

Gönderilme Tarihi : 13.02.2019
Kabul Tarihi : 26.03.2019
DOI : 10.32705/yorumyonetim.520855

Araştırma Makalesi/Research Article

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINDA ÇALIŞAN TEMSİLCİLİĞİNİN ÖNEMİ

Serdar ORHAN

Dr. Öğr. Üyesi, *Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi,*

sorhan@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4326-8413>

Sezgin UYSAL

YÖK 100/2000 Doktora Öğrencisi, *Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,*

sezgnyusal@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0324-7899>

ÖZ

İş kazalarının oluş nedenlerinin arkasında insan ve insana bağlı faktörler ön plana çıkmaktadır. Ancak kazalarla mücadele noktasında ise hep teknik uygulamalara önem verilmektedir. Teknik önlemlerin de başarı ile uygulanabilmesi için çalışanların bu önlemlere inanmaları ve uygulamaları gereklidir. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kanunu ile uygulama bulan iş sağlığı ve güvenliği kurulları katılımcı yapısı ile bu noktada çalışanları yönlendirme ve işbirliği noktasında büyük öneme sahiptir. Özellikle çalışanlar arasından belirlenecek olan çalışan temsilcileri, çalışanlar ile işveren arasında koordinasyonu sağlayarak sosyal tarafların iş sağlığına ilişkin düşünce ve görüşlerinin aktarılmasını sağlayabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan temsilcisi, İş Sağlığı Güvenliği ve Kurulları, İşçi, İş Sağlığı, İş Güvenliği

THE IMPORTANCE OF EMPLOYEE REPRESENTATIVE IN ENSURING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

ABSTRACT

Although human and human related factors are one of the most important reasons of occupational accidents, the investigation of occupational accidents widely focus on technic reasons. This propensity about investigation of occupational accidents should be discuss, because successful implements of technical precautions depend on beliefs of employees. Unless employess believes these technical precautions, occupational accidents can't prevent. In fact, structures of occupational safety and healthy committees are substantially participatory in Turkey. Therefore these committees have very important role about directing of employees and their participation. Especially employee representatives provide coordination between employees and employers. Thus employees forward their opinions about occupational safety and healthy.

Keywords: Employee Representative, Occupational Health and Safety Committees, Employee, Work Health, Job Security

Giriş

İşçi ve işveren ilişkilerinde işçiler işverenlere karşı pozisyonu itibariyle dezavantajlı bir konumdadır. Bilindiği üzere iş hukuku, özellikle sanayi devriminden sonra ortaya çıkan kötü çalışma koşullarından çalışanları koruma ihtiyacından ortaya çıkmıştır. İşçi işveren, devlet ve bunların örgütlerinden oluşan çalışma ilişkilerinde işçiler temel rolü üstlenmektedir. İşçi hizmet sözleşmesini yaptığı andan itibaren iş görme borcunu üstlenmiş olduğundan işvereni ile adeta kişisel bir bağımlılık içerisine girmiş olmaktadır. Bu yönüyle Türk iş hukukunun temel özellikleri arasında işçinin korunması ve işçinin kişiliğinin önemli olduğuna yönelik vurgu yapılmıştır.

İşçi ve işveren arasındaki ilişkileri, tarihi süreçte ele aldığımızda, işçi ve işveren arasında herhangi bir eşitlikten bahsedilmesi söz konusu değildir. Sermayeyi elinde bulunduran işveren sınıfı özellikle sanayi devriminden sonra meydana gelen kitlesel üretim sürecinde, üretim araçlarına da sahibi olması nedeniyle işçi tarafına karşı her zaman avantajlı konumda bulunmuştur (Işıklı, 2013:4). Bu avantajın oluşmasında, toplumsal sınıflaşmanın etkisi ve feodal dönem toprak sahiplerinin, sanayi devrimiyle birlikte özellikle Avrupa’da ellerinde biriken sermayeden dolayı işveren pozisyonunu almaları önemlidir. Sanayi devrimi sonrası, sermayedar sınıfının oluşturduğu kitlesel üretim sistemi içerisinde çalışan bağımlı çoğunluk, işçi sınıfını oluşturmuştur.

Sanayi devriminden sonra bağımlı işçi sınıfı dönemin özellikleri nedeniyle oldukça zor çalışma koşullarında istihdam edilmişler ve yoğun iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmışlardır. Zaman içerisinde, endüstriyel demokrasinin gelişmesi, işçilerin bilinçlenmesi, örgütlenmeleri, uluslararası kurumların devreye girmesi ile iş sağlığı ve güvenliği hatta çalışanın beden ve ruh bütünlüğünün korunması¹ ihtiyacı sanayileşmiş ülkeler açısından en temel konulardan birisi olmuştur.

Ülkemizde de çalışanların özellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunabilmesi açısından tarihi süreçte bir takım çalışmalar yapılmış ancak 2012 yılında mevzuata giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu alanda ki en önemli gelişmeyi oluşturmuştur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanlar ile işveren arasında İş Sağlığı ve Güvenliğinin sağlanması ile ilgili düzenlemelerde ara eleman olarak, çalışan temsilcisi² (işçi temsilcisi) görevlendirilmiştir. Çalışan temsilcisinin taşıması gereken nitelikler ve görevler ile ilgili olarak 2013 yılı içerisinde “İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin” tebliği yayınlanmıştır.

Ülkemizde meydana gelen iş kazalarından sonra yetkililerin belirttiği, İSGK’nda da yer alan “çalışmaktan kaçınma hakkı” kapsamında da çalışan temsilcilerine bir takım görevler verilmiştir. Bu çalışmada ki temel amaç, çalışmaktan kaçınma hakkının uygulanabilmesi ve işçilere iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda yardımcı olacak olan çalışan temsilcilerinin niteliklerini iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenleri doğrultusunda eleştirel bir bakış açısıyla ortaya koymaktır. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulamaya girdiği 2013 yılından günümüze kadar yaşanan kazaları da dikkate alınarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarındaki görevleri ve özellikle kamu kurumlarının da kapsama gireceği Temmuz 2020’ye kadar çalışan temsilciliği, nitelikleri ve görevleri ile ilgili mevcut sistemdeki sorunların belirlenmesi, gerekli tedbirlerin alınması için çalışan temsilciliği için yeni düzenleme yapılması gerekmektedir.

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Kapsamı:

İş kazaları ve meslek hastalıkları tüm ülkelerin en büyük problemlerinden birini oluşturmaktadır. ILO’nun verilerine göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülkelerin GSYİH’nda her yıl için %4’lük bir

¹ Çalışanın beden ve ruh bütünlüğü ve geniş anlamda kişiliğinin korunmasının arkasında: -Mutlak hak ve kişinin korunması, -Borç ilişkisi ve kişinin korunması, -Sosyal haklar ve kişinin korunması, -Sosyal haklar ve çalışma ortamında insan varlığının korunması ve geliştirilmesi (Başbuğ, 2013).

² İSGK Madde 3/c’ye göre Çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan.

kayba neden olduğu belirtilmektedir. Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının 2010 yılı GSYİH etkisi 40 milyar TL'yi bulmaktadır. 2011 yılı için bütçeden eğitime ayrılan pay 34 milyar TL ve sağlığı ayrılan pay ise 17,2 milyar TL olarak belirlendiğinden iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomisi ve gelişimine etkisi daha net gözükmemektedir (Dursun, 2012:7). Bunun yanı sıra iş kazası ve meslek hastalıklarının insani boyutu bundan etkilenen kazazedeler ve yakın çevresini de dikkate alırsak iş kazaları ve meslek hastalıkları en önemli sosyal sorunlar içerisinde sosyal politikanın çözüm üretmesi gerek temel bir alan haline gelmektedir. Dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayıları ve maliyetleri azaltılırsa ülkedeki refah seviyesi arttırılabilir.

