



# İŞ KAZALARINI İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI MI ÖNLEYECEK?

Bedri TEKİN

Makina Müh.TMMOB İSİG Çalışma Grubu Üyesi

22 Mayıs 2003 tarihinde TBMM’de kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile işyerlerinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman çalıştırma yükümlülüğü getirildi. Aradan 15 yılın üzerinde zaman geçti. Geçen süreçte 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edildi, “mühendis ve teknik eleman çalıştırma yükümlülüğü”, “uzman çalıştırma yükümlülüğü”ne dönüştü.

4857 sayılı Kanun’da, iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik eleman çalıştırılmasının amacı “işyerinde iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek” olarak belirtilmişti. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ise, iş güvenliği uzmanı çalıştırmanın amacı “İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak” olarak belirtildi.

İşyerlerinde iş güvenliği uzmanlığını; İşyerinin çalışanları arasından, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip kişiler, Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB) bünyesinde çalışıp işyerine OSGB aracılığı ile hizmet verenler, mesleği uygun olup iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olan işveren veya vekilleri, ya da az tehlikeli sınıfta yer alan ve 50’nin altında çalışanı olan işyerlerinde de “Bakanlıkça İlan Edilen programı Bitiren İşveren veya Vekilleri” (yaklaşık 52.000 kişi) yerine getirebilmektedir. Bu yazıda, işyerinin çalışanı olup işyerinde iş güvenliği uzmanlığı yapanlar ile OSGB aracılığı ile işyerlerinde çalışanların durumu değerlendirilecektir.

Yazının kaleme alındığı günlerde, iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip yaklaşık 112.000 kişi bulunmakta idi. Bunlardan 34.000’i işyerlerine iş güvenliği uzmanı olarak hizmet verirken, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip 78.000 kişi uzman olarak çalışmamakta. İş güvenliği uzmanı istihdam eden yaklaşık 380.000 işyerinden 310.000’i uzmanı OSGB aracılığı ile sağlamakta idi.

SSK istatistiklerine göre Türkiye’de iş kazaları sonucu 2003 yılında 815 işçi hayatını kaybetmiş iken, SGK istatistiklerine göre 2017 yılında iş kazaları sonucu 1.636 işçi hayatını kaybetti. İş kazası meydana gelince, emniyet güçlerinin, yargı organlarının, bilirkişilerin mutlaka suçlular! arasında olduğunu düşündüklerinin arasında iş güvenliği uzmanları kesinlikle yer almakta.

Oysa, 2012 yılında TBMM’ye sunulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısının 5. madde gerekçesinde; “Her halükarda işyerinden ve yaptıkları işten kaynaklanan tehlike ve risklere karşı çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak işverenlerin genel yükümlülüğüdür. İşverenin çalışanları için önlem alma ve koruma görevi aynı zamanda devlete karşı ödevlerinden de biridir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesinde işverenin araç ve gereçleri noksansız olarak bulundurmuş olması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Diğer yandan işverenin yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını da işyeri dışından hizmet alarak yerine getiriyor olması yargısal içtihatların da ortaya koyduğu gibi (işveren yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır) yeterli görülmemektedir.” denilmektedir. 6. Madde gerekçesinde ise; “iş sağlığı ve güvenliğinin çok disiplinli olması ve bilgi



birikimi, uzmanlaşma ve ekip çalışması gerektirmesi nedeniyle, işverenlerin profesyonel yardım alıyor olması kaçınılmazdır. İşyerlerinde karşılaşılan sorunların başında iş sağlığı güvenliği alanında yetişmiş insan gücünün yetersizliği gelmektedir. Çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından çalışma ortamının iyileştirilmesi amacıyla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personeli gibi iş sağlığı güvenliği profesyonellerinden yararlanması son derece doğal...” denilmektedir. 7. Madde gerekçesinde ise; “İşverenin dışarıdan hizmet alması halinde, hizmeti sunan kuruluşlar ile işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine yönelik ihmalleri sonucu sözleşme yaptıkları işverene karşı sorumlulukları da bu maddede belirtilmiştir” denilmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği: Kanunu Madde gerekçelerinde de belirtildiği üzere

1. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik konuları; “işverene yardım” olarak tariflenmiştir.

2. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları iş sağlığı güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine yönelik sözleşme yaptıkları işverene karşı sorumludurlar.

161 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin ILO Sözleşmesine göre “İş Sağlığı Hizmetleri” terimi esas olarak önleyici işlevlere sahip olan ve işletmedeki işveren, işçiler ve onların temsilcilerine; (i) İşle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimler, (ii) İşin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması, konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetlerdir.

İşyerlerinde iş sağlığı güvenliğinin sağlanması yükümlülüğü işverenin yükümlülüğüdür. İş güvenliği uzmanı işveren vekili değildir. İşveren vekili sayılmak için, temsil yetkisinin yanında, 4857 sayılı kanuna göre işin; işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almak gerekir. 6331 Sayılı Kanuna göre de işveren vekili sayılmak için İşveren adına hareket etmenin yanında işin ve işyerinin yönetiminde görev alınması gerekmektedir. (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 3/2) Yani

işveren vekilleri, işçiler üzerinde kendine devredilen yönetim hakkını kullanır. İşveren vekili, işletme hiyerarşisi içerisinde yer alır, kendisine devredilen yetki çerçevesinde işyerinin yönetim yetkisini işçilere karşı kullanır. İşveren vekilinin temsil yetkisinin muhatabı işçilerdir. İşveren vekili kavramını, işvereni temsil eden herhangi bir kişiden, örneğin işverenin/işyerinin hukuk müşavirinden, mali müşavirinden ayrıran özellik budur. İşveren vekilinin kullandığı bu “otorite” yani emir ve talimat verme yetkisi genellikle disiplin yetkisi ile de desteklenir. Buna göre işveren vekili çalışanı uyurabilir, iş sözleşmesi ve mevzuat çerçevesinde ceza verebilir. Bu bağlamda işvereni temsil eden herhangi bir kimse hiyerarşik olarak emir, talimat verme pozisyonunda olmadıkça İş Kanunu – İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu anlamında işveren vekili olarak kabul edilmez.

