T.C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ EMEK SÜREÇLERİNDE GÜVENCESİZLEŞME VE GÜVENCESİZLEŞMEYE KARŞI STRATEJİLER

İlknur KARANFİL

2502140271

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Yunus KAYA

İSTANBUL-2020

ÖZ

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ EMEK SÜREÇLERİNDE GÜVENCESİZLEŞME VE GÜVENCESİZLEŞMEYE KARŞI STRATEJİLER

İlknur KARANFİL

Türkiye'de iş güvenliği uzmanlığının yeni bir meslek olarak ortaya çıkışı 2000'lerde gerçekleşmiştir. 2012 yılında çıkan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesi birçok işyeri için zorunluluk haline getirilmiştir. Bu zorunluluk sonrasında iş güvenliği uzmanlığı yaygın bir meslek haline gelmiştir. Bu çalışma, iş güvenliği uzmanlarının emek sürecinde yaşadıkları güvencesizleşmeyi incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, farklı sektörlerde deneyim kazanmış otuz uzmanla derinlemesine, yarı-yapılandırılmış görüşme yapılmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının firma bünyesinde tam zamanlı çalışma, aracı firma bünyesinde fakat fazla sayıda firmaya dışarıdan hizmet vererek çalışma ya da bireysel olarak birden fazla firmayla kısmi süreli sözleşmeli çalışma olarak üç farklı çalışma biçiminde hizmet verdiği görülmüştür. İlk olarak iş güvenliği uzmanlarının bu üç farklı çalışma biçimi altındaki emek süreçlerinde yaşadıkları güvencesizleşme karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. İş güvencesizleşmesi, örgütsel güvencesizleşme, sosyal güvencesizleşme ve gelir güvencesizleşmesi boyutundan farklı çalışma biçimlerinde uzmanların deneyimlediği emek süreçleri değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ikinci amacı ise iş güvenliği uzmanlarının güvencesizleşmeye karşı kullandıkları farklı stratejilerin ortaya konmasıdır. Bu bağlamda görüşme verilerine dayanarak iş güvenliği uzmanlarının temelde bireysel ve kolektif stratejilere başvurduğu gözlenmiştir. Bireysel stratejiler, kariyer ve örtük direnme stratejileri olarak ikiye ayrılmaktadır. Kariyer stratejileri uzmanın mesleki gelişimini sağlama yoluyla güvencesizleşmeden korunmaya çalışmasını sağlayan stratejilerdir. Örtük direnme stratejileri ise emek sürecinde mesleki özerkliğini koruma çabasıyla ürettiği stratejilerdir. Kolektif stratejiler ise mesleki örgütlenme tercihlerinden oluşmaktadır. Dernekleşme ve sendikalaşma olmak üzere uzmanlar iki farklı kolektif

strateji izlemektedirler. Bu stratejilerin yanı sıra uzmanların örgütlenmelerinin karşısındaki engellerden de söz edilmektedir. Bu çalışmada, güvencesizleşmeye karşı stratejilerin uzmanlar tarafından neden tercih edildiği ve emek süreçlerinde nasıl işlev gördüğü üzerinde önemle durulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş güvenliği uzmanları, emek süreci, direnme, kontrol, örgütlenme.

ABSTRACT

PRECARIZATION IN LABOUR PROCESSES OF SAFETY PROFESSIONALS AND STRATEGIES AGAINST PRECARIZATION

İlknur KARANFİL

Occupational safety profession emerged as a new occupation in Turkey only in the 2000s. The Occupational Health and Safety Law enacted in 2012 made appointment of occupational safety specialists mandatory for many workplaces. After this law, occupational safety has become a common profession. This study aims to examine the precariousness experienced by occupational safety experts in their labour process. For this purpose, in-depth, semi-structured interviews were conducted with thirty experts who had experience in different sectors.

It is observed that occupational safety specialists work in three different arrangements: full-time work in a firm, full-time work in a subcontracting firm that provides occupational safety services to other companies or work on a freelance basis with temporary contracts with more than one company. Firstly, the occupational safety specialists' experiences of precarity in the labour processes under these three different types of employment are discussed comparatively. The labour processes of the specialists were evaleated based on four criteria, namely job insecurity, organizational insecurity, social insecurity and income insecurity.

The second aim of the study is to reveal the different strategies that occupational safety specialists use against precarity. In this context, based on interview findings, it was observed that occupational safety specialists mainly apply to individual and collective strategies. Individual strategies comprise of career strategies and implicit resistance strategies. Career strategies enable the specialists to protect themselves from precariousness through professional development. On the other hand, implicit resistance strategies aimto preserve professional autonomy in the labour process. In addition, collective strategies consist of professional organization options. Specialists follow two different collective strategies: professional associations and unionization. However, specialists face many barriers when they

want to use collective strategies. Therefore, this study elaborates on why specialists prefer certain strategies but not others against precariousness and how that reflects on labour processes.

Keywords: Safety professionals, labour process, resistance, control, organization.

ÖNSÖZ

Öncelikle bu tezi yazdığım süreçte bana rehberlik eden, ümitsizliğe kapıldığımda beni destekleyen, fikir veren tez danışmanım Prof. Dr. Yunus Kaya'ya tüm ilgisi ve değerli yorumları için minnettarım. O olmadan tez yazım sürecim daha sancılı ve zorlu geçecekti ancak onun rehberliği bu tezi içime sinen bir biçimde tamamlamamı sağladı.

Tez jürimde bulunan Prof. Dr. Necmettin Doğan, Doç. Dr. Murat Metinsoy, Doç. Dr. Lütfi Sunar ve Doç. Dr. Edip Bekaroğlu eleştirileriyle tezimin daha iyi bir hale gelmesini sağladılar. Onlara da katkılarından ötürü müteşekkirim. Ayrıca tezimi inceleyip değerlendirdikleri ve fikirlerini benimle paylaştıkları için Dr. Bahadır Nurol ve Dr. Şafak Tartanoğlu'na teşekkür ediyorum.

Bunlara ek olarak, akademik hayata yönelmem konusunda beni yıllardır destekleyip, güç veren ve bana inanan hocam Doç. Dr. Yücel Demirer'e teşekkürü bir borç bilirim.

Bu zorlu doktora sürecinde birçok arkadaşım da dertlerimi dinledi, tıkandığımda fikirlerini paylaştı, bana destek oldu. Bunların başında gelen Ceren Deniz, Ülker Sözen, Deniz Şahin ve Seray Arabacı'ya her daim yanımda oldukları için minnettarım. Onların katkıları ve dostlukları benim için oldukça değerliydi. Dr. Bülay Doğan ile İbrahim Sarıkaya'ya verdikleri destek ve moral için çok teşekkür ediyorum. Bu süreç boyunca yanımda olan ve elinden geleni yapan Feza Kirezci'ye de teşekkür ediyorum.

Bana tezimi yazabileceğim huzurlu bir çalışma ortamı sunan çalıştığım üniversitenin rektörü Prof. Dr. Mehmet Durman'a, beni destekleyen fakülte dekanımız Prof. Dr. Pınar Tınaz'a çok teşekkür ediyorum. Bölüm içinde tez sürecim boyunca destek ve tavsiyelerini esirgemeyen bölüm başkanımız Prof. Dr. Meral Özbek'e, çıkmaza girdiğimde birlikte düşündüğümüz Dr. Seval Ünlü'ye, yine birlikte çalıştığım Prof. Dr. Birsen Talay Keşoğlu, Doç: Dr. Egemen Yılgür, Dr. Pınar Sayan'a da teşekkürlerimi sunuyorum. Varlıkları beni hep olumlu yönde etkiledi.

Saha araştırması konusunda anlattıklarımı hep dinleyen ve yanımda olan Petek Akman Özdemir ve Banu Femir Gürtuna'ya da desteklerinden ötürü çok teşekkür ederim. Araştırma görevlisi arkadaşlarım Esra Konan ve Ezgi Çolak'a da kahve sohbetlerimiz ve verdikleri manevi destek için teşekkür ediyorum. Tüm bu kişilerle beraber çalışmak benim için tez döneminde büyük bir şanstı.

Tezin en önemli ve sıkıntılı dönemlerine şahitlik eden, beraber gülüp ağladığımız, evi ve hayatı paylaştığımız Elif Öge'ye çok büyük bir teşekkür borçluyum. Onun varlığı beni hep güçlendirdi.

Şüphesiz en büyük minneti annem Filiz Karanfil, babam İlhami Karanfil, teyzem Serpil Özgen, kardeşim Elif Ergün ve biricik yeğenim Kuzey Ergün'e duyuyorum. Onların varlığı akademik hayata başladığımdan beri vazgeçmememi sağladı, beni hayatın her alanında ayakta tuttu. Onların özverisi sayesinde bugünlere gelebildim. Ailem oldukları için, hep yanımda oldukları için ne kadar şükretsem azdır.

Son olarak bu tezin yazımına katkıda bulunan tüm iş güvenliği uzmanlarına isim belirtmeksizin teşekkür ediyorum. Çalışırken kimsenin ölmediği günlerin özlemiyle bu tezi iş kazalarında kaybettiğimiz tüm çalışanların anısına adıyorum.

İLKNUR KARANFİL

İSTANBUL - 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZ …… ii
ABSTRACT iv
ÖNSÖZ..... **vii**
TABLOLAR LİSTESİ…….....xi
KISALTMALAR LİSTESİ..... xii

BİRİNCİ BÖLÜM
POST-FORDİZM, ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE GÜVENCESİZ ÇALIŞMA

1.1. Fordizmin Krizi ve Sermayenin Birikim Krizine Çözüm Olarak Post-Fordizm 11

1.1.1. Fordizmin Krizinin Sebepleri ve Krizden Çıkış Denemeleri……. 11

1.1.2. Sermayenin Birikim Krizine Çözüm Olarak Post-Fordizm …….. 16

1.2. Refah Devleti'nden Neoliberal Devlete: Değişen Düzenleme Tarzı ……... 23

1.3. Postfordist Rejimden Doğan Yeni İstihdam Biçimleri …… 28

1.4. Postfordist Rejimde Standart Çalışmanın Dönüşümü ……. 31

1.5. Güvencesiz Çalışma ya da Güvencesizleşme: Kavramın Haritalanması …… 33

1.6. Güvencesiz Çalışanların Sınıfı Prekarya mı? ……. 40

1. 7. Emek Süreci Teorisinden Çalışma Deneyimlerine Bakmak …….. 45

1.7.1. Emek Süreci Teorisinde İlk Dalga: Yönetimsel Kontrol Biçimleri …… 45

1.7.2. Emek Süreci Teorisinde İkinci Dalga: Kontrole Karşı Direnme ya da Rıza 56

1.7.3. Emek Sürecinde Üçüncü Dalga: Yapısalcılara Karşı Post-Yapısalcılar ve Teorik Bölünme …… 59

1.7.4. Emek Süreci Teorisinde Direnme Biçimleri ……. 67

1.7.5. Güvencesizleşen Emek Süreci Bağlamında Direnme Biçimleri …… 70

İKİNCİ BÖLÜM
ULUSLARARASI ALANDA İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanının Doğuşu ve İSG Sistemleri……. 76

2.2. İş Güvenliği Uzmanlığının Kökeni ve Meslek Olma Yolundaki Gelişimi … 80

2.3. Farklı Ülkelerin İSG Sistemlerinde İş Güvenliği Uzmanlığı ……... 93

2.3.1. İspanya …….. 93

2.3.2. ABD …… 97

2.3.3. İngiltere …… 100

2.4. Dünyada Mesleki Kimliğe Dair Tartışmalar …… 104

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENLİĞİNİN DÜNÜ VE BUGÜNÜ

3.1. Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihçesi……..... 109

3.2. Yeni Dönem: 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Değişen İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi …… 115

3.2.1. İş Güvenliği Sektörünün Asıl İşvereni: OSGB …… 120

3.2.2. İş Güvenliği Uzmanları…… 123

3.2.3. İşyeri Hekimleri ……. 128

3.2.4. Ana İşveren ve Çalışanların Sorumlulukları……. 133

3.2.5. Düzenleyici ve Denetleyici Kurum Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ……. 136

3.2.6. Elektronik İSG Kayıt ve Takip Sistemi: İSG-Katip …… 138

3.3. Türkiye'deki İş Güvenliği Uzmanları Üzerine Çalışmalar ……. 138

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ ÇALIŞMA BİÇİMLERİNİN GÜVENCESİZLEŞMELERİNE ETKİSİ

4.1. Yöntem ve Örneklem …… 147

4.1.1. Araştırmanın Yöntemi …… 147

4.1.2. Araştırma Evreni ve Örneklem …….. 149

4.1.3. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi ……..... 152

4.2. İş Güvenliği Uzmanlarının Emek Sürecinde Güvencesizleşme ……. 153

4.2.1. İş Güvenliği Uzmanlığı'nın Meslek Olarak Seçilmesinin Nedenleri …….. 153

4.2.2. Türkiye'deki İş Güvenliği Uzmanlarında Kimlik ……..... 155

4.2.3. İş Güvenliği Uzmanları ve Güvencesizleşme …….. 160

4.2.4. Uzmanların Genel Güvencesizleşme Deneyimleri …….. 161

4.2.5. Taşeron Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının Emek Süreci …….. 166

4.2.6. Tek Firma Bünyesinde Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının Emek Süreci 175

4.2.7. Bireysel Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının Emek Süreci …… 182

4.2.8. Bireysel Çalışmanın Önündeki Engeller …… 185

4.2.9. Güvencesizleşmenin Başka Bir Boyutu Olarak Uzmanın Cinsiyeti …….. 189

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÜVENCESİZLEŞMEYE KARŞI STRATEJİLERİ

5.1. Güvencesizleşmeye Karşı Bireysel ve Kolektif Stratejiler …….. 192

5.1.1. Bireysel Stratejiler …… 193

5.1.1.1. Kariyer Stratejileri …… 194

5.1.1.2. Direnme Stratejileri …… 196

5.1.1.2.1. Bireysel-Örtük Direnme Stratejileri …… 200

5.1.1.2.1.1 Dostane Yaklaşım Stratejisi …… 202

5.1.1.2.1.2 Haber Uçurma Stratejisi ……..... 204

5.1.1.2.1.3 Israrlı Müzakere Stratejisi …… 208

5.2. Kolektif Stratejiler: Mesleki Örgütlenme Stratejileri ……. 215

5.2.1. Dernekleşme …… 215

5.2.2. Sendikalaşma …… 219

5.2.3. Kolektif Stratejilerin Önündeki Engeller ve Eleştiriler …… 223

5.3. Direnme ve Uzlaşı …… 228

SONUÇ …….. 230

KAYNAKÇA …… 239

EKLER……. 259

ÖZGEÇMİŞ …….. 264

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Mevzuata göre uzman rolünün gerekliliği ve uzman eğitimlerini belirleyen kuruma göre sınıflandırılan Avrupa Ülkeleri…**.....** 89

KISALTMALAR LİSTESİ

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

İGU: İş Güvenliği Uzmanı

İSGK: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

OSGB: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

OSHA: Occupational Safety and Health Act

NIOSH: National Institute of Occupational Safety and Health

ENSHPO: European Network of Safety and Health Professional Organizations

INSHPO: International Network of Safety and Health Professional Organizations

ÇASGEM: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi

TMMOB: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

IISO: Industrial Safety Officers Institute

IOSH: Institution of Occupational Safety and Health

ASSE: American Society of Safety Engineers

BCSP: Board of Certified Safety Professionals

SIA: Safety Institute of Australia

APOSHO: The Asia-Pacific Occupational Safety and Health Organization

ISSA: International Social Security Association

EurOSHM: European Safety and Health Manager

EurOSHP: European Safety and Health Practitioner

ANSI: American National Standards Institute

RoSPA: Royal Society for the Prevention of Accidents

IIRSM: International Institute of Risk & Safety Management

NEBOSH: The National Examination Board in Occupational Safety and Health

TUC: Trades Union Congress

DTÖ: World Trade Organization

IMF: International Money Fund

GİRİŞ

Bu çalışma, Türkiye'deki iş güvenliği uzmanlarının çalışma sürecine odaklanmaktadır. Geçmişten günümüze tüm İş Sağlığı ve Güvenliği sistemlerinde görev alanların başında iş güvenliği uzmanı/mühendisi/teknikerinin ve işyeri hekiminin bulunduğu görülmektedir. İşyeri hekimi işçi sağlığı alanında uzman olarak görev alırken, iş güvenliği alanında yapılan görevlerin standart hale getirilerek bir meslek ve uzmanlık alanı halini alması süreci uzun bir döneme yayılmıştır. Bu çalışma, Türkiye'deki iş güvenliği uzmanlarının çalışma biçimlerinin güvencesizleşme deneyimlerini nasıl şekillendirdiği ve güvencesizleşme karşısında uzmanların hangi stratejileri ürettiği sorularını yanıtlamayı amaçlamaktadır.

İlk olarak fabrika müfettişleri mesleğin önceli olarak İngiltere'de ortaya çıkmıştır. Daha sonra sadece hukuki düzenlemelere dair bilgiye değil, işyerindeki tehlikelerin belirlenmesine yönelik teknik çalışmaya duyulan ihtiyaç sonucunda mühendis ve teknikerler gibi uzmanların alana girmesi ve tehlikeli makine bölümlerini tespit ederek güvenli çalışmaya yönelik öneriler yapmaya başlamaları ile iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin tohumları atılmıştır.[1] 1970'lerde yürürlüğe konulan farklı ulusal düzenlemeler ile bu alanda çalışanların kurduğu örgütlenmeler de mesleğe özgü görevler ve mesleğe giriş için gerekli eğitime dair tartışmaları beraberinde getirmiştir. Mesleğe özgü görevler ve nitelikler düzenlemeler doğrultusunda detaylandırılmıştır.

Son dönemde geçerli İSG sistemi, işyerine özgü risklerin analizine, risklerin taşığıdığı tehlikeye göre derecelendirilmesine ve önlemlerin öncelik sırasına göre alınmasına dair planlamaya dayandığından uzman burada başat role sahiptir. Bu yüzden uzmanlara duyulan ihtiyaç artmış, uzmanların işverenin sorumluluklarını yerine getirmesine aracılık eden, onun adına riskleri tespit eden ve önlemler öneren bir konumda oluşu bu mesleğin önemini arttırmıştır. Meslek mensuplarına duyulan ihtiyacın artması mesleğin kitleselleşmesini beraberinde getirmiştir. Uzmanlara ait ulusal örgütlenmelerin üye sayısı da bu kitleselleşme ile artmış, uzmanlık

[1] Andrew Hale, Hazel Harvey, "Certification of Safety Professionals: Emerging Trends of Internationalisation", Proceedings of the 6th International Conference of Working on Safety Network Towards Safety Through Advanced Solutions", Sopot, Poland, 11-14 September, 2012, s. 2.

sertifikaları, eğitimleri, görevleri konusunda standartlaşmayı hedefleyen uluslararası platformlar ortaya çıkmış ve burada ortak çalışmalar yapılmıştır. Avrupa'da 2001 yılında kurulan ENSHPO (Avrupa Güvenlik ve Sağlık Profesyoneli Örgütleri Ağı), AB ülkelerinde iş güvenliği uzmanlığı mesleğine dair çalışmalar yaparken, daha küresel bir forum olma iddiası taşıyan INSHPO (İş Güvenliği ve Sağlığı Pratisyeni Örgütleri Uluslararası Ağı) farklı ülkelerden uzmanlar arasında eğitim ve görevler bağlamında bir uyum yakalanmasını hedeflemiştir.[2]

İşyerinde güvenliğin sağlanmasına dair çalışmaları, işverenin sorumlulukları kapsamında yürütmeyi üstlenen iş güvenliği uzmanlarının, bağımsız ve standartları belirlenmeye çalışılan bir mesleği icra ediyor oluşları işyerindeki konumlarını ve çalışmalarını da etkilemektedir. İşverenin sorumluluklarını yerine getirmesine aracılık eden ancak üretimin planlanması ile işleyişi süreçlerinin görece dışında kalan bir pozisyonda olması, uzmanın organizasyondaki yerinin muğlaklaşmasına yol açmakta ve bundan ötürü oluşma sürecindeki bu mesleğin çalışma sürecini incelenmeye değer hale getirmektedir.

Tezin çalışma sahası olan Türkiye'ye bakıldığında, önceki dönemlerde sadece iş güvenliğinden sorumlu mühendislerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturması gereken 50 ve üstü çalışanın olduğu işyerlerinde bulunduğunu ancak özel bir meslek ve bir uzmanlık dalı olarak ortaya konmadığını görmekteyiz. İşçi hareketinin, sendikaların güçlü olduğu, Batı'da gelişen refah devleti modelindeki sosyal sigortaların vatandaşlara sunulduğu dönemde Türkiye'de 1974'te yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü son derece detaylı düzenlemeler içermekte olup rakamsal olarak da net biçimde ortaya konmuş kuralları da içermektedir. Örneğin tüzüğün 11. maddesinde "makinalar, motorlar ve bunlar tarafından çalıştırılan aletler ve diğer tezgahlar arasındaki açıklı[ğın], işçilerin rahat çalışmalarını sağlamak üzere, en az 80 santimetre" olması zorunlu tutulmuştur. İşverenin işyerinde yapması

[2] Pam Pryor, Andrew Hale, Dennis Hudson, "The OHS Professional: A Framework for Practice – Role, Knowledge and Skills" International Network of Safety and Health Practitioner Organisations (INSHPO), Des Plaines, USA, 2014, s. 3.

gereken her şey detaylıca ve açıkça belirtilmiştir.[3] 2005'te yürürlüğe giren halen geçerli İş Kanunu içinde iş sağlığı ve güvenliğine dair maddelerin yer alması ile daha esnek ve işveren sorumluluklarının daha genel olarak yer aldığı bir sisteme geçiş süreci 2000'lerde başlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği sistemi yine bu dönemde Avrupa Birliği'ne uyum adına dönüştürülmüş, katı ve açık kurallardan oluşan tüzük ise 2012 yılında yeni ve ilk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden iki yıl sonra yürürlükten kaldırılmıştır.

İş güvenliğinden sorumlu mühendis ve teknik elemanların görev ve sorumluluklarını düzenleyen yönetmeliklerin adı değişmiş, iş güvenliği uzmanı unvanının nasıl kazanılacağının, görev ve sorumluluklarının neler olduğunun düzenlenmesi ile resmen mesleğin adı konmuştur. Bu meslek, aynı zamanda risk değerlendirmesine dayalı iş sağlığı ve güvenliği sisteminin merkezine konulmuştur. İş güvenliği uzmanlığı mesleğinin ortaya çıkışıyla beraber işyerinde güvenlik meselesi diğer taraflardan çok uzmanların sorumluluğunda bir alan olarak gündeme gelmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü Kasım Özer bütün sistemi işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları üzerine kurduklarını belirtmiş ve sistemin işler hale gelmesinin sanki işverenlerden çok uzmanların mesleklerini iyi icra etmelerine bağlı olduğunu açıkça söylemiştir:

> Onlara çok güveniyorum. Biz bu sistemi onların üzerine kurguladık. Mış gibi yapmaları. Yaptıkları işi yapmış gibi yapmaları. Hiçbir faydası olmuyor. Yani bir İş Güvenliği Uzmanı, iş yerine gitmeden rapor yazıyorsa burada fire var işte. Burada arıza verir. Veya gidiyor çay içip geliyorsa burada arıza var.[4]

Görüldüğü üzere, Türkiye'de 2012 yılındaki yasa ile kurulan yeni sistemin en önemli unsuru olduklarından, iş güvenliği uzmanlarının hem ülkedeki yeni bir mesleğin sahipleri hem de ücretli çalışanlar olarak deneyimledikleri çalışma koşulları ve çalışma biçimleri incelenmeyi hak etmektedir. Farklı çalışma biçimleri altında istihdam edilen, sistem açısından rolü merkezi önem taşıyan bu çalışanların çalışma deneyimlerini analiz etmek, hem bu yeni sektörün emek piyasasında yaşanan

[3] İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, 11 Ocak 1974, Türk Tabipler Birliği (Çevrimiçi) http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=63:-sai-ve-genlt&catid=4:t&Itemid=31 27 Ekim 2019.

[4] "OSGB'lere Mart'ta Operasyon Başlıyor", **Hürriyet Gazetesi**, 17 Şubat 2015, (Çevrimiçi) http://www.hurriyet.com.tr/gundem/osgblere-mart-ta-operasyon-basliyor-28222977 27 Ekim 2019.

güvencesizleşmenin boyutlarına hem de güvencesizleşme karşısında bu çalışanların hangi yöntemlere başvurduğuna dair sonuçlara varmayı sağlamaktadır. Bu meslek grubunun seçilmesinin bir diğer nedeni de işyerinde güvenliği sağlamaktan sorumlu bu çalışanların emek sürecinin, genel olarak çalışanlar sınıfının üretimdeki güvenliğine dair oluşudur. Ülkenin İSG sistemine bu sistemi işleten merkezi role sahip uzmanlar açısından bakmak önemli bulunmuştur.

Türkiye'deki iş güvenliği uzmanlarının çalışma biçimlerinin güvencesizleşme deneyimlerini nasıl şekillendirdiği ve güvencesizleşme karşısında uzmanların hangi stratejileri ürettiği sorularını yanıtlamayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, karşılaştırmalı olarak farklı çalışma biçimleri altında istihdam edilen uzmanların güvencesizleşmenin hangi boyutlarından etkilendikleri değerlendirilmiştir. Bu güvencesizleşme sürecine karşı, çalışma hayatı içinde ve dışında izledikleri stratejileri ortaya koymak bu çalışmanın diğer amacı olmuştur.

Çalışmanın ilk bölümünde, uzmanların görev aldığı işyerlerinin de içinde bulunduğu ekonomik sisteme teorik bir bakış açısı getirilmesi amaçlanmış ve öncelikle Fransız Düzenleme Okulu'nun yaklaşımı ile fordizm ve postfordizm birer kapitalist birikim rejimi olarak ele alınmıştır. Kapitalizmin farklı dönemlerine karşılık gelen ve sistemin işleyişini kolaylaştıran düzenleme biçimleri olan refah devleti ve neoliberal devlet biçimlerinin ve birinden diğerine geçişin iş organizasyonlarına nasıl yansıdığı anlatılmıştır. Uzmanların da içinde bulunduğu beyaz ve mavi yakalı çalışanları etkileyen güvencesizleşme sürecinin anlaşılabilmesi için postfordist birikim rejiminin ve beraberinde getirdiği yeni çalışma ilişkilerinin anlaşılması oldukça gereklidir. Postfordist iş örgütlenmesinin çalışma yaşamına kattığı esnek çalışma biçimlerinin üzerinde durulmuş, güvencesizleşme sürecinin böylelikle başladığı vurgulanmıştır.

Güvencesizleşmenin öncelikle bir kavram olarak anlaşılması uzmanların bu süreçten nasıl etkilendiklerini inceleyebilmek için son derece gereklidir. Bu sebepten güvencesizleşmeye getirilen yaklaşımların tartışılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Güvencesizleşmenin nasıl ortaya çıktığı, güvencesizlik kavramının farklı ele alınış biçimleri ve hangi boyutlara sahip olduğu anlatılmıştır. Böylece uzmanların

güvencesizleşmeden nasıl etkilendiklerinin belli bir kavramsal anlayışla ele alınması hedeflenmiştir. Güvencesizleşmenin dört boyutu olduğu ve etkilerin bu çerçevede değerlendirileceği belirtilmiştir.

Uzmanların güvencesizleşme etkisi altındaki çalışma deneyimlerinin anlamlandırılması için emek süreci teorisinin kullanılması tercih edilmiştir. Bu nedenle bölümün devamında, emek süreci teorisinin tarihsel süreç içindeki gelişimi ve kullandığı kavramlar incelenmiştir. Bu literatürün geçmişte mavi yakalı çalışanlar hakkında fazla sayıda tartışmayı barındırdığı, ancak 1980 sonrasında önem kazanan ve büyüyen beyaz yakalı çalışanlar grubunun emek sürecini de konu edindiği birçok çalışma bulunmaktadır. Araştırmanın ikinci sorusu olan uzmanların güvencesizleşme ile nasıl baş ettikleri sorusunun yanıtlanması için de bu perspektiften yararlanılmıştır. Bu çalışmaların da ışığında, çalışanların özerklik elde etmek ya da taleplerini kabul ettirmek için yönetime karşı direnme biçimlerinin üzerinde durulmuştur. Uzmanlar bahsedilen beyaz yakalı çalışanlar grubuna dahil olup, mesleki özerklik sorunuyla emek sürecinde yoğun olarak karşılaştığından güvencesizleşmeye karşı stratejilerinin de emek süreci perspektifinden tartışılması uygun bulunmuştur. Bu teorik çerçevede yer alan örtük direnme ve rıza kavramlarından, uzmanların emek süreci hakkında toplanan verileri açıklama ve kuramsallaştırma imkanı sunduğu için yararlanılmıştır.

Türkiye'de on yılını doldurmayan bu yeni mesleğin işyerindeki rolünü ve emek sürecini anlayabilmek için yüzyıldan uzun bir gelişim süreci mesleğin dünyada hangi süreçlerden geçerek geliştiğini ve günümüzde diğer ülkelerde hangi konumda olduğunu incelemek gereklidir. Bu nedenle mesleğin Türkiye'ye kıyasla çok daha eski olduğu ülkelerde uzmanlığın işleyişi bu bölümde incelenmiştir. Türkiye'de İSG sisteminin ve uzmanlığın nasıl uluslararası örneklerden yola çıkılarak inşa edildiğini anlamak için de uluslararası bağlamda mesleğin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, ikinci bölümde uluslararası bağlamda iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin ortaya çıkışı ve gelişimi anlatılmıştır. İlk endüstrileşen ülkelerde özellikle ABD ve İngiltere'de iş güvenliği alanında uzman işgücüne duyulan ihtiyaç ve bu alanda çalışanların kurduğu meslek örgütleri ele alınmıştır. Tarihi gelişim içinde Avrupa'da ve diğer bölgelerde iş güvenliği uzmanı örgütlerinin bir araya gelerek mesleği evrensel anlamda standardize etme çabalarına da değinilmiştir. Mesleğin düzenleniş

biçimi kimi ülkelerde devlet tarafından yapılırken, kimi ülkelerde ise mevcut ulusal meslek örgütü bu işlevi üstlenmiştir. Bu farklılık göz önünde bulundurularak bazı ülkelerde iş güvenliği uzmanlığının sistemdeki yeri anlatılmıştır. İspanya, İngiltere ve ABD'de iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin geçmişten günümüze hangi evrelerden geçtiği, mesleğe özgü görev, yetki ve sorumlulukların neler olduğu, mesleği icra edebilmek için nelerin gerektiği bu bölümün ilk kısmında anlatılmıştır.

Bölümün diğer kısmında ise uzmanların mesleki kimliğine dair tartışmalara yer verilmiştir. Uzmanın işyeri organizasyonunda yönetimle ilişkisinin nasıl olması gerektiğine dair tartışmadan ve kurumsal değişimin temsilcisi mi yoksa işyeri iktidar ağları içinde yeterli otoritesi olmayan bir profesyonel mi olduğu hakkındaki görüşlerden bu kısımda bahsedilmiştir. Burada mesleğin kendine özgü ve evrensel niteliklerine ve sorunlarına da değinilmiştir.

Üçüncü bölümde, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının geç Osmanlı döneminden başlanarak günümüze kadar hangi evrelerden geçtiği özetle incelenmiştir. Burada tıpkı uluslararası alanda olduğu gibi 1970'lerde en gelişmiş iş güvenliği düzenlemelerinin yürürlüğe girdiği, 2000'lerden itibaren de AB'ye uyum direktifleri doğrultusunda işyerinde uzmanlar tarafından risk analizi ve risklere karşı işyerine özel önerilerin yapılmasına dayalı bir sistemin nasıl inşa edildiği yasa ve yönetmelikler ışığında açıklanmıştır. Son mevzuat çerçevesinde iş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin, işverenlerin yetki, görev ve sorumluluklarına değinilmiştir. Bu bölümde özellikle uzmanların öncesinde görev alan iş güvenliğinden sorumlu mühendis-teknik eleman statüsünün ve nerelerde görev aldığının anlaşılması ve geçmişe kıyasla İSG sistemi ile birlikte uzmanların değişen görev ve sorumlulukları belirtilmiştir. İSG sistemindeki değişimin nasıl Türkiye'de mesleğin ortaya çıkışını sağladığı, böylelikle iş güvenliğinden sorumlu çalışanın nasıl sertifikalı uzmana dönüştüğünü aktaran bu bölüm, aynı zamanda bu çalışanların emek sürecindeki görevlerinin kökeninin daha eskiye dayandığını da göstermiştir.

Son iki bölüm ise iş güvenliği uzmanları üzerine yapılan nitel çalışmaya dayanmaktadır. Bu bölümler derinlemesine yüz yüze yarı-yapılandırılmış mülakat tekniğiyle elde edilen veriler ışığında yazılmıştır. Toplam 30 iş güvenliği uzmanıyla

mülakat yapılmış olup uzmanlarla çalışma koşulları, emek sürecinde karşılaştıkları sorunlar ve bunları çözme yolları hakkında görüşülmüştür. Görüşmeciler seçilirken olasılığa dayanmayan kotalı örneklem oluşturulmuştur. Bunun en önemli nedeni emek piyasasını bire bir yansıtan bir örneklem seçildiğinde üç farklı çalışma biçiminden uzmanlar hakkında yeterli veri elde edilemeyecek oluşudur. Oranlı bir dağılım gözetildiğinde çoğunluğu taşeron çalışan grubun oluşturacağı ve diğer çalışma biçimlerinde güvencesizleşme ile ilgili sağlıklı bir değerlendirme yapılamayacağı açıktır. Bu sebepten farklı çalışma biçimlerine sahip ve farklı sınıflardan gelen uzmanlar arasında dengeli bir dağılım gözetmeye dikkat edilmiştir. Toplanan veriler açık kodlama ile analiz edilmiştir.

