama görevi anayasal bir sorumluluktur. Anayasa md.2 ve md.5 te belirtildiği üzere sosyal devlet olmanın gereği olarak ve yine 17., 49., 50., ve 56. maddelerinden yola çıkarak işçinin güvenli bir ortamda çalışmasını yani işçi sağlığının ve iş güvenliğinin sağlanması bir devlet görevidir. Devlet bu görevi çeşitli yasal düzenlemelerle işverene vermektedir.

Kamu hukuku nitelikli Anayasanın sayılan ilgili maddeleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanununun 77 vd. maddeleri, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 21 vd. maddeleri, Umumi Hıfzısıhha Kanunu 173- 180. maddeleri, Belediyeler Kanunu 15. maddesi; Borçlar Kanununun 332. maddesi ile özel hukukta iş sağlığı ve güvenliği düzenlenmiştir. İşyerinde işçileri iş kazalarından korumak için hangi önlemlerin alınması gerektiği, iş kazası ve meslek hastalığını önlemek için alınacak koruyucu tedbirler öngörülmüştür. Ayrıca devlet bu düzenlemelerde işvereni iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyerinde gerekli tedbirleri almakla görevli kılmış; denetimler sonucunda da aykırı davranışların tespiti halinde idari ve cezai yaptırımlar öngörmüştür.

Ancak insan hayatının söz konusu olduğu iş sağlığı ve güvenliği alanında atılan adımlar, özellikle bu riskli alanın OSGB'ler aracılığıyla yürütülmesine imkan sağlanması, çok büyük bir risk teşkil etmektedir. İSGK md. 6'da belirtildiği gibi işveren işyerinde mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları kapsayacak iş güvenliği hizmetlerini yerine getirecek iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve gerekirse diğer sağlık personelinin çalışanları arasından görevlendirir. Eğer çalışanları arasında gerekli niteliklere sahip personel yoksa bu hizmetin tamamını veya bir kısmını OSGB'lerden hizmet alarak yerine getirebilir.

4857 sayılı İş Kanunu OSGB kurulabilmesinin hukuki dayanağını oluşturursa da OSGB'leri işveren yerine koymamıştır. 6331 sayılı İSGK ile işverenin, iş sağlığı

ve güvenliği önlemlerini yaşama geçirmek için bir personel istihdam etmesi yerine, bu hizmeti OSGB'lerden satın alabilmesi sağlanarak, işverenin iş sağlığı iş güvenliği alanında yapmakla yükümlü olduğu hizmetler piyasaya açılmıştır (Özveri; 2014). Böylece iş sağlığı ve güvenliği hizmeti serbest piyasa koşullarına terk edilmiştir.

İTO'nun raporuna göre, OSGB'ler sayesinde copy -paste risk analizi yapılmakta (kopya), görmeden ve gitmeden risk analizi yapılmakta, işyerini görmeden acil durum planları hazırlanmakta, ISIG kurulları toplanmış gibi gösterilmekte, 4 dakikada işe giriş muayeneleri yapılmakta, periyodik muayeneler yapılmış gibi gösterilmekte, iş kazaları saklanmakta, olmayan eğitimlerin kayıtları tutulmaktadır (İTO, 2014) .

Hızla kurulan OSGB'lerin sayısı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayınladığı 10.07.2015 tarihli güncellemeye göre 2005'i bulmuştur (işgkatip, 10.07.2015). Bu kadar çok OSGB açılmış olmasının en önemli sebeplerinden biri OSGB açmanın kolaylığıdır. OSGB kurulabilmesi için gerekli bazı fiziki donanımlar (ofis) yanısıra ilgili Bakanlık tarafından OSGB belgesi ile yetkilendirilebilmek ve hizmet sunabilmek için tam zamanlı iş sözleşmesiyle çalışan en az bir tane işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli bulundurmamak gerekmektedir. Bu gereklilikleri yerine getiren her sermaye sahibi- bu konuda bir uzmanlık aranmaksızın- OSGB açabilmekte, bu durum da OSGB'lerin güvenilirliği tartışılır hale gelmektedir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Güvencesizliği-Sorumluluğun Yasal Boyutu

İşverene bağımlı olarak çalışan iş güvenliği uzmanlarına iş güvencesi sağlanması, iş güvenliğinin sağlanabilmesi ve sağlıklı işleyebilmesi açısından önemli bir konudur. İSGK'da 30'un altında çalışanın bulunduğu işyerlerinde de iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesi yükümlülüğü öngörüldüğünden, İş Kanunu md. 18'te belirtilen en az 30 işçi ve altı ay kıdem koşulunun gerçekleşmediği işyerlerinde kanunda yer alan iş güvencesi hükümleri uygulanamayacaktır. Bu işyerlerinde çalışan uzmanlar için İSGK'nun ilk metninde özel bir güvence de öngörülmemiştir. Aynı durum kamuda görev yapan iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimleri açısından da geçerlidir. Demircioğlu ve Kaplan'a göre, 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri için özel bir düzenleme ile iş güvencesi sağlanması gerekmemektedir. Bunun yerine İş Kanunu'nda yer alan 30 işçi ibaresinin bu uzmanlara uygulanmaması sorunu çözer niteliktedir (2015: 14).

Ayrıca 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 (Orhan, 2014: 85).

İSGK Madde 8/2'de "işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları;

görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.” şeklinde düzenlenen bildirim yükümlülüğü iş güvenliği uzmanları Bakanlığa karşı sorumlu tutulmuş, işverenlerin sorumlulukları iş güvenliği uzmanları tarafından karşılanmaya çalışılmıştır. Nitekim iş güvencesi sağlanmayan iş güvenliği uzmanının söz konusu bildirim yapmasını beklemek ve işin güvenliğinin sağlanmasında bu bildirimde güvenmek de kendi içinde sorunludur. İş güvencesi sağlanmayan uzmanlar böyle bir bildirim yapmayacaklardır (Baycık, 2013: 128)

İSGK m. 8/2’de yer alan bildirim yükümlülüğünün Anayasaya aykırı olduğu iddiası ile açılan iptal davası Anayasa Mahkemesi (AYM) tarafından reddedilmiştir². İSGK m. 8/2’nin iptal talebine ilişkin gerekçe şu şekildedir:

“ 6331 sayılı Yasa'nın 8 inci maddesinin ikinci fıkrasında, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının, görev yaptıkları işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken önlemleri işverene yazılı olarak bildirecekleri; bunlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde ise, bu hususun Bakanlığın yetkili birimine bildirilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Anılan düzenleme, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına, hiçbir ek güvenceleri olmaksızın işverenin denetlenmesinde kamusal bir görev yüklemektedir. Yukarıda vurguladığımız üzere, ek bir güvence olmaksızın böylesine ağır bir sorumluluğun işyeri hekimleriyle iş güvenliği uzmanlarına yüklenmesi, işçi sağlığının korunmasında bir etki yapmayacak ancak kamusal makamlar yeni sorumlular yaratarak kendi sorumluluklarının konuşulmasını önlemiş olacaktırlar! Oysa Devlet'in görevi çalışma hayatında ortaya çıkan sorunlar için sorumlu yaratmak değil, Anayasanın 49 uncu maddesinin yüklediği ödev gereği 'çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak'tır. Bu yönüyle, Yasanın 8 inci maddesinin ikinci fıkrasındaki "bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.' hükmü, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına, çalışanların hayat seviyesini yükseltmeye yönelik hiçbir önlem içermeksizin, orantısız sorumluluklar yükleyen niteliğiyle Anayasaya aykırıdır.”