Bu gerçekliğe rağmen, yargı iş kazalarında iş güvenliği uzmanlarının mahkumiyetine karar verilmektedir.

Ülkemizde, 4857 sayılı İş Kanununun 2003 yılında yürürlüğe girmesinden bu yana dönem, dönem arada boşluklar yaşansa da işyerlerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırılması yasal zorunluluktur. Bunkadaki amaç, işverenin işyerinde işçi ağırlığı iş güvenliğinin sağlanmasında uzman yardımı almasıdır. Ancak, sistem hep piyasa şartlarına göre kurgulanmıştır. İşyerlerinde görev yapmakta olan iş güvenliği

**İşyerlerinde görev yapmakta olan iş güvenliği uzmanlarının %82'si OSGB'ler aracılığı ile sağlanmaktadır. İşverenler de, OSGB'ler de piyasa koşullarına göre davranmaktadır. İşverenler ucuz teklif veren OSGB'leri tercih etmekte, OSGB'ler de iş almak için çareyi en ucuz teklifi vermekte aramaktadır. Bunların sonucunda iş güvenliği uzmanlarının payına ucuz işgücü olmak düşmektedir. İş güvenliği uzmanları işyerlerinde, hem işverenin hem de OSGB'nin baskısı altında hareket etmekte, inisiyatif kullanmakta sıkıntı yaşamaktadırlar.**



uzmanlarının %82'si OSGB'ler aracılığı ile sağlanmaktadır. İşverenler de, OSGB'ler de piyasa koşullarına göre davranmaktadır. İşverenler ucuz teklif veren OSGB'leri tercih etmekte, OSGB'ler de iş almak için çareyi en ucuz teklifi vermekte aramaktadır. Bunların sonucunda iş güvenliği uzmanlarının payına ucuz işgücü olmak düşmektedir. İş güvenliği uzmanları işyerlerinde, hem işverenin hem de OSGB'nin baskısı altında hareket etmekte, inisiyatif kullanmakta sıkıntı yaşamaktadırlar. Özellikle son birkaç aydır, ekonomideki daralma uzmanları da olumsuz etkilemiş bulunmaktadır, birçok uzman son dönemlerde işsiz kaldığı gibi, ücretlerinde artış bir yana, birçok uzman öncesine göre daha düşük ücrete çalıştırılmaktadır.

### Öneriler

• İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanına ilişkin düzenlemelerin ve denetimin yalnızca Aile, Çalışma, Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülmesi doğru kararların alınmasının önünde bir engeldir. Bu nedenle düzenleme ve denetleme; Aile, Çalışma, Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yanında, Sağlık Bakanlığı, Üniversiteler, Sendikalar, Türk Tabipleri Birliği (TTB) ve Türk Mimar Mühendisler Odaları Birliği'nden (TMMOB) oluşan idari ve mali yönden bağımsız bir enstitü tarafından yerine getirilmelidir.

• Çalışma yaşamına ilişkin tüm düzenlemeler bu enstitü tarafından yeniden ele alınmalı ve kararlaştırılmalıdır.

• İş güvenliği uzmanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması konusundaki görevlerinin bir danışmanlık hizmeti olduğu kabullenilmeli, yetki ve sorumlulukları mevzuatta net olarak belirlenmelidir.

• İş güvenliği uzmanlarının iş güvencesi mutlaka sağlanmalıdır. Haklı bir sebebe dayanmaksızın iş akitleri ve sözleşmeleri hiçbir şekilde sona erdirilmemelidir.

**İş güvenliği uzmanlarının aylık çalışma süresi hiçbir şekilde 180 saati geçmemelidir, 217 saat uygulamasına son verilmelidir.**

• İş güvenliği uzmanları üzerindeki her türlü ucuz emek sömürüsü sona erdirilmelidir.

• İş güvenliği uzmanlarının aylık çalışma süresi hiçbir şekilde 180 saati geçmemelidir, 217 saat uygulamasına son verilmelidir.

• İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri için mesleki sorumluluk sigortası zorunlu olmalı, karşılığı fondan karşılanmalıdır.

• Mesleki gelişim için 5 iş günü izin uygulaması Ortak Sağlık ve Güvenliği Birimlerinde çalışan uzmanlar için de zorunlu hale getirilmelidir.

• İş güvenliği uzmanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bilgileri sürekli yenilenmelidir, bu anlamda yenileme eğitimlerinin kaldırılması kararı doğru değildir. İş güvenliği uzmanlarının bilgileri en geç yılda bir yenilenmelidir.

• İş güvenliği uzmanlarının Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi ya da işyerleri ile yapacakları iş sözleşmelerinde, uzmanların hak ve çıkarlarını korumak üzere tip sözleşme hazırlanmalıdır. Tip sözleşmelerin bir örneği sicilleri tutmaya esas olmak üzere TMMOB'ye bağlı ilgili Odalara iletilmelidir.

• Kamuda çalışmakta olan, ancak iş güvenliği uzmanı ataması olmayan uzmanlara, herhangi bir getirisi olmadan uzmanlık yaptırılması uygulamasına son verilmelidir.

• Sorunların çözümünde örgütlü gücün önemli bir rol oynayacaktır, bu nedenle alandaki uzmanların örgütlülüğü güçlendirilmelidir.●