Bilindiği gibi dar anlamda sosyal politikanın ortaya çıkışı ve bu konudaki literatürün önemli derecede artmasında, işçi hareketleri ve işçilerin kötü çalışma koşullarına karşı (iş kazası, meslek hastalığı, düşük ücretler, sosyal güvenlik) verdikleri mücadele önemli yer almaktadır. Bu mücadelelerin sonucunda, sosyal politika uygulamalarında da insan odaklı politikalar geliştirilmiştir. İş sağlığı güvenliği konusunda ise iyileştirici politikaların düzenlenmesinde hep mühendislik çalışmaları ön plana çıkartılmaktadır. Ancak gerek etkilenen sosyal kitlenin büyüklüğü gerekse de ekonomiye getirdiği olumsuz etkiler ve iş kazalarının arkasında yatan temel nedenler yönünde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında sosyal bir bakışa ihtiyacı zorunlu hale getirmiştir. Ancak mühendislik çalışmalarının iş sağlığı ve güvenliği alanında en önemli kısmı oluşturduğu yönünde iddialar günümüzde halen mevcuttur (Yiğit, 2013:56).

Oysa iş kazalarının arkasında %88 tehlikeli davranışlar (insan), %10 tehlikeli çalışma koşulları³ yer almaktadır. Tehlikeli davranışların temelinde, can sıkıntısı, yorgunluk, stres, bilgi eksikliği, aşırı yorgunluk, iş güvenliği eğitimi eksikliği, aşırı güven, işçilerin tatmini, işçilerin problemleri gibi faktörler yer alır (Akpınar, 2013). ILO tarafından hazırlanan "Güvenlik Kültürü Raporu"na göre, meslek hastalıklarının tümü ve iş kazalarının %98'i uygun çalışmalarla önlenir. Ayrıca yine bu rapora göre iş kazalarının %80'i çalışanların, işyeri güvenlik kurallarına uygun olmayan ve talimatlara aykırı davranışları, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinçsizlikleri ve işverenin İSG kurallarını önemsemeyen ve destek vermeyen yaklaşımı nedeniyle yani kısaca insan faktöründen kaynaklanmaktadır (Kılış ve Demir, 2012:26). Kazaların en büyük nedenlerinin arkasında görüldüğü gibi insan faktörü yer alırken, sadece teknik düşünce ile yaklaşılması doğru mudur? Yaşanan kazalar sistemde bir problemin olduğunun en büyük göstergesidir. Çünkü sadece teknik tedbirler ve kanuni zorlama ile sorunun çözülmediği görülmektedir. Dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadele noktasında eğitim ve bilinçlendirme en önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadele sürecinde insani faktörlerin, özellikle de çalışanların katılımı, görüş ve önerilerinin dikkate alınması gereklidir. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği kanunu içerisinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği kurulları önemli bir boşluğu doldurmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği kanundan önce iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda iş kanuna (81/1 b-c) göre, işverenler iş kanunu kapsamında devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde, işçilerin sağlık ve güvenlik önlemlerini sağlamak için duruma göre belli sayıda işyeri hekimi çalıştırmak; ayrıca sanayiden sayılıp en az 504 işçi çalıştıran işyerleri iş güvenliğini sağlamak için iş güvenliği uzmanı olan en az bir mühendis veya teknik eleman çalıştırmak zorundaydı (Akyiğit, 2010).

³ Madencilik: ABD'de 100 milyon ton kömür üretiminde 2000-2008 yılları arasında düşen işçi ölüm oranı 1-6 işçi. Ülkemizde aynı yıl ve tonlarda ölen işçi sayısı 710-722. Dünya'da 20 milyon madencinin 5 milyonun yaşadığı Çin'de ise aynı yıllarda ve tonajdan ölen işçi sayıları 150-411 (Şimşek, 2014:26). Tehlikeli çalışma koşulları da aslında üretim sürecinde ki insan ve insana bakış önemlidir.

⁴ 6331 sayılı kanun uygulaması açısından İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre (madde 12), Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için (A) çalışan sayısı 250'yi geçince, tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için (B) çalışan sayısı 500'ü geçince ve az tehlikeli işyerlerinde (C) çalışan sayısı 1000'i geçince bir tane tam zamanlı iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. 6331 sayılı kanunda önce 50 çalışan olması halinde bile bir tane iş güvenliği uzmanı istihdam zorunluluğu bulunmaktaydı.

2012 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu 50 işçi sayısını ve kamu özel işyeri ayrımını kaldırarak, kapsam dışı bırakılan beş faaliyet⁵ dışında, işyerlerini tehlike sınıflarına⁶ ayırarak tüm işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini zorunlu hale getirmiştir. Kanun 30 Haziran 2012 yılında Resmi Gazete’de yayınlanmış olmasına rağmen yürürlük tarihi olarak tehlike sınıflarına göre farklı tarihler verilmiştir. Ancak 6 Haziran 2017 günü çıkan torba yasa ile yürürlüğe giriş tarihi için son düzenleme verilmiştir. Yapılan düzenlemeyle birlikte kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için kanun uygulaması 1 Temmuz 2020’ye ötelenmiştir. Bunun dışındaki tüm işyerleri şu an mevcut kanun kapsamı içerisinde yer almaktadır.

2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Temel Sorunları:

İş kazaları ve meslek hastalıkları bugün tüm dünya ülkelerinin sosyal politika konularının içerisinde en önemli yönünü oluşturmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları gerek maddi boyutu gerekse de ülkede istihdam edilen tüm çalışanların karşılaşması muhtemel en büyük risklerden birini oluşturmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü iş kazalarını, “*belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay*” olarak tanımlanırken, Ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda da benzer bir şekilde iş kazası “*İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da beden en öze uğratan olay*” olarak tanımlamıştır. Daha kapsamlı ve üretim sürecini de dikkate alan tanımlamaya göre ise iş kazası, “*emniyetsiz hareket ve şartlardan doğan çalışanların can güvenliğini tehlikeye sokan çoğu zaman yaralanmalara makine ve teçhizatın zarara uğramasına yol açan önceden planlanmamış olay*” (Ceylan, 2011:19) şeklinde tanımlanır.

Tanımlar da dikkate alındığında esasında iş kazalarının arkasında temel olarak üç unsurun yer aldığı görülmektedir. Bunlar, işletmelerin stratejik tercihleri (ekonomik teknik organizasyonla ilgili), kamu politikaları (geçici iş ilişkisi, alt işveren) ve çalışanların hayat tercihleri (iş içinde ve dışındaki toplumsal ilişkilerin belirlediği) şeklindedir (Mony, 2012:24). Bu üç unsur dikkatli incelendiğinde temel faktörün insandan kaynaklı olduğu net bir şekilde görülmektedir.

İnsan faktörünün bu kadar ön planda olduğu iş kazaları ve meslek hastalıklarında sayıları ve etkilenme olasılıkları yönünden işçilerin bu konuda daha duyarlı olmaları gerekmektedir. Ancak bu konuda, ülkemizde yer alan işgücünün konuya ilişkin yaklaşımlarının oldukça duyarsız ve bilinçsiz olduğu gözlenmektedir. Kanunlar karşısında işçilere güvence sağlanmasına⁷ rağmen işçiler ve onların örgütlerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yaklaşımları istenilen düzeyde değildir. Buna en güzel örnek olarak ülkemizde her gün benzer şekilde yaşanan iş kazaları verilebilir.

Bunun arkasında yatan asıl nedenin ise, ülkemizde meydana gelen işçi hareketleri ve onların örgütlenme gelişiminin sanayileşmiş ülkelere göre farklı oluşudur. Sanayileşmiş ülkelerde sanayi devriminin ilk yıllarında özellikle kötü çalışma koşullarına tepki olarak işçi eylemleri meydana gelmiştir. Bunun neticesinde de ülkeler çalışma hayatına yönelik hukuki altyapılarını oluşturmuşlardır. Yine aynı şekilde ilk işçi birlikleri gelişerek siyasal bilinçlenmeye ve işçileri temsil edecek siyasi hareketlerin gelişmesine neden olmuştur. Ülkemizde ise bu süreç, işçilerin kendi halinde bilinçli bir şekilde hak arama mücadelesinden ziyade, önce devlet eliyle kanuni alt yapı oluşumuna gidilmiş, sonrasında bu sınırlar içerisinde eylemler gerçekleştirilmiştir. Yine aynı şekilde önce siyasal örgütlenmeler kurulmuş, bu

⁵ a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri

⁶ A sınıfı: Çok tehlikeli, B Sınıfı: Tehlikeli, C Sınıfı: Az tehlikeli

⁷ İş hukukunun temel özellikleri; İşçinin korunması ön plandadır, işçi lehine yorum geçerlidir, işçinin kişiliği önem taşır, iş hukukunun kuralları genellikle nispi emredicidir, yönetime katılmak mümkündür, özel hukukun alt dalıdır (Akyiğit, 2014).