² Bkz. AYM'nin 3.4.2013 tarih ve 2012/97 E., 2013/51 K. sayılı kararı (RG, 31.12.2013, 28868)

İlgili maddenin 4/4/2015'te 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 1. maddesinde yapılan değişiklikle birlikte bildirim yükümlülüğüne dair madde şu şekilde değiştirilmiştir:

“İşveren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı vb. acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi 3 ay, tekrarında ise 6 ay süre ile askıya alınır.”

Her ne kadar aynı madde içindeki değişiklikte “*Bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının İş Kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.*” denilse de, bu madde ile işverene bağlı çalışan iş güvenliği uzmanlarına sağlanan “güvence”nin yeterliliği tartışmalıdır.

İş güvenliği uzmanları için sağlanan bu güvence doğrudan işveren tarafından istihdam edilen iş güvenliği uzmanları için de OSGB bünyesinde çalışan iş güvenliği uzmanları için de geçerlidir. Zira, OSGB'ler bünyesinde çalışan kimseler ile OSGB'ler arasındaki ilişki de iş sözleşmesine dayanmaktadır. Bu nedenle doğrudan bir işveren tarafından istihdam edilen kişilerin ihtiyaç duyduğu iş güvencesi, OSGB'ler bünyesinde çalışanlar açısından da söz konusudur. Şöyle ki, sahip olduğu önemli görev, yetki ve sorumlulukları nedeniyle işverenin tepkisini çekebilecek iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi, görev yaptıkları işyeri işverenin yönlendirmesiyle OSGB'nin de olumsuz tutumu ile karşılaşabilir. Görev yaptıkları işyeri işvereni sözleşme ilişkisi içerisinde olduğu OSGB'den mevcut iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimini geri çekmesini, “daha az sıkıntı” yaratacak başka bir kişi gönderilmesini isteyebilir (Demircioğlu ve Kaplan, 2015: 10). Uzmanların ücretlerini aldıkları işverenlerini şikayet mekanizmasıyla sağlıklı denetlemeleri mümkün değildir. Bağımlı bir çalışanın bu işlevi yerine getirirken işten ayrılmayı da göze alması gerekmektedir.

Ayrıca ilgili maddenin 3. alt bendine göre hizmet sunulan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. 4. alt bendine göre de “Çalışanın ölümü veya maluliyeti ile sonuçlanacak vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır” şeklindeki düzenlemeler işverenin sorumluluk alanındaki konuların iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerine yönelmesine neden olmakta ve bu uzmanların denetimci gibi iş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermesinin önünde engel oluşturmaktadır.

Kanun bu yönüyle işverene kolaylık sağlayarak sorumluluğu uzmanlara yıkmış, alınmayan tedbir ve önlemler, ya da yaşanabilecek iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda uzmanları sorumlu tutmuştur. İş güvenliği uzmanları, işverenin kullandığı otoriteyi denetlemekle de görevli olan kişilerdir. Buna rağmen ceza yargılamalarında işveren vekili konumu ile sorumlu olmaktadır. Bu durumda iş güvenliği uzmanlarına mevzuatta yer aldığı şekliyle iş güvenliğini sağlayabilmek için denetimle görevli kişiler demek yerinde olmayacaktır.

Mesleki Bağımsızlık Sağlanmadan Denetim Yapma Handikapı

İşyerlerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında yükümlülüklerini- mesleki riskleri önleme, işçiye bilgi verme ve eğitim, işçinin sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kurma- yerine getirip getirmediğini denetleme işini ilk olarak çalışanlar yapar. Çalışanların ardından işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve işyerinde kurulmuş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu işyeri içi denetimi yapmakla görevlidir.

Denetimi yapacak kişilerin iş güvencesinin sağlanması denetimin sağlıklı işleyişi için de zorunludur. Esasen işçilerin işvereni denetlemesi kendi içinde sorunludur. İşverenin işçiye vermekle yükümlü olduğu eğitimlerin verilmeyip, verilmiş gibi gösterilip onlardan imza alınması, işçilerin birçok hakkını işverenden talep etmesini uygulamada engellemektedir. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının yapacağı denetim ise mesleki bir bağımsızlık bulunmadığı için sorunludur. 6331 sayılı Kanun’un 8. maddesi işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına görevlerini tam bir mesleki bağımsızlık içerisinde yerine getirme zorunluluğu getirmiştir. Maddeye göre, “İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.” denmektedir. Yasa’nın bu hükmüyle iş sözleşmesiyle çalışan işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları ağırlaştırılmış bir iş görme edimi altına sokulmuşlardır. Klasik iş sözleşmesinde çalışan, işi işverenin emir ve talimatları altında yapmaktadır. İş sözleşmesinden doğan edim borcundan işini işverenin emir talimatlarına uygun yaparak kurtulmaktadır. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları ise, iş sözleşmesiyle çalışacaklar ancak iş görme edimlerini işverenin emir

ve talimatlarına göre değil, “mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde” yerine getireceklerdir (Özveri, 2015: 101).

Türkiye'nin 07.01.2004 tarihinde 5039 sayılı Yasayla onayladığı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin 10. maddesi de iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin bağımsız çalışmaları gerekliliğini vurgulamıştır. İlgili maddeye göre, “İş sağlığı hizmetlerini sunan personel, 5. maddede sıralanan görevlere ilişkin olarak, işveren, işçi ve bulunmaları durumunda bunların temsilcilerinden mesleki anlamda tam bir bağımsızlığa sahip olarak çalışacaklardır.” Ancak işverenin emir talimatıyla iş görme, teknik ifadeyle bağımlılık iş sözleşmesinin ayırt edici unsurudur (Özveri, 2015: 102).

Mesleki bağımsızlığı olmayan uzmanların- işveren işçilerinin- denetimle sorumlu tutulması, denetim konusunu işlevsizleştirmektedir. Bu denetimlerin ne derecede sorunlu olduğu alan araştırması kapsamında görüşülen uzmanlarca sık sık dile getirilmiştir.

İşyerinin dışsal denetimi ise Bakanlık müfettişlerince yürütülmektedir. Ancak müfettiş sayısının yetersiz olması da bu durumu işlevsiz kılmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nun bir soru önergesine verdiği cevapta 2013 yılı itibariyle Bakanlıkta iş sağlığı ve güvenliği yönünden 266, işin yürütümü yönünden 319 müfettişin toplamda 585 müfettişin teftişle yetkili olduğu; ayrıca 315 iş sağlığı ve güvenliği, 134 işin yürütümü yönünden iş müfettişi yardımcısı olmak üzere toplamda 449 iş müfettişi yardımcısının yetkili olduğu açıklanmıştır. İş müfettişleri ve yardımcılarının toplam sayısı 1034 olarak belirtilmiştir (TBMM, 2013). Buna karşın denetlenecek işyerilerindeki çalışan sayısının 2015 yılı itibariyle 27 milyon 72 bin olması (TÜİK, 2016) da, denetimsizliğin sebeplerini açıklar niteliktedir.