Dördüncü bölümde, üç farklı çalışma biçiminde istihdam edilen iş güvenliği uzmanlarının güvencesizleşme sürecinin hangi boyutlarını deneyimledikleri toplanan veriler ışığında karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Tezin son bölümünde güvencesizleşme karşısında uzmanların hangi stratejileri izlediği incelenmiştir. Gömülü teori yaklaşımından da yararlanılan bu saha araştırmasından çıkan veriler değerlendirildiğinde, farklı amaçlara hizmet eden ve bireysel ya da kolektif olarak izlenen stratejilerin genel olarak birbirinden ayrıldığı ve buna göre sınıflandırılmalarının uygun olacağı görülmüştür. Bireysel ve kolektif stratejiler olarak ikiye ayrılan güvencesizleşmeye karşı stratejilerden ilki daha çok mesleki özerklik alanını korumaya ve geliştirmeye yönelik olup ikinci grubun mesleği düzenleyen kurumları etkilemek amacını gütmekte olduğu öne sürülmüştür.

Tez, iş güvenliği uzmanlarının emek sürecini güvencesizleşme süreci bağlamında değerlendirerek ve çalışma biçimlerinin güvencesizleşmenin farklı boyutları bağlamında etkili olduğunu öne sürerek iş güvenliği uzmanları üzerine diğer çalışmalardan farklılaşmakta, çalışma biçiminin uzmanların güvencesizleşmesi üzerine etkisini göstererek bu literatüre katkıda bulunmaktadır. Güvencesizleşme literatürüne ise bu meslek sahiplerinin güvencesizleşmeye karşı kullandığı stratejileri inceleyerek eklemlenmektedir.

Emek süreci çalışmalarına tezin yaptığı katkı ise, özellikle örtük direnme biçimi olarak tanımlanan tutum ve davranışları strateji olarak adlandırması ve

örgütsel davranış literatüründen çıkarılan kimi kavramları da dönüştürmek suretiyle emek süreci perspektifinden yeniden kurmuş olmasıdır.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma Türkiye'deki iş güvenliği düzenlemelerinin işyerlerinde uygulanış biçimini, uygulamada baş aktör olarak görülen iş güvenliği uzmanlarının öznel deneyimleri ışığında incelemektedir. Ancak işyerindeki iş güvenliği uygulamalarının işverenler/yönetim ya da çalışanlar tarafından nasıl deneyimlendiğini ortaya koyamamaktadır. Bu çalışma sadece uzmanlarla görüşmelere odaklandığı ve onların güvencesizleşme süreçleri ile bu sürece verdikleri karşılıkları araştırmayı ana tema olarak belirlediği için çalışanların ve yöneticilerin iş güvenliği uygulamalarını deneyimleme biçimleri bu çalışmanın sınırları dışında kalmaktadır. Elbette gelecekte başka çalışmalarla iş güvenliği sisteminin onu deneyimleyen farklı gruplar açısından çok boyutlu olarak incelenmesi mümkündür.

Diğer yandan bu çalışma iş kazaları ve meslek hastalıklarına ait nicel veriler aracılığıyla İSG sisteminin etkin çalışıp çalışmadığına dair bir tartışma yürütmekten uzak durmaktadır. İş kazalarının ve özellikle meslek hastalıklarının kayıt altına alınması uygulaması Türkiye açısından oldukça yenidir. Yasa öncesinde ülkede gerçekleşen tüm iş kazası ve meslek hastalıklarının gerçek sayısını bilebilmek söz konusu değildir. Halen kayıt altına alınmayan kazalar yaşanabilmektedir. Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının emek sürecine yoğunlaşmak tezin odağı olduğundan farklı İSG sistemlerinin değerlendirilmesi de tezin kapsamı dışında kalmaktadır.

Tezin ana konusu, uzmanların güvencesizleşme sürecinden nasıl etkilendiklerini ortaya koymak olmasına rağmen uzmanların güvencesizliğinin somut, nicel ölçütlerle değerlendirilmesi tercih edilmemiştir. Çünkü bu çalışma, güvencesizleşmeyi bir süreç olarak algılayan, güvencesiz olmanın sayısal ve somut ölçütlere tabii olmadığını, toplumda hangi grupların güvencesiz olduğunu belirlemenin yanıltıcı olacağını benimseyen bir yaklaşıma sahiptir. Güvencesizleşme tüm emek piyasasında yükselen bir eğilimdir ve emeğini burada sunan herkesin az ya da çok bu süreçten etkilenmesi mümkündür. Bu çalışma uzmanların hangi

boyutlarıyla güvencesizleşmeyi deneyimlediklerini anlamaya çalışırken somut ve ölçülebilir kriterleri baz almamaktadır.

Bu çalışmada tüm uzmanlar sigortalı ve ücretli olarak bir işverenin istihdam ettiği İş Kanunu bağlamında "işçi" olarak değerlendirilen ve işçi sınıfına dahil olan çalışanlar olarak ele alınmıştır. Bu anlamda uzmanların deneyimleri ücretli çalışanların sınıfsal deneyimlerine eklenen bir katkı olarak ele alınmıştır. Ancak uzmanların mesleği seçmede danışman ya da uzman sıfatını almayı daha "orta sınıf" bir pozisyon olarak algıladıkları, ücret açısından ve statü açısından orta sınıfa ait bir meslek seçme ve işçi sınıfına dahil hissetmeme saikiyle de hareket ettikleri görülmüştür. Mesleğinin umduğu kadar itibarlı bir statü getirmediğinden yakınan bulunması onların sınıfsal olarak kendilerini işçilerden ayrı ve orta sınıfa mensup gördüğünü ve hak ettikleri koşulları bulamadıklarını da göstermektedir. Ancak bu çalışmanın sınırlarını aştığı düşünülerek, ücretlilerin hangi özellikleri taşıdıklarında orta sınıf olarak değerlendirilebileceklerine dair teorik tartışmaya girilmemiş, orta sınıf olup olmadıklarına yönelik bir tartışma tezin kapsamı dışında bırakılmıştır.[5] Tezde ücretliler sınıfının bir parçası olarak uzmanların çalışma deneyimlerine ve güvencesizleşmeden nasıl etkilendiklerine odaklanılmıştır.

Türkiye'deki iş güvenliği uzmanları arasındaki farklı kategoriler de bir tartışma konusudur. Farklı uzman sınıfları (A, B, C sınıfları) arasındaki anlaşmazlıklar genel olarak uzmanların ortak talepleri olması önünde engel teşkil eden bir unsur olarak dikkati çekmektedir. Ancak mülakatlarda bu çatışmaya dair bir tartışma yürütecek yeterli veriye rastlanmadığından ayrıca ele alınamamıştır. Farklı uzman sınıfları arasındaki taleplerin kıyaslanması başka bir çalışmanın konusu olabilecektir.

[5] Bu tartışma ücretlilerin özellikle beyaz yakalı denen, eğitimli ve nitelikli işlerde çalışan kesiminin işçi sınıfı değil, orta sınıf oldukları savından beslenmektedir. Marksist sınıf analizine göre iki karşıt sınıf varken, Weberyan ekol buna orta sınıfı dahil etmektedir. Marksist sınıf analizinin takipçisi Eric Olin Wright, beyaz yakalı çalışanların bir kesiminin çelişkili bir sınıf konumları bulunduğunu vurgulamaktadır. Neo-Weberyan ekolün temsilcisi Goldthorpe ise eğitim, gelir, yaşam standartlarının da ekonomideki yeri kadar kişinin sınıfını belirlediğini belirtmekte ve orta sınıf, küçük burjuva gibi katmanlara sahip, daha parçalı bir sınıf yapısının varlığını ileri sürmektedir. Ancak beyaz yakalı çalışanlar olarak iş güvenliği uzmanlarının sınıfsal konumu üzerine bu minvalde bir tartışma bu çalışmanın sınırları dışında kalmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE: POST-FORDİZM, ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE GÜVENCESİZ ÇALIŞMA

Güvencesizleşmenin ortaya çıkışı Batı'da refah devletinin ve çalışma hayatının Fordist örgütlenmesinin çözülmesini izleyen süreçte gerçekleşmiştir. Bu çözülme sonrası ortaya çıkan esnek birikim rejimi, postfordist iş örgütlenmesi ve neoliberalizm, beraberinde esnek iş sözleşmelerini getirmiş ve dolayısıyla güvencesizleşme sürecini başlatmıştır. Bölümde bu sürecin gelişimini açıklayan kuramsal çerçeve açıklanacaktır.

Girişte de belirtildiği gibi, güvencesizleşme olgusunun daha iyi anlaşılabilmesi için kapitalizmin dönüşümünün anlaşılması gerekmektedir. Bu dönüşüm, birikim rejimini ve çalışma ilişkilerini etkileyerek emek piyasasında esneklik ve güvencesizliği doğurmuştur. Uzmanları etkileyen güvencesizleşmenin, ancak çalışma hayatında esnekliği sistemsel bir ihtiyaç haline getiren postfordist rejim ve neoliberal devlet düzenlemeleri ele alınarak analiz edilmesi mümkün olabilecektir.

Kapitalist ekonomik sistem evrilerek varlığını sürdürmekte, varlığını sürdürmesini ise bu evrime, özellikle de bu evrimi sağlayan esnek yapısına borçludur. Kapitalizmin doğuşundan bu yana sermaye birikimi farklı üretim rejimleriyle ve farklı devlet düzenlemeleriyle sağlanmıştır. Her sermaye birikimi rejimi onun işlerliğini sağlayan bir siyasi irade ve düzenlemeler silsilesiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Klasik liberal düşüncedeki piyasanın görünmeyen bir el tarafından kendiliğinden işlediği fikrinin aksine, somut düzlemde kapitalist ekonomiler hep devletin yönetim aygıtının araçları ile işlerliğini kazanmıştır.

Bu çalışmada da sermaye birikimi rejimlerinin devlet düzenlemeleriyle birlikte kapitalist ekonominin işlerliğini sağladığı savunusundan yola çıkılmaktadır. Fordist sermaye birikimi rejimi ve refah devleti ikilisinin ekonomik sistemin işlerliğini sağlamada krize girmesi ile sermaye, birikimi sürdürebilmek için kendine yeni yollar aramıştır. Bu arayış sırasında edinilen deneyimler yeni bir birikim rejimini ve bu rejimi işletecek yeni düzenlemeleri beraberinde getirir. Post-fordist rejim ve neoliberal devlet bu yeni arayışların ve denemelerin bir sonucu olarak

ortaya çıkmıştır. Günümüzde geçerli post-fordist rejimi ve neoliberal devlet düzenini anlamak, mevcut ekonominin işleyişini, emek piyasasının nasıl biçimlendirildiğini de anlamayı sağlamaktadır.

Diğer yandan çalışmanın devamında güvencesizleşmeye karşı uzmanların hangi stratejileri izlediğinin açıklanmasında kullanılan emek süreci teorisinin tarihsel gelişimi ve ortaya koyduğu kavramlar üzerinde durulacaktır. Direnme, rıza, baskı kavramları eşliğinde uzmanların emek sürecinde aldığı tutum ve davranışlar birer strateji olarak ele alınacağı için, emek süreci teorisinde direnme biçimleri üzerinde durulacaktır. Özellikle beyaz yakalı çalışanların emek sürecinin incelendiği çalışmalarda görülen örtük direnme biçimleri, bu tez açısından da işlevsel bulunduğundan detaylı olarak ele alınacaktır.

1.1. Fordizmin Krizi ve Sermayenin Birikim Krizine Çözüm Olarak Post-Fordizm

1.1.1. Fordizmin Krizinin Sebepleri ve Krizden Çıkış Denemeleri

Fordizm, dar anlamda bir fabrika üretim düzeni olarak görülebilir. Bu fabrika düzeni ilk olarak Henry Ford'a ait otomobil fabrikasında uygulama alanı bulmuş, teknik bir işbölümü modelidir. Dar anlamıyla bir işbölümü yöntemi olarak algılandığında fordizm, üründe standartlaşmayı ve seri üretimi hedefleyen, bunu sağlamak için işi en küçük parçalarına bölerek hareketli bir üretim bandına yerleştiren, işin her bir parçası için farklı işçinin görevlendirildiği uzmanlaşmanın en uç noktaya vardırıldığı fabrika örgütlenmesidir. Taylor'ın bilimsel yönetim ilkeleri üretimin organizasyonunda kullanmıştır. Bu bilimsel yönetim ilkeleri işin makine başında örgütlenmesine dayanır.[6] Bilimsel olarak işçinin makine başında üretirken yapacağı her hareketinin süresi hesaplanır ve işi en verimli biçimde kısa sürede nasıl yapacağı da belirlenmiş olur. Ancak Taylorizmde işçilerin makine değiştirmesine dayalı bir süre kaybı gerçekleşmekte iken buna engel olmak amacıyla fordizmde hareketli bant sistemi kurulur ve tüm iş aynı şerit üzerinde ilerler.[7] İş farklı fiziksel hareketlere bölünmüştür. Bantın farklı yerlerinde sabit bulunan işçiler de kendi yapmaları gereken fiziksel işlemi gerçekleştirirler. Bu düzen işçinin birim zamanda

[6] Frederick W. Taylor, **Bilimsel Yönetimin İlkeleri**, 2. Baskı, Konya, Çizgi Kitabevi Yayınları, 2003.
[7] İlker Belek, **Postkapitalist Paradigmalar**, İstanbul, Sorun Yayınları, 1999, s. 60.

en fazla üretimi yapabilmesine uygun bir çalışma ortamı yaratarak verimliliği arttırmaktadır. Bu sebepten yaygın hale gelmiştir.

Ancak fordizmin dar değil geniş anlamı kastedildiğinde fordizmden bir sermaye birikim rejimi anlaşılmaktadır. Fransız Düzenleme Okulu'nun yaklaşımı ile paralel olarak çalışmada Fordizm ve sonrasında ortaya çıkan Post-Fordizm sermaye birikim rejimleri olarak ele alınacaktır.

Fransız düzenleme okulu teorisyenlerinden Alain Lipietz ve Boyer'e göre, birikim rejimi üretim ve tüketim döngüsünün işlemesini sağlayan ekonomik istikrar düzenidir.[8] Her birikim rejimi varlığını devlet düzenlemeleri ile tescillemekte ve işlerliğini sürdürmektedir. Düzenleme tarzı ise üretim ve tüketim döngüsünün işlerliğini sağlayan ve bu işleyişin krize girmesine engel olacak araçları oluşturan kurumların ve normların bütünüdür.[9]

Sermaye birikim rejimleri tarihsel olarak farklılaşmıştır. Kapitalizmin başlangıcından günümüze üç temel birikim rejimi bahsedilmektedir: tarihsel sırasıyla yaygın birikim rejimi, yoğun birikim rejimi ve esnek birikim rejimi. 'Manüfaktür' örgütlenme tarzına dayanan yaygın birikim süreçleri, 1. Dünya Savaşı'na kadar pek çok kapitalist ekonominin egemen birikim rejimini oluşturur.[10] Sermaye birikimi üretim ilişkilerinin yaygınlaşmasıyla ya da yeni pazarların bulunmasıyla gerçekleşmektedir.[11] Yani işçilerin haftalık çalışma saatlerinin arttırılması ya da yeni işçi alınması yoluyla artı-değer arttırılmaktadır yaygın birikim rejiminde.[12] Bu da 19. yüzyılda klasik kapitalizmin hüküm sürdüğü, henüz çalışma yaşamı ve piyasayla ilgili normların oluşmadığı dönemde yaşanmıştır.

Yoğun birikim rejiminde ise göreli artı-değer artışı hedeflenir ve emek verimliliğinin üretim araçlarında teknolojik yenilikler yaparak arttırılmasına

---

[8] Bob Jessop, **State Theory: Putting the Capitalist State in its Place**, Cambridge, Polity Press, 1990, s. 308.

[9] D. M. Kotz, "The Regulation Theory and The Social Structure of Accumulation Approach", Ed. D. M. Kotz, T. Macdonought, M. Reich, **Social Structures of Accumulation**, Glasgow, Cambridge University Press, 1994, s. 86.

[10] Tülin Öngen, "Küresel Kapitalizm ve Sermayenin Yeni Hegemonya Biçimleri", **Petrol-İş 2003 Yıllığı**, http://arsiv.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/01_sermaye/govde.htm, 3 Temmuz 2017.

[11] M. Aglietta**, A Theory Of Capitalist Regulation: The US Experience**, Londra: NLB, 1979, s. 71.

[12]Ayşegül Kars Kaynar, "Devlet Kuramları ve Düzenleme Okulu", (Çevrimiçi) https://www.academia.edu/2294421/Devlet_Kuramlar%C4%B1_D%C3%BCzenleme_Okulu, 03 Temmuz 2017, s. 5.

dayanır.[13] "Taylorist ve Fordist üretim süreçlerine dayanan yoğun birikim rejimi, 2. Dünya Savaşı'ndan sonra tüketim malları üretiminin ve kitlesel tüketimin yaygınlaşmasıyla birlikte gelişmiş kapitalist ülkelerin egemen sermaye birikim biçimi haline gelmiştir."[14] Fordizm bir yoğun birikim rejimidir.

Ancak Post-Fordizm, çalışma yaşamının refah devletiyle yürürlüğe giren normlarından kurtulmak, tek çalışanın birden çok niteliği olmasını talep etmek, çalışma biçimlerini esnek hale getirmek gibi yöntemlerle sermaye birikimini gerçekleştirme yolunu seçmiştir. Böylelikle yoğun birikim rejimi olan fordizmin yerini, esnek (yalın) birikim rejimi olan post-fordizm almıştır. Bu dönemde teknoloji yoluyla verimliliğin artırılması farklı bir boyuta geçmiştir. İleri teknoloji denilen mikroelektronik temelli otomasyon sistemleri ve bilgisayarlı programlamaya dayalı üretim yöntemleriyle alışılmış, kayan bant sistemine dayalı fabrikalar ortadan kalkmıştır. Büyük üretim yerleri parçalanmış, farklı üretim süreçleri farklı mekanlarda gerçekleştirilebilir hale gelmiştir. Bunlar da 'yeni manüfaktür' adı da verilen esnek birikim rejimi olarak post-fordizmin habercisidir.

Yoğun birikim rejimi olan fordizmden, esnek birikim rejimi olan post-fordizme geçişe yol açan şey ilk rejimin krize girmesi idi. Fordizm "emeğin üretkenliğinin ve kişi başına sabit sermaye hacminin birleşik büyümesiyle karakterize edil"mektedir.[15] Makinelerden oluşan üretim hattı işin hızlanmasını, ürünün standartlaşmasını sağlamış ve "rekabetin esası aynı maldan çok sayıda ucuza üretmek üzerine kurulmuştur."[16] Ancak bu ürünlerin kitlesel olarak tüketilmesi gerekliliği de söz konusudur. Fordist rejimin işleyişini sağlayan düzenleme tarzı olarak refah devleti modeli çalışanların genel tüketimlerine olanak sağlamıştır. Sendikalaşma hakkı, toplu sözleşme ile ücretlerin belirlenmesi ve asgari ücret düzenlemesi bu dönem kabul edilmiştir. İşçilerin nominal gelirinde istikrarlı bir artış sağlanmasının yanı sıra, sosyal güvenlik, sağlık ve eğitim harcamalarının, işsizlik sigortasının ve iş güvencesinin varlığı gibi refah devleti politikaları çalışanların tüketim mallarına talep yaratabilmesini sağlamıştır.

---

[13] Kotz, a.g.e., s. 88.
[14] Öngen, a.g.e.
[15] Alain Lipietz, "Uluslararasarası İşbölümünde Yeni Eğilimler", **Toplum ve Bilim Dergisi**, Sayı: 56-61, Bahar 1993, s. 69.
[16] Nurhan Yentürk, "Post-Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İşbölümünün Geleceği", **Toplum ve Bilim Dergisi**, Sayı: 56-61, Bahar 1993, s. 44.

Coriat'ın belirttiği gibi, sürekli emek verimliliğinin arttırılmasına dayalı sermaye birikim rejimi olarak Fordizm 1960'ların sonlarına 1970'lerin başlarına doğru "teknik ve toplumsal sınırlarına dayanmış" görünmekteydi.[17] Fordizmin krize girmesinin önemli, sebeplerinden biri aşırı birikim olmuştu ve ulusal piyasalarda seri üretilen, standart ürünlere karşı yaşanan kitlesel doygunluk ile birlikte talep yetersizliği bu rejimi sınırlarına ulaştırmıştı. Öyle ki, "makineleşmeye paralel üretkenlik kazanımları yavaş[lamakta], … halkın satın alma gücünde herhangi bir azalma doğrudan durgunluğa sebep olmakta; herhangi bir yükselme ise [sermayenin] kar oranlarını düşürmekteydi."[18]

Ancak sadece talep yetersizliği değil fordist üretim sisteminin çalışma tekniği de sınırlarına dayanmıştı. "[Kayan üretim] hattı üzerindeki makinaların zamanlarının büyük kısmını iş yaparak değil, yan mamul malı bekleyerek geçirmeleri ciddi verimlilik kaybı yaratmıştır."[19] Yani makine mesainin bir kısmında çalışır durumda olmadığından, tam kapasite ile her teknolojik yatırımdan yararlanılamamış olmaktadır. Fordist üretim sistemi artık "daha fazla makinalaşarak verimliliği arttırmaya elvermeye[cek]"[20] bir hale gelmiştir. Sermayenin üretimden kaynaklı karlılık oranları yukarı çekilemediğinden finansal alanda yatırımlar üretken yatırımlardan daha karlı, dolayısıyla daha tercih edilebilir hale gelmiştir.[21]

Sermayenin karlılığındaki düşüşe karşı emek maliyeti de azaltılamıyordu. Çünkü işçi sınıfının sendikalaşması ve toplu sözleşme yapılırken örgütlü mücadele etmesi sebebiyle ücretlerin aşağı çekilmesi de mümkün değildi. Bu krizden çıkışın yolu olarak, sermayenin bazı kesimleri dış piyasalara açılmayı hem üretimi hem tüketimi dünyanın çeşitli yerlerine dağıtarak daha karlı ve emek yönünden ucuz alanlar bulmayı denemiştir. Özellikle "çokuluslu şirketler yeni kâr fırsatları için dünyayı araştırdılar ve avantajlı olabilmek için sermayeyi ve iş olanaklarını kendileri için en uygun gördükleri yerlere taşıyarak, ilk kuruldukları yerleri bırakmaya hazır hale gel[miştir]."[22] Ancak bu ekonomik dönüşümün gerçekleşmesi için yeni üretim

[17] B. Coriat, **L'Atelier et le Chronometre,** Bourgois, Paris, 1979. Aktaran Lipietz, a.g.e., s. 69.
[18] Lipietz, a.g.e., s. 69.
[19] Yentürk, a.g.e., s. 45
[20] A.e., s. 46.
[21] A.e.
[22] David Harvey, "Esneklik: Tehdit mi Yoksa Fırsat mı?" **Toplum ve Bilim Dergisi**, Sayı:56-61, Bahar 1993, s. 85.

rejimine uygun düzenlemelerin yürürlüğe konulması ve devletlerin ekonomideki rolünün de değişmesi gerekmekteydi. Devletin ekonomiden piyasayı serbestleştirerek çekilmesi akademinin bir kısmı ve iş çevrelerince krize çözüm olarak sunulmaktaydı. Gümrüğe dayalı ulusal piyasalar yerine, tek bir küresel serbest piyasanın oluşturulması sermayenin üretim ve satış faaliyetlerini sınırlarda fazla kar kaybına uğramaksızın hiç olmadığı kadar arttırmasını ve bir ağ gibi her yere yaymasını sağlayacaktı.

Eski rejimin aşırı birikim nedeniyle tıkanması Harvey'e göre zamansal-mekansal sabitleme yoluyla aşılabilirdi. İki ayrı çözüm yolunun bir birleşimiydi bu:

a) Mevcut aşırı sermayenin dolaşıma daha makul bir gelecekte tekrar girmesi için uzun dönemli sermaye projeleri veya sosyal harcamalara (eğitim ve araştırma gibi) yatırım yapma yoluyla zamansal yer değiştirme. b) Herhangi başka bir yerde yeni pazarlar, yeni üretim kapasiteleri, yeni kaynaklar, toplumsal olanaklar ve emek olanakları açmak yoluyla mekansal yer değiştirmeler.[23]

Sermayenin dışa açılması, üretim organizasyonunu değiştirmeye başlaması ve bu doğrultuda şekillenen yeni bir birikim rejimin işlerlik kazanması için düzenleme tarzının da değişmesi gerekli olmuştur. Devletin ekonomide doğrudan üreten bir aktör olmaktan çıkması için özelleştirmeler planlanmıştır. Piyasaya müdahale etmeyen, sadece ekonomik kuralların uygulayıcısı olan hakem bir devlet sermaye çevrelerince yeni rejimin kurulması için talep edilmiştir. Deregülasyonlar ile devletin piyasaya ve sektörlere uyguladığı kısıtlamalar azaltılmış ya da kaldırılmıştır. Piyasaya müdahale eden devletin ekonominin sorunlarını daha da ağırlaştırdığı sermayenin desteklediği çevreler tarafından savunulmuştur. Avrupa Birliği içerisinde tek bir Avrupa pazarı kurulmasının yanı sıra, dünyanın diğer bölgelerinde serbest ticaret anlaşmalarıyla ekonomik anlamda sınırlar gevşetilmiş ve başka ülkelerde üretim yapmanın kolaylaştırılması hedeflenmiştir. DTÖ (Dünya Ticaret Örgütü) aracılığıyla dünya çapında tüm ülkelerin serbest piyasaya geçmesi gerekliliği savunularak, özellikle gelişmekte olan ülkelere borç vermenin bir koşulu olarak serbest piyasa IMF (Uluslararası Para Fonu) tarafından krize çözüm olarak

[23] David Harvey, "'Yeni' Emperyalizm: Mülksüzleşme Yoluyla Birikim", Çev. E. M. Dinçer, **Praksis**, Sayı:11, 2004, s. 24.

sunulmuştur. Serbest piyasa, gittikçe bütünleşen dünya ekonomisinde ayakta kalmak için tek yol olarak benimsenmiştir.

Böylece sendikal mücadele ile toplu sözleşmelerle yüksek tutulan ücretlerden kurtulmak ve 'fabrikayı ülke dışına taşımak' sermaye sahipleri için mümkün hale geldi. Üretim süreci daha ucuza emek bulmanın mümkün olduğu ülkelere taşınmaya, firmalar küçülmeye başladı. Yüksek ücretli bir sözleşme imzalamak yerine fabrikayı yurt dışında taşımayı tercih eden işletmelerin varlığı ve işsizliğin artışı sendikaların güçsüzleşmesini de beraberinde getirdi. Artık sermaye seri ve büyük ölçekli kitlesel bir üretimden çok, küçük ve değişken tüketici tercihlerine uyumlu esnek bir üretimi tercih etmekteydi. Düşük ve değişken taleplere göre daha esnek bir üretim örgütlenmesine ve daha az sayıda fakat daha nitelikli çalışana ihtiyacı vardı. Ancak üretim sürecinde daha yoğun emek harcamaya dayalı olarak verimliliğin arttırılması, makinaların genel amaçlı ve programlanabilir[24] olarak tasarlanması gibi teknikler denenmeye başlandı. Bu denemeler ve elde edilen sonuçlar postfordist üretim rejiminin yerleşikleşmesine zemin hazırlamıştır.

Post-fordist süreçler ile neoliberal devlet düzenlemelerinin el ele gerçekleştirilmesiyle yeni küresel kapitalist sisteme geçildi. Üretim organizasyonundaki değişim doğrultusunda üretim süreciyle ilgili yeni düzenlemeler arka arkaya gerçekleşti. Bu yeni düzenlemeler işçi sınıfının refah devleti döneminde sahip olduğu sosyal ve ekonomik hakların bir nevi geri alınmasıydı. Ancak sendikal mücadele zayıfladığı için ücretli çalışanların bu gelişmelere direnme gücü azalmıştı. Artık net olarak tanımlanmış görevler ve çalışma saatleri, iş güvencesi gibi çalışma hayatını şekillendiren kurallar yerini esnek ve sermayenin istediği gibi şekillendirebileceği çalışma biçimlerine bıraktı. Farklı esnek çalışma biçimleri ortaya çıkmaya ve sonrasında yasal olarak da devletçe tanınmaya ve düzenlenmeye başlandı.

1.1.2. Sermayenin Birikim Krizine Çözüm Olarak Post-Fordizm

Postfordist birikim rejimi, fordizmden farklı bir üretim organizasyonu ve farklı istihdam biçimleri demektir. Ancak postfordizm birbirinden ayrı süreçlerin birararaya gelmesinden doğmuştur: teknolojik değişim, üretimin merkezsizleşmesi,

[24] David Harvey, "Esneklik: Tehdit mi Yoksa Fırsat mı?", **Toplum ve Bilim Dergisi**, Bahar 1993, s. 47.

düşüşteki endüstrilerin yeniden yapılandırılması, hizmet sektörünün genişlemesi başat süreçlerdendir.[25] Yani postfordizm yeni bir organizasyonel biçim ve yeni teknolojik dönüşümle beraber gelmiştir. Harvey'in dediği gibi emek gücünün organizasyonunun değişimi ve teknolojik yeniliklerle kapitalistler verimlilik ve yüksek karlılığı sağlayabildiklerinden, sorunların çözümü de bunları değiştirmede yatmaktadır.[26]

Aslında postfordizm yoktan varolmamış, sanayileşen Japonya'nın Avrupa ve Amerika'dan farklı olarak uyguladığı birtakım farklı üretim organizasyonlarından ve fordist deneyimlerden de beslenmiştir.[27] Postfordist süreçler sermayenin esnek birikim rejimine geçiş yolundaki birtakım denemelerinden oluşmuştur. Bu denemelerle farklı çalışma biçimleri ortaya çıkarılmış ve sonrasında devlet düzenlemeleriyle yasallaşmıştır.

İlk olarak teknolojik yenileşme sürecinde fordizmin tek işlevli ve standart ürünler üretmeye uygun makinelerinin yerini programlanabilir, çok işlevli makineler almıştır. Bu çok işlevli makineler fordist üretim sürecindeki her işin küçük parçalara ayrıldığı bant sistemini de ortadan kaldırmıştır. Azalan karlılığa karşı teknolojik yenilikler üretim sürecinde emeğin yerine daha fazla teknolojiyi koymaya değil, emeği daha farklı iş organizasyonlarında çalıştıracak bir teknolojiyi yerleştirmeye yönelikti. Çünkü Harvey'in de belirttiği gibi sadece teknolojik yenilikler yani emeğin yerine makinenin verimliliğine dayanmak "uzun vadede karlılık açısından ters tepen bir yaklaşım"dı.[28]

1973 krizine karşı firmaların verdiği yanıt olarak değerlendirilen Piore ve Sabel'in "esnek uzmanlaşma" adını verdiği strateji, sürekli yenilenme ve değişime hızla ayak uydurma amacıyla firmaların zanaat biçimlerini yeniden canlandırarak iş organizasyonunu tamamen değiştirmelerine dayanmaktadır.[29] Bu organizasyon,

---

[25] M. Regini, "The New Lexicon of Industrial Relations: Flexibility, Micro-corporatism, Dualism", **Labour Exclusion or New Patterns of Cooperation**, Ed. G. Brandt v.d., Frankfurt, Institut für Sozialforschung, 1986, s. 60.

[26] David Harvey, **Sermayenin Muamması ve Kapitalizmin Krizleri**, İstanbul, Yordam Kitap, 2010, s. 98-100.

[27] Bob Jessop, "Conservative Regimes and the Transition to Post-Fordism: The Cases of Britain and West Germany", 04 Kasım 2013, (Çevrimiçi) https://bobjessop.org/2013/11/04/conservative-regimes-and-the-transition-to-post-fordism-the-cases-of-britain-and-west-germany/ 21 Temmuz 2017.

[28] Harvey, **Sermaye Muamması**, s. 104.

[29] Michael J. Piore, Charles F. Sabel, **The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity**, New York, Basic Books, 1984, s. 17.

programlanabilir makinelere sahip yüksek nitelikli işçilerin merkezsizleşmiş biçimde ekipler halinde çalıştırılmasını içermekteydi. Üretim adımlarına uygun biçimde farklı işlevde makinelerin sıraya konduğu fordist üretim yerine, bu organizasyonda her ekibe ait genel amaçlı makineler bulunmaktadır. Bu organizasyonlarda fordist örgütlenmeye göre daha geniş görev tanımları mevcuttur.[30] Bir çalışanın bu ekipte, "fazla sayıda niteliğe sahip (multi-skilled)"[31] olması, programlanabilir makineleri kullanarak farklı işler yapabilmesi esnek uzmanlaşmanın özelliğidir. Ancak bu çok nitelikli işgücünün ekip içinde görece var olan özerkliği, çalışanların küçük bir grubu için geçerliyken, diğer kutupta fordizmin mirası olan işgücünün çoğunluğu niteliksiz, geçici çalışma biçimleri altında çalışmaya başlamışlardır.[32]

Postfordist üretimin diğer farkı, "anında üretim (just in time)" anlayışı ile stoksuz üretimin benimsenmesi ve stokları muhafaza etmek için gerekli maliyetin ve talep fazlası ürünün getirdiği sorunların ortadan böylelikle kaldırılmasıdır. Piyasadaki talebe anında yanıt verilmekte ve talebin fazlasının üretilmemesine dikkat edilmekte, üretim esnek biçimde sürdürülmektedir. Bu durum üçüncü önemli yeniliği beraberinde getirmiştir: esnek istihdam biçimleri. Eğer üretim sürecinde neyin ne zaman üretileceği tamamen piyasadaki talep dalgalanmalarına bağlı kılındıysa, işçi de buna göre esnek biçimde çalışmak zorundadır. Buradan hareketle işveren talep fazla arttığında çok çalıştırıp, talep azaldığında az çalıştırma hatta talep ortadan kalktığında onu üreten çalışanı işten çıkarmaya karar vererek onun maliyetine de katlanmama tercihine sahip olmak istemektedir. Bu da fordist dönemin iş güvenceli, kadrolu çalışma biçiminin tam tersi bir çalışma biçiminin, esnek çalışmanın hakim olduğu bir döneme geçilmesinin iş çevrelerince devletten neden talep edildiğini açıklamaktadır. İşten çıkarmanın, çalışma gün ve saatlerinin, iş güvencesi olmadan işverenin ihtiyacına bağlı olarak belirli süreli çalışma için işe alınmanın zemini tam olarak talebe göre üretim anlayışının ürünüdür. Artık nitelikli ve az sayıda çekirdek işgücü, yüksek oranda zihinsel emeğin yoğunlaşması aracılığıyla emeğin verimlilik artışını sağlarken, daha düşük ücretli ve diğerinin yerini alabilecek fakat iş güvencesine sahip olmayan ve niteliksizleşen bir işgücü emek piyasasının

[30] Piore ve Sabel, a.g.e., s. 233.
[31] Yentürk, a.g.e., s. 48.
[32] Jessop, a.g.e.

