**İş Güvenliği Üzerine Düşünceler**

 **Yrd. Doç. Dr. Fahri Erenel**

 **İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Müdürü,**

 **İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü Öğretim Üyesi**

Yazıma ,”Adalet Arayana Destek Grubu”tarafından yayımlanan “İş Cinayetleri Almanağı 2013”adlı kitabın sunuş bölümünden bir alıntı ile başlamak istiyorum.

“2012 yılı almanağını “Böyle bir almanağa bir daha ihtiyaç duyulmamasını ümit ediyoruz.”diye temenni etmiştik.2013’te en az 1235 işçi hayatını kaybetti”

Aynı kitabın; “Ailelerden “başlıklı 9 ncu sayfasında “Başına gelmedikçe ,ateş kendi ocağına düşmedikçe ,ülkemizde her gün 5 ila 8 işçinin hayatını kaybettiği gerçeğinin maalesef farkında olmuyor insan.Sevdiğinin,canının ciğerinin ekmek parası peşindeyken hayatını kaybetmesinin kederini,acısını ,öfkesini tahmin de tahayyül de edemiyor.İş cinayetlerinin “kaza” olarak nitelendirilmesinin,ölümlerin kaçınılmaz ve önlenemez addedilmesinin insanı nasıl yaralayacağını düşünemiyor insan”

Bu iki alıntı ,iş güvenliği sorununun iki önemli boyutunu ortaya koymaktadır.

 -Birçok düzenlemelere ve tedbirlere rağmen,aratarak devam eden iş kazaları(cinayetleri)

 -Konuya karşı,toplumsal farkındalığın yaratılamaması,yaratılsa bile uzun bir süreç diliminde sürdürülememesi,kısacası yerleşik bir iş güvenliği kültürünün oluşamaması

Hafızamızı yokladığımızda,kazalardan hemen sonra ,Devletin ve Toplumun konuya olan hassasiyetini gördüğümüzde,yetkililerin birbiri ardına açıklamalarını duyduğumuzda diyoruz ki bu sefer tamam…Çok ciddi tedbir ve yaptırımlar gelecek.Zaman akıp gittiğinde bu almanakta yer verilen aileler ve onlara destek sağlamaya çalışan bir avuç insan dışında pek bir kimse kalmıyor ortada.Unutturmaması gereken başta medya,sendikalar,sivil toplum kuruluşları olmak üzere herkesin yeni bir kazaya(cinayete) kadar adeta bir sessizlik sarmalına girdiğini görüyoruz.Öyle olmasaydı, “İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası” olarak planlanmış olan 5-10 Mayıs tarihlerinin farkındalık yaratacak aktivitelerle ve geniş katılımlı olarak gündeme taşınması gerekirdi. Bu hafta hakkında toplumumuzun ne kadarının bilgisi oldu veya bu konuda düzenlenen bir etkinliğe katılındı.Bir araştırma yapılsa farkındalık oranın çok düşük çıkacağını tahmin edebilmek için kahin olmaya gerek olmadığı görülebilecektir.Bu tür etkinliklere,konu ile doğrudan ilgili olanların bile yeterli katılımı sağlamadığı göz önüne alındığında diğer vatandaşlarımızdan daha fazlasını beklemenin yanlış olacağını dikkatlerden kaçırmamak gerekir.5-7 Mayıs 2014 tarihleri arasında düzenlenen ,7 nci Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansının düşük katılım oranı ilgisizliği teyit eder niteliktedir.Bu konferans ,Soma faciasından 1-2 hafta sonra yapılmış olsaydı,katılım ve ilginin en üst noktaya ulaşabileceğini söylemek mümkündür.

Soma faciasından sonra her türlü medyanın konuya gösterdiği ilginin giderek azaldığını ,facianın yıldönümüne kadar, az sayıda sorumluluk sahibi bilim adamı,siyasetçi ve medya kuruluşu dışında bir daha konunun gündeme taşınmayacağını tahmin için geçmişe bakmak yeterli olabilmektedir.

Sorunun temelinde yatan parametreler,alınması gereken tedbirler; araştırma, inceleme, kongre, sempozyum, denetim vb. raporlarda,yargı kararlarında,içtihatlarda,akademik çalışmalarda sürekli olarak ortaya konulmaktadır.Aslında yapılması gerekenler bilinmektedir.Her kazadan sonra yapılan ve günler süren tartışmalar ,uzman açıklamaları yeni bir şey ortaya koyamamaktadır.Bir önceki benzeri bir kazanın arşivlerini incelediğimizde aynı hususların tekrarlandığını görmekteyiz.

Bütün bu gerçekler konuya farklı bir yaklaşım getirmemizi,paradigma değişikliği yapmamızın gerektiğini ortaya koymaktadır.