Ancak günümüzde bazı yabancı ülke hukukları incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sistematik bir devlet politikasına dönüşmesi sonucu, teknik düzeydeki denetim birimleri dışında ve daha üst düzeyde, anılan politikaları belirleyen ve uygulamaya konulmasını sağlayan başka birimlerin de oluşturulduğu görülmektedir. Örneğin, Fransız hukukunda, “İş Koşullarının İyileştirilmesi Ajansı” ile “Mesleki Risklerin Önlenmesi Yüksek Konseyi” bu alanda önemli işlevler üstlenmiştir. Ayrıca, “Ulusal Güvenlik Araştırma Enstitüsü”, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda bilimsel araştırmalar yapmakla görevlendirilmiştir (Güzel, 2003: 22).

Özveri, dışsal denetim için en ucuz ve en etkili aracın sendikalar olabileceğine dikkat çekmektedir. Bunun için işkolu ayrımı yapmaksızın sendikalara; iş sağlığı ve güvenliği konusunda denetim yapıp, eksikleri işçilere anlatma hakkı verilmeli; sendikaya veya sendikanın görevlendirdiği uzmanlara önceden izin almaksızın işyerlerinde iş sağlığı iş güvenliği denetimi yapma hakları verilmeli; işverenin denetim yapmasına izin vermemesi halinde sendikacı veya görevlendirdiği uzmanın kolluk desteği ile işyerine girebilmesi olanağı sağlanmalı ve sendikacıya/görevlendireceği uzmanlara, işyerinde sadece iş sağlığı iş güvenliğine aykırı üretim biçimlerini ve eksiklikleri işçilere duyurması, idari yaptırımlar için Bakanlık devreye sokması imkanları sağlanmalıdır (Özveri, 2015: 106- 17).

Bu dışsal denetimin sendika aracılığıyla sağlanması ya da iş müfettişi sayısının artırılıp denetimin etkin hale getirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorunlu birçok konunun çözülmesi ve iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması için önemlidir.

Alan Araştırması

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı aslında işverenin kullandığı otoriteyi denetleyerek iş güvenliği sağlamakla görevli, ancak yasaların koruma altına alamadığı iş güvenliği uzmanlarının güvencesizliği, OSGB eliyle iş güvenliğinin piyasalaştırılması sebebiyle sağlıksız işleyen iş güvenliği anlayışı üzerinde durmak ve bu konuyu tartışmaya açmaktır. Çalışma, tüm bu uygulamalara bir de iş güvenliği uzmanlarının gözünden bakabilmek için iş güvenliği uzmanlarıyla yüzyüze derinlemesine görüşmelerin yapıldığı bir saha araştırmasına dayandırılmıştır. İş güvenliği uzmanlarının bir denetimci gibi değil de işveren vekili gibi yürüttükleri ve pasifize edilmiş meslekleri, onların yetki ve sorumlulukları doğrultusunda işveren karşısındaki konumları, bir işveren işçisi olarak iş güvenliği sağlamaya çalışmanın zorlukları, çelişkileri ve OSGB'ler aracılığıyla mesleklerini yürütmelerinin yarattığı olumlu/olumsuz etkiler üzerinde durulmuştur.

Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

14 A sınıfı 19 B sınıfı ve 22 C sınıfı³ toplam 55 uzman ile yapılan derinlemesine görüşmelerde bu uzmanların mesleki sorunları, pasifize edilmiş meslekleri, iş güvenliğini sağlayabilmelerinin önündeki engeller ve OSGB ya da denetim yapılan işyerinin işçisi olarak çalışmalarının zorlukları ve çelişkileri üzerinde durulmuştur. Veriler benzerlik göstermeye başladığı noktada görüşmelere son verilmiştir. Görüşmecilere kartopu tekniğiyle ulaşılmıştır. İstanbul'da faaliyet gösteren OSGB'lere bağlı çalışan 38 uzman ve direkt işverene bağlı çalışan 17 uzman ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Uzmanların bir kısmının OSGB'ye bağlı, bir kısmının işyerine bağlı çalışanlar olmasının nedeni, OSGB'ye bağlı olarak çalışma ve bir işverene bağlı olarak çalışmanın koşulları arasındaki farklılık ve benzerliklere dikkat çekmektir.

Görüşmelerin 12'sinde ses kaydı alınmasına izin verilmiş, diğer görüşmeler not alınarak yapılmıştır. Görüşme yapılan 55 uzmanın 37'si erkek, 18'i kadındır. Yaş ortalamaları 34'tür. İş güvenliği uzmanlığı alanında iş deneyimleri ise ortalama 6 yıldır.

³ 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 (İSGK, md. 8).

Bulgular

Ucuz Uzman Pazarları: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri

İş güvenliği uzmanlarının OSGB'ler aracılığıyla istihdam edilmesi, OSGB'lerin özel istihdam bürosu mantığıyla istihdam sağlamaya çalışması ve düşük ücretli uzman bulmaya çalışması sonucunda, iş güvenliği sağlama temel amacından uzaklaşmış bir uygulama ortaya çıkmıştır.

OSGB'ler 'en ucuz iş güvenliği uzmanını biz buluruz' diyerek uzmanlarla yaptıkları ücret görüşmelerinde asgari ücrete yakın ücretler teklif etmektedir. OSGB'ye bağlı çalışan B sınıfı bir uzman (28 yaşında- erkek) 2 yıl önceki iş görüşmesini şu cümlelerle dile getiriyor:

“B sınıfı bir iş güvenliği uzmanı olarak heyecanla iş görüşmelerine başladım. Her görüşme bir hayal kırıklığıydı. 1200 TL ücret teklif eden OSGB sahibi bizim mahallede esnaflık da yapan bir şahıs. Yapacağım işin ciddiyetinin farkında olmadığı için çaycıya 1000 TL verdiğini dile getirip benim 1200 TL'yi küçümsememem gerektiğini dile getirdi. 'Herkes işsiz evladım, daha yaşın genç bu paraya ev geçindiren çocuklu insanlar var' diyerek bir de bana şükretmeyi öğretmeye kalktı. Sonraki görüşmelerim de pek iç açıcı değildi. 1500 TL'ye işe girdim. Öyle rakamlar duydum ki 1500'u kabul etmek zorunda hissettim kendimi. Bu kadar riskli bir işi bu paraya yaptığımı duyan arkadaşlarım gülüyor.”

OSGB'lerin işin uzmanı insanlar tarafından açılmaması da bu kurumların esnaf mantığıyla yürütülmesine neden olmaktadır. Bu örnekteki uzmanın OSGB sahibinin mahallenin esnaflarından birisi olduğunu ve işe bakış açısını dile getirdiği bu mantıkla iş yürüten birçok OSGB için de geçerlidir.