çoğunluğunu oluşturmaktadır.[33] Stokları ortadan kaldırarak depo maliyetini azalttığı gibi, kısa süreliğine ihtiyaç duymadığı personelin ya da çalışma saatinin maliyetini de tamamen ortadan kaldırmaya ve karlılığı arttırmaya odaklanılmıştır.

Diğer bir açıdan post-fordizm, talebin esnekliği kadar "değişken tüketici tercihlerine" ve böylece talebin çeşitlenmesine de uyumlu biçimde üretimi sürdürmeyi hedeflemesidir.[34] Fordist dönemde standart ürünlere olan talep oldukça zayıflamıştı. İşsizlik ve ücretlerdeki azalma ile birlikte piyasadaki talep değişken ve parçalı hale gelmiş, "küçük ve istikrarsız pazarlar" ortaya çıkmıştır.[35] Tüketici gruplarının birbirinden farklı tercihleri olduğunu ve ürünlerden taleplerinin de değişkenlik gösterdiğini dolayısıyla işletmelerin sürekli üründe yenilik yapmasının ve geliştirmesinin gerekli olduğunu gören sermaye sınıfı, üretimde inovasyonun (yenilikçilik) önceliğine dayalı bir anlayışla hareket etmeye başlamıştır. Ulaşım ve iletişim teknolojilerindeki hız aynen piyasalara yansımıştır ve bu hıza uygun esneklikte bir üretim organizasyonu geçerli hale gelmiştir. Piyasadaki tüketici tercihleri sürekli değişmekte, değişime işletmelerin ne kadar hızlı ayak uydurdukları onların piyasada ne kadar karlı olduklarını belirlemektedir.

Buna ek olarak fordizmin krizi döneminde üretimde karlılığın azalması sonucu, işletmeler görece daha karlı olan finansal alana yönelmiştir. "Düzenlemeye tabi olmayan küresel finans sistemlerinin oluşumu ve serbest sermaye akışkanlığına izin veren Avrupa Topluluğu gibi yeni coğrafî birleşmelerin ortaya çıkması"[36] ile de gittikçe daha fazla şirket finansallaşmıştır. Artık yeniliklere en hızlı uyum sağlayan şirketler finansal anlamda da en karlı ve değerli varlıkların sahibi haline gelmiştir.

Son olarak en önemli post-fordist dönüşümlerden biri işletmenin üretiminin mekânsal parçalanmasıdır. "1970'ler ve 1980'lerde, üretimin bütünü, hatta bölüm ve parçaları, çok geniş bir coğrafî alanda parçalan[mış]; mal mübadelesinin uluslararasılaşmasında hızlı bir değişim [gerçekleşmiştir]."[37] Artık üretimi tek başlarına üstlenerek işçi çalıştırmamakta, üretimin belli bölümlerini ya da hepsini başka bir aracı işletmeye devretmektedir. Taşeron denilen firmalarla talep

[33] Yentürk, a.g.e., s. 48.
[34] A.e., s. 47.
[35] A.e., s. 47.
[36] Harvey, "Esneklik: Tehdit mi Yoksa Fırsat mı?", s. 88.
[37] A.e., s. 84.

doğrultusunda sözleşme yaparak onların üretimini satın alan büyük işletmeler talebe göre işçi çalıştırmaktan da vazgeçip, doğrudan ürünü ya da ara ürünü satın almayı seçerek emeğe dair maliyetlerden tamamen kurtulmaktadırlar. Böylece piyasadaki talep esnekliğine göre hareket etme özgürlüğüne kavuşmaktadırlar. Taşeron işletmeye bağlı çalışan kişi aslında başka bir ana firma için mal veya hizmet üretmekte ama ana işletmenin doğrudan çalışanı olmamaktadır. Post-fordizmin en yaygın ve popüler istihdam biçimi olan taşeron çalışma işletmelerce üretimde gün geçtikçe daha fazla kullanılmaktadır. Taşeron çalışmaya ve diğer esnek çalışma biçimlerine bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak değinilecektir.

Uluslararası taşeron ağları, özellikle gelişmiş ülkelerin gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerin ucuz emekten yararlanmak için üretiminin tamamını ya da bir kısmını ülke dışında yapma kararı almaları ve bu yoldaki engellerin de neoliberal düzenlemelerle kaldırılması üzerine gelişmiştir. Hem gelişmekte olan ülkelerin serbest piyasa ekonomisine geçerek dünya kapitalizmiyle bütünleşmeleri[38] ve ihracata dayalı bir büyüme rejimine geçmeleri, bu ülkelerdeki firmaların çok uluslu firmalar adına üretim yapmak için sözleşme yaparak onların taşeronları haline gelmesi sonucunu doğurmuştur. Gary Gereffi'nin küresel değer zincirleri (global value chains) teorisi bu üretim ağlarının farklı sektör gruplarında iki tipte geliştiğini açıklamaktadır. Üretici-yönelimli değer zincirlerinde üretimin farklı ara malları farklı ülkelerde kurulan fabrikalarda, o ülkelerdeki ucuz emekten yararlanılarak üretilir ve hepsi ana merkezde bir araya getirilerek montajı yapılmaktadır. Burada hiyerarşik bir bağ söz konusu olmakla birlikte üretim süreci yönetimin kontrolünde gerçekleşmektedir. Genellikle otomobil gibi ağır sanayi sektöründe bu tip bir üretim zincirine rastlanmaktadır, bilginin üretimde önemli rol oynadığı malların üretiminde bu hiyerarşik denetim gerekli olmuştur. Oysa müşteri-yönelimli mal zincirinde farklı ülkelerdeki bağımsız taşeron firmalar ana işletme ya da asıl marka için sipariş üzerine üretim yapmaktadırlar. Sözleşme yoluyla büyük firma ve taşeron firma arasında bir mal zinciri oluşmaktadır. Ana firma ile taşeron firma ile yatay bir örgütlenme kurar, esnek bir bağla bağlanır ve taşeron firmadaki üretim sürecine

[38] Çağlar Keyder, **Ulusal Kalkınmacılığın İflası**, İstanbul: Metis, 1996, s. 10-14.

karışmaz. Çünkü hukuken bağımsız bir firmadır ve kendi işçileri ile üretmektedir.[39] Ana firma ile adına üreten işçi arasındaki bağ burada kaybolmuştur. Büyük işletmeler işçi istihdam etmeden üretimi taşeron aracılığıyla yaptırdığı gibi, işçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri, asgari ücret, kıdem tazminatı, emeklilik gibi hiçbir sosyal hakkın gereği olan harcamaları yapmadan karlılığını arttırabilmekte, varlığını sürdürebilmektedir.

Postfordist rejime geçiş hakkında başka bir görüş ise bunun aslında post-endüstriyel topluma ve bir bilgi ekonomisinin ortaya çıkışına işaret ettiği ve bilgiye sahip ve onu işleten, uygulamaya geçiren nitelikli çalışanların gittikçe emek piyasasına hakim hale geleceğini öne sürmektedir. Postfordizmle birlikte "üretimin her aşamasına katılabilen "nitelikli işgücü"ne dayalı Post-Taylorist iş örgütlenmesine" geçilmiştir.[40] Bu yaklaşım üretim teknolojilerinin hızlı gelişiminin emek sürecinde belirleyici olduğundan hareket etmektedirler. Bu görüşü savunan teorisyenlerden Hirschhorn'a göre fordist üretimin tek görevde uzmanlaşmış işçisinin zamanı geçmiştir, üretim sürecinin tamamının bilgisine hakim olan ve çıkacak sorunlarla kendi bilgisine dayanarak baş edebilen çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır.[41] Bilginin yükselişi ile hem mavi hem beyaz yaka çalışanların zihinsel emeği değer kazanmakta ve üretim sürecinde önemli hale gelmektedir. Otomasyon teknolojisi ile fiziksel emeğin payı üretimde azalmaktadır. Castells, karmaşıklaşan ve ileri teknoloji içeren üretim sürecinde özerk hareket eden ve sorumluluk alan çalışanın öneminin arttığına vurgu yaparak, gelecekte tam otomasyona dayalı üretime geçilmesiyle vasıfsız işçiliğin ortadan kalkacağını öne sürmektedir.[42] Bilgi ekonomisindeki nitelikli çalışanlar "bilginin aktarılmasına ve alınıp satılmasına herhangi bir şekilde katkıda bulunan veya bilgiyi kendi işinde etkin olarak kullanan" bilgi işçileri olarak

[39] Gary Gereffi, "A Commodity Chains Framework for Analyzing Global Industries", 12.08.1999, ss.1-5. Detaylı açıklama için bknz. Gary Gereffi, "The Organization of Buyer-driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks," Ed. Gary Gereffi and Miguel Korzeniewicz, **Commodity Chains and Global Capitalism**, Westport, CT, Praeger. 1994. ss. 95-122.

[40] Adnan Mahiroğulları, "1980 Sonrasının Sosyoekonomik Değişim Ve Dönüşümü Bağlamında Sendikacılıkta Gelinen Nokta", **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: VI, Sayı: 16, 2017, s. 506.

[41] Larry Hirschhorn, **Beyond Mechanization: Work and Technology in a Postindustrial Age**, Cambridge, Mass., MIT Press, 1984, s. 2

[42] Manuel Castells, **Enformasyon çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür**, Çev. Ebru Kılıç, İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2005, s. 331.

adlandırılmıştır.[43] Bu bilgi işçileri kendi alanlarında uzmandırlar ve çalıştıkları alan kısıtlı, pozisyonları hiyerarşinin alt düzeylerinde olsa da sahip oldukları bilgi işverenlerine göre daha fazladır.[44] Knights and Murray'e göre emek süreci karmaşıklaşıp soyut hale geldikçe, çalışanların özerkliğinin önemi artmakta, eski sıkıcı ve monoton üretim faaliyetleri geride kalmaktadır.[45]

Post-fordizmin bir bilgi ekonomisi ve toplumu ortaya çıkardığına dair öngörüyü kısmen doğrular biçimde nitelikli emeğin toplam istihdam içindeki payı artmıştır.[46] Ancak diğer gelişmeler umulandan farklı olmuştur. İlk olarak otomasyon temelli üretimde çalışanın önemi azalmış, daha az işgücü ile aynı üretim seviyesi yakalanabilmiştir. Dolayısıyla "teknoloji değişimleri sonucu endüstri sektöründeki istihdamda sürekli daralma" yaşanmıştır.[47] Bu durumla birlikte firmaların ölçeği de daraldığından işsizlik yüksek oranlarda seyreder hale gelmiştir. Küçük ve orta ölçekli işletmeler arz talep dalgalanmalarına çabuk yanıt verebildiklerinden piyasaya hakim hale gelmiştir.[48] Yeni ortaya çıkan profesyonel meslekleri icra eden beyaz yakalı çalışanlara olan ihtiyacın ve iş imkanlarının artacağı öne sürülse de bu durum işsizliğe çare olmamıştır. 1980'li yıllarda İsveç ve Japonya hariç tüm gelişmiş ekonomilerde işsizlik artmıştır.[49] "İşsizliğin artması hem sendikaların üye tabanlarını daraltmakta, hem de toplu pazarlıktaki güçlerini zayıflatmaktadır. …İş güvencesi sendikal istemlerin önüne geçmektedir"[50] Beyaz yakalı çalışanlar sendikalaşmaya mavi yakalılar kadar eğilimli olmadığından, mavi yakalıların istihdamındaki daralmanın etkisiyle özel sektörde sendikalaşma zorlaşmıştır.[51] 1980 sonrası süreçte, Almanya ve İskandinav ülkeleri gibi bazı ülke sendikaları eski güçlerini kısmen korumuşsa da, Fransa, Amerika Birleşik Devletleri, Portekiz, Avustralya, Meksika

[43] Ziya Erdem, "'Sanayi İşçisi'nden 'Bilgi İşçisi'ne: Yeni Ekonomi'nin Değişen İşçi Tipi", **Sosyal Siyaset Konferansları**, 2005, s. 548.
[44] Peter Drucker, **Post-capitalist Society**, Newyork, Routledge, 2011, s. 97-98.
[45] David Knights, Fergus Murray, **Managers Divided: Organisation Politics and Information Technology Management**, New York, John Wiley & Sons, Inc., 1994, s. 8.
[46] Adnan Mahiroğulları, "XXI. Yüzyıla Girereken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar", **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: I, Sayı:1, 2012, s. 17. .
[47] Ümmügülsüm Tek, Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikalar, **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt: VII, Sayı: 20, Bahar 1996, s. 54.
[48] Mahiroğulları, "1980 Sonrasının Sosyoekonomik Değişim", s. 507.
[49] Tek, s. 54.
[50] A.e., s. 55.
[51] Meryem Koray, **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, İstanbul, TÜSES Yayınları, 1994. s.78-80.

gibi sanayileşmiş ve sanayileşmekte olan pek çok ülkenin sendikaları üye önemli üye kayıplarına uğramıştır.[52] Sendikalaşma oranlarının da düşmesiyle çalışanlar giderek pazarlık gücü azalmış ve çalışma koşulları kötüleşmiştir.

Postfordist dönemde çalışanın işi üzerindeki özerkliği bağlamında da beklenen tam olarak gerçekleşmemiştir, nitelikli emek içeren işlerde ekip çalışması kontrolün başka bir biçimi haline gelmiştir. Artan elektronik denetim sistemleri de çalışan üzerindeki kontrolü pekiştirmiştir. Gorz'a göre, postfordist iş örgütlenmesinde vasıf ve özerklik takdir edilmesine rağmen işyerinde çalışanlara verilen özerklik belli kurallarla ve sınırlarla çevrelenmiştir, yoğun kontrol biçimleri altında geçerli olan sözde bir özerklik çalışma ilişkilerinde mevcuttur.[53]

Postfordist dönem, üretim sürecinin parçalanmasını ve tüm dünyaya yayılmasını sağlamıştır. Üretim sürecinin bu dağınık ve değişken yapısı da ücretli emeğin de bunlara uyumlu biçimde farklı mekanlarda, farklı zamanlarda ve farklı hukuki statüler altında çalışmasını beraberinde getirmiştir. Emek, işverenin üretim konusunda beklediği esnek olma talebine uygun hareket etmelidir, bu sebepten esnek istihdam biçimleri kurumsallaşmıştır. Mevcut kadrolu işlerde bile belli dereceye kadar esneklik içeren uygulamalar görülmeye başlamıştır. Çalışma hayatının ve emek piyasasının kurallarını değiştiren kurumsal düzenlemeleri yapan ise neoliberal devlet aygıtı olmuştur. Devlet son krizden dönüşerek çıkmış, vatandaşlarıyla ilgili sorumluluk aldığı toplumsal alandan kısmen çekilmiş, özellikle ekonomideki rolü temelden değişime uğramıştır. Neoliberal devlet ve post-fordist üretim rejimi ikilisi ile günümüzde esnek çalışma biçimleri ve hatta standart işlerin esnek çalışmaya benzer hale gelmesi süreci tamamlanmıştır.

1.2. Refah Devleti'nden Neoliberal Devlete: Değişen Düzenleme Tarzı

Yukarıda fordizmin krizi ile küresel ekonominin nasıl post-fordist bir üretim rejimine geçiş yaptığı açıklanmıştır. Ancak ekonomideki dönüşümler ancak toplumsal düzenlemeler ile kurumsallaşabilmiştir. Aglietta'nın belirttiği gibi:

> [N]eo-klasik iktisadın iddia ettiğinin aksine ekonomi bir denge pozisyonunda durmaz. Krizler de mevcut dengenin bozulması değildir. Piyasanın geçici istikrarını "görünmez el" sağlamaz. Tersine, piyasa kendi kendini

[52] Mahiroğulları, "1980 Sonrasının Sosyoekonomik Değişim", s. 510.
[53] Andre Gorz, **Farewell to Working Class: An Essay for Post-Industrial Society**, London, Pluto Press, 2001, s. 57-59.

düzenleyebilen bir kurum değildir ve başından beri toplumsal olarak düzenlenmiştir.[54]

Bir düzenleme tarzı olarak postfordist neoliberal devlet, eski hakim düzenleme tarzı olan fordist refah devletinden farklıdır. Post-fordizmin yerleşmesini ve bir üretim rejimi olarak işlerliğini neoliberal düzenlemeler sağlamaktadır.

Neoliberal düzenleme tarzı öncesinde hakim olan, fordist refah devleti, 2. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkmıştır. Fordist üretim rejimiyle uyumlu bir biçimde, ulusal piyasalarda kitlesel üretim ve tüketime dayalı, tam istihdamı hedefleyen, vatandaşların tüketim yapabilmesi için temel ihtiyaçların karşılanması ve yüksek yaşam standartlarının herkes için sağlanmasını amaçlayan bir devlet modelidir. Fordist üretim rejimi altındaki uzlaşı, çalışanların ürettiklerini tüketecek kadar kazanabildikleri, sermaye sahiplerinin üretilenlerden böylelikle kar edecekleri bir düzen olduğundan, vatandaşların refahı işverenlerin karını garanti etmenin yolu toplumsal refahın sağlanmasından geçmekteydi. Bu dönem ayrıca işçi sınıfı örgütlerinin güçlü olduğu ve ücretlerin işçi-işveren örgütleri arasındaki toplu pazarlıkla belirlendiği, devletin de bu süreçte görece iki tarafa da eşit mesafede bulunduğu bir sınıfsal uzlaşı söz konusuydu. Refah devleti modeli, vatandaşların sosyal ve sendikal haklarını, işsizlik, emeklilik gibi dönemlerindeki geçimini, ücretsiz sağlık-eğitim hakkına ulaşımını garanti altına almakta, böylece çalışanların tüketim düzeyini işverenlerin karlarını arttırabilecekleri seviyede tutmaya çalışarak, refah toplumuna erişmeyi hedefliyordu.

Ancak fordist üretim rejiminin tıkanması ve ücretler artarken sermayenin karlılık oranlarının azalma eğilimine girmesi, devletin ekonomideki bu uzlaşı yaratan rolünden geri çekilmesine ve düzenleme tarzının değişmesine neden olmuştur. Kotz'e göre "karların düşme eğilimine girmesi karşısında mevcut [fordist refah devleti] kurumsal düzenleme biçimi etkisiz kalmaya başlamıştır. [Yani] krizi doğuran üretim ile siyasal / ideolojik üst yapı arasındaki çelişkidir."[55] Bu çelişkiden doğan, sermaye gruplarının farklı stratejiler izlemesiyle post-fordist bir üretim rejimine geçişin başlaması ve buna uygun olmayan refah devleti modelinin yerine geçen neoliberal devlettir.

---

[54]Michel Aglietta**, A Theory Of Capitalist Regulation: The US Experience**, Londra, NLB, 1979, s. 14-15.

[55] Kotz, a.g.e., s. 90.

Aslında düzenleme tarzları yanlızca devletten ibaret değildir. Jessop'un da belirttiği gibi: "Devlet düzenleme biçiminin kendisi değildir. Düzenleme biçimi devleti de içine alan, daha geniş toplumsal ve siyasal kurum ve normları içerir. Düzenleme, toplu pazarlık ve sosyal güvenlik gibi kurumsallaşmış toplumsal ilişkiler olarak adlandırabileceğimiz yapısal formlara sahiptir."[56] Fordist döneme dair düzenleme tarzına sadece devletin hukuki düzenlemeleri değil, sendikaların toplu pazarlıktaki gücü ve toplumsal etkililiği, devletin toplumsal refahı sağlama görevi olduğuna ilişkin toplumsal normlar da dahildir. Postfordist üretim rejimine geçerken bu toplumsal kurum ve normlar da değişmiştir.

Sadece neoliberal devlet düzenlemeleri değil, ideolojik ve toplumsal olarak neoliberalizm yükselişe geçmiş, piyasaların serbest işlemesi ve devletin ekonomiye müdahalesi aleyhine akademik çalışmalar işverenlerin de desteğiyle öne çıkarılmıştır. Firmalar arası ve bireysel rekabetin toplumsal refahı arttırıcı etkisine dair görüşler, sendikaların güçsüzleşmesiyle toplu pazarlık ve sözleşme yerine bireysel sözleşmenin yaygınlaşması da neoliberal düzenleme tarzına dahil olan toplumsal ve ideolojik norm ve kurumlardır.

Neoliberalizm ile belletilmek istenen de fordist krize aslında refah devleti modeli ve düzenlemelerinin neden olduğu ve devletin ekonomik rolünün dönüşmesi gerektiğidir. Neoliberal devlet düzenlemeleri devletin ekonomide üretici olarak yer almaması gerekliliğinden hareketle, kamuya ait üretim tesislerinin özelleştirilmesi ve sermayenin piyasaya girişi ile ilgili kısıtlama ve düzenlemelerin kaldırılması yani deregülasyon politikaları ile kendini göstermiştir. Ancak emek piyasasını etkileyen düzenlemelerin kaldırılması değil esnek ve geçici çalışmanın önünü açacak biçimde yeniden düzenlenmesi tercih edilmiştir. Refah devleti yerine ortaya çıkan neoliberal devlet, neoliberal politikalar uygulayarak emek piyasasının kurallarını yeni baştan yazmış, ulusal piyasanın yarattığı sınırları kaldırarak işverenlerin yeniden karlılığını arttıracak işleyen bir küresel serbest piyasayı onlara sunmayı, refah toplumu yaratmak ve tam istihdam hedefinin yerine koymuştur. Munck'a göre: "…eski ulusal devletler düzenindeki 'hakem' rolünü bir kenara bırakıp giderek bir piyasa 'oyuncusu' gibi davranmaya başlamıştır. Düzenleme artık 'kamu yararı' adına değil,

[56] Bob Jessop, **State Theory: Putting The Capitalist State In Its Place**, s. 311.

bizzat küreselleşme projesi [bütünleşmiş tek piyasa] adına gerçekleştirilmektedir."[57] Neoliberal devlet artık refah devleti gibi toplumsal bir uzlaşıyı değil, küresel piyasayı, sermayenin özgür dolaşımını düzenlemeler yoluyla kurumsallaştırmaktadır.

Jessop ise neoliberal devlet yerine rekabet devleti kavramını da kullanmaktadır: Fordist birikim rejiminin devlet formu olan KRD [Keynezyen Refah Devleti] yerine post fordist dönemde Schumpeteryan Rekabet Devleti (SRD) geçecektir. SRD ekonomi politikasında rekabeti ön plana çıkaran devlet formudur. Rekabet, bireysel ve ortak sürekli yenilenme kapasitelerinin arttırılmasına bağlıdır. Bu yenilenme kapasitesinin arttırılması ekonomik alanı geçer ve ekonomi dışı alanları da kapsar. Böylece daha önceden ekonomi dışı görülen birçok alan git gide ekonomi içerisine çekilmektedir. Post-fordist rekabet devleti Schumpeteryan özellikler taşır; çünkü rekabeti teknolojinin gelişimine ve sermaye birikimine bağlamıştır. Burada da girişimciliğin temelini artık teknik değişiklikler değil, teknolojik yenilikler almıştır.[58]

Neoliberal devlet düzenlemeleri ilk olarak endüstrileşmiş Batılı ülkelerde 1980'lerde başlamıştır. Genellikle İngiltere'de Thatcher, Amerika'da Reagan hükümeti ile bu düzenleme tarzı yükselişe geçmiş ve küresel olarak çağa uygun yönetim anlayışı olarak sunulmuştur. Gelişmekte olan ülkelere ise Dünya Bankası ve IMF tarafından verilen borçların yapılandırılması sırasında bir şart olarak bu neoliberal yapısal düzenlemelere ayak uydurmaları şart koşulmuş, bu vasıtayla neoliberalizm küresel olarak kurumsallaşmaya başlamıştır. Neoliberal düzenleme tarzı teknolojik gelişmelerin ve yarattığı olanakların etkisiyle artan rekabete verilmesi gereken zorunlu yanıtlar bütünü olarak evrensel topluma yansıtılmıştır. Söz konusu olan düzenlemeler bir tercihten öte bir zorunluluk olarak sunulmuştur.

Yine Jessop'a göre yeni neoliberal düzenlemelerin bir diğer özelliği, emek piyasalarını sermaye grupları lehine politikalar aracılığıyla yeniden düzenlemektir: Eski düzenlemenin refaha vurgu yapan söyleminin yerine çalışmaya vurgu yapan söylem geçmektedir. İşsizlik güvenceleri çalışmaya, eğitilmeye bağlı hale gelmiştir.

---

[57] Ronaldo Munck, "Neoliberalizm ve Siyaset, Neoliberalizmin Siyaseti", **Neoliberalizm: Muhalif Bir Seçki**, Ed. Alfredo Saad-Filho, Deborah Johnston, Çev. Selda Başlı, Tuncel Öncel, Yordam Kitap, İstanbul, 2007, s. 112.

[58] Bob Jessop, "Towards a Post Fordist Welfare State?", **The Transition to Post Fordizm and Schumpeterian Workfare State**, Ed. Borrows,R., B. Loader, Londra: Routledge, 1994, s. 14-15.

İşsizler üzerinde iş bulmaya yönelik baskı artmış, yoksullar çalışmaya yönlendirilmiştir. Bu politikaların amacı, emek pazarının esnekliğini sağlamaktır.[59]

Matt Vidal, farklı bir açıdan düzenleme okulunu eleştirir ve aslında düzenleme tarzının birikim rejimlerinden bağımsız bir yapı şeklinde algılanmasına karşı çıkar. Çünkü bu kurumsal düzenlemenin rejimin işleyişini sağladığı şeklindeki algı, kapitalist rejimlerin içkin çelişkilerini görmezden gelmeye neden olabilmektedir.[60] Birikim rejimlerini işlevliliğine göre ayırır ve fordizmin işlevli, postfordizmin de sonuçları itibariyle işlevsiz olduğunu belirtir. Postfordizmi işlevsiz yapabilen üç farklı durumdan bahseder ki, bunlardan birinin varlığı rejimin işlevsizliğini göstermektedir. Bunlar sermaye ve emek oranında sermayenin payı artmasına rağmen düşen karlılık yada tarihsel olarak devam eden düşük kar oranının varlığı, tüketim yetersizliği nedeniyle ücretlerin payı azalmasına rağmen büyüme oranının %3'ün altında altında kalmaya devam etmesi ya da büyümenin düşüşe geçmesi ve yine ücretlerin düşmesi ve borçluluğun artması aracılığıyla yakalanan ılımlı bir büyümeden kaynaklanan borca dayalı büyüme.[61] Postfordizm farklı ülkelerde bu özelliklerin birine ya da bir kaçına neden olurken fordizm bunun tam tersi başarılı sonuçlara ulaşmıştır. Yazarın vurguladığı kapitalizmin doğası gereği krize eğilimli olduğu ancak buna neden olan çelişkilerini fordizm görece bastırabilir ve toplumsal olarak başarılı sonuçlar elde edebilirken, postfordizmin bütün çelişkileri serbest bırakmasıdır.[62]

Yani düzenleme tarzı rejimin işlevli hale gelmesini ve başarılı sonuçlar yaratmasını her zaman sağlamamaktadır. Düzenleme tarzı sadece rejimin kurumsallaşmasını ve işlemesini kolaylaştırmaktadır. Neoliberal düzenlemeler de postfordist rejimin işleyişi için gerekli yasal, toplumsal normları oturtmak ve kurumsallaştırmayı amaçlamaktadır. Toplumsal sonuçları yönünden olumsuz sonuçlar ortaya çıkmasına rağmen rejimin işlemesi de mümkün olabilmektedir. Esnek birikim rejimi olan postfordizmin kurumsallaşmasını sağlayan neoliberal

[59] Jessop, "Towards a Post Fordist Welfare State?", s. 15.
[60] Matt Vidal, "Postfordism as a Dysfunctional Accumulation Regime: a Comparative Analysis of the USA, the UK and Germany", **Work, Employment and Society**, Cilt: XXVII, Sayı: 3, 2013, s. 452.
[61] A.e., s. 457.
[62] A.e., s. 452.

devlet de sermayenin organizasyonunda olduğu gibi emek piyasasında da esnekliği sağlayacak düzenlemeleri yürürlüğe koymuştur.

1.3. Postfordist Rejimden Doğan Esnek İstihdam Biçimleri

Postfordist rejim, “"yeni manüfaktür" ya da "yeni zanaat üretimi denilebilecek biçimde esnek uzmanlaşmaya dayanan bir üretim sistemini içermekte” ve bu yönüyle yaygın birikim rejimi olarak değerlendirilmektedir. Yeni zanaat üretimi denmesinin nedeni artık tektipleşmiş ürünler yerine az miktarda farklı çeşitte ürünlerin üretimine geçilmiş olması ve özgünlükleri ile öne çıkan ürünlerin üretiminde gelişmiş ülkelerin yurt dışına ucuz emek ve az teknoloji kullanan atölye çalışmalarına da dönülmeye başlanmasını da ifade etmektedir. Bu rejimde küçük ölçekli, az sayıda fakat çok nitelikli işgücü talep eden ve kitle üretiminden uzaklaşan yeni iş örgütlenmeleri ortaya çıkmıştır. Üretimde kapsamlı ve niteliksel dönüşümlere yol açan bilimsel-teknik süreçlerin (mikro elektronik ve enformasyon teknolojileri gibi) kullanılmasına dayanan esnek üretim sistemleri, bir yandan işin akışkanlığını, emek yoğunluğunu ve üretkenliği artırmak suretiyle emek sömürüsünü doruğa çıkarmakta öte yandan sermayenin emek üzerindeki sıkı kontrolünü gerçekleştirmektedir. Postfordist üretim sistemi küreselleşme ile beraber "yoğunlaşan ekonomik entegrasyon, firmalar arası rekabetin artması, düşük ücretli emeğin bulunduğu ülkelere taşeron iş vermede büyük olanaklar sağlanması ve göç yoluyla yeni emek havuzlarının oluşturulması"[63] gibi gelişmelere işverenlerce verilmiş bir karşılık olarak şekillenmiştir.

Bu gelişmeler doğrultusunda işverenler, mevcut emeğin yönetiminde köklü değişiklikler yapmış, Atkinson’ın esnek firma anlayışı dediği yeni insan kaynakları politikasını zamanla benimsemiştir. Atkinson’a göre, firmaların esneklik politikası işlevsel, sayısal ve finansal esneklik biçimlerini bünyesinde taşımaktadır. İşlevsel esneklik, orta ve uzun vadedeki üretim teknolojisi değişikliklerine adapte olabilecek bir insan kaynağını hedeflediğinden çok-nitelikli çalışanların, yeri geldiği an üretimde farklı görevler üstlenebildiği esnek bir işgücüne sahip olmayı hedeflemektedir. Sayısal esneklik ise üretimi etkileyen talepteki kısa süreli

[63]Arne Kalleberg, “Precarious Work, Insecure Workers:
Employment Relations in Transition”, **American Sociological Review**, Cilt: LXXIV, Sayı: 1, Şubat 2009, s. 2.

değişimlere uygun biçimde, firmanın çalışanlarıyla işe alım ve işten çıkarmayı kolaylaştıran esnek iş sözleşmeleri yapmalarını içermektedir. Finansal esneklik ise insan kaynağının maliyetini düşürmek amacıyla nitelikli ve niteliksiz emek grupları için farklı ücretlendirme politikalarının uygulanmasını, özellikle nitelikli olmayan emeğin üretim sürecindeki performansa dayalı olarak esnek ücretlendirilmesini içermektedir. Buna bağlı biçimde yöneticiler başta olmak üzere nitelikli işgücü tam zamanlı ve kalıcı iş sözleşmeleri ile daha güvenceli biçimde istihdam edilirken, üretim sürecinde daha niteliksiz işlerde istihdam edilenler geçici sözleşmelerle ve daha güvencesiz biçimde istihdam edilmektedir. Atkinson, merkez ve çevre işgücü biçiminde birincil ve ikincil emek piyasalarını firma yönetim kademesine göre yakından uzağa olacak şekilde konumlandırmıştır. Çevre işgücünün de az güvenceye sahip biçimde firma bünyesinde çalışanlar ve başka bir firmadan dışarıdan hizmet satın alma yoluyla dönemsel olarak emeği kiralananlar olarak ikiye ayırmış sırasıyla bunları birincil çevre işgücü ve ikincil çevre işgücü olarak adlandırmıştır. İkincil çevre işgücü firmaların dışarıdan hizmet alımı yoluyla, gerekli insan kaynağının bir bölümünü kendi bünyesinde istihdam etmek yerine başka firmalar aracılığıyla çalıştırmaktadır. Bu tip işgücü taşeron emek olarak ifade edilmektedir. İşgücünü parçalı hale getiren firmalar iş güvencesi olan standart işleri ancak emek piyasasındaki yüksek nitelikli işçiler için sağlamaya başlamıştır. Ücretlilerin büyük bir kısmı ise güvencesiz ve esnek sözleşmeli işlerde istihdam edilmeye başlanmıştır.