örgütlenmelerin ideolojilerine uygun sendikal hareketler ve yapılanmalar gelişmiştir (Işıklı, 2003:79). Bu durum, ülkemizde işçi haklarının temin edilmesi ve geliştirilmesinde her zaman için üstten (devlet) bir beklentiye neden olmuş ve bunun oluşturduğu zihniyet algısı, işçilerde bir bilinç düzeyinin oluşmasını engellemiştir. Dolayısıyla ülkemizde işçilerde ve işverenlerde iş sağlığı ve güvenliği noktasında bugüne kadar bir bilinç düzeyi gelişmemiştir.

Ülkemize ait bu bilinçsizliğin yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki karışıklık ve ülkemizdeki üretim sisteminden kaynaklanan bir takım problemler de görülmektedir. Bu problemleri bir sistematik halinde aşağıdaki gibi özetleyebiliriz (Gerek, 2012);

- İşyerlerinin yapısından kaynaklanan problemler,
- Kanuni düzenlemelerden kaynaklanan problemler,
- İstatistiksel verilerden ve araştırma sonuçlarından kaynaklanan sorunlar,
- Örgütlenme ve koordinasyon yetersizliklerinden kaynaklanan sorunlar,
- Eğitim ile ilgili sorunlar,
- Kazalardan sonra ortaya çıkan sorunlar.

1979-2008 yılları arasında Çin Halk Cumhuriyetinde yapılan bir araştırmada iş sağlığı ve güvenliği ile ekonomik gelişme arasında kesinlik oluşturan bir bağlantı olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmaya göre, ülkelerin ekonomik büyüme evresine girdiği dönemlerde iş kazalarının arttığı, ekonomilerinin küçülmeye başladığı dönemlerde ise iş kazalarının azaldığı belirlenmiştir. Bu yüzden de, ekonomik olarak büyüme evresine giren ya da ekonomik anlamda gelişmekte olan tüm ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok daha dikkatli olması gerekmektedir(Akpınar, 2013:37). Ülkemizde özellikle tehlikeli sektörler olarak bilinen inşaat ve madencilik alanında son yıllarda büyük bir yatırım hamlesi görülmektedir. Çin’de yapılan araştırmayı doğrularcasına ülkemizde son yıllarda bu iki sektörde yaşanan kazalar ve kayıpların oranlarının arttığı görülmüştür.

Ülkemizde kamu sektörü (memur ve sözleşmeli personel) hariç sigortalı (SGKSG 4/a) çalışanların sayısı Ekim 2018 itibariyle 14.695.062 kişidir. Bu çalışanların %57.32’si 50 çalışandan az çalışanı olan işyerlerinde istihdam edilmektedir. 2018 yılında ülkemizde 1.832.123’ü özel, 52,610’nu kamuya ait toplam 1.884.733 işyeri faaliyet göstermektedir. Çalışanların 12.159.637’si özel sektörde, 950.118’i ise kamuda istihdam edilmektedir (TÜİK, 2018 Yıllık Hane Halkı Bülteni).

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu 1 Temmuz 2020’den itibaren 50’den az çalışanı olan az tehlikeli işyerleri ve kamu kurum ve kuruluşlarında da uygulanmaya başlayacaktır. Türkiye Devlet Planlama Teşkilatının 2018 Ekim ayı verilerine göre kamuda 3.129.304 çalışan vardır. Bu istatistiki rakamlara göre, şu an istihdam edilen çalışanların büyük bir kısmı 6331 İSG kanununun kapsamında değildir (DPT, 2018).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yukarıda belirttiğimiz problemler İSG konusunda daha hassas olunmasını ve çalışanların iş sağlığı çalışmalarına katılmalarını zorunlu hale getirmektedir. Bu noktada çalışan temsilciliği ve görevlendirilmesi ile ilgili farklı tebliğ ve yönetmeliklere farklı kriterlerin istendiği görülmektedir. Bu çalışmadaki ana amaç, çalışanları İSG konusunda bilinçlendirme ve işverenle koordinasyon noktasında önemli görevleri olan çalışan temsilciliğine yönelik genel bir düzenlemenin yapılabilmesidir.

3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temini Noktasında İşçilerin Sosyal Katılımının Önemi:

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadele noktasında ilgili tüm tarafların ortak bir program ve politika belirlemeleri sorunun çözümünde etkili olacaktır. Sadece kanun çalışması, sadece işverenlerin önlem alması, sadece çalışanların dikkat etmesi ile değil ortak bir yönetim sistemi gereklidir. Ülkemizde maalesef, 6331 sayılı kanun uygulamaya girdiği andan itibaren bazı eksiklikler nedeni ile uygulamalar,

torba yasa çıkartılarak ötelenmiştir. Ayrıca bu kanun kapsamında bir işletmede Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en büyük iş kazası (Soma Maden Ocağı) meydana gelmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalara çalışanların tam katılımı sağlanırsa işletmeler açısından daha etkin bir yöntem belirlenmiş olacaktır. Aynı zamanda günümüz insan kaynakları yönetimi uygulamaları açısından da çalışanların görüşlerinin alınması ve onların önerilerinin dikkate alınması en temel yönetim biçimi şekline gelmiştir. Tüm bu yönetim biçimleri ele alındığında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetime katılma zorunluluğunun temelinde üç faktör karşımıza çıkmaktadır. Bu faktörler (Cam, 2013:123);

-Çalışanların psiko-sosyal gelişimi ve aynı zamanda örgütsel gelişime olan katkısı: Çalışanların sosyal öğrenmeyi daha kolay ve anlaşılır gerçekleştirmesi, diğer çalışanlarla ve işverenleri ile ilişkilerindeki gelişmeyi arttırma, işine ve çalıştığı işletmeye olan bağlılığında yaşanan artış ve iş memnuniyetindeki artış şeklinde kendini göstermektedir. Bu durum çalışanın işletmeye daha çok bağlanmasına ve daha duyarlı olmasına neden olacaktır.

-Üretim ve verimliliğe olan katkı: İş kazaları ve meslek hastalıkları zaman kayıplarına, verimsizliğe, nihai üretimde hem nitelik hem de nicelik olarak azalışa ve personel devir hızının daha fazla olmasına neden olmaktadır. Katılımcı yönetim, işletme içerisinde bu maliyetlerin azaltılması ya da tamamen ortadan kaldırılması konusunda işletmeye büyük katkı sağlamaktadır. Çalışanlar kendilerinin görüş ve fikirlerinin alınmasından dolayı tüm çalışma süreçlerinde daha etkin rol oynayarak, çalışma süreci içerisinde daha duyarlı ve etkili çalışacaklardır.

-Etik ve yasal zorunlulukların yerine getirilmesi: Yönetime katılım süreci, işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin daha eşit seviyede gerçekleşmesine katkı sağlayarak, işçi ve işveren arasında oluşabilecek çatışmaları azaltmaktadır.

Bu nokta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda çalışanların katılımını sağlayan iş sağlığı ve güvenliği kurulları ile çalışan temsilciliği uygulaması bulunmaktadır. Bu kurulda görev yapan çalışan temsilcilerinin nitelikleri ve işlevleri geliştirilebilirse iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir mesafe kat edilmiş olabilecektir.

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

6331 sayılı kanun belli kriterlere sahip işyerleri için, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar yapmak, eğitim çalışmalarını düzenlemek, birden çok kurul olması halinde koordinasyonu sağlamak amacıyla işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulmasını zorunlu tutar. Bu kurulların almış oldukları kararları işverenler ile çalışanlar uygulamak zorundadırlar. İSG Kurulları hakkındaki yönetmelik gereğince kurul oluşturulabilmesi için iki temel şart⁸ bulunmaktadır;

- İşyerinde çalışan sayısının 50 ve daha fazla olması,
- İşyerinin faaliyetinin altı aydan fazla süren sürekli yer olması.