OSGB'ye bağlı çalışan görüşmeciler bir işyerinde iş bulamadıkları için OSGB'ye mecbur kaldıklarını dile getirmişlerdir. Artık bu kurumları iş deneyimi kazanmak için düşük ücretle çalışılan yerler olarak gördüklerini dile getiren B sınıfı bir uzman (30 yaşında- kadın) eğitimi ve aldığı ücret arasındaki uçurumu şu cümlelerle dile getiriyor:

“Lisansız yeni mezun olup düşük ücretlerle işe giren birçok arkadaşım var. Sırf deneyim kazanmak için. Diğer iş görüşmelerinde CV'deki deneyim hanesine şurada çalıştım diyebilmek için. Bizde de OSGB'ler ilk deneyim için düşük ücretle çalışılacak kurumlar. 1100 TL ücret teklif ettiler bana utanmadan. Benim beklentim 3000 TL idi. Bir an kendimi sorguladım. Rakamı telafuz etmedim dahi. Gülme tuttu. Çıkıp gittim. Sonraki iş görüşmelerim de çok farklı değildi. Sonunda bir işyeri hekiminin açtığı bir OSGB'de 2000 TL ye iş buldum.”

Serbest piyasa koşulları ile işin ve çalışanın güvenliğinin sağlandığı bir alanda ücretler de aşağı çekilmektedir. Bir taban ücretinin olmamasından yakınan, kimyasal üretim yapan bir fabrikada çalışan A sınıfı bir uzman (42 yaşında- kadın) OSGB'lerin ucuz uzman pazarına dönüştüğünü şu cümlelerle dile getiriyor:

“İşyerlerine ulaşmanın kolay bir yolu OSGB'ler. Ama teklif edilen ücretler o kadar komik ki bu kadar sorumluluk altında olup, bu kadar riskli bir iş yapıp sonrasında bu ücreti almak çok trajik. OSGB'ler artık ucuz uzman pazarı oldu. Ben de birkaç OSGB ile iş görüşmesi yaptım birkaç yıl önce. Mecburen işyerlerinin ilanlarına bakıp iş görüşmelerine gidip bir işyeriyle anlaştım.”

Mevcut işleyişte, bağımlı çalışılan işverene yaptırım uygulamak ya da bağlı çalışılan OSGB'nin taahhüt ettiği ücret ve iş politikası çerçevesinde yaptırım uygulamak da iş güvenliğinin sağlıklı işleyişinin en önemli noktalarından biridir.

OSGB'ye bağlı olarak çalışan ve OSGB'ye bağımlı olmaksızın çalışan iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşulları açısından bir karşılaştırma yapıldığında ise, görüşme yapılan iş güvenliği uzmanlarından OSGB'ye bağlı çalışan B sınıfı bir uzman, ücretin işverenden alınmasının her iki durumda da sorun teşkil ettiğini, ancak çalışma saatleri açısından tek bir işyerine bağlı uzman olmanın, işin yürütümü açısından daha sağlıklı olduğunu şu cümlelerle dile getiriyor:

“OSGB'ye bağlı çalışırken bazen insan zaman darlığı nedeniyle yapılacak bazı işleri atlamak zorunda kalıyor. Tabi bu durum risk teşkil ediyor. İşyerine bağlı çalışsanız o işyerindeki bir çok konuya hakim olursunuz ve zaman dağılımını kendi iş yükünüze göre ayarlayabilirsiniz.”

Ayrıca iş güvenliği uzmanları her ne kadar NACE kodları esas alınarak belirlenen ve kendi tehlike sınıfına giren alanlarda çalışsalar da, bir tehlike sınıfı içinde farklı sektörler olduğu göz önünde bulundurulduğunda, OSGB'ye bağlı çalışan iş güvenliği uzmanlarının birçok işyerine denetime gitmeleri, farklı sektörlerdeki işyerlerini denetlemek durumunda kalmaları anlamına gelebilmektedir. Oysa bir OSGB'ye bağlı olmaksızın belirli bir işyerinde ya da kendi meslek alanına uygun bir işyerinde çalışan iş güvenliği uzmanı, çalıştığı işyerindeki işin bilgisine ve risk alanlarına daha iyi hakim olabilmektedir. OSGB'ye bağlı çalışan A sınıfı bir uzman (32 yaşında- erkek) bu durumu şu cümlelerle özetlemektedir:

“Denetime gittiğim işyerlerinde bazen ne iş yapıldığını, işin nasıl yapıldığını unutuyor insan bu yoğunlukta. Bazen kendi mezun olduğunuz, bildiğiniz bir alandan çok ilgisiz bir işyerine denetime gidebiliyorsunuz. Örneğin ben kimyacıyım. Kimyasal işi yapan bir işyerinde kendi alan bilgimi kullanacağım için daha iyi iş üretiyorum. Ama A sınıfı uzman tüm işletmelerde çalışma hakkına sahip ama tüm işletmelerin iş alanlarına ait bilgilere sahip değiliz. İşin nasıl ve hangi

riskler altında yapıldığını bilmek risklerin tespitinde ve alınacak önlemleri belirlemede çok önemli. Bu yüzden tek bir işverenin yanında çalışmak OSGB’de çalışmaya göre daha iyi. Alanınız dışı bir işyeri bile olsa zamanla o işe alışabilirsiniz. Ancak C sınıfı bir uzmanın OSGB’ye bağlı part time birçok işyerinde denetim yapması çok sağlıklı bir durum değil.”

Nitekim Arslan ve Ulubeyli’nin yaptığı araştırmadaki alan bulgularından biri de işinde belirli bir deneyim sahibi olan uzmanların “uzmanların sadece kendi meslek alanlarındaki işyerlerinde çalışabilmeleri gerektiğini düşünüyorum” anlayışına daha fazla destek verdikleri yönündedir (2016; 1338).

Bu sebeplerden hareketle OSGB işleyişi iş güvenliği uzmanları için daha farklı sorunları da beraberinde getirmiştir diyebiliriz.

Yasa Eliyle İş Güvenliği Uzmanları Üzerine Yıkılan İşveren Sorumlulukları

Tüm hukuksal düzenlemelere rağmen işverenin keyfi tutumunun asıl nedenlerinden biri; sorumluluğun iş güvenliği uzmanı üzerine yıkılmasıdır. İş güvenliği uzmanlarının işyerinde alınmayan önlemleri Bakanlığa bildirme yükümlülükleri tüm sorumluluğu uzmanlara yüklemektedir. OSGB’ye bağlı çalışan B sınıfı bir uzman (36 yaşında- erkek) bu durumu şu cümlelerle eleştiriyor:

“İşverenin almadığı önlemleri Bakanlığa bildirmekle yükümlüyüm ama işveren beni ciddiye bile almıyor... Bu durumun benim sorumluluğumda olması ve ücretimi işverenden almam çok büyük bir çelişki. Bu durum devam ettiği sürece bu ülkede iş kazaları bitmez. Benim para aldığım bir adama yaptırım uygulamam nasıl beklenebilir?”

