



ESKİŞEHİR BAROSU DERGİSİ

GÜVENLİK BİLİNCİ VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ÜZERİNE

Av. Atahan ÇAKMAKKAYA¹

Bu kısa yazının amacı; hukuki ve idari yönleri ile mevzuatı detaylı olarak ele almak ve tasnif etmekten ziyade bir İnsan Hakkı ve Anayasal Hak olarak Çalışma Hakkını ilkesel olarak ele almak ve gerek toplumsal hayattaki hukuk rolü bakımında geniş işverenin ve tacirin ve geniş anlamda işçi ile çalışanların insan hakları bakımından konumlarını ve uyumlu dengenin üretim ilişkileri ve üretim verileri üzerindeki olumlu etkisine çağdaş olarak işaret etmektir.

TDK Güncel Türkçe Sözlük’ te yer aldığı üzere bilinç kavramı “İnsanın kendisini ve çevresini tanıma yeteneği; şuur.” olarak tanımlanmıştır. Kültür kelimesinin taşıdığı olduğu anlam ise şu şekilde ifade edilmiştir yine adı geçen sözlükte “tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü; hars, ekin” ve “Muhakeme, zevk ve eleştirme yeteneklerinin öğrenim ve yaşantılar yoluyla geliştirilmiş olan biçimi; irfan” olarak ifade edilmiştir. Yine daha sade bir tanım olarak kültür bireylerin sahip olduğu bilgi olarak da ifade edilmiştir. Güvenlik kavramını ise akıllara gelen ilk anlamadan daha derin bir bakış açısı ile ve hukuk gözlüğü ile ele alıp özellikle iş güvenliği ve daha geniş bir perspektif ile üretim ilişkileri içerisindeki birey ve vatandaşların toplumsal konum ve buna göre kenedini gerçekleştirmedeki fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarına göre değerlendirmek yerinde olacaktır.

Sanayi Devrimi ile birlikte üretim ilişkileri modern anlamda geri dönülmez bir şekilde gerçekleşmiştir. Toplum sözleşmesi filozoflarının da sorguma süjesi yapmış oldukları üzere, mülkiyet ilişkilerinin ilk ortaya çıkışından itibaren devletin

¹ Avukat, Bursa Barosu, atahancakmakkaya@gmail.com.

bir hukuk fenomeni olarak varlığının karmaşıklaşması ve bilim disiplini içerisinde kendisini ele almaya zorlaması ve süreç içerisinde nihayet olarak ve yeni bir başlangıç olarak Sanayi Devrimi iş hukuk olmak üzere sosyal güvenlik ve sigorta hukuk başta olmak üzere ticaret hukuku ve siyasal ilişkiler bağlamında devletler hukuk ve ayrı bir sosyal bilimler disiplini olan uluslararası ilişkilerinin de yeni bir kimlik kazanması sonucunu doğurmuştur. İş ve üretim ilişkilerinin yeniliğin onulmaz keşfinin bu heyecanı ile hırslı bir gelişim göstermiştir. Üretim ilişkileri tarihin görmediği bir hızla adeta başkalaşmıştır ki bunu tarihsel olarak bu ölçü de dijitalleşme ile de insanlığın deneyimlemiş ve deneyimlemekte olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bilim tarihi açısından görülmemiş bir ivme ile adeta tek bir şeye yani daha fazla üretime yoğunlaşmış bu ilk dönem modern bir hukukçu açısından iş hukuk ve sosyal güvenlik hukuk açısından idealleştirilemeyecek uygulamalara da sahne olmuştur. Yazımızın boyutu bunun sosyolojik nedenleri üzerine bir tasnif yapma amacına hizmet edemeyecek boyutta olduğu için biz insanlığın üretim ilişkilerinde yaşamış olduğu bu buhranı dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunun doğum sancıları olarak irdelemeyi hukuk mantığı içerisinde anlamlı buluyoruz. (Çocuk işçilik ve çalışanların insan onuruna yaraşır çalışma koşullarına sahip olma hakkı da yine ilkesel olarak bu yazıda atıf konusu yapılacaktır.)