Üretimdeki bu esnek örgütlenme ile birlikte farklı çalışma biçimleri gündeme gelmiştir. Esnek çalışma biçimleri 1970'lerin sonlarında ortaya çıkmıştır.

Harvey, çalışma süreci açısından var olan esneklik biçimlerini dört sınıfa ayırmaktadır:

> … [Esnekliğin ilk düzeyi] emek sürecinde işgücünün esnek kullanımının (örneğin, bir işçinin çok sayıda görevinin olması) yaygınlaşma derecesi ile ilgilidir. Esnekliğin ikinci düzeyi işgücü piyasalarındaki esnekliktir. Bu, taşeron ve part-time çalışmanın ve talepteki mevsimlik veya diğer dalgalanmalarla karşılaşan işgücünün bir sektörden diğerine hızla yeniden yerleşebilmesini sağlayan çok çeşitli araçların da çoğalması demektir. Böylesi esnekliğin çalışan için (örneğin yalnız ebeveynler için) gerçekten yararlı olduğu durumlar olmasına karşın, işgücü piyasalarının esnekliği, çalışanların pek çoğu için, emeklilik, sağlık, işsizlik ve diğer ücret dışı yardımların kesilmesi demektir. ...esnekliğin [diğer] boyutu, bir taraftan haberleşme, evde çalışma ve farklı büro işlevlerinin ayrılması gibi bölgesel olandan, diğer taraftan parça üretimin ve hatta

son montaj süreçlerinin dünyanın dört bir tarafına dağılmasına kadar çeşitlilik gösteren coğrafî hareketliliktir.[64]

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) esnek çalışma biçimlerinden taşeron çalışmayı 1997 yılında 181 sayılı Özel İstihdam Büroları (ÖİB) Sözleşmesi ile çağın gereği olarak kabul etmiştir. "Sözleşmenin getirdikleri incelendiği zaman ilk olarak ÖİB'lerin serbestçe kurulabilmesine ilişkin düzenlemeler görülmektedir [ve] geçici istihdam bürolarıyla, sadece danışmanlık ve eğitim hizmeti veren bürolar da ÖİB olarak nitelendirilmiştir."[65] Avrupa'da işverene işçi sağlayan özel istihdam büroları bu sözleşme sonrası ortaya çıkmış ve yayılmıştır. Bu tip taşeron firmaların sayısı uluslararası sözleşmeler ve bunlar doğrultusunda yapılan ulusal yasal düzenlemelerden sonra, 2000'li yıllar boyunca farklı sektörlerde hızla artmıştır.

Özel istihdam büroları "sadece belirli iş piyasalarında ya da bölgelerde faaliyet gösterebilecekleri gibi, belirli meslek ya da alanda uzmanlaşarak, hizmetlerini o alanla sınırlayabileceklerdir."[66] Taşeron firmalar bu büroların alt türleri içinde geçici istihdam büroları kategorisine girmektedir. Bunlar özel istihdam bürolarının içinde en fazla öneme sahip olan ve uygulamada en çok karşılaşılan türdür.[67] İlk kez ABD'de ortaya çıkan bu tip firmalar, insan kaynaklarında belirli bir esneklik sağlamak isteyen işletmelerin birlikte çalıştığı aracı kurumlardır.[68] Amaçları iş ve işçi bulmak değil, işverene iş güvencesi vermeden, hukuken kendi kayıtlı çalışanı bile olmadan başka firmada kayıtlı gözüken işçileri ihtiyacına göre, ihtiyacı süresince çalıştırma fırsatı vermektedir. "Esnek firmalar, (bu tip firmalar ABD'de Almanya ve İskandinav ülkelerine oranla çok daha fazladır) çekirdek işçileri arz-talep dalgalanmalarından korurken, çevrede taşeron (geçici) çalışanları kullanırlar."[69] Böylelikle birçok firma çalışanları istihdam etmenin getirdiği sosyal haklardan, işten çıkarırken tazminat ödemek gibi yükümlülüklerden kurtularak bu maliyetleri baştan

[64] Harvey, "Esneklik: Tehdit mi Yoksa Fırsat mı?", s. 87-88.
[65] Erdem Cam, "Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri", **Çimento İşveren Dergisi**, Ocak 2008, s. 24.
[66] Nihan Ciğerci, Türkiye'de İşgücü Piyasası Politikalarında Değişim: Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2001, s. 41.
[67] Cam, a.g.e., s. 27.
[68] Banu Uçkan, "Geçici İstihdam Büroları ve CIETT", **İşveren Dergisi**, Cilt: XL, Sayı: 8, Mayıs, 2002, s. 1.
[69] Kalleberg, a.g.e., s. 13.

taşeron firmaya yüklemiş olur. O yüzden de çağımızın yaygınlaşan esnek istihdam biçimidir.

Taşeron istihdam dışında, işgücü piyasasında yarı-zamanlı (part time) çalışma, fazla çalışma (mesai), çağrı üzerine çalışma, tele-çalışma gibi mekan, zaman, ücret, işlev açısından değişken ve esnek koşulları olan bir çok istihdam biçimi de postfordist birikim rejiminin beraberinde getirdiği yeniliklerden olmuştur. Bunların yanı sıra kadrolu, sürekli iş (standart tam-zamanlı, belirsiz süreli sözleşmeli iş) yerine belirli süreli iş sözleşmeleri aracılığıyla ortaya çıkan kısa süreli ve proje bazlı çalışma biçimleri yaygın olarak işverenlerce tercih edilmeye başlanmıştır. Bu esnek istihdam biçimleri, sadece işverenin piyasadaki talebe göre değişen ihtiyaçları ile değil, yeni iletişim teknolojilerinin gelişip yaygınlaşmasıyla da mümkün hale gelmiştir.[70] İşverenlerin işçi bulma, değiştirme ve kontrol etmelerinin kolaylaşıp çabuklaşması bunda önemli bir etkendir.

1.4. Postfordist Dönemde Standart Çalışmanın Dönüşümü

Kapitalist birikimin yeni evresi olan post-fordizm esnek birikim rejiminin küresel olarak hakim hale gelmesi ile işçilerin sürekli ve standart iş bulması giderek zorlaşmaya başlamıştır. Fordist döneme özgü standart iş Vosko'ya göre "çalışma statüsü (iki taraflı iş ilişkisi), standart çalışma saati (normal günlük, haftalık ve yıllık saatler) ve sürekli çalışma (kalıcılık) üzerine inşa edilmiş düzenleyici bir yapıdır."[71] Özellikle gelişmiş ülkelerde fordist dönemde geçerli olan standart iş, çalışma saatlerinin ve molaların katı biçimde belirlendiği ve fazla mesainin istisnai durumlarda ücrete tabi olarak yapıldığı, iş güvencesi olan, sosyal haklarla donatılmış bir iştir. İşsizlik ve emeklilik sigortaları aracılığıyla da bireyin çalışamadığı dönemlerdeki geçimi devlet ödemeleri ile sağlanmaktadır. Castel'in belirttiği gibi sağlık, eğitim, yaşlılık ve çalışamama durumlarında sadece emeğiyle hayatını kazanabilenlere devletçe verilen sosyal güvenceler aslında bireyleri risk altında bırakan bir düzende bu risklerden korunmaları için sunulmuştur.[72] Postfordist

[70] Gamze Yücesan Özdemir, ""Hırsız Zamanlar, İstilacı Mekanlar":21. Yüzyılda Yeni İletişim Teknolojileri, İş ve İstihdam", VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu, 2014, s. 161.

[71] Leah F. Vosko, **Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment,** Oxford, New York, Oxford University Press, 2010, s. 51.

[72] Robert Castel, **Sosyal Güvencesizlik**, İstanbul, İletişim, 2004, s. 11.

dönemde ise emek piyasasındaki işlerin bir kısmı için geçerli güvencelerin törpülenmesi ile yeniden riskler karşısında güvencesizleşme süreci başlamıştır.

Gelişmekte olan ülkelerde ise daha çok enformel yani kayıt dışı sektörlerde bulunan kuralsız, güvencesiz ve kısmen esnek çalışma biçiminde olan işler, diğer formel sektörlere bu esnekliğe dayalı insan kaynakları politikasının yükselişe geçişiyle beraber sirayet etmiştir.

Tüm bunlar standart çalışmanın da dönüşümüne yol açmıştır. Standart işin kendisi esnek koşullara uyumlu olacak biçimde dönüşmüştür. Esnek çalışma biçimlerinde bulunan geçicilik ve güvencesizlik tam zamanlı standart işlerde de görülmeye başlamıştır. Bu tip işler 2000'li yıllara gelindiğinde gelişmiş ülkelerde bile normalleşmiş ve hakim iş ilişkisi haline gelmiştir.

Aslında gelişmekte olan ülkelerde Batılı anlamda standart iş, işçi sınıfının belli bir kısmını kapsamaktaydı. Bu ülkelerde kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı yüzünden sosyal hakları ve güvencesi olan standart işe kentte ve kırda birçok çalışan zaten sahip değildi. Munck, bu yeni güvencesizlik koşullarının Güney ülkeleri işçileri için zaten sıradan koşullar olduğunu, kavramın yeni olarak açıkladığı şeyin sadece Kuzey'de refah devletini yaşayanlar için yeni olduğunu belirtmektedir.[73] Hatta standart çalışma gelişmiş ülkelerde bile işçilerin azınlığı için var olmuştu bunlar tipik olarak erkek ve çoğunluk olan ırk ve etnik grubun üyeleriydiler.[74]

Hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerdeki formel sektörlerin bir kısmında geçerli sosyoekonomik hak ve kazanımlar çalışanların tümü için adım adım ortadan kaldırılmaktadır. Özellikle 1980 öncesinde ulusal kalkınmacılığı benimsemiş ülkelerdeki sosyal haklar içeren standart yarı-kalıcı işler yerini güvencesiz çalışmaya ve belirli süreli/dönemsel sözleşmelere bırakmıştır.

Standart dışı çalışma veya esnek istihdam biçimlerinin güvencesizlik kavramı ile sıklıkla birlikte anıldığı görülmektedir. Esnek çalışma biçimleri çalışma saatleri ile planları ve ücretler bakımından aynı zamanda güvencesiz olsalar da, bu güvencesiz çalışmanın her zaman esnek çalışma biçimlerinde istihdam edilenlerin

[73] Munck, a.g.e., s.747.
[74] Vosko, a.g.e., s. 12.

deneyimi olduğunu göstermemektedir. Tam zamanlı, belirsiz süreli sözleşmeli bir standart iş de koşulları bakımından güvencesiz olabilmektedir.[75]

Güvencesiz çalışma farklı istihdam biçimlerini enlemesine kesen, tüm çalışanların ortak deneyimi olarak karşımıza çıkmaktadır.[76]

1.5. Güvencesiz Çalışma ya da Güvencesizleşme: Kavramın Haritalanması

Güvencesiz çalışma özellikle esnek çalışma biçimlerinin yasallaşması sonrası gündeme gelmiştir. Esnek çalışma biçimlerinde çalışma süreleri ve ücretlerin farklılaşması bir yana, bu tip istihdam sözleşmelerinin geçici ve iş güvencesi sağlamayan işleri yaygınlaştırması da söz konusu olmuştur. Başlangıçta Fordist rejimdeki iş güvencesi veren standart, tam zamanlı işin esnek alternatiflerinin üretilmesi ile birlikte anılan güvencesiz çalışma, dar anlamda iş güvencesinin olmadığı işler için kullanılmıştır. Ancak güvencesizliğin farklı boyutları olduğunu ortaya koyan Gerry Rodgers, esnek biçimlerin dışında var olan güvencesizlik türlerine de açıklık getirmiştir. Rodgers güvencesiz çalışmanın dört ana boyutundan bahsetmektedir:

1) İşin devamlılığının kesinlik derecesi. Güvencesiz işler kısa zaman dilimine yayılan veya iş kaybı riskinin yüksek olduğu işlerdir.
2) Çalışanın iş üzerinde bireysel ya da kolektif kontrolünün olmadığı, çalışma koşulları, ücretler, çalışma temposu ya da düzenini kontrol edemediği bir çalışma süreci.
3) Sosyal güvencenin kapsamı. Çalışanların yasa ya da kolektif bir örgütlenme aracılığıyla sosyal güvenlik yardımlarıyla ne kadar korunduğu ya da korunamadığının derecesi. (Sağlık, kaza, emeklilik ve işsizlik sigortasının olması)
4) Gelir güvencesizliği. Bu boyut yoksulluğa yol açacak düşük ücretli çalışmayı kapsamaktadır.[77]

Rodgers'ın da belirttiği gibi bu boyutlarla ilgili güvencesizlik ölçütleri önem taşıdığı kadar karmaşık süreçlere de işaret etmektedir. Gelir güvencesizliğine sebep düşük ücretin ne olduğu, sosyal güvencelerin hangi kapsamda alındığı ve ne zaman

[75]Kalleberg, a.g.e., s. 10.
[76] Arzu Çerkezoğlu, Özay Göztepe, "Sınıfını Arayan Siyasetten Siyasetini Arayan Sınıfa: Güvencesizler", **Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi**, Ed. Gökhan Bulut, Ankara, Nota Bene Yayınları, 2010, s. 82.
[77] Gerry Rodgers, "Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate.", **Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe,** Ed. Gerry Rodgers ve Janine Rodgers, International Labour Organization, International Institute for Labour Studies, ILO Publications, Geneva, 1989., s.3.

yetersiz kalarak güvencesizliğe neden olduğu gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu noktada bir kıyas yapılmakta, örneğin geçici işin (esnek bir çalışma biçimi) sosyal koruma derecesinin kalıcı standart işe göre daha az olduğunu, çünkü yasal kapsama girerek belli güvenceleri edinmeleri (istihdam güvencesi-sosyal sigorta gibi) konusunda bazı boşluklar oluştuğunu belirterek daha güvencesiz çalışmaya neden olduklarını belirtmektedir.[78] Böylece esnek çalışma biçimlerinin Fordist dönemden miras standart sürekli istihdamdan daha güvencesiz çalışmaya yol açtığı açıklanmaktadır.

Fordist dönemde benimsenen belirsiz süreli iş sözleşmelerine dayanan standart iş, çalışanın işten çıkarmalara karşı korunduğu ve işsizlik dönemleri de dahil gelir güvencesinin bulunduğu işlerdir.[79] Vosko'nun tanımıyla standart iş, "çalışma statüsü (iki taraflı iş ilişkisi), standart çalışma saati (normal günlük, haftalık ve yıllık saatler) ve sürekli çalışma (kalıcılık) üzerine inşa edilmiş düzenleyici bir yapıdır."[80] Özellikle gelişmiş ülkelerde geçerli olan standart iş, çalışma saatlerinin ve molaların katı biçimde belirlendiği ve fazla mesainin istisnai durumlarda ücrete tabi olarak yapıldığı, iş güvencesi olan, sosyal haklarla donatılmış bir iştir. Çalışanların koşullarını iyileştirmek amaçlı kolektif örgütlenme ve temsil hakları da bulunmaktadır. Ancak geçici veya belirli süreli sözleşmelerde bu haklar ya söz konusu değildir ya da uygulamada kullanılamaz durumdadır. Bu sebepten tam zamanlı standart işlerin esnek işlerden daha güvenceli olduğu görüşü uzun süre benimsenmiştir.

Güvencesizliğin karmaşık bir kavram olması da güvencesizliğin özellikleri veya unsurlarının ya da farklı güvencesizlik tiplerinin nesnel kriterler olarak ortaya konmasının zorluğundan kaynaklanmaktadır. Esnekliğin bir güvencesizlik unsuru olarak alınıp alınmayacağı konusu da oldukça tartışmalıdır. Standart dışı çalışma veya esnek istihdam biçimlerinin güvencesizlik kavramı ile sıklıkla birlikte anıldığı görülmektedir. Esnek çalışma biçimleri çalışma saatleri ile farklı vardiyaları ve ücretleri bakımından aynı zamanda güvencesiz olsalar da bu durum, güvencesiz

[78] Rodgers, a.g.e., s. 3-4.
[79] Guy Standing, "Economic Insecurity Global Causalization: Threat or Promise?", **Social Indicators Research**, Cilt: 88, Sayı: 1, 2008, s. 17.
[80] Vosko, a.g.e., s. 51.

çalışmanın her zaman esnek çalışma biçimlerinde istihdam edilenlerin deneyimi olduğunu göstermemektedir.

Esnek çalışma daha fazla geçicilik ve kuralsızlığa neden oluşu ile güvencesizlik yaratmaya daha eğilimli olsa da güvencesiz çalışmanın temel ve zorunlu özellikleri arasına dahil edilememektedir. Prosser'e göre "güvencesiz iş, kalıcı istihdam edilen çalışanların sözleşmelerinin güvencesizleştiği işlerini, standart olmayan sözleşme biçimleri olan geçici istihdam bürosu işlerini, belirli süreli ya da kayıt dışı gibi işlerin hepsini içermektedir."[81] Yani belirsiz süreli (kalıcı) sözleşmeye bağlı çalışanın da aynı güvencesizlikten muzdarip olması, "eski fordist" standart işin kendisinin de yeni ulusal iş kanunları yüzünden değiştiği, artık daha az sosyal ve ekonomik güvence sağladığı görülmektedir. Standing'in "gizli geçicileşme" dediği bu durum "düzenli çalışmayı [standart çalışma biçimi] karakterize eden koşulların kademeli olarak zayıflaması böylece düzenli çalışmanın geçicinin karakterine bürünmesi, kağıt üzerinde sadece adının düzenli olarak kalması"dır.[82] Böylelikle güvencesizliğin somut istihdam ve sözleşmenin biçimi kriterine bakılarak değerlendirilemeyeceği görülmektedir. Tam zamanlı ve belirsiz süreli sözleşmeler de uygulamada eskiye oranla daha güvencesizdir.

Rodgers da güvenceli ve güvencesiz işçileri birbirinden ayıran, düzenli işler - standart dışı (esnek) işler ikili yaklaşımını yanıltıcı bulmakta, düzenli işlerin daha güvenceli oluşunun evrensel bir gerçeği yansıtmadığını ortaya koymaktadır.[83] Piyasada işverenin ürün ya da hizmetine olan talebe bağlı olarak çalışma saatlerinde esneklik, performansa bağlı olarak ücret, sosyal hakların değişen düzenlemelerle tırpanlanması, iş güvencesizliği ve düşük ücret gibi unsurların hepsi iş yasalarındaki reformla esnek ve geçici çalışma biçimlerindeki kadar günümüzde standart tam zamanlı çalışmanın da bünyesinde bulunmaktadır. Yani kalıcı işler aslında zamanla esnek çalışma biçimlerine benzer şekilde güvencesiz ve düşük ücretli işlere dönüşmektedir. Sadece gelişmekte olan ülkelerde var olan standart işlerde değil, gelişmiş ülkelerde de benzer süreçler yaşanmaktadır. Kutlu'nun deyişi ile "farklı

[81]Thomas Prosser, "Dualization or Liberalization? Investigating Precarious Work in Eight European Countries", **Work, Employment and Society**, Cilt: XXX, Sayı: 6, 2016, s. 2.
[82] Standing, a.g.e., 24.
[83] Rodgers, a.g.e., s. 5.

istihdam biçimlerinin genel bir eğilim olarak güvencesizlik kalıbına döküldüğü" görülmektedir.[84]

Buna ek olarak, Kalleberg'in güvencesiz çalışmanın emek piyasasındaki yaygınlığına dair yorumu da önem kazanmaktadır. Kalleberg, profesyonellerin yani yüksek vasıflı çalışanların da artık iş güvencesine sahip olmadıklarını ileri sürmektedir: "Güvencesizliğin eşitlenmesi önceki dönemlerden farklı [bir durumdur.]… şimdi güvencesiz iş ekonominin tüm sektörlerine yayılmıştır veya daha genel ve yaygın hale gelmiştir: profesyonel ve yönetimsel işler bu günlerde piyasada altta bulunan işler kadar güvencesizdir."[85] Savul ise güvencesiz çalışmanın "vasıfsız inşaat işçisinden yüksek vasıflı devlet memuruna kadar her işçinin/çalışanın karşılaşabileceği bir gerçeklik" olduğunu belirtmiştir.[86] Farklı ülkeler bağlamında yazanların belirttikleri gibi, sadece istihdam biçimi değil, emeğin vasfı da güvencesizlik için ölçüt sayılacak bir kriter olmaktan çıkmıştır. Sadece niteliksiz işler değil, nitelikli işlerde aynı şekilde güvencesizleşmektedir. Çalışma hayatına dair yeniden düzenlemelerle güvencesizlik emek sınıfını enlemesine kesen bir deneyim haline gelmiştir.[87]

Yüksek vasıflı profesyonel çalışanın güvencesizliği konusunda Kalleberg bir açıdan Standing'le çelişir görünmektedir. Standing, yüksek nitelikli ve görece emek piyasasında daha kolay yüksek ücretli iş bulabilecek kesimlerin esnek çalışabildiğini ancak güvencesiz de sayılamayacağını öne sürmektedir. Kimi yüksek niteliklere sahip çalışanları, iş güvenceleri olmasa dahi profesyonel ya da danışman olarak farklı firmalara hizmet verip iyi gelir sağladıklarından koşulları itibariyle güvencesizleşenler olarak görmemektedir. Standing'e göre, profesyoneller denilen kesim geçici istihdamdan avantaj sağlayan kesimdir. Bu profesyoneller standart sürekli çalışma biçiminde istihdam edilenlerden üç kat fazla kazanmakta olduklarını ifade etmektedir.[88] Ayrıca farklı ulusal emek piyasalarındaki nitelikli-niteliksiz emek ayrımı güvencesizliğin boyutlarını etkilemektedir. Özellikle nitelikli işgücü ile

[84] Denizcan Kutlu, "Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri", **Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak**, Ed. Özay Göztepe, İstanbul, Nota Bene, 2012, s. 68.
[85] Arne Kalleberg,
Good jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s, New York, Russell Sage Foundation, 2011, s. 86.
[86] Savul, a.g.e., s.139.
[87] Çerkezoğlu, Göztepe, a.g.e., s. 82.
[88] Standing, a.g.e., s. 27.

niteliksiz işgücü arasında dengesizlik olan, nitelikli çalışanların az olduğu ülkelerde güvencesizleşme daha yaygın olmaktadır.[89]

Bunlara rağmen gelecekte yüksek ücretli işin sürdürülebilirliğinin de belirsiz oluşu, yüksek vasıfların kendisinin sürekli değiştiği ve geliştirilmesinin gerektiği, belli becerilerin kısa sürede daha fazla sayıda kişi tarafından edinilebildiği emek piyasasında, işsizliğin yüksek olduğu günümüzde profesyonel çalışanların da emek piyasasında yaşanan güvencesizlikten etkilendiklerini göstermektedir. Profesyonellerin ancak yönetime en yakın kesimlerinin bundan muaf olabilme imkanından bahsedilebilmektedir.

Güvencesiz çalışmanın temel özelliklerini içeren genel bir tanımını Vosko şöyle yapmaktadır: "[geleceğe dair] belirsizlik, düşük ücret, sınırlı sosyal yardım ve yasal haklarla karakterize edilen çalışma"dır.[90] Burada Rodgers'ın öne sürdüğü boyutlara da karşılık gelen bir tanımlama oluşturulduğunu görmekteyiz. İşin devamlılığına, ne kadar sosyal koruma kapsamında olduğuna ve ücrete bakılarak güvencesiz çalışmanın ne olduğu kısaca ortaya konmuştur.

Bu tanımı geliştirecek bir diğer katkıyı Standing yapmıştır. Ayrı bir sınıf olarak gördüğü ve prekarya adını verdiği güvencesizlerin deneyimlediği güvencesizlik tiplerinden bahsetmektedir. Güvencesizlik tiplerini de eski fordist çalışmada sahip olunan güvencelerin olmayışından yola çıkarak sıralamıştır. Bu güvencelerin zıddı ise güvencesiz çalışmanın farklı unsurları olarak da değerlendirilebilmektedir:

- Emek piyasasının güvencesizliği: Makro düzeyde yeterli gelir getirici fırsatlar yoktur.

-İstihdam güvencesizliği: uzun dönemli sözleşmeler yani işin devamlılığı garanti edilmemiştir.

-İşin güvencesizliği: Vasıfların geçersizleşmesi tehdidi ve mevkide yükselme fırsatlarının kalmayışı.

-Çalışmanın güvencesizliği: Güvenlik ve sağlık düzenlemeleri, iş kazaları nedeniyle doğan zararın karşılanması söz konusu değildir.

---

[89] Indrasari Tjandraningsih. "State-Sponsored Precarious Work in Indonesia", **American Behavioral Scientist,** Cilt: LVII, Sayı: 4, 2012, s. 410.
[90] Vosko, a.g.e., s. 2.

-Vasıfların yeniden üretiminin güvencesizliği: Vasıf kazanması, sahip olduğu vasıfları kullanması engellenmektedir.

-Gelir güvencesizliği: Özellikle düşük gelirlilere destek olmak için yeterli sabit gelirin güvence altında değildir, sosyal sigorta, devlet ve işveren ücret dışı yardımları yetersizdir.

–Temsil güvencesizliği: Bağımsız sendikalar ve grev hakkı yöntemleriyle ortak bir ses yükseltememektedir.[91]

Yukarıdaki kriterlere bakıldığında tüm güvencesizlik tiplerinin de yoruma açık olduğu hatta farklı ulusal emek piyasaları için farklı değerlendirilebileceği görülmektedir. Örneğin emek piyasası güvencesizliği tipinde piyasadaki gelir getirebilecek iş olanaklarının varlığı ya da yokluğunu belirlemek ve bunun yokluğunda herkesin güvencesiz olacağını belirtmek kavramın neredeyse herkesi içine alacak kadar esnemesine neden olmakta, kavramı daha karmaşık ve muğlak hale getirmektedir. İstihdam güvencesizliği, (geçinmeye yetecek ücret) gelir güvencesizliği, sosyal korumanın yokluğu ya da sınırlılığı, temsil gücüne ve bu yolla iş üzerinde kontrole sahip olamama durumu güvencesiz çalışmada daha fazla geçerli kabul edilebilmektedir.

Diğer yandan farklı ülkelerde güvencesizliği belirleyen bazı özel koşullar da söz konusudur. Nitelik ve işin yapısından görece bağımsız olarak Avrupa'da göçmen emeğinin güvencesiz çalışma koşullarına yoğun biçimde maruz kaldığı belirtilmektedir. Vosko'nun da belirttiği gibi, sosyal konumun yani toplumsal cinsiyet veya vatandaşlık statüsünün ya da göçmenliğin Kuzey'deki gelişmiş ülkelerdeki güvencesiz istihdamda kurucu bir role sahip olduğu söylenebilmektedir.[92]

Choonara güvencesiz çalışmanın ölçümlenebilir, nesnel kriterlere dayandırılması gerektiğini, bunun da somut belli kriterler belirlenerek yapılabileceğini savunmaktadır.[93] Ancak nesnel kriterler üzerinden güvencesizlik değerlendirildiğinde, kimlerin koşullarının güvencesiz olduğu, kimlerin bu tanıma girmediğine dair, güvencesiz çalışan gruplarının ya da güvencesiz meslek gruplarının belirlenmesi üzerine bir tartışma söz konusu olacaktır. Yine Rodgers'ın daha önce

[91] Guy Standing, **Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf**, İletişim: İstanbul, 2014, s. 26-28.
[92] Vosko, a.g.e., s.2.
[93] J. Choonara, "The Gig Economy and Collective Action", **Socialist Review,** Sayı**:** 416, 2016. (Çevrimiçi) http://socialistreview.org.uk/416/gig-economy-and-collective-action 02 Mayıs 2018.

uyardığı gibi, bir grubu diğerinden ayıran ya da bütün işgücünü etkileyen güvencesizleşme derecelerinden bahsetmek güvenceli-güvencesiz çalışma ya da iş ayrımı yapmaktan çok daha kullanışlıdır.[94]

Bu doğrultuda güvencesiz çalışmayı incelerken, unsurlarını nesnelleştirmekten ve kimlerin güvencesiz kimlerin güvenceli çalıştığını belirlemekten çok, süreç olarak güvencesizleşmeye[95] odaklanılması daha anlamlı olacaktır. Alberti vd., güvencesizleşmeyi bir süreç olarak ele almanın daha anlamlı olduğunu ve farklı güvencesizleşme biçimlerinden söz etmenin yerinde olacağını belirtmektedir.[96] Buna bağlı olarak, güvencesizliğin farklı çalışma ilişkilerinde farklılaşan derecelerde içkin olduğunu vurgulaması da son derece yerindedir.[97] Güvencesizleşmeden bir süreç olarak bahsedildiğinde farklı güvencesizlik tiplerinin farklı çalışanlar tarafından yoğun ya da daha hafif yaşanabileceğini ya da bazılarının yaşanıp bazılarının yaşanmayabileceğini, belli grupların güvencesiz olup olmadığını anlamaktan çok, güvencesizleşme sürecinden ne derecede etkilendiklerinin üzerinde durmanın gerekliliği ortaya çıkmıştır. Farklı çalışan gruplarının güvencesizleşme dereceleri de farklılaşmaktadır. Bu yüzden de "tekil bir güvencesiz iş deneyimi yoktur."[98]

Savul güvencesizliğin dört ana boyutundan yola çıkarak tüm boyutlarının deneyimlenmesini "mutlak güvencesizleşme", bir ya da bir kaçının deneyimlenmesini "göreceli güvencesizleşme" olarak değerlendirmiştir. Bu boyutların farklı güvencesizlik tiplerini bünyesinde taşımasından ötürü, farklı güvencesizlik tiplerinin bir kısmını deneyimleyenlerin "kısmi güvencesizleşme" yaşadıkları söylemek mümkündür. Kısmi kelimesinin belli tipte güvencesizlikleri deneyimleyenler için seçilmesi, kısmen hala güvencede sayılıp diğer açılardan

[94] Rodgers, a.g.e., s. 4.
[95] Güvencesizleşme kavramını bir *güvencesizleştirme* süreci olarak ele alan yazarlar vardır. Bu kavramla, çalışanlara refah devleti döneminde verdiği güvenceleri törpüleyen ya da geri alanın dolayısıyla güvencesiz bırakanın neoliberal politikaları uygulayan devlet yönetimi olduğuna vurgu yapılmıştır.
[96] Gabrielle Alberti v.d., "In, Against and Beyond Precarity: Work In Insecure Times", **Work, Employment and Society**, Cilt: XXXII, Sayı: 3, 2018, s. 447-448.
[97] A.e., s. 449.
[98] Arne L. Kalleberg, "Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, Challenges" **Work and Occupations,** Cilt: XXXIX, Sayı: 4, 2012, s. 290.

güvencesizliği deneyimlemesinden ötürüdür. Mutlak güvencesizleşme ise güvencesizliğin her biçimini bünyesinde taşıyan bir çalışmadan kaynaklanmaktadır.

Güvencesizleşme bir süreç olarak ele alındığında, güvencesizliğin gittikçe yaygınlaşan bir olgu olduğu da ortaya konulmuş olmaktadır. Sektörel emek piyasalarında değişen koşullar güvencesizleşmenin etkisini arttırmaktadır. Buna ek olarak yukarıda da belirtilen şekilde güvencesizleşmenin niteliksiz işler ile başlayıp devamında nitelikli işlere doğru yayıldığını da eklemek mümkündür.

1.6. Güvencesiz Çalışanların Sınıfı Prekarya mı?

Prekarya kavramını oluşum sürecinde yeni bir sınıf olarak ilan eden ve tanımlayan Guy Standing'e göre "prekarya, 'precarious'[güvencesiz] sıfatı ile 'proletariat' [proletarya] isminin birleşmesiyle oluşan yeni bir terimdir" ve onu çalışmasında kısaca bu anlamda kullanır.[99] Dünyada esnek emek piyasası ile birlikte parçalı bir sınıfsal yapı ortaya çıktığını savunan Standing'e göre şu farklı sınıflar mevcuttur: Elit sınıf büyük işverenlerin ve zenginlerin sınıfıdır. İkinci sınıf maaşlılar sınıfıdır ki, bunlar kamuda, büyük şirketlerde standart istihdam biçiminde çalışır, fordist dönemin sosyal haklarına sahiptir ve tatmin olabildikleri bir ücretle çalışmaktalardır. Üçüncüsü 'profisyen' dediği teknik-profesyonel dediği, pazarlayabilecekleri yüksek niteliklere sahip, standart istihdam biçimi yerine sözleşmeli ya da kendi hesabına serbest çalışan kesimdir. Bunların altında sanayi emekçileri de denen ve 'eski işçi sınıfı'na karşılık gelen el emeği ile çalışan kesim vardır ve geçmişe oranla gittikçe daralan kesimdir yazara göre. Bunların da altında ise işsizler sınıfı ve prekarya bulunmaktadır.[100]

Yazara göre, prekarya sınıfı fordist dönemde var olan birçok güvenceden yoksun kişilerin sınıfıdır. Bunlar iş güvencesi (işe alım ve işten çıkarmaya dair işçiyi koruyan düzenlemeler), işin güvenliği (statü ve gelir yükselmesinin ve vasıfların korunmasının güvenceye alınması), vasıfların yeniden üretilmesinin güvenliği, gelir güvenliği (kapsamlı sosyal güvenlik, düşük gelirlilere yönelik destekler vs.), temsil güvenliği (bağımsız sendikalar aracılığıyla işverenle pazarlık edebilme) şeklinde sıralanmaktadır. Bu güvencelerden yoksun kişileri Standing prekarya sınıfında görür, bunlar arasında geçici işlerde çalışanlar, göçmenler, yarı-zamanlı/kısmi zamanlı

[99] Guy Standing, **Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf**, İstanbul: İletişim, 2014, s. 21.
[100] A.e., s.22.

işlerde çalışarak geçinmeye yetecek istihdam olanağı bulamayan sözleşmeliler, çağrı merkezi çalışanları, kariyer gelişimine olanak vermeyen işlerde çalışanlar olarak özetlenebilmektedir. Sadece bir özelliğin sağlanması prekarya sınıfına dahil olunmasına yetmediğinden yukarıdaki grupların büyük oranda bu sınıfın sahip olduğu güvencesizlik biçimlerini deneyimlediğini belirtmektedir.[101] Güvencesizlik prekarya için çalışma hayatıyla sınırlı olmayıp bir varoluş biçimi halini almıştır. Esneklik ise gelirin, çalışma saatlerinin, yerinin, konumların esnekliği ile başlayarak işin kendisinin sözleşmeli olması ile her alanda geçici koşullar yaratarak güvencesizlik halini beslemekte ve prekaryanın temelini de tam da bu esnek ve güvencesiz koşullar atmaktadır.