Bakanlığa bildirme yükümlülüğü birçok uzmanın en korktuğu konulardan biri. Mesleği büyük bir korkuyla yapmaya çalıştığını dile getiren inşaat sektöründe iş güvenliği uzmanlığı yapan B sınıfı bir uzman (34 yaşında- erkek) özellikle tehlike sınıfındaki işyerlerinde bu mesleği yürütebilmenin çok daha riskli olduğunu şu cümlelerle dile getiriyor:

“İnşaat Türkiye’de en fazla işçi ölümü yaşanan sektörlerden biri. Hal böyle olunca bu alanda iş güvenliği sağlamak çok daha korkutucu oluyor. Denetimci olsak işverene ‘şunları yapacaksın, yoksa durdururum işi’ demek kolay. Ben kendi işverenime ‘şunları yapacaksın’ nasıl diyeyim? Torunlar’daki asansör kazası meydana gelmeden 2 hafta önce bizim şantiyede asansör sorununu bildirdim işverene. Geçştirip durdu. Maliyeti çok yüksek dedi... Torunlar’ın haberini duyduğumda yüreğim ağzıma geldi. Bizim şantiye sandım. Olmadığını duyunca da sevinemedim onca işçinin öldüğünü duyunca ama bizim şantiyede olsaydı hayatım kararır.”

Bakanlığa bildirme yükümlülüğü çalışanın güvenliğini sağlama noktasında işlevsiz, ancak uzmanları yasal olarak bağlayan bir durumdur. İşveren den bağımsız olması gereken uzmanlara, ücret ilişkisiyle bağı olduğu işverenini şikayet hakkı vermek onları gerçek bir denetimci yapar mı sorusunu akla getiriyor.

Caydırıcı Olmayan Cezalar ve İşverenin Keyfi Tutumu

Koruyucu donanımların maliyetinin, cezaların maliyetinden daha yüksek olması da diğeri bir sorundur. İşverenler önlem almaktansa ceza yemeyi göze almaktadır. Cezaların caydırıcı olmadığı bir ortamda kanunda para cezasından bahsedilmesinin bir işlerliği yoktur.

Bir kaza olana kadar önlem almayan işveren, bu durumun maliyetinin alabilecekleri cezanın maliyetinden düşük olması sebebiyle de rahat bir tutum sergiliyor. Kimyasal üretim yapan bir fabrikada çalışan A sınıfı bir uzman (43 yaşında- kadın) yasal yaptırımların yetersizliğini şu cümlelerle dile getiriyor:

“Rapor tuttuğum bir eksiklik vardı acil durum planlaması konusunda. Maliyeti 4 bin TL civarındaydı. Yerine getirmediğimizde gelebilecek ceza 1.233 TL idi. Bu ceza aylık aslında. Önlem almadığınızda aylık ödenecek para cezası. İşveren ‘akıl var mantık var’ diyerek az maliyetli olan yolu seçerek alınması gereken önlemi erteledi. Hatta iş sahibi olmanın risk almayı gerektirdiğini belirten işveren ‘biz ceza yiylene kadar kim öle kim kala’ diyerek de bana ders verdi.”

Mevzuatta Bakanlıkça işyerlerinin ve OSGB’lerin denetleneceği, bunun engellenmesi durumunda 5 bin TL ceza verileceği de caydırıcı olmayan cezalara bir örnektir. Aynı işyerinde uzun süre çalışabilmek için işverenle kişisel ilişkilerin iyi tutulması gerektiğine de dikkat çeken OSGB’ye bağı C sınıfı bir uzman (28 yaşında-erkek) gerekli tedbirleri aldırabilmek için işverenle onun keyif aldığı konularda çok yersiz sohbetler yapmak zorunda kaldığını ve bir uzman olarak kendini denetimci gibi hissetmediğini şu cümlelerle dile getiriyor:

“İşverenle iyi muhabbet kurunca bir şekilde nazımız geçiyor. Öyle denetimci gibi davransak direk keser iş ilişkisini. Hiç sevmem maçı muhabbetini, sırf o seviyor diye takip ediyorum ki konu çıksın konuşacak. Sohbet arasında ‘abi şu merdivenleri düzeltelim başımız yanmasın’ diyorum...Denetimci gibi eğitim aldık bir de, nerde... Bir eksikliği dile getirirken işverenin gözünün içine bakıyorum nasıl karşılardı acaba diye. Üslubum doğru muydu diye sürekli kendimi sorguluyorum.”

Görüşme notlarında görüldüğü gibi işverenin işçisi olan ‘işçilerin’ iş güvenliği sağlaması mümkün değildir. İşçinin güvenliği, hatır işiyle kişisel koruyucu donanımlar temin ettirmek ya da iş kazasını engelleyebilecek düzenlemeleri uygulamakla sağlanamaz.

Artan İşyükü ve Çalışma Süreleri

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri de sorunlu bir konudur. Haziran 2012 öncesinde az tehlikeli sınıfta toplam çalışan başına ayda en az 10 dakika, tehlikeli sınıfta 15 dakika ve çok tehlikeli sınıfta en az 20 dakika iş güvenliği uzmanı çalıştırılması gerekiyordu. Yönetmelikte yapılan değişiklikle bu süreler kısaltıldı. Yeni düzenlemeye göre; az tehlikeli sınıf en az 6 dakika, tehlikeli sınıfta en az 8 dakika ve çok tehlikeli sınıfta en az 12 dakika uzman hizmeti alınması gerekmektedir. Bu durum kısa sürede önlemlerin alınmasını gerektirmiş ve iş güvenliği uzmanlarının iş yükünü arttırmıştır. Eski yönetmeliğe göre 50 kişinin çalıştığı çok tehlikeli işyerlerinde çalışma süresi 45 saat iken bu süre 10 saate düşürülerek iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini gerçekleştirecekleri çalışma süresi yüzde 78 oranında azaltılmıştır. Bu düzenleme ile işverenin iş güvenliği uzmanına ödeyeceği ücret düşürülmüştür (Güzey, 2014). Bu, her geçen gün iş kazası oranının arttığı bir ülkede denetimi azaltmanın bir diğer yöntemidir. 45 saatlik iş sağlığı ve güvenliği faaliyetliyle bile kaza yaşanmaktayken 10 saatlik faaliyetle kazaları engelleme beklentisi ironiktir.

Ayrıca kanunda çalışma süreleri konusunda yönetmeliklere gönderme yapılması, yarı zamanlı çalışmayı mümkün kılıp aylık 217 saat çalışmanın OSGB'ler tarafından tamamlanmak istenmesiyle bir uzmanın bazen günde 5-6 ayda 50-60 işyerine gitmesi gerekmekte, bu durumda sağlıksız denetimler yapılmaktadır (TBMMOB; 2015). Tehlike sınıflarına uzmanlık alanlarına ve çalışan sayılarına göre çalışma süreleri belirlenmemesi bu alanda bir kaos yaratmaktadır. Maksimum verim ve kar hırsı, OSGB'lerin uzmanları en fazla çalışabilecekleri saate kadar zorlamalarına neden olmaktadır. Bu durum uzmanların yaptığı denetimi sorgulatmaktadır. OSGB'ye bağlı B sınıfı bir uzman (38 yaşında-erkek) çalışma süreleriyle ilgili yaşadığı sorunları şu cümlelerle dile getiriyor:

“Bazı işyerlerinde masaya gelen çay soğumadan işimi halledip çıkmak zorunda kalıyorum. Biraz işverenle sohbet edip kalkıyorum. Sonra karşı yakada bir işyerine yetişmeye çalışıyorum trafikte. Hızlıca işverene bir şeyler sorup- söyleyip ve ricada bulunup çıkıyorum.”