Aynı işverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu durumlarda 50 (elli) veya daha fazla çalışanın olduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulması zorunludur⁹. Ayrıca gerekli görülmesi halinde kurullar arasında koordinasyon ve işbirliği çerçevesinde bilgi akışı işverence sağlanır. İşveren, birden çok işyerinin her birinde kurulacak kurulların çalışma usullerini düzenlemek, çalışma ve görüş birlikteliğini oluşturmak amacıyla bu işyerlerine ait İSG'ye ilişkin raporların, en az 3 (üç) ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenmesini sağlar. Ayrıca bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar.

6 aydan fazla asıl işveren alt işveren ilişkisi olması durumunda kurulların oluşturulması noktasında asıl işveren ile alt işverenin işçi sayıları göz önüne alınarak farklı dört düzenleme yapılmıştır¹⁰.

⁸ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkındaki yönetmelik 1. madde

⁹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkındaki yönetmelik 5. madde

¹⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkındaki yönetmelik 4. madde

- "Asıl işveren alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazla ise asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurul kurar. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesi ve kurullarca alınan kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır."
- "Bir işyerinde sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise bu durumda kurul asıl işverence kurulur. Kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayan alt işveren, kurul tarafından alınan kararların uygulanması ile ilgili olarak koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar."
- "Alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla, asıl işverenin çalışan sayısı ellinin altında ise işyerinde kurul alt işverence oluşturulur. Asıl işveren alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar."
- "Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı ellinin altında ve toplam çalışan sayısı elliden fazla bulunduğu durumlarda ise koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. Kurulun oluşumunda üyeler 6'ncı maddeye göre her iki işverenin ortak kararı ile atanır."

Çalışma hayatında bazen aynı iş sahasında birden çok işveren¹¹ faaliyet gösterebilmektedir. Ortak konsorsiyum şeklindeki yapılanmalar bu tip uygulamalara örnek verilebilir. Bunun gibi birçok işletmenin yer aldığı ve her işverenin kendi faaliyetiyle ilgili İSG Kurulu oluşturduğu durumlarda, işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirecektir.

3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kimlerden Oluşur:

İşyerlerinde kurulacak olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında kimlerin görev alabileceği ilgili yönetmelikte belirtilmiştir. Bu yönetmeliğe¹² göre;

- İşveren veya işveren vekili,
- İş güvenliği uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci.

Formen ve sivil savunma uzmanının olmadığı bir kurulda çalışan temsilcisi kurula katılacak beş kişiden birisi olarak görev yapacaktır. Dolayısıyla kararların alınması ve iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilmesi açısından son derece önemli bir görev ifa edeceklerdir.

3.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Görev ve Yetkileri:

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmak amacıyla oluşturulmaktadır. Bu çerçevede kurulların başlıca görevleri¹³ aşağıdaki gibidir.

- "İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,"

- "İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,"

- "İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,"

¹¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkındaki yönetmelik 4. madde

¹² İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkındaki yönetmelik 6. madde

¹³ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkındaki yönetmelik 8. madde

- "İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,"

- "İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak,"

- "İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,"

- "İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,"

- "İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak,"

- "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,"

- "İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak."

Ayrıca yönetmeliğe göre kurul üyelerinin; kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı haklarının kısıtlanamayacağı, kötü davranış ve muameleye maruz kalamayacakları konusunda güvence verilmiştir.

3.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Çalışma İlkeleri:

İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Kurul¹⁴ her ay en az 1 (bir) kere toplanır. Ancak kurul, işyerinin girmiş olduğu tehlike sınıfını göz önünde bulundurarak, tehlikeli işyerleri için bu süreyi iki ay, az tehlikeli sınıfa giren işyerleri içinse üç ay olarak belirlenmesi yönünde karar alabilir. Ancak 6331 İSG sayılı kanunun 13. maddesinde düzenlenmiş olan işçinin çalışmaktan kaçınma talebi durumunda kurul bu sürelerle gerek duymadan acilen toplantı kararı verebilir ve alınan kararlar tüm çalışanlara bildirilir.

Yapılacak olan toplantının yeri, saati, günü ve gündemi toplantıdan en az 48 (kırk sekiz) saat önce kurul üyelerine bildirilir. Toplantının gündemi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin belirlenen sorunlar önem sırasına göre belirlenir. Ancak, kurul üyeleri gündem konularına ilişkin değişiklik talebinde bulunabilirler. Talep edilen gündem değişikliği, kurul tarafından uygun görüldüğü takdirde gündeme ilişkin konular buna göre şekillendirilir.

Ölümlü ve uzuv kaybıyla ya da ağır bir iş kazasının yaşandığı durumlar veya özel bir tedbir gerektiren önemli hallerde, kurul üyelerinden herhangi biri, kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Böyle bir durum yaşandığında çağırıcı yapan kurul üyesinin kurul başkanına veya sekreterine çağrı teklifi yapması gerekmektedir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre belirlenir.

Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması esastır. Kurul toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.

Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Çekimser oy kullanılmaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanmadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılamadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir.

¹⁴ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkındaki yönetmelik 9. madde

Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır.

Toplantıda alınan kararlar, gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca çalışanlara duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.

Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulca işyerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar.

3.2. Çalışan Temsilcisi:

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönetimine katılımları, günümüzde iş sağlığı ve güvenliği yönetimi standartlarına ve rehberlerine girmiştir. Tüm iş sağlığı ve güvenliği yönetimi modelleri, iş sağlığı ve güvenliği performansını iyileştirmek için kritik bir unsur olarak çalışanların aktif katılımını vurgularlar. Konuya ilişkin AB Çerçeve Direktifi, “çalışanların ve çalışan temsilcilerinin, direktifte düzenlenen bütün önemli konularla ilgili çalışmalara dâhil edilmesi için kapsamlı yükümlülükler getirir. Direktif, çalışanların özellikle risk değerlendirmesine katılmaları, işletmede uygulanan genel önleme planına ve önleyici faaliyetlere dâhil edilmeleri için gerekli tedbirler alınmalıdır” ifadelerini içermektedir (isgum.gov.tr). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1971 yılında İşletmelerde Çalışan Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin 154 sayılı sözleşme ile çalışan temsilcilerine yönelik uluslararası standardı belirlemiştir (Başbuğ, 2013:36).

Çalışan temsilcisi işçi temsilciliği¹⁵ adıyla ilk kez ülkemizde 1936 tarihli 3008 sayılı iş kanunu ile uygulamaya girmiştir. Kanunda temsilcilerin görevlerini gerektiği şekilde yapabilmeleri ve bu nedenle işlerini kaybetme tehlikesine karşı koruma düzenlenmiştir (Cam, 2013:111). Çalışan temsilciliği daha sonra izleyen yıllarda sendikalar hukuku açısından önemli bir kavram haline gelmiştir. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulamaya girmesi ile bu kanun kapsamında da ayrıca düzenlenmiş olup iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadele konusunda sosyal diyalog ve endüstriyel demokrasi noktasında da önemi artmıştır. Sendika işyeri temsilciliği, işçilerin işverene karşısında bir araya gelmeleri anlamında işçi hareketi işyeri yönetimine karşı işçiler veya sendika adına hareket edecek, onların namına konuşabilecek temsilcileri de beraberinde getirmiştir (Narmanlıoğlu, 2013:246).

Gerek 6331 sayılı kanun ve de gerekse de 28750 sayılı tebliğde¹⁶ çalışan temsilcisinin tanımı ortak verilmiştir. Bu tanıma göre çalışan temsilcisi, “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili olan kimsedir.” Çalışan temsilcisi uygulaması bu yönüyle iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları açısından son derece önemli bir yere sahiptir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki tüm süreçlere aktif katılmaları ve aynı zamanda çalışanların endüstriyel demokrasi açısından görüşlerinin alınması görevini çalışan temsilcileri yerine getireceklerdir (Akpınar, 2015:96-103, Cam,2013:110-120, Özdemir, 2013:166).