Standing'in anlattığı koşulların varlığına rağmen, prekarya diye proletaryadan ayrı bir sınıfın ortaya çıktığı ve proletaryanın küçüldüğü tezi tartışmalıdır. Prekaryanın proletaryadan farkını çalışmasında sosyal güvenlik, başta işsizlik yardımı olmak üzere diğer yardımlar, sendikalı yani örgütlü çalışanlar ve yükselme ve gelir artışı imkanı veren tam zamanlı istihdam olarak ortaya koyan Standing, aslında fordist birikim sürecinde işçi sınıfının tüketiminin arttırılması ve garantiye alınması, böylece iç pazarda tüketimin arttırılarak üretimin kara çevrilmesini ve bu yolla talebe dayalı büyümeyi benimseyen, örgütlü işçi sınıfının politikleşmesi karşısında geliştirilmiş refah devleti çatısı altındaki Batılı, gelişmiş ekonomilere sahip ülke proletaryasını kastetmektedir. Proletarya tanımı sadece refah devleti dönemindeki yaklaşık 40 yıllık dönemin işçi sınıfını kapsamaktadır. Oysa bu tanım oldukça sınırlıdır. Batı dışı ülkelerde ücretli çalışanları veya enformel sektörde çalışanları işçi sınıfının kapsamı dışında tutmaktadır. Oysa Munck'un bahsettiği gibi Batı'daki güvencesiz koşullar Güneydeki işçi sınıfı için norm olan çalışma koşulları olagelmiştir.[102] Kayıt dışı ya da enformel sektörlerdeki istihdamın özelliklerinin devlet düzenlemeleriyle yaygınlaşması ve kurumsallaşması ile formel sektördeki çalışanlar ayrıcalıklarını yitirmiştir. Standing'in proletaryası, hem coğrafi hem de zamansal açıdan daraltılmış olup evrensel proletarya kavramını temsil etmekten uzak biçimde yeniden tanımlanmıştır. Oysa Breilson ve Rossiter'e göre Fordist

[101] A.e., s.26-35.
[102] Ronaldo Munck, The Precariat: A View from the South", **Third World Quarterly**, Cilt: XXXIV, Sayı: 5, 2013, s. 752.

dönemde yaratılan güvenceli çalışma yaşamı ve refah ortamı kapitalizm açısından sadece istisnai bir dönemdir, dolayısıyla proletaryanın da belli bir tarihsel dönemdeki ve coğrafi konumdaki (Batılı gelişmiş ülkeler) durumunu yansıtmaktadır.[103] Bu refah kapitalizmi gelişmekte olan ülkelerin de ulusal kalkınmacılığı benimsemeleri şeklinde karşılık bulmuş, bu tip ülkelerde de sadece bir kısım kayıt içi istihdam edilen işçi sınıfı bu hakların bir kısmına sahip olmuştur.

Kayıt dışı istihdamın özelliklerinin kayıtlı kesime doğru yayılması ile başlayan esnek ve geçici çalışma koşulları emek piyasasının büyük bir kısmını etkisi altına almıştır. Fordist dönemdeki nitelikli-niteliksiz iş ayrımı ise yerini sürekli yeniden farklı nitelikler geliştirmeye işsiz kalmamak için mecbur bir işçi sınıfı yaratmıştır. Ancak Marksist açıdan işveren karlılığını arttırmak için emeğini satan, emeğini satmadan geçinemeyen ücretliler işçi sınıfını oluşturmaktadır. Bu genel tanıma göre prekarya sınıf olmaktan çok, proletaryanın postfordist birikim koşullarında deneyimlediği koşulların adıdır. Güvencesiz proletarya demek olan prekarya ayrı bir sınıf değil, kapitalizmin yeni evresinin koşullarında dönüşen proletaryanın bir parçasıdır. Özatalay'ın belirtiği gibi fordist dönemde "ücretliler arasında eğitim ve vasıf, düzeyine göre gelir düzeyinde, işyerinde yetki durumunda ve yaşam tarzında ifadesini bulan farklılıklar" varken postfordist dönemde buna ek olarak bir de "ücretlinin istihdam biçimine göre (güvenceli-istikrarlı ya da güvencesiz-eğreti) ortaya çıkan farklılıklar"ın belirmesi işçi sınıfı içinde parçalanmaya neden olmuştur.[104]

Bu konuya farklı açıdan yaklaşan Robert Castel de proleterlik, işçilik ve ücretlilik olmak üzere kapitalizmin tarihsel gelişimi doğrultusunda üç hakim emek ilişkisinin bulunduğunu öne sürmüştür. Castel, işçi sınıfının toplumsal düzenle bağını tarihsel olarak ele almakta, işçi sınıfının niteliğinin ne yönde değiştiğini ortaya koymaktadır. Proleterliğin, işçilerin toplum içinde yerleşik bir konuma sahip olmadan sadece yaşamak için çalışarak var oldukları durumlarına tekabül ettiğini vurgulamaktadır. Bu durum erken sanayileşme dönemine, çalışma ilişkilerinin hukuken çalışana hiçbir güvence vermediği dönemde hakimdir. İşçilik ise refah

[103] Bret Neilson, Ned Rossiter, "Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception", **Theory, Culture and Society**, Cilt: XXV, Sayı: 7-8, 2008, s. 51-72.
[104] Cem Özatalay, "Neoliberalleşen Türkiye'de İşçi Sınıfının Parçalanması", **Türkiye'de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik**, Ed. Lütfi Sunar, İstanbul, Matbu Kitap, 2016, s. 144.

devleti döneminde çalışma ilişkilerinin devlet tarafından işçiyi koruyan düzenlemelerle donatıldığı, işçinin haklara sahip olduğu ve toplumda üretilen mal ve hizmetlerden pay alarak toplumsal yaşama katıldığı bir durumdur.[105] Bu durumda çalışanın hastalık, kaza ve yaşlanma durumunda hayatını idame ettirecek gelirin güvencesi sosyal devlet tarafından sağlanmıştır. Bu toplumsal yaşama katılım durumu da istikrarsız sonuçlara yol açmıştır. Çünkü toplum içi tabakalaşma görünür haldedir, işçiler sadece sağlık hizmeti alma, ilköğretim okuma, işçiler için yapılan evlerde kalma hakkına sahip şekilde, kitlesel tüketim düzeyini yakalayarak topluma katılım göstermektedirler. Bolluğu yaratanların eşitsiz pay aldığı bir toplum düzeni ortaya çıkmıştır. İşçi kimliğinin sermaye sınıfına karşıt olarak benimsenmesi ve güçlenmesi de bu dönemde yaşanmıştır.[106]

Postfordist rejime geçiş sürecinde iş organizasyonları değişip işsizlik artarken, çalışmaya bağlı olarak sahip oldukları sosyal ve ekonomik güvencelerini yitiren işçiler birinci evreye benzer biçimde topluma Castel'in "ücretlilik" ilişkisi olarak ifade ettiği biçimde bağlı hale gelmişlerdir. İşçiler sosyal devlet anlayışında yaşanan değişimle kendi mantığı doğrultusunda kendi kendini düzenleyen serbest piyasanın baskısına karşı kırılgan bir konuma geçmişlerdir.[107] Diğer yandan işçi sınıfı artık sadece mavi yakalılardan oluşmayıp, hizmet emeği veya zihinsel emek veren beyaz yakalıları kapsayacak biçimde genişlemekte toplumun büyük çoğunluğu ücretli hale gelmektedir.

Castel'in ücretlilik adını verdiği ilişki biçiminde esnek çalışma biçimleri kurumsallaşmıştır. İş yasalarında yapılan değişiklikler farklı esnekliklerle birlikte iş güvencesi olmadan çalışmayı da yasallaştırmış, işveren için işçi alma ve çıkarmanın kurallarını serbestleştirmiştir. Emek piyasasındaki bölünme ve yeni beyaz yakalı mesleklerinin artması ile işçi sınıfının ortak kimliği parçalanmış, onun yerine mesleğe ve pozisyona dayalı sosyal kimliklerin öne çıkmasıyla sınıf içinde kutuplaşma ortaya çıkmıştır.[108]

İşçi sınıfının güvencesizleşmesini eski, fordist işçi sınıfının dönüşümü bağlamında anlamlandıran Andre Gorz da, İşçi Sınıfı'na Veda adlı çalışmasında,

[105] Castel, a.g.e., s. 303.
[106] A.e., s. 304.
[107] A.e., s. 192.
[108] A.e., 304.

otomasyon ve bilgisayarlaşmayla zihinsel emeğin de endüstrileştiğini bunun da nüfusun çoğunu işsizliğe ya da geçici, güvencesiz işlere mahkum ettiğini belirtmektedir. Bu nedenle artık hakları, işçi olma kimliğinden kaynaklı onuru ve sınıfsal bir örgütü olan fordist dönemin mavi yakalı işçileri sınıfın ta kendisi iken son dönemde işçi sınıfı içinde bir azınlık grup olarak kalmıştır. Teknolojinin hızla değiştiği çalışma yaşamında eğitimle edinilen bilgi ve becerilere duyulan ihtiyaç da hızla değişmektedir.[109] Bu doğrultuda hem mavi hem beyaz yakalı çalışanlar güvencesizleşmeyi benzer biçimde deneyimlemektedirler. Gorz, bu sınıfın güvencesizleşmeden ötürü kendini artık işine ve üretimdeki yerine göre tanımlamadığını, işe bağlı sınıfsal kimliğini yitirdiğini, çoğunun bir işten diğerine savrularak kendileri için anlamı olmayan, geçici ve kısa süreli işleri rastgele bulup çalışarak yaşamlarını idame ettirdiğini belirtmektedir.[110]

Seymour'ın belirttiği gibi toplumun bir kısmının güvencesiz ve geleceği belirsiz şekilde, çok uzun saatler çalıştığı işlerde istihdam edilmesi kapitalizmin tarihi kadar eskidir.[111] Fordist dönemden önce de işçi sınıfı sosyal, sendikal haklardan mahrum, çalışma saatleri belirsiz ve keyfi, kiralık işçi büroları tarafından çalıştırılabildiği güvencesiz bir hayat sürdüğü bilinmektedir. Jonna ve Foster da, "güvencesizlik kavramının kapitalizmin Marksist eleştirisinin bütünsel parçası" olduğunu belirtmektedirler.[112] Standing'in öne sürdüğü güvencesiz esneklik ile yeni bir sınıfın ortaya çıkması değil, mevcut işçi sınıfının fordist dönemde sınıfsal uzlaşı sayesinde kazandığı sosyal hakları ve güvenceleri esnek birikim rejimine geçişle beraber kaybetmesi söz konusudur. Proletaryanın kendisi güvencesiz koşulları günümüzde deneyimlemekte olan sınıftır, sınıfsal açıdan bakıldığında hepimiz güvencesizleşmişizdir.[113] Neoliberal politikalarla ortaya çıkan düzen, kapitalizmin klasik formuna belli açılardan bir geri dönüş ve "kapitalizmin aslına rücu etmesi"

[109] Gorz, a.g.e., s. 68-69.
[110] A.e., s. 70-71.
[111] Richard Seymour, "We are all Precarious-On The Concept of Precariat and Its Misuses", **New Left Project**, 10 Şubat 2012, (Çevrimiçi) http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses 6 Haziran 2018.
[112] R. Jamil Jonna, John Bellamy Foster, "Marx's Theory of Working-Class Precariousness Its Relevance Today", **Monthly Review Independent Socialist Magazine**, Review of the Month, Cilt: LXVII, Sayı:11, Nisan 2016, (Çevrimiçi), https://monthlyreview.org/2016/04/01/marxs-theory-of-working-class-precariousness/ 06 Haziran 2018.
[113] Seymour, a.g.e.

olarak değerlendirilebilmektedir.[114] Dolayısıyla kapitalizmin yeni evresi sınıfları da dönüştürmüştür.

Bu çalışmada da yukarıdaki eleştirilerle aynı doğrultuda bir bakış açısıyla, güvencesiz ve esnek çalışma koşullarında istihdam edilenlerin yeni bir sınıf yani prekarya oldukları değil, işçi sınıfının bir parçası oldukları kabul edilmiştir. Çalışmadaki meslek grubunun deneyimleri, işçi sınıfının geçmiş deneyimlerinden koparılmadan değerlendirilecektir. Zaten işçi sınıfının önemli bir kısmı için daha önce de geçerli olan koşulların kitleselleşmesi ile ortaya çıkan güvencesiz çalışma kavramı çerçevesinde iş güvenliği uzmanlarının deneyimleri ele alınacaktır.

1.7. Emek Süreci Teorisinden Güvencesizleşen Çalışma Deneyimlerine Bakmak

Güvencesizleşme sürecini deneyimleyerek çalışanların bu süreç karşısında nasıl tutum ve davranışlar geliştirdiğini anlamlandırmada emek süreci teorisi özellikle önem taşımaktadır. Çalışmada uzmanların ne gibi stratejilerle güvencesizleşme koşullarında çalışırken kendilerini güçlendirmeye çalıştıkları emek süreci teorisi çerçevesinde ele alınmıştır. Emek süreci teorisinin uygun bulunmasının en önemli nedeni de bu literatürün, özellikle üçüncü dalga çalışmalarda işçi sınıfının işyerinde yönetimin arzusuna uygun biçimde çalışmayı nasıl kabul ettiği ya da nasıl buna karşı direnmeye çalıştığına yoğunlaşmış olmasıdır. Buradan yola çıkarak emek sürecinin incelenmesinde ve çalışanların izlediği stratejilerin ortaya konulmasında işlevsel bir çerçeve sunduğu öne sürülmüştür. Çalışanların yönetimsel kontrol biçimlerine maruz kalması ve özerkliklerinin sınırlandırılması güvencesizleşmenin de bir boyutu olduğundan kontrole karşı direnme biçimleri aynı zamanda güvencesizleşmeye karşı stratejiler olarak değerlendirilmiştir. Bu yüzden emek sürecine bu teorik çerçeveden bakılmıştır.

1.7.1. Emek Süreci Teorisinde İlk Dalga: Braverman ve Sonrası

Emek süreci teorisinin ilk dalgası, Fordist dönemde, mavi yakalı işçilerin fabrikada gittikçe vasıfsız hale gelen emeklerinin denetim altına alınmasını inceleyen Braverman ile başlatılmaktadır. Braverman, Kapital'de Marx'ın bahsettiği bir soruna odaklanarak çalışmasını gerçekleşmiştir. Nurol'un da belirttiği gibi, "emek sürecinin

[114] Bülent Evre, "Neo-Liberalizmin Teorik Açmazları ve Pratik Sonuçları: Bir Paradigma Krizi", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: XLVIII, Sayı 4, Aralık 2015, s. 7.

doğası ve çalışanlar için doğurduğu sonuçlar üzerine kalem oynatan ilk sosyolog Marx olmuştur."[115] Sermayenin satın aldığı emek gücünü, nasıl istediği biçimde kullanabildiği sorusundan hareketle Marx, birtakım denetim mekanizmalarıyla emeğin tam da sermayenin ondan kar edebileceği biçimde işçilerin emeğini harcamasını sağladığını belirterek bunu emeği kontrol altına alarak yaptığını vurgulamıştır.[116] Teorinin kaynağını ve kapitalist emek sürecini daha iyi anlamak için Marx'ta emek sürecinin ne olduğunu açıklamak gerekmektedir.

Kapitalist emek sürecinde işçi, kendi emek gücünü kapitaliste meta üretimi sürecinde kullanılmak üzere satmaktadır. Marx'a göre, bu emek gücünü kapitalist üretim sürecinde istediği yoğunlukta ve mümkün olduğu kadar uzun sürelerde kullanma hakkını kendinde görmektedir.[117] "Kapitalist, işin yöntemine uygun şekilde yapılmasına, üretim araçlarının gerektiği gibi kullanılmasına, dolayısıyla ham madde israfının önlenmesine … dikkat eder."[118] Marx'ın belirttiği üzere üretim sonucunda "satın aldığı üretim araçlarının ve emek gücünün toplam değerinden daha yüksek bir değere sahip olan bir meta üretmek ister."[119] Emek, kendi çalışma süreci içinde diğer hammaddeleri işleyerek kendisi dahil tüm girdilerin değerinden daha fazla bir değer yaratır. Dolayısıyla üretime katılan diğer girdilerden farklı olarak emek, değer katan ve üretken olan tek kaynaktır. Emeğin üretkenliği sayesinde metaya eklediği değere "artı değer" adı verilmektedir.

Marx çalışma saatlerinin uzatılmasıyla elde edilen artı değeri, "mutlak artı değer" olarak adlandırmaktadır.[120] Çalışma süresinin kanunlarla kısıtlanması, satın alınan emeğin süre bakımından arttırılması yoluyla daha fazla artı değer edinmeyi olanaksız kıldığında, kapitalist mutlak artı değeri artıramamaktadır. Bu nedenle "nisbi artı değer" yani emek zaman başına düşen artı değeri arttırma yoluna gitmesi gerekmektedir. Üretimin mekanikleşmesi sayesinde emeğin üretkenliğinin arttırılması ve böylece emeğin yoğunlaşması sağlanmış bu yolla nisbi artı değer arttırılmaya başlanmıştır. 308

[115] Bahadır Nurol, " Beyaz Yakalı Emeğin Dönüşümü: Finans Sektöründe Emek Süreçleri", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2014, s. 34.
[116] Karl Marx, **Kapital Birinci Cilt**, İstanbul, Yordam Yayınları, 2011, s. 322.
[117] A.e., s. 270-272.
[118] A.e., s. 188.
[119] A.e., s. 189.
[120] A.e., 307-308.

Marx'a göre artı değerin arttırılmasının ana amaç olduğu emek sürecinde işçinin denetim altına alınması, biçimsel olarak işçinin kapitaliste ait olacak metaları üretmek için ve kapitalistin emri altında çalışmasından kaynaklanır görünmektedir. Ancak, sermayenin, bilimsel ve teknolojik gelişmelerden yararlanarak çok sayıda ücretli işçiyi elbirliğiyle çalıştırmaya ve yönetmeye duyduğu ihtiyaç, emeği denetleme zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir.[121] Marx'tan sonra emeğin kontrol altına alınışına dair yeni bir katkı uzun süre yapılmamış olup, bu tartışma Marksizmin gündemine emek süreci teorisi ile yeniden girmiştir.

Braverman, Marx'ta emek süreci tartışmasının bir devamı niteliğinde geliştirdiği çalışmasında, kapitalist için üretim sonunda elde edilecek artı değerin miktarına dair bir belirsizlik olduğundan söz etmektedir. "[Kapitalist, emekten] ne kadar fayda sağlayabileceğini tam olarak kestiremez."[122] Çünkü emek gücünün üretkenliği, kullanım şekline bağlı olarak artı değerin (kapitalistin karının) miktarını değiştirmektedir:

> Satın aldığı şey potansiyel olarak sonsuzdur, ama kendi gerçekleşmesi içinde, işçilerin öznel durumu tarafından, geçmişleri tarafından, çalıştıkları genel sosyal koşullar tarafından olduğu kadar işletmenin özel koşulları ve çalışmanın teknik düzenekleri tarafından da sınırlandırılmıştır.[123]

Kapitalist artı değerin miktarını belirleyebilmek için, emek sürecini kontrol altına almalıdır. Emeğin yoğunlaşmasını ve artı değeri arttırmak için ise kapitalistin emek üzerinde denetim sağlaması ve böylece işçinin kendi emeği üzerindeki kontrolünü azaltması gerekmektedir. Kapitalist emek sürecinde denetimin hayatiliği buradan ileri gelmektedir.

Braverman, makineye dayalı, Taylor'un bilimsel yönetim ilkeleri doğrultusunda örgütlenmiş emek süreci aracılığıyla nasıl denetim altına alındığını incelemektedir. Kapitalist emek sürecinde denetimi, işçinin vasıfsızlaşması ve özerkliğinin kaybı ile ilişkili olarak ele alan Braverman, 20. yüzyıl kapitalizmindeki işçi ile 19. yüzyılın zanaatkarının emek süreçlerini birbiriyle kıyaslar. Zanaatkarın emek sürecinde yaptığı işin tüm süreçlerinin denetimi zanaatkarda iken, işçinin emek

---

[121] A.e., s. 322-23.
[122] Nurol, a.g.e., s. 39.
[123] Harry Braverman, **Emek ve Tekelci Sermaye: Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleştirilmesi**, Çev. Çiğdem Çıdamlı, Haz. Hakan Tanıttıran, İstanbul , Kalkedon Yayınevi, 2008, s. 81.

sürecinin denetimi kapitalisttedir. Çünkü "işçinin sattığı ve kapitalistin satın aldığı şey, üzerinde anlaşmaya varılmış olan bir emek miktarı değil, üzerinde anlaşmaya varılmış olan bir zaman dilimi içindeki emek gücüdür."[124] Denetim bu emek gücünün yani çalışma kapasitesinin kapitalistin ihtiyacını duyduğu emeğe dönüşmesi için gerekli olmaktadır. Bu emeğin ise yaratacağı değerin sınırı nasıl kullanıldığı ile doğrudan ilişkilidir: "… emek gücünü [kapitalist] satın aldığı zaman sonuç önceden ve kesin olarak ne [diğer üretim faktörleri kadar] belirli, ne de bu kadar kesin biçimde hesap edilebilir durumdadır."[125] Satın aldığı emeğin sonucunda elde edeceği karın artışını bilebilmek için emek sürecini kendisi yönetmek ister, bu nedenle "denetimin işçinin ellerinden kendi ellerine geçmesi yaşamsal bir hal alır."[126] Kapitalist emek sürecinde, işçinin emek süresini kontrol altına alan ve planlayan yönetim, üretimin sonucunda ortaya çıkacak karı da kontrol almayı amaçlar ve karını, dolayısıyla kendi devamlılığını garantilemeye çalışır.

Emeğin "sosyal organizasyonu" da teknik boyutu kadar önemlidir.[127] Montaj hattı sistemi ile işin parçalanmasıyla işçinin montajda üstlendiği mini uzmanlıkların ortaya çıkması emek sürecinin yönetimce denetlenmesini kolaylaştırmıştır:

> Zanaat vasıflarının parçalanması ve üretimin kolektif ya da sosyal bir süreç olarak yeniden inşa edilmesi, geleneksel vasıf kavramını imha etti ve geriye tek yol bıraktı: bilimsel, teknik ve mühendislik bilgisi içinde ve kanalıyla elde edilen gelişim… Ama bu bilginin, yönetimin ve onunla bağlantılı personel organizasyonlarının ellerinde aşırı biçimde yoğunlaşması [ile sonuçlandı.] İşçilere bırakılansa yeniden yorumlanmış ve acınası biçimde yetersiz olan vasıf kavramıdır. Bu kavram … sınırlı ve tekrara dayalı bir işlem, "vasıf olarak hız" vs.den oluşmaktadır.[128]

Kapitalist emek sürecinde yönetimin, makineleşmeye dayalı iş organizasyonunu şekillendirmesi aynı zamanda işçi ve onun emeği üzerinde denetim kurabilmesini de sağlar. Braverman, kapitalist emek sürecinde denetimin, vasıfsızlaşma yaratarak emeğin değerini ve maliyetini düşüren montaj hattının karakteriyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır: "Süreçlerin otomasyonu bu süreçleri yönetim mühendislerinin denetimi altına sokar ve bilgi ya da eğitim

[124] Braverman, s. 78.
[125] A.e., s. 81.
[126] A.g.e., s.81.
[127] Şafak Tartanoğlu, "Çağrı Merkezlerinde Denetim-Direniş İlişkileri Bağlamında Enformel Örgütlenmenin Koşulları ve Sonuçları: Çağrı Merkezi Çalışanları Derneği Örneği", Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, 2014, s. 12.
[128] Braverman, a.g.e., s. 401.

ihtiyacını ortadan kaldırır."[129] Bravermen Taylorizm'in işbölümü esaslarına göre emek sürecini parçalara ayırarak her adımı farklı işçilere tekrarlanan görevler olarak tanımlayan emek organizasyonunu, çalışanları denetim altına alan ve onların çalışma sırasında özerk hareket etme olasılığını ellerinden alan bir denetim biçimi olarak değerlendirmiştir. Bu sistemde emek süreci parçalandıkça "emek sürecinin [tümünü] gerçekleştirme yeteneğine sahip olan emek gücünün [zanaatkar gibi] parçalanmış öğeler olarak, tek bir işçide bütünleşmiş olan bir yetenekten daha ucuza satın alınmasının mümkün" hale geldiği görülmüştür.[130] Bir iş olabildiğince küçük ve kolay parçalara bölünerek her görev basit ve sürecin bütününden kopuk bir "vasıf" gibi tanımlandığında, o vasfa sahip kişi sadece işin o parçasının uzmanı haline gelir, böylece emeği çabucak ikame edilebilir hale gelir. Ayrıca işin uygulayıcısını işin genelinin bilgisinden mahrum ederek ondan tasarlama işlevini alır. "Böylece, emek süreci, işçilerin geleneksel bilgisine ve yeteneklerine bağımlı olmaktan kurtulacak ve yönetimin tamamıyla kontrol edip yönlendirebildiği bir yapıya kavuşacaktır."[131] Aksi takdirde, işçiler üretimi "daha uzun zamana yayabilir ve yönetimi mümkün olan azami sınırın bu olduğu konusunda kandırabilir."[132] Fordist fabrikada zihinsel ve fiziksel emeğin ayrımı bu vasıfsızlaşmanın temelinde yatmaktadır. İşin tümünün bilgisi, ürünün tasarımı ile üretim sürecinin organizasyonunu yaparak zihinsel emeği kullanan küçük bir yönetimsel grubun tekelindeyken, ürünün sadece belli bir parçasını fiziksel emeğini kullanarak yapan işçi sadece uygulayıcı konumundadır[133] ve işin bütününün bilgisinden mahrum bırakılmıştır.

Böylece üretim sürecinde işçinin edindiği vasıf, ürünün oldukça küçük bir kısmını üretmekle sınırlıdır. Çünkü sermaye emeği hesaplanabilir, ikame edilebilir hale getirmek ve emeği değersizleştirmek istemektedir.[134] Aynı zamanda emeğin sahibi üretim süreci üzerindeki kontrolünü de yitirmiştir. Braverman'a göre montaj hattının merkezi kararlar uyarınca hızlandırılıp kontrol edilebilir olması … denetimin bu sayede yönetimin eline geçmesi" ile sonuçlanmıştır. İşçilerin tekrarlanır ve makineye uyumlu hareketlerine dayalı emek süreçleri "zorunluluklar, teknik

[129] A.e., s. 218-219.
[130] A.e., s.102.
[131] Nurol, a.g.e., s. 46-47.
[132] A.g.e.
[133] Braverman, s. 127-128.
[134] Brighton Labour Process Group, 1977, s. 19. Aktaran, Nurol, a.g.e., s. 58.

ihtiyaçlar, makinenin özellikleri … olarak adlandırılan ancak önemli ölçüde tekniğin değil sermayenin ihtiyaçları" doğrultusunda şekillendirilebilir hale gelmiş ve denetim altına alınmıştır.[135] Oysa Taylorizm'e dayanan montaj hattı öncesi atölyede "işlerin ne hızla yapılması gerektiği işçiler belirl[emekte] ve [metaların] üretimi işçinin denetimi altında sürmektedir.[136] Yücesan-Özdemir'e göre denetim ve vasıfsızlaşma arasında döngüsel bir ilişki mevcuttur: "sermaye, denetim gücünü kullanarak işi vasıfsızlaştırır ve ucuzlatır; ucuzlayan ve vasıfsızlaşan emeğin denetimi artar."[137]

Fordist üretim rejimi altında görülen vasıfsızlaşmanın kapitalizmin zorunlu olarak sahip olduğu bir eğilim gibi gösterilmesine karşı olan bazı kuramcılar Braverman'ı bu noktada eleştirmişlerdir. Diğer yandan da denetime karşı çalışanların tepkilerine yer vermeyen tekil bir anlatı benimsediği için de daha sonraki emek süreci kuramcılarının da işçilerin tepkilerine ve işyerindeki direnişlerine odaklanmaları söz konusu olmuştur. Braverman, fordist fabrikadaki işçinin denetim altına alınış biçimini anlatırken, ikinci dalga emek süreci teorisyenleri ise denetim olgusunu daha farklı açılardan ele almışlardır.

Friedman, bu tekil anlatıyı tüm çalışanların aynı yönetimsel kontrol biçimi altında çalıştırılmadıklarını ileri sürerek eleştirmiştir. Friedman'a göre, Braverman'ın anlatısında yer vermediği şey çalışanların direnebilmesi ve kapitalist üretim sürecinde değişikliklere yol açabilmesidir.[138] Ona göre çalışanların direnmesiyle yeni bir kontrol stratejisi daha ortaya çıkmıştır. Braverman'ın çalışmasında detaylı biçimde yer verdiği kontrol stratejisi olan basit doğrudan denetim, işçilerin çoğunluğu için işlerin tasarımı ve uygulamasını birbirinden ayırmakta ve tasarımsal faaliyetleri merkezileştirerek küçük bir üst düzey yönetici grubun eline vermektedir.[139] Buna ek olarak doğrudan kontrol işbölümünün ve yüksek teknolojilerin kullanımının arttığı, ürettiği metaya piyasada sabit talep olan büyük firmalarda görülmektedir. Ancak bu ileri işbölümüne dayanan mekanikleşme büyük çaplı üretim yapan firmalarda gerçekleşebilmekte olup, emeğin doğrudan kontrol

[135] Nurol, a.g.e., s.222.
[136] A.e., s. 118.
[137] Gamze Yücesan-Özdemir, Ali Murat Özdemir, **Sermayenin Adaleti: Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika**, Ankara, Dipnot Yayınları, 2008, s. 25.
[138] Andy Friedman, "Responsible Autonomy versus Direct Control Over Labour Process", **Capital and Class**, Cilt: I, Sayı:1, 1977, s. 43.
[139] A.e., s. 48.

altında tutulduğu bu türden üretimin koordine edilmesi de oldukça pahalıya patlamaktadır.[140] Bu kontrol biçimine alternatif üretilmesinin diğer sebebi de işçilerin sürece direnmesidir. Bu sistemde işçiler makine gibi kontrol altında sadece prosedürü uygulayacak, merkezi planlama ile hareketleri belirlenecek ve ekonomik çıkarla hareket eden varlıklar olarak varsayılmaktaydı. Oysa işin vasıfsızlığı, monoton, sıkıcı ve bağımsız faaliyette bulunmayı sınırlayan yapısı işçilerde sürekli tepki uyandırmaktaydı.[141]

Friedman'a göre, doğrudan denetim stratejisinin alternatifinin aranmasının diğer nedeni de prosedüre uygun şekilde montaj hattında spesifik bir işte uzmanlaşan çalışanlarla üretimi sürdürmenin sorun haline gelmesidir. Yeni geliştirilen makineleri de kullanabilecek ve üretim araçlarındaki teknik değişime ayak uydurabilecek esneklikte bir emek gücüne yönetim tarafından ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır.[142] Emek gücünün dönüşümü gibi uzun dönemli değişiklikler yapacak firmalar ancak fazla rekabetçi piyasalarda yer almayan ve piyasada tekel gücüne sahip firmalar olmaktadır. Çünkü bu firmalar rekabetten tamamen azade olmasalar da rekabet baskısına rağmen uzun erimli hedefler koymayı göze alabilmektedirler.[143] Friedman'a göre, büyük araba firmalarındaki "grup teknolojisi" yanlısı hareket işçi direnişinin önünü almak amacıyla yapılan esaslı teknik değişiklikleri içeren en iyi örnektir. Bu şekilde standart [fordist] üretim akışı yerine, kısmen kendi kendini düzenleyen küçük takımlara dayanan daha esnek bir sisteme geçişten henüz 1950'lerde bahsedilmiştir.[144]

Sorumlu otonomiye dayalı yönetimsel kontrol stratejisi doğrudan denetimin kusurlarını giderecek bir model gibi tasarlanmıştır. Birbirine paralel işler yapan, kimi konularda kendi kararlarını alabilen küçük çalışma grupları kurularak rekabet etmeleri ve esnek bir üretim örgütlenmesi oluşturmaları esas alınmıştır. Ayrıca üretimdeki görevlerin çeşitlendirilmesi ve emek sürecinin çözülmesi yoluyla gruplar arasında dayanışmanın azaltılması hedeflenmiştir. Bu küçük çalışma ekipleri birbirine paralel işler yapacak şekilde kurgulandığı için yaptıkları işler birbirini

[140] A.e., s. 49.
[141] A.e., s. 50-51.
[142] A.e., s. 51.
[143] A.e., 52.
[144] A.e., s. 52-53.

besleyecek nitelikte değildir, yani bir grubun çalışmayı sabote etmesi diğerini etkilememektedir. Bu da sabotaj ve grev gibi işçi direnişlerinin tüm üretim sahasına yayılmasını engellemektedir.[145] Anlatılan iş örgütlenmesi ve kontrol biçimi postfordist birikim rejimine geçiş sürecinde yaygınlaşmaya başlamıştır.