OSGB ye bağlı çalışan C sınıfı bir uzman (34 yaşında- kadın) üzerindeki saat baskısının işin güvenliğini sağlama konusuyla çeliştiğini şu cümlelerle dile getiriyor:

“Ayda 200 saatlik çalışma yapan bir uzmanın hangi güvenliği sağlamasından, hangi önlemleri aldırmasından bahsedebilir ki... Bizim bile iş güvenliğimiz yok. Bazen iki işyeri arasında aç karnına 3 saat yol gidip oradaki işimi ışık hızıyla yapıp başka bir işyerine yetişiyorum. Yaptığım işe bırakın başkasını ben bile inanmıyorum.”

Hızlı üretim, hızlı çıkarılan kanunlar, hızlı iş güvenliği sağlamayı kolaylaştıran düzenlemeler ve hızlı alınan önlemlerle sağlanan 'işin güvenliği' 2014 yılında en az 1886 işçinin hayatını iş kazasında (aslında cinayetinde) kaybetmesine neden

olmuştur (guvenlicalisma.org, 2015). Sorgulanması gerekenlerden biri de bu durumu pekiştiren kapitalist sistemin hızlı üretim ve tüketim baskısıdır. En fazla işçi ölümü yaşanan inşaat sektöründe hızlı üretim baskısıyla binaların hızla yükselmesi, hızla artan işçi ölümleriyle sağlanmaktadır. Kayıtdışı, örgütsüz, düşük ücretlerle çalışan işçilerle ve hızla yapılan üretimler, sermaye sahibinin işe aldığı ve ücretini ödediği uzmanlarca hızla 'denetlenmekte' ya da görmezden gelinmektedir.

İşverene Bağımlı Çalışma ve İş Güvenliği Önlemi Alma Handikapı

İş güvenliği uzmanlarının denetimlerini mesleki bağımsızlık çerçevesinde yürütmelerinin gereği yukarıda değinilen ilgili kanun ve yönetmeliklerde belirtilmiş olsa da, pratikte mesleki bağımsızlık çerçevesinde işlerini yürütmeleri konusunda önemli sorunlar yaşamaktadırlar. OSGB'ye bağlı olsun ya da olmasın, uzmanların işverenden ücretlerini almaları mesleki bağımsızlığı engelleyen bir durumdur. Bir işverene bağlı olarak çalışan A sınıfı bir uzman (43 yaşında- erkek), işverene bağımlı bir denetimci olmanın, iş güvenliği uzmanlarının denetimci vasfını işlevsiz hale getirdiğini şu cümlelerle dile getiriyor:

“İşyerinde iş kazalarını önleyecek önlemlerin her biri bir maliyet kalemi. İşverene bunları kabul ettirmek bazen gerçekten zor olabiliyor. Bazı önlemler için maliyet kalemlerini kısmanın bir yolu yok, rakamlar belli. Bu gibi durumlarda bazen rica minnet, bazen de uzun uzun dil dökerek önlem aldırıyorum. Ücretimi işveren ödemiyor olsa, gerekli olan her önlemi aldırma şansım olur. Şimdi bu durumda ben denetimci miyim, işverenin işlerini yürüten herhangi bir işçisi miyim?”

Aynı durum OSGB'ye bağlı çalışan uzmanlar için de geçerli. Onlar da OSGB'lerin kendilerini tercih etmeme riskiyle karşı karşıyalar. Demircioğlu ve Kaplan'ın belirttiği gibi, böyle durumlarda işverenler OSGB'lerden “daha az sıkıntı” yaratacak başka bir uzman gönderilmesini isteyebilirler. Bu durum da çok açık bir şekilde o uzmanın iş güvencesini tehdit eden bir durum ortaya çıkarmaktadır. OSGB'ye bağlı çalışan C sınıfı bir uzman, denetime gittiği bir işyeriyle ilgili yaşadığı sorunu şu cümlelerle dile getiriyor:

“3 aydır denetime gittiğim bir firma var. Ne önlem aldırma istesem bir bahane buluyorlar ve tekrar gittiğimde sorunun çözülmediğini görüyorum. Biraz ters çıktım son gittiğimde. Ben de bunları neticede sisteme girmek zorundayım diye. Hemen OSGB'yi arayıp başka bir uzman gönderin demişler. OSGB sahibi de biraz daha makul davranmam ve idare etmem konusunda beni uyardı. Yani önlem alma işi aslında işverenin ne kadar önlem almak istediğiyle ilgili bir durum. Bazen sizin çabanız sadece size işinizden etmeye yarıyor. Ben de işimi kaybetmemek için biraz daha makul davranıyorum artık.”

Türkiye’de işyerlerinin çok sayıda ve küçük ölçekli olması ve iş güvenliği uzmanı sayısının yetersiz olması nedeniyle, sayısal olarak iş güvenliği uzman açığını gidermek için adeta bir “panik havası” içinde iş güvenliği uzmanı olma şartları değiştirilmiştir. Özellikle herhangi bir mesleki tecrübe ve eğitim şartı aranmaksızın yalnızca belirli alanlarda bir lisans eğitimini tamamlamış olma ve “belirli süre sigortalı olma” şartları ile binlerce kişinin bir sınavla, “A sınıfı” belge almalarına imkan verilmesi, iş güvenliği uygulamalarını uzun süre olumsuz sonuçları ile karşılaşılacak bir noktaya getirmiştir (Kılış ve Alper, 2015: 42). Her geçen gün artan uzman sayısı da iş güvenliği uzmanlarını mevcut işlerini korumaya ve “sorun çıkarmadan çalışma”ya itmektedir.

İş güvenliği uzmanlarına denetimci olarak değil işveren vekili gibi sorumluluk yüklenmesi uygulamada da birçok soruna neden olmaktadır. OSGB’ye bağlı çalışan B sınıfı bir uzman (34 yaşında- erkek), iş güvenliği önlemi alma konusunda çektiği zorlukları şu cümlelerle ifade ediyor:

“İşverene kişisel koruyucu donanımlar ya da teknik eksikliklerle ilgili bildirim yaparken akla kararı seçiyorum. Maliyetleriyle birlikte belirtiyorum özellikle ki çok maliyetli olmayanlar yapılsın, itiraz gelmesin diye. Ama genellikle işverenler öteliyorlar. Benim eksiklik belirttiğim alanlarda şimdiye kadar bir iş kazasının olmaması da onları beni ikna etme konusunda cesaretlendiriyor sanırım. Bir şey olmaz cümlesini duymaktan yoruldum.”

Denetim işi, denetlenene karşı bir yetki ve güç kullanımını içermektedir. Denetim sonrasında denetlenene bir yaptırım uygulanması ya da en azından bir şey yapma/yapmama şeklinde bir davranış değişikliğine zorlanabilmesi söz konusudur (Özveri, 2016; 100). İşverene karşı yaptırım gücü olmayan bir denetimcinin (uzmanın) denetim işinin işlevinin olması da mümkün değildir.