Sendika işyeri temsilcisi ile çalışan temsilcisinin ortaya çıkışında işçiler ile işveren arasındaki ilişkiler açısından koordinasyonu sağlama ihtiyacı vardır. Ancak sendika işyeri temsilcisinin temel görevi sendika ile işçiler arasında koordinasyon sağlamak ve gerektiği durumlarda sendikaya bilgi vermektir. 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunda çalışan temsilcilerine yüklenen görevler nitelik olarak sendika işyeri temsilcisinden daha önemlidir. Çünkü başta çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı olmak üzere,

¹⁵ 3008 sayılı kanununun 78 maddesine göre, İşçi temsilciliği, mevzuatın kendilerine verilen yetkilerden başka özellikle işyerinde işçiler ile işveren arasında işyerine ait sosyal ilişkilerden doğan taleplerin işverene iletilmesi ve çıkacak olan uyuşmazlıkların uzlaştırıcı olarak çözümü sağlayan kişiler olarak tanımlanmaktadır.

¹⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, 29 Ağustos 2013 Resmi Gazete.

gerektiğinde işçilerden gelen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili istek ve şikayetleri işverenden talep etme görevi vardır. Bu yönüyle çalışan temsilcilerinin, çalışma hayatına yönelik temel haklardan, çalışan psikolojisinden, iş sağlığı ve güvenliğinden ve özellikle iş hukuku alanında bilgi sahibi olması gerekmektedir.

28750 sayılı tebliğin 6 maddesinde çalışan temsilcilerinin nitelikleri belirlenmiştir, buna göre çalışan temsilcisi:

- İşyerinin tam süreli daimi çalışanı olmalı,
- En az üç yıllık iş deneyimi bulunmalı,
- En az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olmalıdır.
- Ayrıca yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görev yapması halinde üstteki şartlar aranmaz.

6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunda ise kimlerin işyeri sendika temsilcisi olacağı noktasında şu ibareye yer verilir, "temsilci olabilmek için sendika kurucularında aranan¹⁷ şartlara haiz olmak gerekmektedir." Ayrıca işçinin işyerinde fiilen çalışması ve yetkili sendikanın üyesi olma şartı bulunmaktadır (Aktay vd, 2013:413).

Çalışan temsilcilerinin sayıları bakımından 28750 sayılı tebliği 6356 sayılı kanundan çalışan ve görevlendirilecek sendika temsilcisi¹⁸ açısından ayrılmaktadır. Tebliğe göre,

- İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir,
- Elli bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki,
- Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç,
- Beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört,
- Bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş,
- İki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı temsilci belirlenir.

28750 sayılı tebliğin 8 maddesine göre, çalışan temsilcisi seçimle belirleniyorsa seçim sonuçları beş yıl geçerli olmaktadır. Çalışan temsilcisi herhangi bir nedenle görevden ayrılması durumunda daha önceki seçimlerde en çok oyu alan sıradaki aday temsilci atanır.

Eğer işyerinde yetkili bir sendika olması durumunda ise, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir¹⁹. Sendika temsilci sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından az olması

¹⁷ -Sendika kurucusu olacakların tam fiili ehliyeteye sahip olması,
-5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini açıklama ve kaçakçılık suçlarınsan birinden mahkumiyeti bulunalar sendika kurucusu olamazlar,
-Kurucuların T.C. vatandaşı olması ve Türkçe okuma-yazma veya belli bir öğrenim derecesine sahip olması aranmaz (Akyiğit, 2014:412).

¹⁸ 6356 sayılı kanun da; Çalışan sayısı bin bir ile iki bin arasında ise 6, iki bin birin üzerinde ise 8 temsilci atanır.

¹⁹ Çalışan temsilcisinin atanması ile ilgili olarak uygulamada bir takım soruların cevaplanması gerekmektedir. Çalışan temsilcisinin atanmasına ilişkin olarak;

- Bir kere her şeyden önce çalışan temsilcisi işyeri düzeyinde belirlenerek atanacaktır.
- Eğer bir işletme söz konusu ise, bu takdirde işletme kapsamında birden çok işyeri için 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanundaki gibi her bir işyeri için işyeri düzeyinde temsilci atanacaktır. Hatta işletmeyi oluşturan işyerlerinden birisinde işletme toplu iş sözleşmesi için yetki almış olan sendikanın hiçbir üyesi olmasa bile yetkiden dolayı ilgili sendika atama yapabilecektir.
- İşletme kapsamında yer alan işyerlerinden bir tanesi farklı işkolunda ise, ve o işkolundaki işyeri için yetkili bir sendika varsa o sendika işyeri sendika temsilcisi atayabilecektir. Eğer o işyeri için yetkili bir sendika bulunmuyorsa o işyeri için ayrı çalışan temsilcisi seçimi belirlemek için seçim yapılacaktır.
- Kamu işyerlerinde aynı anda hem memur hem de işçi sendikasının bulunması halinde ise, çalışanların oranlarına göre çalışan

durumunda diğer çalışan temsilcisi veya temsilcileri dengeli dağılıma özen göstermek şartıyla işveren tarafından görevlendirilir. Sendika temsilci sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından çok olması durumunda ise, yetkili sendikanın önerisi doğrultusunda çalışan temsilcileri işveren tarafından görevlendirilecektir.

Ülkemizde yaşanan iş kazalarının pek çoğunda işletme yönetiminin riskleri önemsiz görmesi²⁰ yatmaktadır. Çalışanların gördüğü riskleri söyleyecekleri ve işverenle çalışanlar arasında köprü olacak olan çalışan temsilcilerinin bu noktada temel görevleri bulunmaktadır. Çünkü 28750 sayılı tebliğin 9 maddesinde çalışan temsilcilerinin yetkileri arasında “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili” olmak vardır.

Bunun yanı sıra Soma Maden Faciasında sendika işyeri temsilcilerinin bu konuda yetersiz kaldıkları görülmüştür. Türk-İş genel başkanı²¹ bile katıldığı bir televizyon programında sendikayı ve temsilcilerini “sarı sendika” olarak tanımlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çalışan temsilcilerinin sendikalı bir işyerinde, sendika işyeri temsilcilerinden seçilmesi problemleri beraberinde getirebilmektedir. İşçilerin haklarının sağlanması konusunda sendikaların bağımsız²² (işverene, devlete karşı) olmaları son derece önemlidir.

3.3. Çalışan Temsilcisi ve Çalışmaktan Kaçınma Hakkı:

İş Sağlığı ve güvenliği kanunu çalışan temsilcilerine işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında bir takım görevler yüklemiştir. Bu kapsamda temsilcilerin başlıca görevleri, işverene öneride bulunma, çalışanların şikayet, dilek ve önerilerini dinleme, iş sağlığı ve güvenliği kurullarına katılma ve işyerini denetleyen yetkililere yardımcı olmaktır (Başbuğ,2013). Ayrıca belli bazı konularla ilgili olarak işverenlere çalışan temsilcilerinin görüşlerinin alınması²³ zorunluluğu kanunla getirilmiştir.

temsilcisi paylaşılır.

-Sendika işyeri temsilcisi sayısı çalışan temsilcisi sayısından fazla olduğu durumlarda ise, sendika işyeri sendika temsilcilerinden hangisi ve/veya hangilerinin aynı zamanda çalışan temsilcisi olacağını belirleyebilecektir (Başbuğ, 2013:40-41).

²⁰ Ermenek maden faciasında tutuklanan İşletme Müdürü Yavuz Özsoy, ocağın birçok yerinde damlayarak su geldiğini gördüğünü yalnız bunun içilebilen ve kokmayan doğal su olduğunu savundu. Bu nedenle herhangi bir sorun olduğunu düşünmediğini belirtti. 5-6 ay önce taş bacadan su geldiğini söylemeleri üzerine mühendis Cemile Karaca bu sudan bir miktar alarak yanına getirdi. Kendim tattım. Tatlı su olduğunu tespit ettim. Hiçbir şekilde analize su göndermedim. Sondaj makinesi olsa bile bu olay olacaktı çünkü elimizdeki verilere göre eski ocak içerisinde çalıştığımızı bilmiyorduk. Bu olaydan dolayı üzüntü içerisindeyim.” (<http://gundem.bugun.com.tr/soke-eden-itiraf-haberi/1342240>; <http://www.haber7.com/guncel/haber/1220304-sizan-suyu-icerek-kontrol-edyorduk>).