Friedman'ın "sorumlu otonomi" dediği bu kontrol biçimi, çalışanın özerk biçimde çalışırken şirketin çıkarlarını gözettiği takdirde ona yükselme, gelirini iyileştirme ve iş güvencesi imkanı verdiği bir denetim biçimidir. İşin kendisini ilginç hale getirecek, uygun işe uygun çalışanı seçmeyi önemseyen, katılım ve şirkete bağlılığı arttıracak ek ödemeler gibi ödüller sunan ve işyerinde "takım ruhu" anlayışını yerleştirmeye odaklı bir yönetimsel kontrol stratejisi ortaya konulmuştur.[146] Böylelikle emeğin kontrolünü sosyal yönleriyle ele alan bir yaklaşım sergilenmiştir.

Bu kontrol stratejisiyle sermaye ile çalışanın çıkarlarının ortaklaştırılması ve böylelikle çalışanın kendi çıkarına uygun bulduğundan ötürü üretim sürecinde verimliliği gözeterek kendi kendini kontrol etmesi amaçlanmıştır. Ancak uygulamada bu denetim biçimi sadece firmalardaki çekirdek işgücü kabul edilen ve yöneticilere göre uzun vadede şirketin karlılığı açısından önem taşıyan becerileri içeren pozisyonlara sahip dar bir gruba tanınmıştır.[147] Beyaz yakalıların özellikle zihinsel emek harcayarak çalışan ve yönetime yakın kesimleri için bu kontrol şekli geçerli olurken, çevredeki gruplar için aynı yönetimsel stratejiyi izlememektedir.[148]

Firmanın çekirdek işgücünün etrafında ve daha geçici işgücü olarak gördüğü kesimler için benimsediği basit, doğrudan denetim stratejisi, hiyerarşik bir düzende işçilerin kurallara uygun çalışıp çalışmadığının üslerince doğrudan denetlenmesini içermekte olup özellikle mavi yakalıların maruz kaldığı bir denetleme biçimidir. Braverman'ın anlatısında açıklanan kapitalist denetim daha çok basit denetim stratejisine tekabül etmektedir.

Friedman, takım çalışmasına dayalı üretim örgütlenmesinin, doğrudan denetime alternatif olarak ortaya koyduğu "sorumlu otonomi" yönetimsel stratejisi ile uyumlu ve fordist montaj hattına alternatif olarak sermayenin belli kesimlerinin

[145] A.e., s. 53.
[146] A.e., s. 52.
[147] A.e., s. 54.
[148] A.e., s. 55.

gündemine girdiğini vurgulamıştır. Bu tip bir üretim örgütlenmesi post-fordizmin üretim örgütlenmesine yansıması olarak ilk kısımda ele alınmıştır.

Edwards, yönetimsel kontrol biçimlerinin tarihsel olarak ve sermayenin ihtiyaçlarına göre zamanla evrimleştiğini ileri sürmüştür. Her kontrol biçiminin de ayrı bir emek örgütlenmesine ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir.[149] Edwards'a göre emek süreci sermaye ve emek arasındaki sınıfsal çıkar çatışmasını görünür hale getirmekte, buna bağlı olarak da işyeri çatışmalı bir alan haline gelmektedir.[150] Kapitalistlerin emek sürecini kontrol altına almak istemelerinin amacı işçilerin direnme olasılıklarını azaltmak ve muhalefet etmenin cazip olduğuna dair algılarını zayıflatmaktır.[151] Bir firmadaki kontrol biçimleri firmanın boyutuna, yaptığı işe ve işçilerin kendi hedeflerini kabul ettirmedeki başarılarına karşılık olarak önemli değişimler geçirmektedir.[152] Sermayenin üretim sürecinin işleyişinde artan çelişkilerin ve çatışmaların çözümü olarak tarihsel süreç içinde kurguladığı üç farklı yönetimsel kontrol biçimi olduğunu öne süren Edwards, bunları basit doğrudan, teknik ve bürokratik kontrol biçimleri şeklinde adlandırmıştır.[153]

Edwards, basit doğrudan denetimi ilk ortaya çıkan denetim biçimi olarak değerlendirmektedir. Sıkı rekabet koşullarında, az kaynakla kısıtlı bir piyasaya üretim yapan küçük firmaların benimsediği bu kontrol biçimi bir grup usta ve müdürün tüm işçileri yönettiği kontrol biçimidir. Bu kişiler aslında kapitalistin gözü olup ona herşeyi ileten, her şeyin onun doğrudan kontrolü altında olmasını sağlayan kişilerdir. Bu grup işçiler üzerinde kişisel iktidarlarını uygulayarak, üretimde disiplini sağlamak için tehdit eder, azarlar ya da sıkı çalışmayı ödüllendirirler. Kişisel bir iktidar söz konusu olduğundan kurulan ilişkilerde keyfilik de söz konusu olabilmekte, işe alma, işten atma ve yaptırım uygulama süreçleri herkes için geçerli bir kurala dayanmamaktadır.[154] Diğer kontrol biçimlerini önceleyen ve onlardan daha eski bir yönetimsel kontrol biçimi olan basit kontrol, firmalar büyüdükçe üretim

[149] Richard Edwards, **Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century**, Newyork, Basic Books, 1980, s. 21.
[150] A.e., s. 16.
[151] A.e.
[152] A.e., s. 18.
[153] A.e., s.18-21.
[154] A.e., s. 18-19.

sürecinin tamamını kontrol etmede yetersiz kalmış ve yeni kontrol biçimlerine gereksinim duyulmuştur.

Hem üretilen ürünün karmaşıklığının hem de üretimin ölçeğinin büyümesi nedeniyle sermayenin işyerinde koordinasyona, planlamaya ve kontrole olan ihtiyacı artmıştır. Firma bünyesinde çalışan işçi sayısının binleri bulmasıyla işçi ile kapitalist arasındaki boşluklar artmış ve bu boşluklar üretimin içinden farklı düzeyde yöneticilerle doldurulmuştur.[155] Büyük firmalar bunun yanı sıra, üretim ölçeğinin ve talebin artışına paralel olarak üretimin fiziksel-teknik ve sosyal olarak yeniden örgütlenmesi ve bu yolla uzun dönemli karlara odaklanılması seçenekleriyle karşı karşıya kalmışlardır. İşçi sayısı arttıkça sadece firmadaki tüm işleri gözetlemek fiziksel olarak imkansız hale gelmemiş, uygun iş faaliyetlerini seçebilmek bile zorlaşmıştır.[156] İşyerinde basit kontrolün aksine daha yapısal kontrol biçimlerinin kullanılması da bu ihtiyaçlardan kaynaklanmıştır.

Üretimin teknik örgütlenmesini değiştirilmesi, işin tüm adımlarını birbirine bağlayarak bir montaj hattı üzerine yerleştirilmesi ve emek sürecinin makineler tarafından yönetilmesi ile sonuçlanmış, böylelikle "teknik kontrol" adı verilen kontrol biçimine geçilmiştir.[157] Bu yolla fiziksel olarak mümkün olan en fazla verimi elde edebilmek için makineler tasarlanır ve iş akışı planlanır.[158] Teknik kontrol büyük ve kitlesel üretim yapan firmalardaki mavi yakalı işçileri kontrol etmeyi kolaylaştırmıştır. Bu kontrolün sonuçları ise işçilerin çalışma hızının makinelerin hızının artışına bağlı olarak çok fazla artması ve kendi çalışma ritimlerini belirleyememeleri, işçilerin kendi makinelerinin başına adeta çakılı kalarak birbirleriyle iletişimlerinin kesilmesi olmuştur. Bu teknik kontrolle işçilerin yaptıkları işler işçi başına belirlenmiş çıktı kotalarına göre değerlendirilmekte olup, kotanın altında üretim yapanlar maddi olarak cezalandırılmaktadır. İşi aksatanlar ya da grev örgütleyenler ise formenlerce (ustabaşı) hemen tespit edilebildiğinden kara listeye alınabilmekte ya da işten çıkarılabilmektedir.[159] Edwards'a göre, teknik kontrolde denetleme mekanikleşmiş olsa da formenlerin üretimdeki denetleme

[155] A.e., s. 19.
[156] A.e., s. 29.
[157] A.e., s. 20.
[158] A.e., s. 112.
[159] A.e., s. 114-115.

yetkisi sürmektedir.[160] Ancak yöneticilerin ilk görevi artık işçileri yönetmek değildir, işçiyi asıl yöneten montaj hattının kendisidir.[161] Formen sadece hattı takip etmektedir.

İşlerin nasıl yapılacağı, hangi adımın kaç dakika süreceği teknolojik araçlarla belirlenmiştir ve bu yüzden hareket eden montaj hattındaki işçinin işi farklı hız ve biçimde yapma olanağı bulunmamaktadır.[162] Teknik kontrol ile birlikte üretim baskısı da makineden gelmekte, kapitalistin doğrudan müdahalesi olmadan işçilerin direnme kapasitesini zayıflatmaktadır. Böylece tasarlanan montaj hattı baskının öznesi olarak algılanan kapitalist yerine verimlilik ilkesini koymuştur. Buna ek olarak, üretim sürecinin aşamalarını bilgisayar teknolojisi ile takip etmeyi mümkün hale gelmesi teknik kontrolü güçlendirmiştir. Böylelikle üretim sırasında işçilerin performansının daha sıkı biçimde kontrol edilebilmesi ve değerlendirilmesi imkanı doğmuştur.[163]

Yine büyük firmalardaki işin örgütlenmesinde kullanılan diğer bir yöntem olarak "bürokratik kontrol", işyerindeki "hiyerarşik iktidarın kurumsallaştırılması" ana ilkesine dayanmaktadır.[164] İşçiler çalışma koşulları, işe yerleştirilme ya da işten çıkarılma olasılıkları, diğer işçiler üzerinde sahip oldukları iktidar ve mesleki özerklik açısından farklılaşmış dar sınıflandırmalara tabii tutulmaktadır.[165] Çalışanların çok çeşitli ve belli bir hiyerarşi içine yerleştirilmiş unvanları ve görev tanımları bulunmaktadır. Çalışanların görev tanımları, sorumlulukları ve bu sorumlulukları nasıl yerine getirecekleri resmi olarak belirlenmiştir. İşin içeriğine dair yazılı kurallara ek olarak eğitimlerde öğretilen bazı yazısız prosedürler de bulunmaktadır.[166] Bir şirket politikası belirlenmekte, bu doğrultuda işçilerin performansı değerlendirilmekte, ödül verilip yaptırım uygulanmaktadır. Terfi kararları kişisel olmayıp belli bir kurala bağlanmaktadır.[167] Firma kendi kurallarına göre çalışanlara kariyer fırsatları sunmakta ve yükselmeyi vaat etmektedir.

[160] A.e., s. 115.
[161] A.e., s. 117.
[162] A.e., s. 118.
[163] A.e., s. 124-125.
[164] A.e., s. 21.
[165] A.e., s. 135.
[166] A.e., s. 136.
[167] A.e.

Bürokratik kontrol sermayenin üretimin dışındaki beyaz yakalı çalışanları daha sıkı kontrol edebilmesi için ortaya atılmış olsa da başarılı bir kontrol etme biçimi olduğundan beyaz yakalılarla sınırlı kalmayarak diğer kesimlere de yayılmıştır. Bu kontrolün önemli sonuçlarından biri farklı düzeyde yöneticilerin sayısının artmasıdır.[168]

Edwards tarihsel olarak kapitalizmin farklı gelişmişlik aşamalarıyla beraber gelişen bu kontrol biçimlerinin aynı yerde birlikte de var olabileceğini belirtmiştir. İlk ortaya çıkan basit kontrolün teknik kontrolden, teknik kontrolün de bürokratik kontrolden daha ilkel bir kontrol biçimi olduğunu belirtmiştir.[169]

1.7.2. Emek Süreci Teorisinde İkinci Dalga: Kontrole Karşı Rıza ve Direnme

Burawoy, işyerinde kontrol çalışmalarına yeni bir bakış açısı getirmiştir. Çalışanları kontrol biçimlerine maruz kalan olarak değil, onları kabul eden, reddeden ya da dönüştüren aktif bireyler olarak ele almıştır. Böylelikle kontrol tartışmasına rıza ve direnişi dolayısıyla işçilerin davranış ve eylemlerini dahil etmiş, emek sürecini yönetim ve işçiler arasında karşılıklı etkileşime dayanan bir süreç olarak ele almıştır. Bu noktada Braverman'ın aksine çalışmanın öznel kısmının nesnel kısmından ayrılmaz olduğunu öne sürmüştür:

> Her türlü işin bağlamı ekonomik boyut (şeylerin üretilmesi), politik boyut (sosyal ilişkilerin üretilmesi) ve ideolojik boyuta (bu ilişkilerde bir deneyimin üretilmesi) sahiptir. Dahası bu üç boyut birbirinden ayrılamaz bir şekilde var olur ve yine üçü işe gelen belirli insanlardan, üretimin belli aktörlerinden bağımsız oldukları sürece nesneldir.[170]

Burawoy'a göre, "montaj hattındaki işçiler bile, işlerinde sınırlı değişkenlik yaratabilecekleri ve asgari düzeyde de olsa denetim uygulayabilecekleri bir alan yaratabilmektedirler."[171] Dolayısıyla Burawoy, Braverman'ı eleştirirken kendi fabrikada çalışma deneyimini içeren saha araştırmasından hareketle, üretim ne kadar mekanize olursa olsun işçiye ait bir özerk alanın hep kaldığını ileri sürmektedir. İşçiler işi verimli olarak sürdürdüğü sürece işin nasıl yapıldığına dair tüm detaylara müdahale etmek yönetimin asıl amacı değildir:

---

[168] A.e., s. 135.
[169] A.e.
[170] Michael Burawoy, **Üretim Siyaseti: Kapitalizm ve Sosyalizmde Fabrika Rejimleri**, Çev. Çağdaş Gümüşoluk, Ankara, Nota Bene, 2015, s. 65.
[171] A.e., s. 61.

> … görevlerin nasıl yerine getirileceğine ilişkin "resmi", başka bir ifadeyle "yönetim onaylı" yöntemler de vardır, işçilerin idarenin saldırısına cevaben icat ettiği ve revize ettiği iş bilgisi de. İdare ne bu "mesleki sırları" ele geçirmeyi başarabilir, ne de … bunları ele geçirmesi ille de onun yararınadır. Atölye yönetimleri genellikle bunu iyi bilirler.[172]

Ancak artı değer üretimine zarar verdiği tespit edilen davranış ve eylemler yasaklanmaktadır. Bunun dışında makinede çalışma belli talimatlar içermesine rağmen işçiye özerk davranabileceği belli bir alan bırakmaktadır.

Burawoy, ilk çalışmasında işyerindeki kontrol biçimini işler kılan çalışan rızasının nasıl üretildiğine odaklanmıştır. İşçi ve işveren arası ilişkilerin temelinde baskı ve rıza bulunmaktadır. Çalışanların emek güçlerini satmaya ve bu gücü işverenin taleplerine uygun şekilde kullanmaya ikna edilmeleri belli düzeylerde baskı ve rızanın birleşiminden kaynaklanmaktadır. Rızanın temelinde ise çalışanın kendi çıkarına da olacağına inanarak işverenin talimatı doğrultusunda çalışmaya gönüllü olarak ikna olması yatmaktadır. Bu sayede çalışan kullandığı makineyi kontrol eden kişi olarak üretimde kendisine özerk bir alan yaratmış olur.[173]

Burawoy çalışanın rızasının üretimi bir oyun biçiminde görmesi yoluyla üretilebildiğini öne sürmektedir. "Oyun oynama ediminin kendisi kurallara ve belli sonuçların arzu edilirliğine yönelik rızayı üretmekte ve yeniden üretmektedir."[174] Ağır, fiziksel görevler, rutin ve anlamsız tekrarlar içeren emek sürecinin katlanılır hale gelmesi ve işçilerin işten göreli bir tatmin elde etmesi ancak üretimin bir oyun biçiminde görülmesine bağlıdır. Oyunlar emek sürecindeki "artı değeri gizleme ve güvenceye alma ideolojik işlevini" görmektedir.[175] Parça başı iş oyununda üretim kotasını doldurmak ya da üstüne çıkarak ek kazanç elde etmek için üreten işçi, Nurol'un da belirttiği gibi, "belli bir verimlilik düzeyinde çalışmanın kendi tercih[i] olduğu algısın[a]" sahip olmaktadır.[176] Bu tip oyunlar işçilerin eline üretim çıktılarını sınırlandırma fırsatını verse bile, yönetim aleyhine bir durum oluşturduğunda oyuna müdahale edilebilmektedir.[177]

---

[172] A.e., s. 69.
[173] Michael Burawoy, **Manufacturing Consent: Changes in the Labour Process Under Monopoly Capitalism**, Chicago,The University of Chicago Press, 1979, s. 81.
[174] Burawoy, a.g.e., s. 63.
[175] A.e., s. 62.
[176] Nurol, a.g.e., s. 72.
[177] Burawoy, a.g.e., s. 78-79.

Bu oyun kapsamında işçilerin üretimi en fazla kazanç elde edecekleri oranda tutarak, bu üretim kotasının aşılmaması için kotaya yaklaşıldığında çalışma temposunu düşürmeleri aslında yönetimin de istediği bir şeydir. Çünkü o işin kotası yükseldiği takdirde, kotası daha düşük işlere kaymak isteyen işçiler artacak, ek mesleki eğitim masrafına ve üretimde karmaşaya neden olacaktır.[178] Burawoy'un vurguladığı üzere zaten oyunu kurgulayan, kurallarını koyan ve çıkarına uymadığı takdirde oyunu ortadan kaldırabilen yönetimdir. İşçiler kendilerinden bağımsız olarak yönetimce belirlenmiş kurallara ve elde edecekleri çıkarlara rıza göstermekte ve kimi zaman kuralları savunmak durumunda kalmaktadırlar.[179] Dolayısıyla oyun yönetime karşı olmayıp, çalışanların üretim sürecindeki kuralları benimsemesini sağlayan rızayı üretmektedir. Buna ek olarak yönetimle işçinin çatışan çıkarlarını gizleyerek çıkarları uyum içinde gösteren bir araç işlevi görmektedir.[180] Kotayı tutturamayanı işten atma gibi baskı uygulama yolları zaten her iş ilişkisinde işçiyi artı değer üretmek için çalışmaya ikna etmede kullanılmaktadır. Ancak oyun, çalışanın rıza göstererek emek sürecinde yönetimle aktif işbirliği yapmasını sağlamaktadır.[181]

Burawoy'un emek süreci teorisine getirdiği ikinci yenilik, yönetimsel kontrol ve rıza bağlamında karşılıklı bir ilişki olarak tanımladığı emek sürecini geniş bir "üretim siyaseti" çerçevesinde ele almasıdır. Üretim siyasetinden kastı işçi-işveren ilişkilerine yönelik devlet politikalarının karakteridir. Üretim siyaseti çalışma yaşamında mevcut olan işçi-işveren ilişkileri düzenini kurarak fabrika rejimini ortaya çıkarmaktadır. Tarihsel olarak sıraladığı farklı fabrika rejimlerinin başında erken kapitalizm evresine denk düşen piyasa despotizmi gelmektedir.

Piyasa despotizminin varlığını üç koşula bağlayan Burawoy, ilk koşulun işçilerin ücret karşılığı emeğini satmak dışında başka bir yolunun olmaması, ikincisinin makineleşme nedeniyle vasıf ve uzmanlığın bir güç kaynağı olmaması ve üçüncü koşulun ise kapitalistlerin, aralarındaki rekabet nedeniyle işgününü uzatma, emeği yoğunlaştırma gibi sömürüyü arttıracak değişimleri gerçekleştirebilmeleri olduğunu belirtmektedir. Çalışanların koşullarının piyasaya bırakılması

[178] A.e., s. 80.
[179] A.e., s. 93.
[180] A.e., s. 82.
[181] A.e., s. 83.

fabrikalardaki emek sürecinde despotizmi getirmektedir. Bu koşullar içinde en önemlisi ise işgücünün kendini yeniden üretmesinin fabrikada yaptığı üretime ve ücrete bağımlı olmasıdır.[182]

İşgücünün kendini yeniden üretmesinin sadece ücret almasına bağımlı olmasına engel olan devlet müdahalesi ise yeni bir fabrika rejimine işaret etmektedir. Refah devleti döneminde yapılan asgari ücret düzenlemeleri ve sosyal sigortalar çalışanın asgari düzeyde de olsa güvence altına almaktadır. Diğer yandan sendikaların ve toplu sözleşme yetkisinin yasal olarak tanınması, keyfi işten çıkarmalara ve ücret kesintilerine karşı işçinin korunması da buna eklendiğinde artık işçilerin sadece zorla değil, ikna edilerek çalıştırılmaları da yönetim açısından önem kazanmaktadır. Böylelikle despotik rejimler yerine çalışanın rızasının zorlanmasından daha önemli olduğu hegemonik rejimlere bırakmaktadır.[183]

1970'lerin sonunda refah devleti güvencelerinin ortadan kaldırılmaya başlanması ve sermayenin emekçilerin güvencelerinin olmadığı başka ülkelere göçünün gündeme girmesi ile çalışan yeniden işine bağımlı ve ücreti koruması gereken konumuna gerilemeye başlamış bu da hegemonik rejimlerin üzerine yeni bir despotizmin inşa edilmeye başlandığını göstermiştir. İşçiler işlerini dolayısıyla ücretlerini kaybetmemek için yönetimin isteklerine karşı taviz vermek zorunda kalmaktadırlar. Ortaya çıkan yeni baskı ve çalışanla yönetim arasındaki ödün pazarlığına vurgu yapan Burawoy bu yeni rejimi hegemonik despotizm olarak adlandırmaktadır.[184] Refah devletinin yerini neoliberal devlete bıraktığı, piyasaya yönelik düzenlemelerin azaltıldığı ülkelerde hegemonik despotizmin bir fabrika rejimi ya da emek rejimi olarak hüküm sürdüğünü söylemek mümkün olmaktadır.

1.7.3. Emek Sürecinde Üçüncü Dalga: Yapısalcılara Karşı Post-Yapısalcılar ve Teorik Bölünme

Emek sürecinde üçüncü dalga teorisyenler önceki çalışmaların eleştirisinden yola çıkmaktadırlar. Üçüncü dalga içinde de teoride "öznelliğin" ihmal edildiği eleştirisinden hareketle iki farklı grup gelişmiştir. İlk grup içinde Paul Thompson, Paul Edwards, and Craig Littler bulunmakta ve bu grup ikinci dalganın "işyeri

[182] Burawoy, a.g.e., s. 161-162.
[183] A.e., s. 164-165.
[184] A.e., s. 167.

ilişkilerini şekillendiren ve sınırlandıran kapitalist emek sürecinin yapısal özellikleri hakkındaki" önerilerine dayalı bir çekirdek emek süreci teorisi geliştirilmesi gerekliliğinin üzerinde durmaktadırlar. Bu grup, ikinci grupla benzer şekilde, Braverman'ın emek-sermaye ilişkisinin sadece nesnel karakterinin analiz edilmesi nedeniyle özne ve öznellik alanında boşluk oluştuğunu, rıza, direniş ve emek gücünün yaratıcı kapasitesinin üzerinde durulmasının işçilerin nesne statüsünde oluşlarına tepkilerini ve emek sürecinin öznel yanını ortaya çıkaracağını öne sürmektedirler.[185]

İkinci kategori ise temelde kapitalist bir yapıdan hareket ederek emek süreci tartışmasının yürütülmesine karşı çıkan post-yapısalcı teorisyenlerden oluşmaktadır. Bu teorisyenlerden Willmot'a göre "emek süreci teorisinin yeniden kurulması … öznelliğin daha materyalist bir teorisinin geliştirilmesi" gereklidir.[186] Thompson ve Smith'in sosyal bilimlerde postmodernizmin etkisiyle ortaya çıkan "kültürel sapma"nın emek süreci teorisindeki yansıması olarak gördüğü bu yönelim, iktidar ve kimlik tartışmalarını emek süreci teorisi içine taşımıştır. Bu yaklaşımda işletme literatüründeki "yeni yönetim teknikleri" kapsamında tartışılan kurum/işletme kültürü ve çalışan bağlılığının yönetimi gibi kavramlar "kontrol ve bürokrasinin yerini almıştır."[187] Böylece alandaki çalışmaların odağı emekten öznel kimliklere kaymıştır.[188]

Willmot'a göre ikinci dalga çalışmalar teorinin ilk dalgasında eksik olan öznellik alanına, çalışanlar tarafından kontrole verilen tepkiler, rıza ve direniş bağlamındaki açıklamalarıyla giriş yapmış ancak yetersiz kalmışlardır. Willmot, emek sürecindeki öznel pratiklerin hem tarihsel hem de varoluşsal boyutlarıyla ele alınması gerektiğini öne sürmektedir.[189] Bireylerin sahip oldukları sosyal kimliklere "bütüncül, sürekli bir öznellik hissi"ne olan ihtiyaçlarından ötürü yatırım yaptıklarını

[185] Paul Thompson, Damian P. O'Doherty, "Perspectives on the Labour Process", **The Oxford Handbook of Critical Management Studies**, Ed. Mats Alvesson, Todd Bridgman, and Hugh Willmott, Oxford, Oxford University Press, 2013, s. 101.
[186] Hugh Willmott, "Subjectivity and the Dialectics of Praxis: Opening up the Core of Labour Process Analysis", **Labour Process Theory: Studies in the Labour Process**, Ed. D. Knights, H. Willmott, Palgrave Macmillan, London, 1990, s. 337.
[187] Paul Thompson, Chris Smith, "Labour Power and Labour Process: Contesting the Marginality of the Sociology of Work", **Sociology**, Cilt: XLIII, Sayı: 5, 2009, s. 921.
[188] Steven Vallas, "Paleo-Paralysis? Work, Organizations and the Labour Process Debate", **Organization Studies,** Cilt: XXVIII, Sayı: 9, 2007, s. 1383.
[189] Willmott, a.g.e., s. 339.

ve kendi öznelliklerini onaylayacak sosyal koşulları sağlamlaştırmaya çaba harcadıklarını belirtmektedir. Kapitalist üretim içinde de tutarlı bir kimliği sürdürebilmek için kariyer gibi bireyselleştirici kurumlardan rutin olarak yararlanmakta ve işyerindeki diğer kimliklerle olan ilişkilerinde kendi kimliğini yeniden üretmektedir.[190] Ona göre emek süreci teorisi, "üretimdeki kapitalist ilişkilerin yeniden üretimindeki varoluşsal gerilimleri" gözden kaçırmıştır.[191]

Knights ise ikinci dalga emek süreci teorisyenlerinin varsaydığı öznellik biçimine karşı, toplumsal kimliklerin önemine vurgu yapmıştır. Burawoy'un oyun aracılığıyla rıza gösterdiğini, bu sayede rutin işe katlandığını ve çalışırken özerk hissettiğini söylediği özneyi tartışmaya açmakta ve eleştirmektedir. Ona göre Burawoy'un yanılgısı, rutin ve tekrara dayalı iş sürecini oyun sayesinde eğlenceli hale getirerek telafi eden özneleri varsayarak emek sürecini analiz etmesidir. Knights'a göre bu bir telafi değil, fiziksel güç gerektiren bir çalışmaya dahil olan, bunu meydan okuma olarak gören öznenin erkek kimliğini gündelik çalışma pratikleriyle yeniden üretmesidir.[192] Yani sahip olduğu kimliğe yatırım yapmak öznenin emek sürecinde de birincil amacı olarak değerlendirilmektedir.

Diğer yandan Knights, emek süreci teorisyenlerinde bir insan doğası fikri olduğunu, özerkliği ve yaratıcılığı talep eden özneleri varsaydıklarını ancak öznelliğin Foucault'nun belirttiği gibi bireylerin içinde bulunduğu toplumsal kurumda kabul edip sahiplendiği kimlikler aracılığıyla var olduğunu, iktidardan bağımsız bir öznelliğin var olamayacağını ileri sürmektedir.[193] Postmodern ve post-yapısalcı emek süreci teorisyenleri özneyi yoksaydığını iddia ettikleri birinci dalga kadar, özneye özerklik, yaratıcılık, kapitalist üretim ilişkilerini değiştirme arzusu atfeden ikinci dalganın da gerçek bir öznellik teorisi kuramadığını belirtmişlerdir. Thompson'ın da belirttiği gibi bu grup, "kapitalizmin yeniden üretimini kolaylaştıran öznel koşullara odaklanma aracılığıyla yapısal bir analiz yapılması" taraftarıdır.[194] Yaptıkları vaka çalışmalarında da öznenin emek sürecinde sahip olduğu kimliklere nasıl ve hangi pratikler aracılığıyla yatırım yaptığına odaklanmışlardır. Başta bilgi-

[190] A.e., s. 369-370.
[191] A.e., s. 370.
[192] David Knights, "Subjectivity, Power and the Labour Process", **Labour Process Theory: Studies in the Labour Process**, Ed. D. Knights, H. Willmott, Palgrave Macmillan, London, 1990, s. 310-313.
[193] A.e., s. 307-308.
[194] Thompson, O'Doherty, a.g.e., s. 101.

iktidar teknolojileri, disipline edici mekanizmalar ve gözetim teknikleri olmak üzere Foucault'nun kavram setini kullanarak öznelliğin nasıl kurulduğunu araştıran, bu post-yapısalcı yaklaşım, emek süreci teorisinden koparak "eleştirel yönetim çalışmaları" adını almıştır.

Bu iki grubun farkı temelde yapısalcılık-postyapısalcılık ekseninde şekillenmektedir. İlk grup ikinci dalga teori gibi, kapitalist emek örgütlenmesinin değişen yapısını analiz çerçevesi olarak kullanırken, eleştirel yönetim çalışmaları işyerinde öznellik biçimlerinin nasıl kurulduğuna ve kimliklere odaklanmaktadır. Fakat ikinci dalga da politik ekonominin makro yapıları ile gündelik hayatın mikro çıkarlarını birbirine bağlayan daha materyalist bir kimlik okuması geliştirmeye isteklidir.[195]

Thompson ve O'Doherty eleştirel yönetim çalışmalarının genel yaklaşımını öznelliğin teorisini kurarken sadece kapitalizmin öznel yeniden üretim sürecine odaklandıkları konusunda eleştirmektedirler. Asıl "senaryo" kapitalizmin ekonomi-politik olarak geçirdiği dönüşüm iken, bunun "bir alt senaryosu olan" kapitalizmin öznel olarak yeniden üretilme süreci temel alınmıştır. Ayrıca emek sürecini ele almak yerine emek süreci teorisinin temel tezlerini eleştirmek de bu grubun çalışmalarının ana amacı gibi görünmektedir.[196]

Örneğin, Ezzamel ve Wilmott'un çalışmasında emek sürecinin nasıl grup kimliği ve kültüründen kaynaklanan 'biz' bilinci ekseninde yorumlandığı da görülmektedir. Burada işçilerin yeni yönetim tekniklerine karşı direnmeleri ve beyaz yakalı yöneticilerle birlikte eşit ilişki kurarak ortak çalışma yapacakları yeni yönetim tekniğine karşı çıkmaları incelenmekte ve çalışanların sınıfsal çıkarı koruma refleksi değil, işçi olmaya dayalı kültürel kimliğini kaybetmeme arzusu ile direndikleri sonucuna varılmaktadır.[197]

Modern kontrol biçimlerinin parçaları olan mesleki işe alım, terfi kriterleri ve kariyer sistemlerinin, öznelerin kimliklerinin kuruluşunda ve şekillenmesinde etkili olduğunu, çalışanın kendi kendini denetlemesine dayanan dolaylı kontrol

[195] J. Webb, **Organisations, Identities and the Self**, London, Palgrave, 2006, s. 194.
[196] A.e., s. 102.
[197] Mahmoud Ezzamel, Hugh Willmott, Frank Worthington, "Power, Control and Resistance in: 'The Factory That Time Forgot'", **Journal of Management Studies,** Cilt: XXXVIII, Sayı: 8, 2001, s. 1058.

biçimlerinin emek süreci içinde hakim olduğunu vurgulayan eleştirel yönetim çalışmaları savunucuları aslında ana akım emek süreci teorisinin son dönemki çalışmalarını hesaba katmama eğilimindedirler. Oysa 1980'lerin ortalarından itibaren ikinci dalga teorisyenler de daha yumuşak ve dolaylı kontrole geçiş olduğu fikrini benimsemiştir.[198]

İkinci dalga emek süreci teorisine dayanan çalışmalar da özellikle 1990'lardan itibaren yaşanan postfordist dönüşüme ve esnek uzmanlaşmaya dayanan işyerlerindeki yeni emek süreci örgütlenmesinde kontrol biçimlerini incelemektedir. Bu minvaldeki çalışmalar önceki dönemin aksine hizmet üretilen işyerlerine odaklanmaktadır. "Yönetimsel kontrolün niyetli ve doğrudan biçimde çalışanların değer, kimlik ve duygularını dönüştürmeyi amaçlayan türü olan normatif kontrol biçimi"[199] ile beyaz yakalıların emek sürecinde kullanılmaya başlanan yeni yönetim teknikleri de bu çalışmaların odağındadır.