2012 yılında yürürlüğe konulan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun gelişmiş ülkelere göre neredeyse 100 yıl gibi gecikmeli çıkarılmış olması iş güvenliği kültürünün oluşmamasında çok önemli bir etken oluşturduğu söylenebilir. (Almanya konu ile ilgili ilk yasalarını 1839 ve 1853 yıllarında,iş güvenliği uzman istihdamını düzenleyen yasayı 1973 yılında yürürlüğe koymuştur.) Dilaver Paşa Nizamnamesi gibi kömür madenine yönelik birkaç girişim varsa da ,bu girişimlerin ana nedeninin işçiyi korumaktan ziyade üretimin aksamadan yürütülmesine yönelik girişimler olduğunu söylemek mümkündür.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanununda yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükler,uzman istihdam zorunluluğu bu konuda önemli girişimler olmakla birlikte,ciddi anlamda konunun yasal çerçeveye oturması bu kanunda yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususları da kapsayacak şekilde 6331 sayılı kanunun yürürlüğe konulması ile mümkün olabilmiştir.Ancak,kanun gereklerinin özellikle kazaların büyük kısmını gerçekleştiği KOBİ’lere yönelik yaptırımların ertelenmesi,yönetmeliklerde yapılan sık değişiklikler,giderek artan yönetmelik sayısı,kanun gereğinin yerine getirilmesinde en önemli unsur olan kontrol ve denetim yapılanmasının ihtiyacın çok altında kalması kanun gücünün etkisini azaltmaktadır.Soma öncesi ,”İş Güvenliği Uzmanı”na olan talep ile sonrası oluşan talebi karşılaştırdığımızda; birkaç “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi” üzerinden yaptığım araştırma sonucu talebin arttığı göstermektedir.Bunda,Soma Maden İşletmesinin yöneticileri ve firma ile ilgili olarak toplumda oluşan olumsuz algının ve gündeme getirilen yaptırım düşüncelerinin son derece etkili olduğunu söyleyebiliriz.

Normlar hiyerarşisinde, Anayasa ve Uluslararası Antlaşmaların hemen altında yer alan Kanunların uygulamaya yönelik bütün unsurları içermesi elbette beklenmemelidir. Ancak,6331 sayılı Kanunun yayımlandığı tarihten itibaren,daha uygulamasına tam olarak başlanmadan,bazı uygulama tarihlerinin ötelenmesine yönelik düzenlemeler,kanunun ciddi bir analiz yapılmadan yürürlüğe konulduğunu bize gösterdiği gibi, çeşitli menfaat gruplarının bunda etkili olduğunu geçmiş çeşitli örneklere bakarak söylemek mümkündür.

Başvuru dokümanı ve mevzuatın fazlalığının karışıklığa neden olduğu, her çalışmada sadeliğin ve kültürel yapımızın dikkate alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Toplum olarak teferruatı sevdiğimiz çıkardığımız her türlü mevzuatta açık bir şekilde görülmektedir. Bürokrasinin yerleşmiş, vazgeçilemeyen kuralları ve sorumluluktan kurtulma anlayışının hakimiyeti her konuyu yazılı hale getirmemize neden olmaktadır. Bu mevzuat , şekil şartı açısından 2005 yılında yayımlanan “Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” esaslarına tabi olarak hazırlanmaktadır. Neredeyse her konu için bir yönetmelik çıkarılmış durumdadır. Yürürlükte olan yönetmelikleri incelediğimizde çok sayıda gereksiz tekrarın olduğu görülebilmektedir.

Bu kadar önemli bir konuda yasal başvuru dokümanı sayısını incelediğimizde, büyük bir rakam karşımıza çıkmaktadır.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı web sayfasından 10 Haziran 2014 günü iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yürürlükte olan mevzuat sayısı olarak şu bilgilere ulaşılmaktadır.

 -2 Kanun (6331 ve 4857 sayılı Kanunlar)

 -4 Tüzük

 -37 Yönetmelik

 -21 Tebliğ

Toplamda 64 mevzuat. Okuma oranı çok düşük bir toplum olduğumuz dikkate alındığında bu kadar mevzuatın nasıl okunup anlaşılacağı ve gereğinin yerine getirilebileceği ayrı bir tartışma konusudur.İş güvenliği uzmanını bunun için zorunlu hale getirdik denilebilir.Yasada iş güvenliği uzmanı istihdamının 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri için geçerli olduğu görmek,Türkiye’de ise kazaların ,çalışanların %84’nün istihdam edildiği,iş kazalarının %80’nin meydana geldiği KOBİ’lerin büyük bir kısmının işçi sayısının 50 sayısının altında olduğunu bilmek(Kaynak:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını:Bütün Çalışanları Kapsayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Neler Getiriyor?-2013)KOBİ’lerin kanun kapsamına alınmasının yeterli olmadığını,ilave tedbirler alınması,örneğin 10’dan az çalışanı bulunan,Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşyerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri açısından desteklenmesini öngören (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesine Dair Yönetmelik) yönetmeliğin az tehlikeli işyerlerini de içerecek şekilde (yönetmelikte az tehlikeli işyerlerini kapsama yetkisi Bakanlar Kuruluna verilmiştir.)kapsamının genişletilmesi ilave bir tedbir olarak düşünülebilir.