²¹ 23.05.2014 Başta Sona Programı CNN TÜRK. Konuklar Türk-İş Başkanı Ergün ATALAY, Genel Maden-İş Başkanı Eyüp Alabaş, Türkiye Maden İşçileri Sendikası Teknik Danışmanı Kenan Dikbiyık. <http://tv.cnnturk.com/video/2014/05/26/programlar/bastan-sona/soma-faciasinda-sendikanin-sorumlulugu-bastan-sona-23-05-2014/2014-05-23T2215/index.html>

²² Örgütsel bağımsızlık bir sendikanın;

- Kendi ilkeleri içinde,
- Kendi üyelerinin ve genel kurulun denetimi altında,
- Seçilmiş organlarıyla,
- Hiçbir örgüt dışı yerden emir ve buyruk almadan işlemesi,
- Kendi organlarından, kararlarını demokratik bir biçimde alıp uygulaması anlamına gelmektedir (Aydoğanoglu, 2011:16).

²³ İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu işverenlere ayrıca aşağıdaki durumlar için çalışan temsilcilerinin görüşlerini alma zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir.

- İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi,
- Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi,

Özellikle 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu çalışma ortamında bir risk durumunda çalışanlara çalışmaktan kaçınma hakkı vermiştir. Çalışmaktan kaçınma hakkı 4857 sayılı İş Kanunda 24 maddede yer alan işçi açısından sağlık nedenleri ile haklı nedenli fesih²⁴ olgusunda daha önce düzenlenmiştir. Ancak iş kanundaki düzenlemeye göre, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekleri yerine getirmemesi halinde işçiye fesih hakkı sağlamaktadır. 6331 sayılı kanundaki düzenlemede çalışmaktan kaçınma hakkı, fesih olgusunun dışında bir anlamda düzenlenmiştir. 6331 sayılı kanunun 13/1 maddesine göre, “*Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.*” Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

Buradaki düzenlemede direk bir fesih hali görünürde yer almamaktadır. Ancak 6331 sayılı kanunu 13/2 bendine göre, çalışanın talebinin haklı görüldüğü durumlarda gerekli tedbirler alınana kadar çalışanlar çalışmaktan kaçınırlar. Bu kaçındığı süre boyunca ücretine ilişkin tüm kazanımlarını almaya devam ederler. Ayrıca çok ani gelişen risklere karşı gerekli bildirimleri yapmadan işçinin işyerini terk etmesi gerekir. Ancak işveren gerekli önlemleri almazsa işçi iş sözleşmesini fesh etme²⁵ hakkına sahip olur.

Çalışmaktan kaçınma hakkı işçi ile işveren arasında bulunan ilişki de objektif kriterlere göre uygulanması zorunlu bir düzenlemedir. İşverenin bu durumda bir işçiden sadakat, itaat veya iş görme borcuna aykırılık şeklinde bir değerlendirme yapması beklenemez.

3.4. Çalışan Temsilciliğinin Yeniden Düzenlenmesi Gereği:

Günümüz bilgi toplumunda teknoloji kullanımı ve otomasyonun yaygınlaşmasına bağlı olarak iş yapış biçimleri son derece değişmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanları temsil ve çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasında işverenden bir takım taleplerde bulunması beklenecek olan çalışan temsilcilerinin eğitim düzeyleri ve niteliklerinin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bunun gerekçelerini aşağıdaki gibi özetleyebiliriz.

-Çalışan temsilcisinin temel görevleri iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında çalışanlar ile işveren arasında köprü görevi görerek iletişimi sağlamaktır. Ancak çalışan temsilcisi olabilmek için gerekli²⁶ vasıf seviyesi günümüz bilgi toplumunun gerçeklerinin çok altında kalmaktadır. En azından iş sağlığı ve güvenli konusunda bir sertifika veya yeterliliğe sahip olma şartının olması daha etkili olabilir.

-Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi,

-Çalışanların bilgilendirilmesi,

-Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

²⁴ Ağır bir iş makinesinde operatörlük yapanın kulak ve sinir sisteminde bozulma yahut taşkömürü, civa, fosfor, mermer gibi işlerde çalışma halinde bu tür sağlık problemleriyle sıkça karşılaşılır. Bu durumda işçinin fesihten önce İSİG kuruluna başvurması da gerekmez. İşçinin bu noktadaki fesih hakkı için, sadece işçinin hastayım, mevcut işten dolayı yaşamım veya sağlığım tehlikeye girdi gibisinden beyanı yeterli değildir. Bunun bir hekim raporu ile belgelenmesi gerekir (Akyiğit, 2014:217).

İSG Kurulu Kararına ve İşçinin Talebine Rağmen İSG Önlemlerinin Alınmaması: İşverenler, gerekli koşulları taşımaları halinde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu (İSG Kurulu) oluşturmakla yükümlüdürler (İSGK.22). Yine haklı fesih için sağlık nedenleri grubuna girecek bir başka olgu, işyerinde İSİG açısından işçinin sağlığını bozucu veya vücut bütünlüğünü tehdit ederek acil ve hayati bir durumun varlığıdır. Böyle bir durumda işçi İSG kurullarına veya kurul yoksa işverene başvurarak bu kuruldan önlem alınması kararı almış ve işverenden önlem alınmasını talep etmişse, işveren gerekli önlemleri almadığında işçi sözleşmeyi bağlı olduğu iş yasası kanunu hükümlerine göre fesh edebilir (Akyiğit, 2014:218).

²⁵ 6331 sayılı kanun 13/4'e göre, “İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır”.

²⁶ İşyerinin tam süreli daimi çalışanı olmalı,

-En az üç yıllık iş deneyimi bulunmalı,

-En az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olmalıdır.

-Çalışan temsilcisi eğer sendika²⁷ varsa sendika işyeri temsilcisinden olacaksa üstteki şartlar bile aranmamaktadır. Oysa sendika temsilcisinin iş sağlığı ve güvenliği noktasında gerekli yeterliliği olmayabilir. Sendikaların da elbette iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapacakları çalışmalar bulunmaktadır²⁸. Ancak işyeri temsilcisi atadıkları çalışanlardan sendikaların temel beklentileri sendika ile çalışanlar arasında işbirliğini sağlamaktır.

-Ülkemizde sendika işyeri temsilcilerinin işçi temsilcisi olarak görev yapmaları sarı sendika durumunda işçilerin haklarının gasp edilmesine neden olacaktır. Soma maden faciasından sonra Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonunun başkanı maden faciasının yaşandığı ocakta yetkili sendika için bizzat kendisi sarı sendika vurgusunu yapmıştır²⁹. Ve işverenin sendikayı etkilemesi ile de ocakta yaşanan eksiklikler hiçbir şekilde kayıt altına alınamamıştır.

-Temmuz 2020 itibariyle kamu kurum ve kuruluşları da 6331 sayılı kanunun kapsamına girecektir. Kamu çalışanlarının sendikalaşmasında da benzer problemler görülebilecektir. Özellikle kamu sektörü işvereni olan devletin bizzat sendikalaşmaya özendirmesi³⁰ sendika saflığını zedeler. Özellikle AB sürecinde devlet sivil toplum eksikliğinin getirdiği açmazları aşmak için sivil toplumu bizzat kendisi teşvik etmektedir. Devlet kurumları sivil toplumu geliştirmek ve güçlendirmek için projeler hazırlayıp, koordinasyon kurulları oluşturmaktadır (Türkönü, 2005:98). Bu durum da işverenin bizzat kendisi sendikalaşmayı özendirmiş oluyor ki sendikanın faaliyetlerini sorgulatan, sarı sendikaya benzer bir yapı ortaya çıkar.

-Yine kamu kurum ve kuruluşlarında sendika temsilcilerinin işçi temsilcisi olmasının getireceği bir başka problem de kadro pozisyonu gereği üst pozisyondan birisinin daha alt pozisyondan bir temsilciyi niteliği ve etkinliğini sorgulatabilir. Örneğin belki üst düzey bir bürokrat çalışan temsilcisi ile iş sağlığı ve güvenliği konularında paylaşımda bulunmak istemeyebilir. Aynı şekilde alt kadro pozisyonunda olan

-Ayrıca yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görev yapması halinde üstteki şartlar aranmaz.