Mesleki Yeterlilik, Beklenti ve Hayal Kırıklıkları

İş güvenliği uzmanlarının mesleki yeterlilikleri de ayrı bir tartışma konusudur. Mühendislik, mimarlık, teknik öğretmenlik, fizik ve kimya unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını İş Güvenliği kurslarında 3 aylık bir eğitim alıp ardından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının açtığı sınavdan yeterli puanı alıp sertifika almaları koşuluyla A, B, C sınıfı uzmanlar olarak çalışabilmektedir.

Piyasadaki iş güvenliği uzmanı açığı; birçok insanı ya halihazırda çalıştığı işten memnun olmadığı için ya da işsiz olduğu için yeni bir iş kapısı umuduyla iş güvenliği uzmanlığı belgesi alma yoluna itmiştir. İnsanlara hızla iş güvenliği uzmanı olma yolunun açılması, onların bu alanda daha önce deneyim sahibi olmamalarına rağmen, işçilerin hayatını tehlikeye atabilecek riskleri belirleyip, sağlıklı risk analizi yapmalarını beklemek gerçekçi olmayacaktır. Bu durumda iş güvenliği uzmanlığı kavramının kendisi tartışmalı bir hal almaktadır.

TMMOB'un raporuna göre uzman olma şartları düzenlenerek üniversiteden yeni çıkmış tecrübesiz gençlerin uzman olarak sahaya sürülmesinin önüne geçilmeli, Teknik Nezaretçilik'te olduğu gibi deneyim ve çalışma yılına göre uzmanlık sertifikası verilmeli, uzmanlık sınavında teknik konular ağırlıklı olmalı, uzmanlık mesleki birikim ve deneyim gerektirdiğinden uzman olma şartları herkesin kendi meslek alanında olacak şekilde branslaşmaya gidilmeli, mühendislik eğitimleri yeniden düzenlenerek öğrencilerin son 2 yıl iş güvenliği mühendisliğinde uzmanlaşacakları şekilde düzenlenmeli, bütün mühendislik disiplinlerinin üniversitelerdeki eğitimlerinde temel iş güvenliği dersleri zorunlu hale getirilmelidir (TMMOB, 2014). Bu şekilde iş güvenliği alanı birçok bölümden mezun insanın yapabileceği bir iş olmaktan çıkarılmalı ve mesleğin riskli ve işçinin hayatını yakından ilgilendiren kısmı ön plana çıkarılmalıdır.

Birçok uzman, bu mesleğe dair beklentileri ve gerçekte yaşananların birbirinden çok uzak olduğunu dile getirmişlerdir. OSGB'ye bağlı B sınıfı bir uzman (31 yaşında- erkek) 6 yıl özel sektörde bir şirkette çalıştıktan sonra, iş güvenliği uzmanı olabileceğini öğrendiğinde sertifika aldığını, mesleğin popüler olması ve uzman olma düşüncesiyle hiç düşünmeden meslek değiştirdiğini dile getirmiştir. Ancak beklentileri ve alanda karşılaştıkları çok farklı olmuştur:

"İş güvenliği uzmanlığını bir işyerini sağlık ve güvenlik açısından uygun hale getirmek ve iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı işçilerin korunması için gerekli önlemleri almak, denetleme yapmak, raporlar tutmak şeklinde öğrendim. İlk iş deneyimim bir fıyaskoydu. Şu önlemler alınmalı deyip işverenin önüne uzunca bir liste koydum ve işverenden `daha kısa listeler koyanlarla bile yola devam edemedik` yanıtını aldım. Hem önlem aldırmaq gerekiyor hem de işvereni ikna etmek gerekiyor. Şaşırıp kaldım. Ben nereye düştüm? dedim kendi kendime."

15 yıldır iş güvenliği uzmanlığı yürüten, bir işyerine bağlı çalışan A sınıfı bir uzman (44 yaşında-erkek) 15 yıl önce uzmanlık yaptığı koşullarla şu dönem arasındaki farkı şu cümlelerle dile getiriyor:

"Eskiden mesleğimin bir itibarı vardı. İşveren bize karşı saygılıydı. Şimdi elini sallayan iş güvenliği uzmanı var piyasada. 2 yıllık okul bitiren C sınıfı uzman olabiliyor. Teknik öğretmen B sınıfı uzman olabiliyor. Ben mühendislik okudum. Yıllardır bu alanda birikim sağladım. Ben de uzmanım onlar da. Tehlike sınıflarımız farklı sadece. Az tehlikeli sınıfa dahil olan işlerde de işçinin güvenliğini sağlamaya çalışıyoruz. C sınıfı bile olsa bir uzmanın eline sadece bir sınav sonunda aldığı sertifika ile verilmesi hiç normal değil. Bu iş özünde mühendislik işi."

İşe başlarken mesleki beklentileri çok yüksek olan, saygın bir iş yapacaklarını düşünen uzmanlar, işe başladıklarında bu beklentilerinin aksine işverenle arayışı iyi

tutmak zorunda olan, defter tutan, arada kontroller yapan işçiler olduklarını anladıklarını dile getirmişlerdir. C sınıfı bir uzman (29 yaşında- kadın) yaşadığı hayal kırıklığını ve mesleğinin itibar görmemesi karşısındaki şaşkınlığını şu cümlelerle dile getiriyor:

“Bu işe başladığımda işçi ölümlerini engellemek, iş kazası ve meslek hastalıklarını ötelemek adına çok değerli bir iş yaptığımı düşünüyordum. Hala da öyle düşünüyorum ama uygulamada bir şey yapamamak, işverenin emrinde onun dediklerini yerine getirmek çok mutsuz ediyor beni. Çevremde de iş güvenliği uzmanları OSGB'lerde çalışan ucuz işgücü şeklinde algılanıyor. Yalan da değil. Ama mesleğin böyle algılanması ve amacından çok uzak bir hale getirilmiş olması beni çok rahatsız ediyor”

Tüm özel ve kamu işyerlerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu mesleği popüler hale getirmiştir ancak meslek her geçen gün itibarını yitirmektedir. İşçi statüsünde olan ve ücretini işverenden alan bu kişilerin baskı altında kalmadan görevlerini yapabilmeleri için ücretlerinin, işverenin de katılacağı bağımsız bir fondan sağlanması sorunu çözme yolunda önemli bir adım olacaktır (Kılıç, 2006: 109; Orhan, 2014: 87). Bu şekilde uzmanlara -asıl olması gereken- denetimci vasfı kazandırılabilir.

Sonuç

İşverene ücret ilişkisiyle bağımlı olma durumu, işin güvenliğini sağlamakla yükümlü iş güvenliği uzmanlarının denetimci vasıflarını zedeleyen bir durumdur. İşten atılma korkusuyla, iş güvenliği sağlama arasında kalan iş güvenliği uzmanları işten atılmalarına neden olabilecek davranışlar sergilemekten kaçınmaktadırlar. Bu durum da işin güvenliğini tehlikeye atmaktadır.