Sağlıklı bir üretimin meydana gelmesi ve bunun da mikro ve makro anlamda ticari faaliyetlere katkı yapması için niceliksek etmenlerden ziyade niteliğin ve emek verimliliğinin önemi yirminci yüzyılda belki de sosyal bilimsel alanında yapılan en önemli keşiflerdendir. Henry Fayol (1841-1925) ve Frederick Winslow Taylor (1856-1915) çalışmaları üzerine bina edilen modern yönetim bilimi üretimi verim ve niteliği konusunda efektif olarak en çok toplumdaki konumu gereği tacirleri etkilemiştir. Tacirin antik çağlardan beri gelen önemi Basiretli Bir İş İnsanı olarak onun önemi üretim ilişkilerinde reformlardan onu soyutlayamamıştır. (6102 Sayılı TTK Madde 18/2- Her tacirin, ticaretine ait bütün faaliyetlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmesi gerekir.) Bu durum da doğrudan insan haklarının gelişiminin de etkisi ile İş Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukun ayrı bir hukuk alanı olmasına neden olmuştur. (10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Madde 24- Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde

sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır.) 4 Kasım 1950 Tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi özellikle Madde 4 İnsan Hakları bağlamında çalışmanın ilkelerini işaret etmektedir. Yine Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 49 “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” denilmektedir.

Bu gelişmelere ve ilkeler ışığında çalışma özgürlüğünü ve hukuk devletini ilke edinen Türk Hukuk Sisteminde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu temel bir kanun olan 4857 Sayılı İş Kanunu yanında önemli bir görev üstlenmektedir. Bu ek olarak 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ile 854 Sayılı Deniz İş Kanunu da *lex specialis* derogat *legi generalis* olarak diğer önemli görev ve işlevlere sahiptir. Bu kanunlar yönetmelik ve genelgeler ile de daha da somutlaşmaktadır.

Kanunlar amaçsa yorum yöntemi ve onu destekleyici olarak tarihsel yorum yönetimi ile gerek vatandaşlar ve gerekse profesyonel hukukçular açısından felsefi ve hukuk politiği açısından anlam kazanır. Yazımızın özelinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukuna baktığımız zaman işverenler başta olmak üzere işveren vekilleri ve işçiler, çalışanlar bakımında köklü bir güvenlik kültürü ile sağlıklı bir üretim ilişkileri hayata geçirilebilir. Güvenlik kültürünü bir ağaca benzetecek olursak bu ağacın sağlam kökleri görevi ve konumu fark etmeksizin içselleştirilmiş bir güvenlik bilinci ile hayat bulabilir. Bu da yasal yükümlülöklere uymanın yanı sıra düzenli ve periyodik eğitimler ve sorumlu hukuk kişilerin sürekli güncellenen bilgileri ile sağlanabilir ancak. Bu aynı zamanda yerel ve bölgesel olarak ticaretin gelişip zenginleşmesine de olumlu anlamda etki edecektir. Kaldı ki aksi bir uygulama sorumlu hukuk kişileri açısından cezai ve hukuki sorumlulukları da gündeme getirecektir.

Bazen kanun lafzı derin tartışmalara mahal vermeyecek şeklide açıktır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Amaç Başlığını taşıyan 1. Madde “(1) Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlölüklerini düzenlemektir.” denilmektedir. Yine adı geçen

kanun açıklanan nedenler ve ilkeler ışığında kanunileştiği üzere Madde 4 “(1) 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. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.” denilmektedir. Kanunun beşinci maddesi de Risklerden Korunma İlkesi başlığını taşımaktadır. Bu maddeye paralel bir düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nin İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili yükümlülükleri başlığını taşıyan Madde 5’te de yer almaktadır. Madde metni şu şekildedir; “İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından ilgili yönetmeliklerde belirtilen nitelikleri haiz bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendirir.” Bu maddede uzmanlığı gerektiren bir meslek olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığının önemine de dikkat çekilmek istenmiştir. Ayrıntılı hüküm ve düzenlemelere kanun ve yönetmelikte ulaşmak mümkündür.