²⁷ Ülkemizde sendikacılık alanında yaşanan bir takım eksiklikler sendikaların iş sağlığı ve güvenliği alanında ki çalışmalara tam katılımını etkiler niteliktedir. Türkiye'deki sendikal örgütlenmede görülen temel problemleri şu şekilde özetleyebiliriz (Uçkan,2013:187);

-Sendikaların ağırlıklı olarak *kamu sektöründe* yer almaları,

-Sendikalar, emekten yana bir toplumsal hareketin parçası olmak yerine, üyelerinin çıkarlarına yönelik politikalar üretmekten öteye geçemeyen *çıkar örgütleri* olarak kalmışlardır,

-*Sendikaları siyaset etkilemektedir*. Bu durumda bölünmelere neden olmaktadır. Bölünmüşlük de sendikal mücadele gücünü azaltmaktadır.

-Sendikala bölünmüşlük *sendikal rekabeti* oluşturmaktadır. Ancak bu rekabet sendikasız işçileri sendikalı yapmaktan çok mevcut sendika üyelerinin üzerinde yaşanmaktadır.

-Ülkemiz sendikalarında *sendika içi demokrasi sorunları* da bulunmaktadır. Bu sorunlar üyelerin bağlantılarını kopartıp, üyelerin sendikaya yabancılaşmasına nede olmaktadır.

-Ülkemizde sendikacılık kamu sektöründe başladı ve geliştiği için *kolay sendikacılık ve siyasi iktidara bağımlı bir sendikacılık* anlayışı vardır

²⁸ Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla yapabilecekleri düzenlemeler kısaca;

-Ulusal politikanın hazırlanması ve uygulanması, -Toplumda güvenlik bilincinin yayılması, -İşyeri politikasının hazırlanması, -Eğitim faaliyetleri ile farkındalık yaratılması, -Toplu iş sözleşmelerinin kullanılması, -Veri paylaşımı, -İşyeri denetimi (Kılış, 2014). Görüldüğü üzere iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadele ve bilinç oluşturulması noktasında çalışma hayatının temel aktörlerinden birisi olan sendikalara da önemli roller düşmektedir. Ancak gerçekte ülkemizde işçi sendikaları sendikal bilinci yerleştirmeyi amaçlayan eğitimleri ve ücrete dönük sendikacılığı ön plana aldıkları gözlenmektedir (Kılış ve Demir, 2012:26). Bu durum ise işçi açısından iş sağlığı ve güvenliğinin ikinci planda tutulmasına neden olmaktadır.

²⁹ 23.05.2014 Baştan Sona Programı CNN TÜRK. Konuklar, Türk-İş Başkanı Ergün ATALAY, Genel Maden-İş Başkanı Eyüp Alabaş, Türkiye Maden İşçileri Sendikası Teknik Danışmanı Kenan Dikbıyık <http://tv.cnnturk.com/video/2014/05/26/programlar/bastan-sona/soma-faciasinda-sendikanin-sorumlulugu-bastan-sona-23-05-2014/2014-05-23T2215/index.html>.

³⁰ Türk sendikacılığının temel özellikleri dikkatli incelendiğinde üç temel özellik karşımıza çıkar.-Sanayileşme ve sendikal harekette gecikmenin yaşanması, -Demokratikleşme sürecinde sendikaların yer almaması, -Sendikal hakların sınıf mücadelesi ile elde edilmemesi ve sendikal hareket üzerinde *güçlü bir devlet etkisinin* olması(Uçkan, 2013:186).

çalışan temsilcisinin üstü konumundaki bürokrata iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönlendirmede yetersiz kalabilir.

-İş güvenliği uzmanlığı sisteminde bilindiği üzere iş güvenliği uzmanları özellikle de tam zamanlı çalışanlar sonuç itibarıyla işverenleri ile hizmet akdi yaparak çalışmaktadır. Dolayısıyla bağımlı bir çalışandan işverenini iş sağlığı ve güvenliği noktasında denetlemesi istenmektedir. Buradaki bağımlı ilişki yapısı, bu mekanizmanın etkin çalışmasını engelleyecektir. Aynı şekilde işçi temsilcilerinin³¹ de durumu aynı şekilde işleyecektir.

SONUÇ VE ÖNERİLER:

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında çalışanların şikayetlerini ve görüşlerini ilk olarak yansıtacakları çalışan temsilcilerinin görevleri iş sağlığı ve güvenliği açısından son derece önemlidir. Bu yüzden de çalışan temsilciliğinin yeniden ele alınarak incelenmesi, kanuni olarak şartlarının, görev ve yetkilerinin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Özellikle Temmuz 2020 itibarıyla kamu kurum ve kuruluşlarının da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına girmesi kanunun uygulama kapsamını genişletecektir. Çünkü en az elli çalışana sahip olan işyerleri için zorunlu olan iş sağlığı ve güvenliği kurulları kamu kurum ve kuruluşlarının tamamı için zorunlu olacaktır. Burada da yine aynı şekilde çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bir problemle karşılaştıklarında ilk başvuracakları yetkili çalışan temsilcileridir.

Çalışan temsilcileri çalışanlara hakları konusunda bilgilendirme, yön verme ve harekete geçirme noktasında önemli bir göreve sahip olacaklardır. Çalışan temsilcilerinin iş mevzuatı, insan kaynakları yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği konularında uygun donanıma sahip olmaları görevlerini yerine getirebilmeleri noktasında olumlu yönde belirleyici olacaktır. Çalışan temsilcilerinin vasıf ve görevlerini belirlemede aşağıdaki gibi yapılabilecek küçük önlemler temsilcilik kurumunun daha etkin çalışmasını sağlayabilecektir.

-Çalışan temsilcisi olabilecekler için gerekli kriterlerin kapsamının genişletilmesi gereklidir. Kendilerine işverence verilen eğitimin dışında bağımsız bakanlık veya iş güvenliği uzmanlığı eğitimi veren kurumlar tarafından özel bir eğitime ihtiyaç duyulduğu gözükmektedir. Bu eğitimin kapsam olarak içerisinde çalışma mevzuatı, çalışanların hak ve sorumlulukları, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetki ve sorumluluklar, çalışmaktan kaçınma hakkının kapsamı ve uygulanması gibi özel konuları yer almalıdır.

-Çalışan temsilcilerinin en azından sosyal bilimcilerden ve özellikle sosyal, iletişim becerisi yüksek, öğrenmeye ve gelişmeye açık kişilerden seçilmesi, insan kaynakları yönetimi, işletme ve çalışma ekonomisi gibi konularda bilgi sahibi olması gerekmektedir. Çünkü görevleri itibarıyla işçiler ile işveren arasında görev yapacakları için insan psikolojisi, iş mevzuatı gibi konulara hakim olmaları gerekmektedir. Teknik detayları zaten iş güvenliği uzmanları ve işverenler yerine getirecektir. Çalışan temsilcisinin³² aktif olarak görev yapabildiği en önemli yer İş Sağlığı ve Güvenliği kurullarıdır. Ancak bilindiği üzere bir işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği kurulunun kurulabilmesi için orada en az 50 çalışanın olması gerekmektedir. Dolayısıyla en azından ilk etapta çalışan sayısı 50'nin üstünde yer alan işyerleri için bir kriter belirlenebilir. Bu mümkün olmadığı takdirde ise çalışan temsilcilerine verilecek olan eğitimler konusunda ilgili konular ile ilgili ekstra eğitimler verilerek sertifikalandırılması yapılmalıdır.

³¹ Çalışan temsilcilerinin işveren ile iletişime ve koordinasyonu sağlamaları noktasında İş Sağlığı ve Güvenliği kurullarında ki görevleri son derece önemlidir. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında başkan işveren olarak görevlendirilmiştir. Yine, kurul üyelerinin yarısı da işveren tarafından seçilmektedir. Bununla birlikte, Kurul kararlarını işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önüne alarak vermek durumundadır. Dolayısıyla, işveren tarafı Kurul kararlarını doğrudan ve dolaylı biçimlerde etkileyebilmektedir. Bu durum işçi tarafının Kurul içerisinde yeterince etkin olamamasına neden olmaktadır (Baloğlu, 2013:97).