İSGK ile iş güvenliği uzmanlarına bildirim yükümlülüğü getirilmesi de, bu uzmanların işvereni şikayet mekanizmasıyla iş güvenliği sağlamak durumunda bırakırken, bildirim yükümlüğüne işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilmesi ise yeterli bir düzenleme değildir. İş güvencesi sağlanmayan iş güvenliği uzmanının söz konusu bildirim yapmasını beklemek ve işin güvenliğinin sağlanmasında bu bildirim güvenmek de sorunludur.

Denetimle görevli bu uzmanların OSGB'ler aracılığıyla istihdam edilmesi ise işverene bağımlı çalışma, mesleki bağımsızlık ilkesinin pratikte uygulanamaması sorunlarına, yeni sorunlar eklemiştir. Alan araştırması bulgularına göre, OSGB'lere bağlı çalışan uzmanlar için belirli bir taban ücret belirlenmediği için OSGB'ler aracılığıyla iş güvenliği hizmeti alımı, bu kurumların ucuz uzman pazarlarına dönüştüğü bir ortam yaratmıştır. 'En düşük ücretli uzmanı biz buluruz' mantığıyla asgari ücrete yakın ücretler teklif edilen uzmanların işlerine olan bağlılıkları ve

saygıları da her geçen gün azalmaktadır. OSGB'ler üzerinden iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alımı, iş güvenliği uzmanlarının en düşük ücretle hizmet vermeleri için rekabet eden kurumların önünü açmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının işveren işçisi olarak çalışmaları bu alandaki en büyük handikap olmakla beraber, iş güvenliği uzmanlarının OSGB'ye bağlı olarak çalışması, işverene bağlı olarak çalışan iş güvenliği uzmanlarına kıyasla çalışma şartlarının daha kötü ve ücretlerinin daha düşük olması gibi sorunları da beraberinde getirmektedir. Piyasada bu hizmetleri üretip işverene satan ve doğal olarak piyasa ekonomisinin kurallarına bağlı çalışan OSGB'ler kar maksimizasyonu için iş güvenliği uzmanlarının ücretlerini düşürerek daha çok iş alma yoluna gitmektedir. Bu durum, işverenin işçisi olarak denetim yapma sorununa, çalışma sürelerinin ayda 200 saate varması, günde 5- 6 işyerine gitmek zorunda kalmaları gibi mesleklerini düzgün yapmalarını engelleyen bir dizi sorunu eklemektedir.

Bir denetimci olarak çalışması gereken uzmanların ücretlerini işverenden alması hem OSGB'ye bağlı çalışan hem de direkt işverene bağlı olarak çalışan iş güvenliği uzmanları için ortak bir sorundur. Ücret ilişkisiyle bağlı olunan işverene kişisel ilişkilerle önlem aldırılmaya çalışan uzmanlar kendi mesleklerini sorgular hale gelmiştir. İşçilerin ücretlerini işverenden değil işverenden alınan primlerle oluşturulabilecek bir fondan almaları bu uzmanların denetimci olarak çalışmasını sağlayabilecektir.

Ayrıca iş güvenliği alanındaki cezaların caydırıcı olmaması da işverenin keyfi davranmasına neden olmaktadır. Alınabilecek önlemlerin maliyeti cezalardan yüksek olduğunda işveren bu durumu görmezden gelip maliyetsiz yolu seçmektedir. Bu durumun denetlenmesi konusunda da, Türkiye'deki işyeri sayısı ve çalışan iş müfettişi sayısına bakılarak denetimlerde nasıl bir aksaklık yaşanabileceği anlaşılabilir. Yetersiz denetimler keyfi tutumları beraberinde getirmekte ve çalışanların hayatı tehlikeye atılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin OSGB'ler aracılığıyla hizmet alınarak sağlanması daha düşük ücretle ve daha fazla işyerinde hızla denetimler yaptırılan iş güvenliği uzmanlarının istihdamına olanak sağlamıştır. Bu sebeple OSGB işleyişi sorunludur. Bu hizmet kamu eliyle yürütülmeli ya da sendikaların dışsal denetim yapabilme koşulları sağlanmalıdır. Ölümlü iş kazalarının bu denli yoğun yaşandığı bir ülkede iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin piyasaya açılmasının doğurduğu sorunlar yeniden yasa koyucular tarafından gözden geçirilmelidir ve bu uzmanların, mesleki bağımsızlıklarını sağlayabilmek ve bir denetimci olarak çalışabilecekleri bir ortam yaratabilmek için bağımsız bir fondan ücretlerini almalarını sağlayan gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

Kitap ve Makaleler

- Akboğa, Ö., Baradan, S., Gürcanlı, E., Dikmen, Ü. ve Bayram, İ. (2016) “İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma Çalışması”, Türkiye Mühendislik Haberleri, 489, 28-35.
- Arslan, Volkan ve Serdar Ulubeyli (2016), “İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı. 50., 1321- 1340
- Baycık, G., “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 71, Sayı: 2013/3, s. 103-170.
- Emiroğlu, Celal ve Levent Koşar (2012), İş Güvenliği Mevzuatı Üzerine, MSG Ocak-Şubat-Mart 2012, Sayı: 43, ss. 2- 16.
- Güzel, Ali (2003), “Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, 24 Mayıs 2003 – Ankara, 2003 Türk Tabipleri Birliği Yayınları, ss.9-64
- Güzey, Zafer (2014), “6331 Sayılı Yasa Çerçevesinde İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları”, Mühendis ve Makina Dergisi, Cilt 55, Sayı: 155.
- Harvey, David (2015), Neoliberalizmin Kısa Tarihi, Sel Yayıncılık: İstanbul
- Kılıç, L., İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara 2006.
- Kılış, İlnur ve Yusuf Alper (2015), “6331 Sayılı Kanun’da İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Görevlendirilmeleri ve Yetkilendirilmeleri”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt : 5 - Sayı : 1, 32-67
- Orhan, Serdar (2014), “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu”, Emek ve Toplum Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Yıl: 3, Sayı: 6.

Diğer

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı İsg Katip Sistemi, <http://isgkatip.csgb.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 10.07.2015)
- İzmir Tabip Odası, “Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İlk Yılında Osgb Gerçekleri”, http://www.izmirtabip.org.tr/userfiles/OSGB_rap.pdf, (Erişim Tarihi: 20.04.2016)
- Özveri, Murat (2016), İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, Birleşik Metal-İş Yayınları: İstanbul

Özveri, Murat (2014), “*Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Nedir Ne Değildir?*”,

<http://www.evrensel.net/haber/91678/ortak-saglik-guvenlik-birimi-nedir-ne-degildir>, 11 Eylül 2014.

SGK İstatistik Yıllığı, 2014

TBMM (2013), Kütahya Milletvekili Alim Işık tarafından verilen 7/18413 esas numaralı yazılı soru önermesine verilen cevap.

TMMOB (2014), İş Güvenliği Uzmanları Sorunları Çalıştayı Sonuç Raporu, Nisan 2014 İstanbul.

Türkiye İstatistik Kurumu (2016), İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2016

2014 Yılı İş Cinayetleri Raporu,

http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=12826:2014-yili-is-cinayetleri-raporu-en-az-1886-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236, (Erişim Tarihi: 21.08.2015)