Mevzuatta kısa sürelerle,sık yapılan değişiklikler uyum sürecinin sürekliliğinde aksamalara neden olabilmektedir.Mevzuat sayısının fazlalığı,hızla gelişen ve değişen çalışma koşulları, uygulama ve denetimlerden elde edilen değişikliklerin bürokratik süreç nedeniyle süratle mevzuata yansıtılamaması önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.Dolayısıyla,sık değişiklik ve gelişmeleri yansıtma arasında iyi bir denge kurulmasına çalışılmalıdır.

Mevzuatta karşımıza çıkan diğer önemli bir sorun alanı ,”gerekli tedbirleri almak” gibi ucu açık kavramlara sık yer verilmesidir.Tedbir almanın bir çok yöntemi olabilir.Üstelik bu konu teknoloji ve iş alanı ile de yakında ilgilidir.Bu tür yol göstericiler soyut değil somut ifadeler içermesinin uygulama açısından daha etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

Yeni yasa ile çalışanların ve veya temsilcilerinin görüşlerine başvurulması gerçekten çok önemli bir gelişmedir. Ancak,kültürel yapımız ,genel eğitim seviyemizin düşüklüğü,iş imkanlarının yetersizliği dikkate alındığında “Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik”dediğimiz bir kavram karşımıza çıkmaktadır.İş Güvenliğinde sorumlu bir uzmanın bile görüşlerini açık bir şekilde ortaya koyamadığı toplumumuzda, diğer çalışanlar görüşlerini kime ve nasıl açıklayabileceklerdir?

Mezopotamya kültürünün bize yansıması olan “**SORMA –DÜŞÜNME –İTAAT ET”** anlayışını terk etmeden çalışanlardan görüş bildirmesini beklemek hayalcilikten öteye geçemeyecektir. Kültürümüzde olumsuz haberleri iletmede çekingenlik veya filtreleme yaklaşımı yaygındır Sadece çalışanlar değil,yöneticilerimizde bu anlayışla yetiştirilmişlerdir.Bir üst kademeye olumsuzu bildirmeme ,bilgileri filtreleme; işini muhafaza etme,arkadaşlarını ve işyerini koruma düşüncesinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.Yöneticiler açısından ayrıca,astlardan olumsuz bir geri bildirim alacağı endişesi örgütsel sessizliğin tetikleyicisi olabilmektedir.

Yüksek güç mesafesinin hakim olduğu bizim gibi toplumlar ,hiyerarşiyi kabul etmeye daha fazla eğilimlidirler.Bu kültür yansımasının sonucu, bizi “Yöneticiler Her Zaman İçin En İyiyi Bilir” anlayışına götürmektedir. Bu anlayış doğrultusunda,çalışanların ,bir üst yöneticiye ulaşabilecekleri , üst yöneticinin ise ,hatalı uygulamayı aktaran kişiyi yargılamadan ve suçlamadan dinleyebildiği “Örgütsel Etik İklim”nin oluşturulması, görüşlerin aktarılmasında önemli bir düşünsel değişim sağlayabilecektir.

Tespit edilen bir sorunu yetkililere bildirmenin ahlaki bir davranış olduğu bir gerçektir.Bunun ötesinde,bir olayın açığa çıkmasında zorlama veya zorunluluk değil tam aksine gönüllülük esas olmalıdır.Sorun bildiren çalışan,işini kaybetme(işsizliğin yoğun olduğu bizim gibi toplumlarda daha da önemli),kendisinden intikam alınma ve işyerinde sosyal izolasyona uğrayacağı endişesini taşıdığı sürece gönüllü olmayacağı insan doğasının bir gerçeği olarak dikkate alınmalıdır.Bütün bunlar içinde ,çalışanların üst yönetime önemli ölçüde güven duymaları ve yasal açıdan da güvence altına alınmaları gerekmektedir.6331 sayılı Kanun ile bunun yasal güvencesi sağlanmış olmakla beraber kültürel alışkanlıkları aşmadan ilerleme sağlamak pek mümkün görülmemektedir.

Çalışanların,konuşmaları ile ilgili olumlu bir sonuç göremedikleri takdirde konuşmayı bırakabilecekler ve bundan sonraki durumlarda sessiz kalmayı tercih edebileceklerdir.Yapılan araştırmalar,konuşma ile örgüte güven duyma,iş motivasyonu,örgütte kalma niyeti,örgütsel özdeşleşme ve kendini tamamlama arasında pozitif ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Bu yazıda iki önemli konuda paradigma değişimi gerektiği vurgulanmaya çalışılmıştır.Geleneksel bürokratik anlayışın değişmesi ve kültürel değişim.Öncelikle değişim zihinlerde başlamalı , yaygınlaşmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.

**Kaynakça:**

Adalet Arayan Destek Grubu(2014),İş Cinayetleri Almanağı 2013, Umut Yayınları,İstanbul

Bütün Çalışanları Kapsayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Ne Getiriyor?(2013),Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını,Ankara

Durak,İbrahim (2012),Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik, Ekin Basın Yayın Dağıtım,Bursa

Demircioğlu,A. Murat(2013),Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, Beta Basım Yayım Dağıtım,İstanbul

Sargut,Selami(2001),Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim,Sargut,S.,İmge Kitabevi,Ankara