³² Ülkemizde üretim sistemi dikkate alındığında genellikle üretimin yükünü küçük ve orta ölçekli işyerlerinin çektiği görülmektedir. Özellikle sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin %90'ından fazlası 1-9 arasında işçi çalıştırmaktadır(Gerek, 2012:62). Bu durum iş sağlığı güvenliği hizmetlerinin etkin yerine getirilmesini ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik aktif katılımını engellemektedir.

-Gerek çalışan temsilcileri için gerekse de iş güvenliği uzmanları açısından çalışma mevzuatına yeni güvencenin getirilmesi gerekir³³. Bu güvence en azından görevlerini yerine getirmelerinden dolayı kendilerine işverenden gelecek olan ayrımcılıklardan koruma sağlayabilir. En azından sendikal tazminatta ki gibi bir küçük güvence getirilebilirse işverenler çalışan temsilcilerine yönelik haksız fesihler konusunda daha dikkatli olabilirler. Bilindiği üzere, işçiye karşı yapılan ayırımın kökeninde sendikal bir neden varsa, ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücretinden az olamayacaktır (Akyiğit, 2014:194). Sonuç itibariyle temsilciler işverenin çalışanları konumunda bulunmaktadır.

-Çalışan temsilcilerinin görevlerini daha iyi yapabilmeleri için tüm çalışanların rahat ulaşabilecekleri bir yerin tahsis edilmesi ve iş sağlığı temsilciliğinin bu kriterlere göre oluşturulması gereklidir. Bu sayede çalışanlar, temsilciye daha rahat ulaşmış, işyerindeki temsilcinin tüm çalışanlar tarafından bilinmesi ve çalışan temsilcilerinin işverenden neleri talep edebileceklerini tüm çalışanların görmesi sağlanacaktır. Böyle bir ortamda çalışan kişiler, öneri ve isteklerini veya gördükleri problemleri daha rahat çalışan temsilcisine dile getirebileceklerdir.

-İş güvenliği için kullanılan onay defterleri gibi, çalışan temsilcileri içinde oluşturulacak bir sistem ile haftalık, aylık gibi rutin aralıklar ile yaptıkları bilgilendirme, öneri ve düzenlemelerin kaydının tutulması gerekmektedir. Bu şekilde sistemin işlerliğinin kontrollü sağlanmış olacaktır.

-Kamu kurum ve kuruluşları açısından e-devlet üzerinden oluşturulacak bir platform kanalıyla yapılan çalışmalar hakkında bir ortak hareket noktası oluşturulmalıdır. Örneğin bir kamu kurumunda yapılan bir çalışma bu platform kanalıyla aynı faaliyeti yapan diğer illerdeki aynı kurum tarafından da izlenmiş olacaktır.

-Yetkili bir sendikannın temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışan temsilcisi olmasının da önüne geçilmesi gerekmektedir. Sendika temsilcisinden beklenen görevler ile iş sağlığı için yetkili işçi temsilcisinden beklenen görevler ve nitelikler farklılık arz etmektedir.

KAYNAKLAR

AKPINAR, Teoman (2015), İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi ve İşveren Rehberi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.

AKPINAR, Teoman (2013), İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Ekin Basım Yayın, Bursa.

AKTAY, A. Nizamettin, K. Arıcı ve E. Tuncay Senyen/Kaplan (2013), İş Hukuku, Gazi Kitapevi, Ankara.

AKYİĞİT, Ercan (2014), İş Hukuku, 10. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara.

AKYİĞİT, Ercan (2010), İş Hukuku, 8. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara.

³³ 6356 sayılı sendikalar kanunu ile sendika işyeri temsilcilerine yönelik “iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe fesih yapamaz (m 24/1)” hükmü getirilmiştir. Ancak sendika olmayan bir işyeri söz konusu ise o takdirde çalışan temsilci bu güvenceden de mahrumdur. Yine aynı şekilde çalışan temsilcisi seçilen bir çalışan kıdem olarak 6 aydan daha az bir kıdeme sahip ise 4857 sayılı iş kanununda yer alan iş güvencesinden de faydalanamayacaktır (İş K. 18/1).

Sendika işyeri temsilcisi olan çalışan temsilcisinin görevi, sendikannın yetkisi süresince devam eder. Sendika işyeri temsilcisi atayan sendikannın toplu iş sözleşmesi bitmiş olsa dahi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi devam ediyor olursa temsilcinin temsilcilik sıfatı devam edecektir. Ancak yetkili sendikannın yetkisi düşerse temsilcinin görevi de sona erecektir. Bunun dışında işyeri sendika temsilcisinin görevini sona erdiren diğer nedenler ise,

-İşyeri sendika temsilcisinin çalıştığı ve temsilci olarak atandığı işyerinin işvereni tarafından temsilcinin onayı ile değiştirilmesi,

-Temsilcinin iş sözleşmesinin fesih veya fesih dışında sona erme nedenleri ile ortadan kalkması,

-İşyeri sendika temsilcinin atanması için gerekli olan koşullardan birisinin kaybetmesi,

-Sendika üyeliğinin sona ermesi,

-Temsilciyi atayan sendikannın bu sıfatı geri alması,

-Sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi,

-Temsilcinin kendi iradesiyle bu görevden ayrılması (Sümer, 2012:41).

- AYDOĞANOĞLU, Erkan (2011), Dünyada ve Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi, Kültür Sanat Sendikası Yayını, Ankara.
- BALOĞLU, Cem (2013), Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, Beta Yayınları, İstanbul.
- BAŞBUĞ, Aydın (2013), İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Şeker-İş Sendikası Yayını, Ankara.
- CAM, Erdem (2013), İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi, ÇASGEM, Ankara.
- CEYLAN, Hüseyin (2011), Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, International Journal of Engineering Research and Development, Vol.3, No.2, June 2011.
- DURŞUN, Salih (2012), İş Güvenliği Kültürü, Beta Yayınevi, İstanbul.
- GEREK, H. Nüvit (2012), Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü, İş Sağlığı ve Güvenliği, editör: Dilek Baybora, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:2664, Eskişehir.
- <http://tv.cnnturk.com/video/2014/05/26/programlar/bastan-sona/soma-faciasinda-sendikanin-sorumlulugu-bastan-sona-23-05-2014/2014-05-23T2215/index.html>
- <http://gundem.bugun.com.tr/soke-eden-itiraf-haberi/1342240>
- <http://www.haber7.com/guncel/haber/1220304-sizan-suyu-icerek-kontrol-edyorduk>
- http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_iyi_uygulamalar.pdf
- <http://www.sgk.gov.tr/temmuz2014>
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13566>
- İŞIKLI, Alpaslan (2013), İş Hukuku, İmaj Yayınevi, Ankara.
- İŞIKLI, Alpaslan (2003), Gerçek Örgütlenme Sendikacılık, İmge Kitapevi, Ankara.
- KILKIŞ, İlknur (2014), İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayınları, Bursa.
- KILKIŞ, İlknur ve Seçil DEMİR (2012), İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, sayfa:23-47.
- MONY-Thebaud, Annie (2012), Çalışmak Sağlığa Zararlıdır, Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- NARMANLIOĞLI, Ünal (2013), İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Beta Yayınları, İstanbul
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan (2013), İş Sağlığı ve Güvenliği, Maliye Postası Yayınları, Ankara.
- SÜMER Haluk Hadi (2012), Kuruluşların Kurulması, Organları ve Yönetimi, Toplu İş Hukuku, editör: H.Nüvit GEREK, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:3004, Eskişehir.
- ŞİMŞEK, E.Tuğba (2014), Türkiye’de Madencilik Sektörü: Güvencesiz, Sağlıksız, Örgütsüz, Petrol-İş, Temmuz 2014, s:24-26.
- TÜRKÖNÜ, Mümtazer (2005), Devletli Sivil Toplum, Sivil Toplum ve Demokrasi, Yazarı:edisyon / Yayına Hazırlayan: Lütfi Sunar, Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- UÇKAN, Banu (2013), Türkiye’de Sendikacılık, Sendikacılık, editör: Banu Uçkan, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2869, Eskişehir.
- YİĞİT, Abdulvahap (2013), İş Güvenliği, Dora Yayınları, Bursa.