Post-yapısalcı yaklaşım, yönetimsel iktidarın çalışanlara kimliklerini dönüştürerek özdisiplin kazandırması olarak kontrolü ele alırken, ikinci dalga teorisyenleri takip edenler kontrolü, kapitalizmin dönüşümüne bağlı olarak değişen iş örgütlenmesi ve yeni kontrol biçimlerine geçiş bağlamında incelemiştir. Bu özellikle çağrı merkezi çalışanları olmak üzere hizmet sektörü çalışanları üzerine çalışmalarda görülmektedir.[200]

Fuller ve Smith, işverenin sunulan hizmetin kalitesini piyasadaki rekabet karşısında tutunmak için öne çıkarması ile çalışanların hizmet sundukları müşterilerin de yönetimsel kontrol sürecine dahil edildiğine vurgu yapmaktadırlar.[201] "Müşteri kontrolü"nün bir yönetme biçimi olarak çalışana verilmiş görünen özerkliği sınırlayarak onu kontrol ettiğini belirtmektedir.[202] Müşteri kontrolünü etkin kılan yönetimin çalışanda özdenetim gelişmesini sağladığını da belirtmişlerdir.[203]

Normatif kontrolün "kültürel kontrol" şeklinde işleyen ve işletme kültürünü herkesin içselleştirmesini hedefleyen otoriter bir yanı vardır, bu değerleri

[198] Thompson, O'Doherty, s. 104.
[199] Paul Thompson, Diane van den Broek, "Managerial Control and Workplace Regimes: An Introduction", **Work, Employment and Society**, Cilt: XXIV, Sayı: 3, 2010, s. 6.
[200] A.e.
[201] Linda Fuller, Vicki Smith, "Consumers' Reports: Managing By Customers in a Changing Economy", **Work, Employment and Society**, Cilt: V, Sayı: 1, 1991, s. 11.
[202] A.e., s. 14.
[203] A.e., s. 13.

içselleştirerek hareket etmezse çalışanın orada devam edemeyeceği mesajı verilmektedir.[204] Buradaki ortak kültürü çalışan içselleştirmekte, diğer yandan ekip çalışmasının hakim olduğu bu tip yeni üretim örgütlenmelerinde çalışanlar kendi ekip üyelerini de kontrol etmektedirler. Frenkel'in çalışmasında ise yeni bir kontrol biçimi olarak info-normatif kontrolden söz edilmekte, beyaz yakalıların teorik bilgiye dayanarak insan odaklı çalıştığı işlerde bu kontrol stratejisinin yönetim tarafından kullanıldığına vurgu yapmaktadır. İnfo-normatif kontrolün öncülünün Friedman'ın sorumlu otonomisi olduğunu belirterek, bilgi yoğun mesleklerin artışı ile çalışanlara özdenetim kazandıran neo-normatif kontrol biçimlerinin yaygınlaştığını belirtmektedir.[205] Neo-normatif kontrol biçimleri normatif kontrol biçiminin ötesine geçerek sadece firma kültürünün dayattığı ortak kimlik tipinin benimsenmesini beklemekle kalmamakta, herkesin kendi özgün kimliğinin bir parçası olarak özdisiplin sahibi olmasını hedeflemektedir.[206]

Çağrı merkezinde çalışma süreci üzerine yaptıkları çalışmada Taylor ve Bain, çalışanların ezberletilmiş kalıp cümlelerle müşterilerle diyalog kurarak aralıksız görüşme yapmalarının nasıl yönetimin "zihinde kurulan bir montaj hattı" yaratma hedefine hizmet ettiğini anlatmaktadırlar. Elektronik kontrol sistemi aracılığıyla ses kayıtlarının performans ölçümü amaçlı dinlenmesi sağlanarak çalışanların nasıl kendi kendilerini de sürekli denetler hale getirildikleri üzerinde durmaktadırlar.[207] Callaghan ve Thompson yine çağrı merkezinde çalışmanın teknik, bürokratik ve normatif kontrol biçimlerini bütünleşmiş bir sistem halinde içerdiğini belirtmişlerdir.[208] Vurgulandığı üzere eski kontrol biçimlerine yenileri eklenmiş ve tüm kontrol biçimleri iç içe geçmiş biçimde emek örgütlenmelerinde kullanılır hale gelmiştir.

---

[204] T. J. Peters, R. H. Waterman, **In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies**, Harper & Row, New York, 1982, s. 77.
[205] Steve Frenkel v.d., "Re-Constituting Work: Trends towards Knowledge Work and Info-Normative Control", **Work, Employment and Society**, Cilt: IX, Sayı: 5, 1995, s. 786.
[206] Andrew Sturdy, Peter Fleming, Rich Delbridge, "Normative Control and Beyond in Contemporary Capitalism", **Working Life: Renewing Labour Process Analysis**, London, Palgrave- Macmillan, 2010, s. 113-136.
[207] Phil Taylor, Peter Bain, "'An Assembly Line in the Head': Work and Employee Relations in the Call Centre", **Industrial Relations Journal**, Cilt: XXX, Sayı: 2, 1999, s. 107-109.
[208] George Callaghan, Paul Thompson, "'We Recruıt Attitude': The Selection and Shaping of Routine Call Centre Labour", **Journal of Management Studies,** Cilt: XXXIX, Sayı: 2, 2002, s. 238.

Bunun yanı sıra son dönem çalışmalar, çalışanın karşı tarafta belli duygulara neden olacak tavır ve davranışlar sergilemesinin sunulan hizmetin parçası halini almasına yapılan vurgu ile ortaya çıkan duygusal emek türünü emek süreci tartışmasına dahil etmişlerdir. Çalışanların kişisel-sosyal özelliklerini kullanarak olumlu davranış ve tavırlar içinde olmasının çalışanlardan işin bir parçası olarak beklendiğini vurgulamışlardır.[209] Diğer yandan Bolton, duygusal emeğin kendi başına bir iş ürettiğini ele almış ve emek süreci analizine emeğin duygusal kaynaklarının harekete geçirilme sürecini dahil etmiştir.[210] Bolton ve Boyd'un yaptığı çalışmada ise, uçaklardaki kabin ekibinin emek süreci incelenerek bu ekiplerin farklı duygusal işleri sentezleyerek nitelikli bir duygusal emek harcadıkları vurgulanmıştır.[211] Neo-normatif kontrolün bir boyutu da çalışanın emek sürecinin bir parçası olan kendi duygularını nasıl müşteri memnuniyeti esaslı olarak kullanabileceğini öğrenerek kendi duygularını kontrolü altında tutması olmuştur.

Fleming ve Sturdy'nin yine çağrı merkezleri üzerine yaptığı çalışma da neo-normatif kontrol biçimi üzerine odaklanmaktadır. Kontrolün amacı daha çok standart bir üretim hızı ve niteliğini tüm çalışanların yakalaması iken, inceledikleri işyerinde çalışanların kendi iş dışındaki bireysel kimliklerini ön plana çıkarmalarına izin verildiğine vurgu yapılmıştır. Ancak bunun amacı kişilerin kendi özgün özelliklerinin yönetimce tanınmasının ve emek sürecinde çalışanların bu özelliklerini duygusal emeğin kaynağı olarak kullanmalarının sağlanmasıdır.[212]

Çalışanın işletmenin değerlerini içselleştirerek özdisiplin sağlayıp çalışmasını ve onun kendi özgün kimliğinin tüm kaynaklarını kullanmasını sağlayan neo-normatif kontrol biçimi, teknolojiyle koşut olarak gelişen elektronik gözetim ve denetim sistemleri ile birleşerek çalışanın kendisine atfedilen kimliğe uyduğunu göstermek için buna uygun pratiklerde bulunmasını, işini korumasının koşulu haline getirmektedir. Özellikle güvencesizleşme süreçlerinin emek piyasasında hakim olduğu –neoliberal politikaların yükselişe geçtiği- dönemlerde normatif kontrol

[209] A.e., s. 240.
[210] Sharon C. Bolton, "Getting to the Heart of the Emotional Labour Process: a Reply to Brook", **Work, Employment & Society**, Cilt: XXIII, Sayı: 3, 2009, s. 556-557.
[211] Sharon C. Bolton, Carol Boyd, "Trolley Dolly or Skilled Emotion Manager? Moving on from Hochschild's Managed Heart", **Work, Employment and Society**, Cilt: XVII, Sayı: 2, 2003, s. 289.
[212] Peter Fleming, Andrew Sturdy, "'Being Yourself' in the Electronic Sweatshop: New Forms of Normative Control", **Human Relations**, Cilt: LXIV, Sayı: 2, 2011, s. 177.

biçimlerinin yaygınlaşması da bu duruma işaret etmektedir. Çalışanın işini güvenceye alması, tıpkı işi ve işe bağlı kimliğine sahip çıkması gibi 'kendi kontrolüne' bırakılmıştır. "Özdisiplin anlayışı çalışanın başarılarından da başarısızlıklarından da kendisinin sorumlu olduğu anlayışını yaratmaktadır."[213] Çalışanın işyerinde rıza gösterip benimsediği kimliğin postyapısalcı emek süreci teorisyenlerinin belirttiği gibi öznelliğin bir dışavurumu olmayıp, 'ücret gelirinden başka geçim kaynağı olmayan' çalışanın sadece bu kontrol biçimleri karşısında 'üstlenmiş göründüğü' bir kimlik olduğundan söz etmek mümkündür. Leidner'ın da belirttiği gibi, postyapısalcı yaklaşımın yanılgısı, yönetimin kurum içinde çalışanlara atadığı kimliklerin çalışanlara cazip gelerek onlar tarafından 'gerçekten' benimseneceği inancında olmasıdır.[214] Yapılan bazı işyeri çalışmalarında, çalışanların rutin olarak sorumluluk almalarının ve fikirleri ile üretime katılım sağlamalarının beklendiği neo-normatif kontrol biçimi karşısında işçilerin kendi aralarında özellikle atfedilen kimlikler ve ona bağlı pratikler hakkındaki alaycılığı[215] da bu sahte/mecburi sahiplenişi göstermektedir. Ayrıca üretim ritüelleri ve kurallarına karşı rutinleşmiş alay ve şakaların kimliğin mecburi üstlenilişi kadar, işleyişe karşı yönetim tarafından cezalandırılma tehdidini aza indirgeyen bir direnmeye de işaret ettiği belirtilmiştir.[216] Çalışanlar kimlikleri rıza göstererek üstlenmekte ancak tamamen benimsememekte, çıkarları doğrultusunda direnmeleri gerektiğinde kimliklerini emek sürecinde stratejik olarak da kullanmaktadırlar. Dolayısıyla 'üstlenilmiş' kimlikler sadece kontrole itaat etmenin değil, yönetime karşı meşru gözükecek direnme biçimlerinin araçları olarak da önem kazanmaktadır.

Diğer yandan işyerinde edinilen kimlikleri önceleyen ve kimi zaman da belirleyen mesleki kimlikler çalışanların direnirken yararlandığı önemli bir kaynak olarak emek sürecinde önem taşımaktadır. Bu kimliklerin taşıdığı değerler ve deneyimler, yine kendi çıkarlarını koruma ve kollama konusunda çalışanlara bir tür kaynak sunarak bunlara dayalı farklı stratejiler geliştirmelerine ve direnmelerine

[213] Tartanoğlu, a.g.e., s. 70.
[214] Robin Leidner, "Identity and Work", **Social Theory at Work**, Ed. Marek Korczynski, Randy Hodson, Paul K. Edwards, Oxford University Press, 2006, s. 448.
[215] Gamze Yücesan Özdemir, "Başkaldırı, Onay ve Boyun Eğme: Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikayesi", **Toplum ve Bilim,** Sayı: LXXXVI, Güz 2000, s. 241-259.
[216] Suzana B. Rodrigues and David L. Collinson, "'Having Fun'?: Humour as Resistance in Brazil", **Organization Studies,** Cilt: XVI**,** 1995, s. 755**.**

imkan veren bir alan yaratmaktadır. Emek süreci teorisi içerisinden teorisyenler çalışanların yönetimin farklı kontrol biçimlerine karşı hangi yollarla direndiklerini de ortaya koymuşlardır.

1.7.4. Emek Süreci Teorisinde Direnme Biçimleri

Marx'ın emek süreci analizinde direnme sınıf mücadelesi bağlamında ele alınmıştır. Çalışanların emek sürecinde yönetime karşı direnmesi kapitalizme karşı mücadelesinin bir parçası olarak görülmüştür.[217] Emek süreci teorisinin Marksizme dayanması işveren ve çalışanlar arasındaki sınıfsal çatışma çerçevesinde emek sürecini analiz etmelerini beraberinde getirmiştir. Bu çatışma iş örgütlenmesinin ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir.[218] Bu bağlamda işyerindeki ilişkiler, "emek ve yönetim arasındaki yapısal çatışmanın" bir sonucu olarak kontrol ve direnme ikiliği çerçevesinde ele alınmıştır.[219] İşveren ve ona bağlı yönetimin emek sürecini kontrol altında tutmasına karşı çalışanların gösterdiği tepkiler direnme olarak değerlendirilmiştir. Bravermen ve sonrasında emek süreci teorisinde çalışma sürecinin nesnel açıdan ele alınmış, yönetim ve kontrol biçimleri tartışılmıştır. Littler ve Salaman'a göre Braverman'ın yaklaşımı yönetimin kontrolünün kaçınılmazmış gibi ele alınmasına yol açmıştır.[220] Burawoy ise teorik tartışmalara bu kontrol karşısında ya rıza gösteren ya da pasif kalmayan, tavır alan veya eylemde bulunan çalışanı sokmuştur. Rıza göstererek veya direnerek çalışanın yönetimle hep aktif bir ilişki içine girdiğini vurgulamıştır.

Burawoy, çalışanların emek sürecinde direnmelerini genellikle bir çaba-ücret pazarlığı çerçevesinde açıklamaktadır. Çalışanlar işi yavaşlatarak ya da daha az çaba harcayarak aynı ücreti almayı ve böylece emeğinin değerinin artmasını hedeflemektedirler. Çalışma koşullarını değiştirmeye yönelen bu türden davranışlar direnme olarak değerlendirilmektedir.[221] Çalışan, işverenin kendisinden talep ettiği

---

[217] Tartanoğlu, a.g.e., s. 46

[218] David L. Collinson, Stephen Ackroyd, "Resistance, Misbehaviour and Dissent", **The Oxford Handbook of Work and Organizations**, Ed. S. Ackroyd, P. Thompson, P. Tolbert, P. Batt, Oxford, Oxford University Press, 2005, s. 312.

[219] Tartanoğlu, a.g.e., s. 44-45.

[220] C. R. Littler, G. Salaman, "Bravermania and Beyond: Recent Theories of the Labour Process", **Sociology**, Cilt: XVI, Sayı: 2, 1982, s. 256.

[221] A.e.

biçimde ve koşullarda çalışmaya karşı koyarak bireysel ya da kolektif olarak direnmeyi seçebilmektedir.

Bireysel direnme biçimleri çoğunlukla rıza göstermiş görünen çalışanın buna rağmen çalışma düzenini bozan eylemlerde bulunmasıdır. Bu tip eylemler çalışma yoğunluğundan ve kontrol altında tutulmaktan rahatsız olan çalışanların giriştiği direnme girişimleri olarak değerlendirilmektedir. Hodson'a göre, çalışanların emek gücünün her zerresinin kara çevrilmeye çalışılması karşısında, çalışanlar bir çaba pazarlığı içine girmekte, emeklerinin yoğunluğunu ve miktarını kendi kontrolleri altına almak istemektedirler.[222] Farklı direnme stratejileri de çalışana yaptığı işi kendi kontrolü altına alması için yeni yollar açmaktadır.[223]

Hodson'a göre, çalışanlar direnirken farklı amaçlar gütmektedir. Bunlar arasında emeğin her zerresinin sonuna kadar kullanılmasına engel olmak ve değersizleştirilmesini en aza indirmek, yapılan işin yoğunluğunu düzenlemek, iş üzerindeki kontrolü ve özerkliği artırmak ve çalışanın sürece katılımını sağlamak gibi nedenler vardır. Her kontrol biçiminin farklı direnme motivasyonlarının ortaya çıkmasına neden olduğunu belirten Hodson, doğrudan kontrole karşı emeğin sonuna kadar kullanımına ve değersizleştirilmesine karşı çıkma amacıyla, teknik kontrole karşı işin yoğunluğunun azaltılması amacıyla, bürokratik kontrole karşı özerkliğin artırılması amacıyla, normatif kontrole karşı ise çalışanın katılımının sağlanması amacıyla direnildiğini belirtmektedir.[224]

Direnme biçimleri ise bireysel ya da kolektif olarak sınıflandırılabildiği gibi, açık ya da örtük direnme biçimleri şeklinde de sınıflandırılabilmektedir.[225] Açık direnme, muhatabı olan yönetim tarafından görülen ve direnme olarak tanınan bir tür iken, örtük direnme yönetim tarafından fark edilmeden gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Açık direnmenin en resmi ve geleneksel örneği grevlerdir.[226]

---

[222] Randy Hodson, "Worker Resistance: An Underdeveloped Concept in the Sociology of Work", **Economic and Industrial Democracy International Journal**, Cilt: XVI, Sayı: 1, 1995, s. 81.
[223] Paul Edwards, David Collinson, Giuseppe Della Rocca, "Workplace Resistance in Western Europe: A Preliminary Overview and a Research Agenda", **European Journal of International Relations**, Cilt: I, Sayı: 3, 1995, s. 284.
[224] Hodson, a.g.e., s. 80.
[225] Jocelyn A. Hollander, Rachel L. Einwohner, "Conceptualizing Resistance," **Sociological Forum**, Cilt: XIX, Sayı: 4, Aralık 2004, s. 536.
[226] Tartanoğlu, a.g.e., s. 48.

Friedman'ın belirttiği gibi kolektif ve açık direnme, "örgütlü ve kurumsal" olabileceği gibi kendiliğinden de gelişebilmektedir.[227]

Örtük direnme biçimleri yönetimin dikkatinden kaçabilecek eylemleri içerdiğinden zamanla çalışanlardan bazılarının birlikte ya da bireysel olarak uyguladığı rutin eylemler haline gelmekte ve bu sebepten Scott'un deyişiyle "gündelik direnme biçimleri" olarak da adlandırılmaktadır.[228] Bu tip örtük ve gündelik direnme biçimleri arasında ayak direme, rol yapma, sabotaj, küçük hırsızlıklar, kasıtlı yok sayma gibi davranış ve eylemler bulunmaktadır.[229] Bunların yanı sıra kuralları ve işyerindeki süreçleri alaya alma, bilerek kullandığı makineye ya da alete zarar verme, işe geç gelme, işten erken çıkma, işten kaçınma, molaları uzatma gibi istenmeyen davranış olarak yönetimce etiketlenen ve fark edildiğinde cezalandırılabilen davranışlar da gündelik direnme biçimleri arasına girmektedir. Örtük direnme genellikle bireysel eylemler gibi gözükse de kimi zaman yaygınlaşıp çalışanlar arasında enformel bir anlaşma halini alarak kolektif eylemler şeklinde de görülebilmektedir.

Direnme biçimlerinin tümü çalışanın emek süreci boyunca maruz kaldığı yönetimsel kontrole karşı tepkiler olarak değerlendirilmektedir. Çalışanın kendi emek sürecinin kontrolünü ele almasını sağlamada başarılı olup olmaması, kullanılan yöntemlerin kontrole karşı direnme biçimleri olup olmadığını belirlememektedir. Scott'a göre eylemin bir direnme olarak değerlendirilmesinin temel kıstası sonucu değil, eylemde bulunanın niyetidir.[230] Dolayısıyla bu çalışmada olduğu gibi, çalışanın kendisi üzerindeki kontrol biçimlerine karşı çıkma niyetini taşıyan her davranışı ve eylemi direnme stratejileri olarak değerlendirilmektedir.

Açık direnme biçimine emek sürecinde az rastlanılır iken, örtük ya da gündelik direnme biçimlerine oldukça sık rastlanmaktadır. Örtük direnme stratejileri emek sürecinin yönetim tarafından örgütlendiği şekline gösterilen zımni bir rızayı da bünyesinde taşımaktadır. Görünüşte gösterilen rızaya bağlı olarak üstlenilmiş kimlikler direnmenin kaynağı olarak stratejik biçimde kullanılmaktadır.

---

[227] Andy Friedman, **Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism**, London and Basingstoke, The Macmillan Press, 1977, s. 51.
[228] James C. Scott, **Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance**, New Haven, Yale University Press, 1985, s. XVI.
[229] A.e., s. 29.
[230] Scott, a.g.e., s. 290.

Üstlenilmiş kimlikler beyaz yakalılar için mesleklerinden bağımsız tanımlanamayan türden kimliklerdir. Bu çalışanların direnmelerinin ardında yatan neden bireysel ve mesleki özerkliklerini ve mesleki standartları koruma isteği olmaktadır.[231] Örtük direnme stratejilerinde tam da bu sebepten çoğunlukla mesleğe özgü bilgi ve deneyimler kullanılmakta, bu yolla yönetimsel kontrolün esnetilmesi amaçlanmaktadır. Ancak sadece mesleki bilgi değil, onun üretimin amacı ve akışı doğrultusunda kullanışlı bir bilgi olarak yansıtılması da direnme stratejilerinde kullanılan unsurlardan biridir. Bu stratejilerin kimilerinin anlık ve bireysel sonuçlar getirdiğini ya da öznel olarak deneyimlenen güvencesizleşmenin yükünü hafifletebildiğini söylemek mümkündür.

1.7.5. Güvencesizleşen Emek Süreci Bağlamında Direnme Biçimleri

İlk kısımda belirtildiği üzere, refah devletinin ortaya çıkışıyla çalışanların birtakım güvencelere sahip olduğu Fordist dönemi, 1980 sonrasında bu güvencelerin törpülendiği bir güvencesizleşme süreci takip etmiştir. Güvencesizleşme, emek piyasalarında farklı düzeylerde yaşanmakta olup, iş güvencesizliğinden, örgütsel güvencesizlik demek olan çalışanın kendi işi üzerinde kontrolünü kaybetmesine varan boyutlarıyla çalışanlar tarafından deneyimlenmektedir. Devlet ya da işveren tarafından sağlanan sosyal güvencelerin törpülenmesi, iş süreçlerinin mekânsal olarak ayrılıp farklı firmalara taşere edildiği parçalanmış bir emek sürecinin ortaya çıkması ile çalışan örgütlenmelerinin zayıflaması hep aynı güvencesizleşme sürecinin parçaları olmuştur.

Bu güvencesizleşme süreci çalışanların emek sürecini de doğrudan etkilemiştir. Blayton ve Jenkins'e göre yeni bir iş arama ve bulamadığında karşı karşıya kalacağı geçinememe riski karşısında çalışan yapabileceğinin en iyisi olan rıza göstermeyi seçmektedir.[232] Ancak bu rızanın kazanılması emek piyasasında yaşanan genel güvencesizleşmenin yarattığı baskının artışından beslenmektedir. Üretim rejiminin karakterindeki değişim işçi-işveren ilişkilerindeki mevcut uzlaşmanın rıza ve baskıya dayanan yapısında da değişikliğe yol açmıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde refah devleti döneminde emek sürecinde çalışanların rızasının kazanılmasının baskıya göre hakim olduğu hegemonik rejim mevcut iken,

[231] Hodson, a.g.e., s. 94-95.
[232] Paul Blayton, Jean Jenkins, **Key Concepts in Work**, London, SAGE Publications, 2007, s. 4.

güvencesizleşmenin de etkisiyle baskı ile rızanın birlikte neredeyse eşit biçimde yer aldığı hegemonik despotik rejim ortaya çıkmıştır. Bu yeni emek rejiminde yoksulluk, işsizlik, kolektif temsilden yoksunluk gibi yapısal baskı unsurlarının emek sürecindeki payı artarken çalışanın gönüllü rızasının payı azalmıştır.

Güvencesizleşmenin emek süreci açısından en önemli sonuçlarından biri de çalışan örgütlenmelerinin hızla zayıflamasına bağlı olarak açık direnme biçimlerinin oldukça seyrek görülür hale gelmesidir. Çünkü açıktan yönetimsel kontrole ve diğer çalışma koşullarına karşı çıkmanın bedeli güvencesizleşme sürecinde çalışan açısından çok daha ağır olmaktadır. Mevcut koşullar "direnişin daha formel ve açık biçimlerine imkan vermediği oranda enformel yollarla direnmenin yollarını bulmaktadır."[233] Bu doğrultuda, üretim rejiminin işleyişinde çalışanlara yönelik baskının artması örtük ve bireysel direnme biçimlerinin yaygınlaşmasını sağlamıştır.

Diğer yandan güvencesizleşmenin hangi boyutlarıyla çalışan tarafından deneyimlendiği, çalışanın bu süreç karşısında izlediği stratejileri de farklılaştırmaktadır. Kimi çalışanlar mevcut güvencesizleşme sürecinde yaşadığı baskıya işyeri dışı stratejilerle çözüm ararken, kimileri de açık rıza göstermiş göründüğü halde emek sürecinde örtük direnme stratejilerini benimseyerek koşullarını iyileştirmeye çalışmaktadır. Bu çalışmada da öne sürüldüğü gibi, işyeri dışındaki stratejiler kimi çalışanlar için bireysel kariyer stratejileri olurken, kimi çalışanlar için ise emek sürecinde arkasında bir destek olacağına inandığı bir topluluğa bağlanarak, sendikalaşma ve dernekleşme yolu dolayısıyla açık-kolektif direnme stratejileri olmaktadır. Ancak güvencesizleşme sürecinde çoğunlukla hem işveren ve bağlı bulunduğu yönetime, hem de diğer çalışanlara karşı bireysel-örtük direnme stratejileri izlenmektedir.

Güvencesizleşmenin önemli bir boyutu olan çalışan örgütlenmelerinin zayıflaması kolektif direnme stratejilerinin önünde büyük bir engel teşkil etmektedir. Açık direnmenin bedeli ağır olabileceğinden çalışan tarafından tercih edilmemekte, kolektif örgütlenmelere üye olup örgütlü hareket etmek de aynı sebepten çalışan için tekinsiz görülmektedir. Emek piyasasında iş güvencesinin yokluğu çalışanı kolektif

[233] Gamze Yücesan Özdemir, "Hidden Forms of Resistance Among Turkish Workers: Hegemonic Incorporation or Building Blocks for Working Class Struggle", **Capital and Class**, Sayı: LXXXI, 2003, s. 34.

ve açık direnme biçimlerinden uzak tutmakta, bu direnme biçimlerinin işsiz kalma ve yeni iş bulana dek geçim sıkıntısı yaşamakla sonuçlanması büyük bir tehdit olarak belirmektedir.

Güvencesizleşmenin Türkiye'deki seyrine bakıldığında yukarıdaki genel durumun bir türevini görmek mümkündür. Türkiye'de kolektif stratejiler izleyen çalışanların işten atılması sıklıkla rastlanan bir durumdur. Bu durumda yargı yoluna giden çalışan ancak birkaç yıl içinde, kolektif örgütlenmeye dahil olduğu için işten çıkarıldığını kanıtladığında tazminat alabilmekte, işe iade edilmesine dair mahkeme kararı çıksa dahi işveren tarafından işe tekrar başlatılmamaktadır. Birkaç yıllık hukuki süreç ve bu süre zarfında iş arama ve geçim sıkıntısı ile karşılaşabileceğini öngören çalışan genellikle kolektif stratejilere yakın hissetmemektedir. Diğer yandan bu örgütlerin gücünün zayıflaması, çalışanda kendisini de koruyamayacağı için bu kurumlara üye olmama davranışını beslemektedir.

Bu kolektif stratejilere bağlı olarak yönetime karşı açık direnme biçimleri de seyrekleşmiştir. 12 Eylül 1980 sonrası neoliberal bir tutum izlenerek yapılan çalışma hayatına dair düzenlemelerle, en önemli açık ve kolektif direnme biçimi olan grevlerin gerçekleştirilmesi zorlaştırılmıştır:

> Grev hakkı, sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ve sadece uyuşmazlık halinde yapılabilir hale gelmiştir. … Grevlerin yasaklandığı işler ve işyerlerinin kapsamı genişletilmiş, sendikalı işçilerin büyük bir bölümü grev hakkından yoksun bırakılmıştır. … 1980 öncesinde işyeri ve işkolu düzeyinde aynı anda iki toplu iş sözleşmesi uygulanabilirken, bir işyerinde aynı anda birden fazla toplusözleşme yapılması yasaklanmıştır. Aynı zamanda sendikaların toplu pazarlık hakkını kısıtlamak amacıyla "çifte baraj" engeli getirilmiştir. Toplu sözleşmeye taraf olmak için sendikanın aynı anda hem işyerindeki işçilerin yüzde 50'sini üye yapmış olması, hem de işkolu düzeyinde yüzde 10 işkolu barajını aşma şartı getirilmiştir.[234]

Belirtilen durumda örtük direnme stratejileri ve kariyer stratejileri gibi bireysel stratejilerin kolektif stratejilere göre önem kazanması diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de söz konusu olmuştur. Emek sürecinin parçalanması, kitlesel çalışmanın yerini daha küçük ve atölye tarzı çalışmanın ya da ekip çalışmasının

[234] Erkan Aydoğanoğlu, "1980'li Yıllarda Sendikal Hareket ve İşçi Eylemleri", **Özgürlük Dünyası**, Aylık Sosyalist Politika ve Teori Dergisi, Sayı: 331, (Çevrimiçi) https://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/331-sayi-248/1209-1980li-yillarda-sendikal-hareket-ve-isci-eylemleri- 13 Haziran 2019.

alması ve güvencesizleşen çalışmanın yaygınlaşması bireyseli kolektif karşısında öne çıkaran en önemli nedenlerdendir.

İlerleyen bölümlerde ilk olarak saha çalışmasından elde edilen veriler ışığında güvencesizleşmenin boyutları açısından üç farklı çalışma biçimi kıyaslanacak, ikinci olarak ise güvencesizleşmeye karşı iş güvenliği uzmanlarının izlediği direnme stratejileri sınıflandırılarak değerlendirilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI ALANDA İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI

Bu bölümde dünyada iş güvenliği uzmanlarının nasıl ortaya çıktığı ve iş güvenliği uzmanlığının ayrı bir meslek olarak farklı ülkelerdeki gelişimi anlatılmaktadır. Türkiye'de on yıldan az geçmişi olan mesleğin dünyadaki gelişimi, Türkiye'de mesleğin şekillendirilmesine fazlasıyla etki etmiştir. Dolayısıyla bu mesleğin dünyadaki gelişimi, Türkiye'deki gelişimini ve uzmanların emek sürecini anlamada da oldukça önemlidir. Diğer yandan, Türkiye'deki İSG sisteminin diğer ülkelerdeki sistemler eşliğinde değerlendirilmesi, uzmanların sistem içindeki rolünün ve yaşadığı güvencesizleşmenin analiz edilebilmesi için oldukça gereklidir.

İş güvenliği uzmanları ile ilgili uluslararası literatüre bakıldığında genellikle mesleğin gelişimi, mesleğin İSG sistemindeki ve işyerindeki rolü, görevleri, uzmanların sahip olması gereken ya da sahip olduğu yetkinlikler ve mesleki eğitimler üzerine çalışmalara rastlanmaktadır. Bu alandaki çalışmalara da mesleğin gelişimi bağlamında bu bölümde değinilmektedir.

Ancak uzmanların çalışma biçimleri ya da güvencesizleşmesi üzerine derli toplu bir literatür oluşmamıştır. Mesleki rol ve işlevlere eğilen makalelerde uzmanların çalışma koşullarına dair bilgilere ise nadiren rastlanmıştır. Avustralya'da yapılan bir çalışmada, mesleğin iş organizasyonundaki yerinin görece daha önemsiz olduğu, uzmanın iş güvenliğini sağlamada yeterli otoriteye sahip olmadığı vurgulanmıştır.[235] Fransa'da yapılan bir çalışmada ise finansal kısıtlar ve verimlilik kaygıları nedeniyle uzmanların yönetime uyma konusunda sorun yaşadıkları, gerekli işleri yapmak için yeterli zaman bulamadıkları belirtilmiştir.[236] İngiltere'de yapılan araştırmada, uzmanın yönetimsel yetkilerinin olduğu yerlerde, sadece tavsiye veren uzmanların olduğu işyerlerine göre kaza oranının %60 daha az olduğu

[235] Provan, Dekker, Rae, a.g.e., s. 26.
[236] F. Guarnieri vd., Occupational Safety and Health in France: Practititoners and Policy, Afnor Group, France, 2010.

bulunmuştur.[237] Ancak bu tip çalışmalar mesleki sorunlar etrafında tartışılmakta güvencesizleşmeye olan etkileri bağlamında gündeme getirilmemektedir.

Uzmanların çalışma biçimleri hakkında yine benzer çalışmalarda satır aralarından bilgi edinebilmek mümkün olmaktadır. Ancak çalışma biçimleri de araştırmalarda, uzmanların çalışma koşulları açısından değil, firmaların İSG performansı açısından değerlendirilmektedir. İngiltere'deki araştırma, firma bünyesinde uzman çalıştıran işyerlerinde dışarıdan İSG hizmeti alanlardan %60 daha az oranda iş kazası gerçekleştiğini ortaya koymuştur.[238] Yine İngiltere'de yapılan başka bir araştırmada, bağımsız kendi hesabına çalışmanın uzmanın iş üzerindeki kontrolünü arttırdığı vurgulanmıştır.[239] İspanya'da dışarıdan hizmet alımının %80'lere yakın olduğu bunun da iş güvenliğinin etkinliğinin azalmasına yol açtığı belirtilirken,[240] Fransa'da dışarıdan hizmet alımına seyrek rastlandığı ancak bu çalışma biçiminde uzmanların rollerinin güçsüz ve gelişmemiş kaldığı ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, gelişmiş ülkelerde dahi devletin İSG düzenlemelerine rağmen, iş güvenliği uzmanlarının pozisyonunun iş ve üretim organizasyonunun çeperinde bırakıldığı, işin güvenliğini sağlamada yönetim tarafından yeterince yetki verilmediği görülmektedir.

Bunlardan ayrışan bir çalışma ise uzmanların iş güvenliği ve sağlığı bağlamındaki koşullarına bakmaktadır. Kendi işini kontrol altına almada yaşadığı sorunlar ve görevini yerine getirmede destekleyici olmayan ortamların uzmanlarda psikolojik ve fizyolojik sorunlara yol açacağı belirtilmiştir.[241]

Literatürde uzmanların işyerlerindeki çalışma koşulları ve çalışma biçimlerine odaklanan detaylı bir çalışma yapılmamıştır. Güvencesizleşme sürecinden nasıl

---

[237] The Impact of Expert Health and Safety Advice- On Company performance, IOSH, 2012, S. 5.
[238] A.g.e.
[239] The Value of Health and Safety, IOSH, 2012.
[240] E. Castejón, "España, Subcampeona Europea de Externalización de la Prevención (Spain, European Subchampion in the Externalization of OSH Prevention Services)", www.preventionintegral.com. https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/entre-sin-llamar/2016/01/26/espana-subcampeona-europeaexternalizacion-prevencion Alıntılayan Sánchez-Herrera, Donate, a.g.e., s. 208.
[241] Sara Leitao, Vera J. C. Mc Carthy, Birgit A. Greiner, "Health and Safety Prcatitioners' Health and Wellbeing- The Link with Safety Climate and Job Demand-Control-Support", Accident Analysis and Prevention 119, 2018, s. 131-137.

etkilendiklerini inceleyen bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Bu sebepten bu çalışma, Türkiye bağlamında uzmanların güvencesizleşmeden hangi boyutlarıyla etkilendiğini ve verdiği karşılıkları ortaya koyarak literatüre özgün bir katkı yapmayı amaçlamaktadır.

Bölümde iş sağlığı ve güvenliği alanının doğuşu, iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin ortaya çıkış süreci anlatıldıktan sonra farklı ülkelerde günümüzde geçerli olan İSG sistemlerinde bu uzmanların sistemdeki konumu, görevleri ve sınıflandırılması ile ilgili mevcut çalışmalar aktarılmaktadır. İSG sistemlerinde bu mesleğin konumunun ele alındığı ülkeler olarak birbirinden farklı koşullara sahip İspanya, İngiltere ve ABD tercih edilmiştir. İngiltere ve ABD iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin ilk doğduğu, en eski İSG sistemine sahip ve mesleki örgütlerin mesleğin düzenlenmesinde etkili olduğu ülkeler olduklarından seçilmiştir. İspanya ise iş güvenliği uzmanlarının üç sınıfa ayrıldığı ve mesleğin devlet tarafından düzenlendiği bir İSG sistemine (Türkiye'deki gibi) sahip olduğu için örnekler arasına alınmıştır.

Bu bölümün son kısmında ise uzmanların mesleki kimliği üzerine yapılan uluslararası tartışmalara yer verilmiştir. Bu tartışmaların Türkiye'deki uzmanların emek sürecindeki konumlanmalarını anlamada işlevsel olacağı düşünülerek burada ele alınması gerekli görülmüştür.

2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Alanının Doğuşu ve İSG Sistemleri

İş sağlığı ve güvenliği alanının doğuşu Sanayi Devrimi ile neredeyse yaşıttır. Sanayi Devrimi sonrasında üretim sürecinin makineleşmesi çalışanların bu makinelerden ve üretimde kullanılan kimyasallardan kaynaklı sağlık ve güvenlik sorunları yüzünden hastalandığı, yaralandığı, sakatlandığı ve hayatını kaybettiği iş kazalarının çalışma hayatının sıradan bir parçası haline gelmesine neden olmuştur. Sanayileşme döneminde çocukların dahi işçi olarak çalıştırıldığı düşünüldüğünde toplumun çoğunluğunun sağlığına ve vücut bütünlüğüne kasteden üretim sahalarına devletin müdahale etmesi daha anlaşılabilir olmaktadır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği kavramının Sanayi Devrimi'nin bir ürünü olduğu söylenebilmektedir.

Çalışma koşullarının neredeyse halkın genelini etkileyen bir toplumsal sorun haline dönüşmesi ile devlet bu alanla ilgilenmeye başlamıştır. Bu ilginin sonucu olarak çocukların çalışma saatlerinin ve kadınların belli ağır işlerde çalıştırılmasının

sınırlandırılması işverenlere çalışanları konusunda getirilen ilk düzenlemeler olarak değerlendirilmektedir. İlk düzenleme 19. yüzyılın ilk yarısında çocuk emeği üzerine olup İngiltere'de kurumsallaşmıştır. Bu düzenleme zamanla genişletilerek tehlikeli makineler ve diğer ciddi riskleri de kapsamıştır.

Devletin işverenleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda sınırlandırmaya yönelik olarak çalışma hayatına müdahalede bulunması ancak büyük ve çok sayıda ölümle sonuçlanan iş kazalarının gerçekleşmesinden beslenmiştir. 19. yüzyılda İngiliz işçi sınıfının en önemli sorunları arasında iş kazalarından kaynaklı sakatlıklar ve makine kaynaklı ölümler bulunmaktadır. 1842'de Manchester Hastanesi'nin makinelerin neden olduğu 962 yaralanma ve parçalanma olayını tedavi ettiği, tüm yöredeki kaza toplamının 2426 olduğu ve kazaların beşte ikisine makinelerin neden olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde sanayileşen ABD'de de bu dönemde fazla sayıda iş kazası ve ölümler yaşanmaktadır. Bu dönemin büyük iş kazaları arasında 1860 yılında ABD'de fabrikanın çökmesi sonucu 145 kişinin öldüğü kaza, 1911 yılında yüzlerce işçinin öldüğü tekstil fabrikası yangını, İngiltere'de 1913'te gerçekleşen 438 işçinin öldüğü maden kazası, 1906'da Fransa'da 1100 maden işçisinin öldüğü kömür tozu patlamasından kaynaklı kaza ve 1921'de Almanya'da gerçekleşen 600'e yakın kişinin öldüğü patlama bulunmaktadır. Bunlar gibi endüstrileşmiş ülkelerde pek çok ölümlü iş kazası yaşanmış olup yukarıda belirtilenler toplu ölüme yol açtığından özellikle vurgulanmıştır.

Sanayileşen ülkelerde gerçekleşen bu ölümlü kazalar işverenin bu ölümlerdeki sorumluluğunu da gözler önüne sermektedir. 1860'daki fabrikanın kendiliğinden çökmesi sonucu ortaya çıkan kazanın nedeni ucuz taşıyıcı kolonların kullanılması ve binaya kaldırabileceğinden fazla tekstil makinesinin yüklenmesinden kaynaklanmıştır. Üstelik cezai açıdan kimse suçlu bulunmamış ve ölenlerin ailelerine verilen 200-500 dolar arası meblağ bile düzenlenen bağış ve yardım kampanyası ile toplanmıştır. 19. yüzyılda iş kazasından doğan zararın tazmini ve işçi tazminatları Anglosakson ülkelerde tartışılmaya başlanmıştır. İngiltere'de 1880 yılında İşveren Borçları (Sorumlulukları) Yasası çıkmış, 1887'de işverenlerin kazalardaki sorumluluklarını düzenleyen ek bir düzenleme yasaya eklenmiş ancak herhangi bir tazminat/sigorta sistemi yürürlüğe girmemiştir. ABD'de 1860'dan sonra gerçekleşen 1911 yılındaki tekstil fabrikası yangını ancak ABD'deki mevzuata

etki edebilecektir. Yüzden fazla işçinin yanarak öldüğü bu büyük kazada da düzenlemede zorunlu tutulanın aksine çalışma saatleri içinde işçileri içeride tutabilmek için kapıların kilitlenmiş olması ölü sayısını arttırmıştır. Bu kaza aynı zamanda tekstil sektöründe sendikal örgütlenmenin güçlenmesine yol açmış ve yüz bin işçinin katıldığı bir işçi yürüyüşü örgütlenmiştir. Bu durumla birlikte aynı yıl işçilere kaza sonrası zararın tazmini için tazminat verilmesine yönelik düzenleme ABD'de yürürlüğe girmiştir.

Ulus-devletlerle aynı dönemde ulusal bir sanayiinin kurulduğu, şirketlerin büyümesi ve güçlenmesinin ülke yönetimi tarafından desteklendiği bu dönemde iş sağlığı ve güvenliğine bağlı olarak üretimin belli konularda sınırlandırılması, birtakım maliyetlere katlanmaya zorlanması çelişki gibi görünebilmektedir. Ancak işçi sınıfının içinde bulunduğu tehlikeli ve sağlıksız koşulların toplumsal buhrana yol açarak kapitalizme muhalif ulusal işçi hareketlerini güçlendirmesi ve mevcut koşulların hastalıklı ve sakat, dolayısıyla atıl işgücüne yol açtığının görülmesi nedeniyle devlet bu duruma müdahale etme gereği duymuştur. Nihayetinde ülkenin insan kaynağı olarak görülen çalışanlar hastalıklar ve sakatlıklar yüzünden bir anda ömür boyu çalışamaz hale gelmekte ya da ölmekteydi.

Yine de iş sağlığı ve güvenliği alanında tazminatın ötesinde düzenlemeler yapılması 2. Dünya Savaşı sonrası refah devleti modelinin yerleşmesiyle söz konusu olmuştur. Aynı zamanda bu dönem işçi sendikalarının güçlenerek işyerlerinde söz sahibi olmaya başladığı, çalışanın sosyal sigortalarla (sağlık, emeklilik, işsizlik sigortaları) devlet tarafından güvenceye alındığı ve grevlerin taleplerin savunulmasında etkin olarak kullanılabildiği bir dönem olma özelliği taşımaktadır. Sendikaların üye sayılarının ve temsil gücünün artması işçi hareketlerinin güçlenmesini sağlamıştır. Bu güçlenen hareket de devleti, iş sağlığı ve güvenliği alanında işverene daha fazla sorumluluk yükleyen düzenlemeler yapmaya ve bunları uygulatmaya zorlayacak bir unsur olmuştur. Yani çalışanların örgütlenerek refah devleti sisteminde güçlenmesi ve emek piyasasında pazarlık güçlerinin artması iş sağlığı ve güvenliğinde ilerleme anlamına da gelmekteydi. Tucker, güvensiz koşullarda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını en fazla kullandığı dönemlerin işsizliğin düşük, yedek işgücünün az olduğu dönemler olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla işçinin sosyal güvencelere sahip olması ve siyasi anlamda da sınıfsal bir

gücünün olması yasal haklarını kullanarak güvenli çalışmayı kendisinin talep etmesini de kolaylaştırmaktaydı.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki en önemli düzenlemeler 1970'li yıllarda yani refah devletinin ve işçi hareketinin en politik ve güçlü olduğu dönemde gerçekleşmiştir. İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının dayandırıldığı 1972 yılında ortaya konan Robens Raporu şirketlerin dışarıdan kuruluşlarca denetlenmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Bu alandaki ana mevzuat ise 1974'te yürürlüğe girmiştir. ABD'de ise 1970 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü yürürlüğe konulmuştur. Avrupa'ya bakıldığında da durum benzerdir. Mesleki güvenlik ve sağlık hizmetlerini düzenleyen yasa İspanya'da 1976'da yürürlüğe girmiştir. Danimarka'da ise ilk kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği yasası 1975'te ortaya çıkmıştır. Avrupa Birliği'nin İşte Sağlık ve Güvenliğin Sağlanmasına Dair 1989 Direktifi de AB üyesi ülkelerin bu alandaki mevcut mevzuatlarının yeniden gözden geçirilerek eksiklerinin giderilmesi için kabul edilmiştir.

1980'lerden sonra Avrupa'da iş kazasından kaynaklı ölümlerin yavaş ve kademeli biçimde günümüze kadar azaldığı görülmektedir. Örneğin 1981 yılında İspanya'da 1099, İngiltere'de 566, Fransa'da 1423 iş kazası kaynaklı ölüm varken bu rakamlar 2004 yılında, İspanya'da 695'e İngiltere'de 179'a, Fransa'da 626'ya düşmüştür. Ancak bu düşüşte düzenlemeler kadar riskli endüstrilerin Avrupa ve Amerika dışına, işçi hareketinin daha zayıf ve emeğin ucuz olduğu ülkelere kaydırılmasının da payı bulunmaktadır. Çok tehlikeli sektörlerdeki üretim süreci ülke dışına taşınmış, az gelişmiş ülkeler sanayileşmeye ve böylelikle gelişmiş ülkelerin 20. yüzyılda yaşadığı iş kazası kaynaklı ölümleri yaşamaya başlamışlardır.

1980'li yıllardan itibaren refah devleti modelinden vazgeçilmiş ve devletin başta iş güvencesi olmak üzere çalışanlara sağladığı sosyal güvencelerden kısılmaya başlanmıştır. İlerleyen dönemde esnek istihdam ve organizasyon yapıları öne çıkmış ve bu değişim iş sağlığı ve güvenliği alanına da yansımıştır. ABD haricinde diğer gelişmiş ülkelerde sektörel risklerle ilgili her işyerinin net kurallar ve standartlara uymasından çok, kendine özel bir risk değerlendirmesi yaptırması ve işyerindeki mevcut riskleri kaydederek gerekli önlemleri tespit etmesi istenmiştir. Risk değerlendirmesi ve önlemlerin belirlenmesi konusunda ise aracı firmalardan danışmanlık hizmeti alma ya da bünyesinde danışman istihdam etme seçeneklerinden

birini işverenin değerlendirmesi gerekmiştir. Buna ek olarak işyerlerinde farklı kademelerden çalışanların ve işverenin bulunduğu iş sağlığı ve güvenliği kurulları oluşturularak burada risk ve önlemlerin taraflarla tartışılması ve karara bağlanması ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Ancak artık net ve katı kuralların olmayışı nedeniyle işverene ceza verilmesi de güçleşmiştir. Örneğin Barnetson, Kanada'da dışsal düzenlemenin yani denetlemenin zayıfladığını, ihlale bağlı cezaların azaldığını, sermaye sahiplerini kaza siciline göre daha güvenli ortamlar oluşturmaya teşvik etmenin önemsenmeye başladığını belirtmiştir. Artık bir işyerinin neleri yapması gerektiğine dair katı kurallar yoktur, dolayısıyla kuralı ihlal nedeniyle işverene ceza vermek de güçleşmiştir. Yönetim kendi işyerinin riskleri konusunda esnek bir planlama yaparak en hayati önemdekilere öncelik verme diğerlerini erteleme gibi kararları alabilmekte, cezalandırmadan çok performansın ölçülmesine dayalı esnek yaklaşımlar gündeme gelmektedir. Son dönemde öne çıkan ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemleri risk değerlendirmesine dayanmaktadır. İşverene işyeri ortamının sağlıklı ve güvenli olması genel sorumluluğunu vermekte ancak bunun için yapması gerekenleri risk değerlendirmesinin/analizinin belirleyeceği bir model öngörülmüş ve farklı ülkelerde bu daha esnek model uygulamaya koyulmuştur.

2. 2. İş Güvenliği Uzmanlığının Kökeni ve Meslek Olma Yolundaki Gelişimi

İş güvenliği uzmanlığının bir meslek haline gelişini incelemeden önce mesleğin tanımı ve türlerine kısaca değinmek gerekmektedir. Meslek, bireylerin geçimlerini sağlamak adına icra ettikleri, kanuni ve ahlaki kuralları olan sürekli faaliyetler bütünüdür.[242] Meslekler kendi içinde eski yerleşmiş meslekler, yeni meslekler, yarı-profesyonel meslekler ve profesyonelleşmemiş meslekler (üyelerinin profesyonelleşmek istediği meslekler) olarak dörde ayrılmaktadır.[243] Yerleşmiş mesleklere örnek olarak, yıllardır var olan doktorluk ve avukatlık meslekleri gösterilebilmektedir. Mesleğin profesyonelleşmesi bir süreci gerektirdiğinden sondan başa doğru bir gelişim çizgisi izlemektedir. Eski yerleşik ve yeni meslekler daha

[242] Beğlü Eke (Dikeçligil), "Bir Sosyal Sınıf Belirleyicisi Olarak Meslek Faktörü" İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Sosyoloji Konferansları Dergisi,43, 1987, s. 377.

[243] A. M. Carr-Saunders: 'Metropolitan Conditions and Traditional Professional Relationships', in R. H. Fisher (ed,): The Metropolis in Modem Life, Doubleday, New York, 1955. Alıntılayan Peter Jarvis, "The Parish Ministry as a Semi-profession" The Sociological Review 23, Cilt: IV, 1973.

profesyonelleşmiş kendine has kurallara ve kanunlara tabiidir. Yarı-profesyonelleşmiş mesleklerin ise kendilerine özgü bir bilgi birikimi bulunmamaktadır.[244] Yeni meslekler ise görece diğerlerine göre yeni ancak meslek örgütleri ve kendine has kurallarını geliştirerek olgunlaşmış profesyonelleşme sürecini tamamlamış mesleklerdir. Diğer yandan, her mesleğin kendi görevleri ve bunları yerine getirmede kullanılacak becerileri içerdiği ve toplumda bir işleve sahip olduğu görülmektedir.[245]

İş güvenliği uzmanlığı, dünyada hala yeni bir profesyonel meslek olma yolunda gelişimini sürdüren bir meslektir. İş güvenliği uzmanlarının iş organizasyonundaki unvanı güvenlik ya da iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, teknikeri, profesyoneli, müdürü, sorumlusu ya da benzer bir pozisyonla birlikte kullanılabilmekte ve bu unvandakilerin hepsi aynı meslek grubunun üyeleri olmaktadırlar.[246] Hale, bu meslek grubundaki uzmanlar için iş sağlığı ve güvenliği uzmanı unvanının da kullanılmasına rağmen bu uzmanların işyeri hekimleri, işyeri hemşireleri ve iş müfettişlerinden ayrı bir grup olduklarını da belirtmiştir.[247]

Mesleğin kökeni 19. yüzyıla dayanmakta olup, İngiltere ve ABD'de ilk kez iş sağlığı ve güvenliği alanında hekimler dışında görevlilere gereksinim duyulmuştur. İlk kez İngiltere'de 1844 Yasası ile fabrika müfettişleri görev yapmaya başlamıştır. Bunların görevleri arasında işyerlerindeki makinelerin güvenli kullanımını sağlama ve makinelerin kullanımı sırasında doğabilecek tehlikeleri tespit etme bulunmaktaydı.[248] 1899 yılında ise uzman teknik müfettişler iş güvenliği uzmanlarının önceli olarak görev yapmaya başlamışlardır.[249]

Amerika'da da 19. yüzyıl sonlarında işyerini denetleyen müfettişler vardı ancak bu kişiler bilimsel alanda ya da mühendislikte bir eğitim almamış kişiler olarak fabrikayı denetleyip tavsiyelerde bulunuyorlardı. Bu da tavsiyelerin hatalı bir

---

[244] Jarvis, a.e., s. 912.
[245] Lütfi Sunar, Yunus Kaya, "Türkiye'de Değişen Sosyo-Ekonomik Yapı İçinde Meslekler." içinde Türkiye'de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik, Genişletilmiş İkinci Baskı, Lütfi Sunar (ed.) Ankara: Nobel, 2018, s. 4-33.
[246] Andrew Hale, "From National to European Frameworks for Understanding the Role of Occupational Health and Safety (OHS) Specialists," **Safety Science**, Cilt: CXV, Haziran 2019, s. 435.
[247] A.e.
[248] Andrew Hale, Hazel Harvey, "Certification of Safety Professionals: Emerging Trends of Internationalisation", Proceedings of the 6th International Conference of Working on Safety Network Towards Safety Through Advanced Solutions", Sopot, Poland, 11-14 September, 2012, s. 2.
[249] A.e.

yaklaşımla yapılmasına yol açmaktaydı.[250] Çok ciddi bir rolü olmayan bu müfettişler dışında, iş güvenliği alanında uzman kişilerin işyerlerine girişi 1911 yılında İşçinin Tazminatı Yasası'nın çıkmasıyla olmuştu. İş kazalarından ötürü tazminat ödeme zorunluluğu ile karşı karşıya kalan işverenler sigorta şirketlerine başvurmuştur. Sigorta şirketleri ise işyerindeki riskleri daha iyi denetleyecek, müşteri firmaların sigorta oranlarını mevcut kaza riskine göre belirleyecek, kazaların önlenmesi ve risklerin azaltılması için tavsiyelerde bulunacak mühendisler çalıştırmak zorunda kalmaktaydı. Bu nedenle sigorta şirketleri, teknik bilgisi olan iş güvenliği mühendislerini müşteri firmaları incelemek için istihdam etmiştir.[251] McCullough tarafından iş güvenliği mühendisi, kazaları önleme amacına yönelik mühendislik ve psikoloji bilimini kullanarak çalışmalar yapan teknik görevli olarak tanımlanmıştır.[252] İş güvenliği uzmanlığı da bu ülke koşullarında mühendislik adı altında gelişmiştir.

Birinci Dünya Savaşı sırasında ve sonrasında gelişen "Önce İş Güvenliği" hareketinin etkisiyle ABD ve İngiltere'deki işyerlerinde ilk kez iş güvenliğinden sorumlu personel istihdam edilmeye başlandı. Bu personelin ana görevleri işyerindeki güvenlik kurallarına uyulmasını, makinenin koruyucu parçalarının kaldırılmamasını ve kişisel koruyucu donanımların kullanılmasını sağlamaktı.[253]

2. Dünya Savaşı'ndan sonra ise iş güvenliği uzmanları bulundukları ülkede ulusal mesleki örgütler kurarak bir araya gelmeye başladılar. İlk olarak İngiltere'de 1945'te, Hollanda'da 1947'de iş güvenliği uzmanları meslek örgütleri kurdular. Bunlar İngiltere'de Endüstriyel Güvenlik Görevlileri Enstitüsü (IISO) şu anki adıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (IOSH), Hollanda'da ise Hollanda Güvenlik Mühendisleri Birliği olmuştur.[254] ABD'de ise 1911'de uzmanlar tarafından kurulan birlik, 1914'te Amerika İş Güvenliği Mühendisleri Topluluğu (ASSE) adını

[250] P.W. Logan, "Engineering Tomorrow's Basic Component for Accident Prevention", **Journal of American Society of Safety Engineers**, Cilt: XI, Sayı:11/8, 1966. Alıntılayan Dennis Hudson, James D. Ramsay, "A Roadmap to Professionalism: Advancing Occupational Safety and Health Practice as a Profession in the United States", **Safety Science**, Cilt: CXVIII, 2019, s. 170.
[251] American Society of Safety Engineers, 50 Years, 1961. Alıntılayan D. Hudson and J.D. Ramsay, s. 170.
[252] J.R. McCullough, "What is a Safety Engineer?", **Journal of American Society of Safety Engineers,** Cilt: IV, Sayı: 1, 1959, s. 4.
[253] Hale, Harvey, a.g.e., s. 2.
[254] A.e.

almıştır.[255] Avustralya'da ise 1949'da Kaza Önleme Grubu kuruldu, sonrasında Avustralya'nın Güvenlik Mühendisliği Topluluğu adını almış olan bu topluluk günümüzde Avustralya'nın Güvenlik Enstitüsü (SIA) adı altında faaliyet göstermektedir.[256] Bu dönemde, bu mesleki örgütler tarafından iş güvenliğinin ayrı bir meslek olarak sınırlarının belirlenmesine dair çalışmalar yapmışlardır. Bu da iş sağlığı ya da mesleki hijyen gibi kardeş disiplinlerle birtakım çatışmaları beraberinde getirmiştir. Bu kurumlar iş güvenliği alanıyla ilgili ülkelerindeki ulusal düzenlemelerin geliştirilmesine yardım etmiş, uzmanlık alanının profesyonel mesleğe dönüşmesi sürecini yönetmiştir.[257] Profesyonelleşme için uzmanların sertifikalandırılması ve mesleğe özgü becerilerin belirlenmesi ile uzmanların becerilerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar da yapmıştır.

İngiltere ve Amerika gibi Anglosakson ülkelerinde uzmanların sertifikalandırılmasının görece uzun bir tarihi vardır, meslek kendi kendine gelişmiş ve mesleki örgütlerin de aracılığıyla kendi standartlarını belirlemiştir. Kıta Avrupası ülkelerinde ise (Fransa, İspanya, Portekiz, Almanya gibi) bu süreçler daha çok hükümet eliyle düzenlenmiştir.[258]

Birçok endüstrileşmiş ülkede iş sağlığı ve güvenliği alanında devlet tarafından uygulanan bir yönetme ve kontrol sistemi bulunmaktaydı. Bu da devletin görevlendirdiği iş müfettişlerinin standartlara uyumu ve ihlallerle ilgili açık kararlar vermesini mümkün hale getirmekteydi. Pratikte bu tip durumların çoğunda ikna stratejisi işe yaramakta ve adli takibat başlatılmasına oldukça seyrek gerek duyulmaktaydı.[259]

1970'lerde otoriteler için teknolojik gelişmeleri takip etmenin imkansız hale geldiği açık hale geldi. Düzenleyici organlar bu sorunun üstesinden gelmek için daha kapsamlı yasalar uygulamaya ve daha fazla işkolunu kapsamaya çalıştılar. Fakat teknoloji ve iş yaşamındaki artarak hızlanan gelişmeler kadar ortaya çıkan yeni sağlık riskleri yüzünden bu tip organların her zaman geride kalacağı ve bitmeyen bir

[255] Hudson , Ramsay, a.g.e., s. 170.
[256] David J. Provan, Pam Pryor, "The Emergence of the Occupational Health and Safety Profession in Australia," **Safety Science**, Cilt: CXVII, 2019, s. 429.
[257] Hale, Harvey, a.g.e., s. 2.
[258] Hale, Harvey, a.g.e., s.3.
[259] Peter Hasle, Ole H. Sørensen, "When Health and Safety Interventions Meet Real-life Challenges," Policy and Practice in Health and Safety, Cilt: IX, Sayı: 1, s. 5.

sürece hapsolacakları fark edildi. Sonuç olarak, birçok ülke İngiltere'den esinlenerek düzenlemelerde reform yoluna gitti. Bu reformla işverenin güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sağlama, işyerinde sağlık ve güvenlik yönetimi süreçlerini uygulama ve bu doğrultuda gerekli çalışan katılımını ve iş örgütlenmesini sağlama genel sorumluluğu vurgulanmıştır. Artık işverenleri yasaya uyup uymadıklarıyla ilgili yargılamak daha da zorlaşmıştı. Çünkü belirli standartlardan bağımsız olarak riskleri kontrol etme genel görevi mevcuttu. İş sağlığı ve güvenliği süreçleri için gereklilikler görece belirsiz bir tanımdı. Riskin kendisi karmaşık bir konu halini aldığından bu konuda bir uzmanın rehberliğinde işverenin işyerine özgü bir risk değerlendirmesi yaptırarak sorunları gidermesi gerektiği yasal olarak kabul edilmiştir.[260]

Bu alanda çalışanların işlerinin ayrı bir meslek olarak gelişimine dair çalışmalarının tarihsel gelişimini 1952'den başlatan Hale, bu tarihte Amerika, İngiltere, Hollanda gibi büyük ve yüksek risk taşıyan endüstrilerin gelişmiş olduğu ülkelerde mesleki birlikler kurmuş olan iş güvenliği uzmanlarının ülkeler arasındaki düzenleme ve uygulamaları tartışmak üzere bir araya gelmesiyle FAS'ın (İş Güvenliği ve Endüstriyel Hijyen Uzmanları Birliklerinin Uluslararası Federasyonu) kurulmasına önem atfetmektedir. İlk toplantıya Batı Almanya, Hollanda, İsveç, İtalya ve Avusturya katılmış, 1955 yılında bu ülkelere İngiltere ve Fransa da eklenmiştir. Bu kurum son toplantısını 1987'de gerçekleştirmiş olup, bu toplantıda Avrupa'dan İrlanda, Danimarka ve Belçika, Avrupa dışından ABD, Japonya, Brezilya, Avustralya, İsrail ve Kanada bulunmaktaydı.

Bu alandaki çalışmalar bu tarihten sonra ISSA (Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği) tarafından sürdürülmüş olup kurumun (Kaza) Önlemede Eğitim Bölümü çalışma grubunun düzenlediği konferanslar ile devam etmiştir.[261] ISSA Dünya Sağlık Örgütü ve Dünya Çalışma Örgütü ile birlikte periyodik konferanslar düzenleyen, kurucu ulusal üyelerinin çalışan tazminatı organlarını temsil eden uluslararası bir örgüttür. İlgi alanına giren konularda çalışma grupları oluşturarak çalışmalar yürütmektedir.[262] ISSA, 1990-2003 arasında sınırlı fonlarıyla Avrupa ülkelerindeki iş güvenliği uzmanlarının rolleri, işlevleri, alanda gerekli bilgi ve beceriler ve

[260] A.e.
[261] Hale, a.g.e., s. 437.
[262] A.e., 436.

düzenlemelerle ilgili bilgi toplamıştır. ISSA üretim hattı yönetimindeki karar vericiler ile tavsiye edici ve denetleyici rolleri olan iş güvenliği uzmanları arasında net bir ayrım ortaya koymuşlardır. Karar vericilerin destek olarak kullanmak yerine sorumluluğu uzmanlara atmasına yönelik potansiyel tehlike, ISSA tarafından tanınmış ve uzmanlara verilen görevlerde açıkça ortaya konmuştur. 2003 yılından sonra ise gelişmekte olan ülkelerde iş güvenliği uzmanlarıyla ilgili çalışmalara yönelmiştir.[263]

Farklı Avrupa ülkelerinden uzmanların tüm Avrupa ülkelerinde çalışabilmelerini sağlamak yönündeki AB girişimleri, iş güvenliği uzmanlarını ortak unvanlar altında toplayarak standartlaştırmaya yönelik ilgiyi arttırmıştır.[264] ISSA'nın ilgi alanını gelişmekte olan ülkelere kaydırmasının da etkisiyle 2001 yılında kurulan ENSHPO (Avrupa Güvenlik ve Sağlık Profesyoneli Örgütleri Ağı) Avrupa Birliği ülkelerindeki uzmanların standardizasyonu konusunda çalışmalar yürütmeye başlamıştır. Bu ağ, ulusal düzeydeki uzman örgütlerini bir araya getirmiştir. Yirmi üyesi bulunmaktadır ve ana amacı ülkeler arasında iş güvenliği hakkında bilgi alışverişini sağlama, özellikle yeni AB üyesi ülkelerde mesleğin geliştirilmesini teşvik etmektir.[265]

Bu doğrultuda, ENSHPO iş güvenliği uzmanları için Avrupa genelinde geçerli bir sertifikalandırma sistemi kurmaya yönelik çalışmalara yoğunlaşmıştır. Bu sistemde iki farklı seviyedeki uzman grubunun hangi eğitimsel ve işlevsel rollere sahip olacağının belirlenmesi üzerinde durulmuştur. Avrupa Birliği'nin Leonardo Da Vinci programından fon alarak ENSHPO, EUSAFE Projesi'ni hazırlamıştır. Projenin amacı, Avrupa çapında iş güvenliği uzmanlarının eğitim ihtiyaçlarının ve işyerindeki rolünün tanımlanmasını sağlamak ve Avrupa'daki uzmanlar için gerekli eğitimler ile mesleki standartların yayılmasını sağlamaktı. Ülkelerin bu projeyle iş güvenliği uzmanlığı konusunda gönüllü bir uyum yakalamaları hedeflenmiştir.[266] 2009-2012 yılları arasında hazırlanan projede, meslekle ilgili sertifika sistemini oluştururken İngiltere'deki mesleki örgüt IOSH'a iki farklı seviyedeki uzmanların üye olabilmesi için gerekli eğitim ve niteliklerden esinlenilmiştir. İngiltere'deki Ulusal Mesleki

[263] A.e., 438.
[264] A.e., 437.
[265] Hale, Harvey, a.g.e., s. 3.
[266] Hale, Harvey, a.g.e., s. 7

Güvenlik Standartları temel alınarak oluşturulan bu modelde, lise ya da ortaokul diplomasına sahip iş güvenliği uzmanları ile lisans ve üzeri seviyedeki uzmanların farklı türden standartlara tabi olması önerilmiştir.[267] Bu iki farklı uzman grubunun rol ve görevleri birbirinden farklıdır. ENSHPO bünyesinde Andrew Hale başkanlığında kurulan Sertifikasyon Komitesi[268] biri müdür seviyesi, biri teknisyen dolayısıyla uygulayıcı seviyesinde iki farklı standart (sırasıyla EurOSHM ve EurOSHP) ve ona bağlı sertifikaların oluşturulmasını öngörmüştür.[269] Müdürlük seviyesi standartlarını sağlayan uzmanların yüksek önemdeki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini yapabilecek yetkinliğe eriştiği kabul edilmiştir.[270] Bahsi geçen ikili sistem Almanya, Hollanda, Portekiz, İspanya tarafından benimsenmiştir.[271]

ENSHPO standartları bilgi, beceriler ve etik davranış konularında farklı yükümlülüklerin yerine getirilmesini öngörmektedir. Uzmanın yeterli bilgiye sahip olup olmadığının ölçülmesi amacıyla bir eğitim kurumunda verilen iş güvenliği kursunda kaç saat ders aldığına bakılmaktadır. Burada eğitimin içeriğinin detayları uzman eğitim kadrosuna bırakılmıştır ve bilgi ölçüm ve değerlendirilmesi de genellikle bu eğitim kurumları ya da ülkedeki mesleki birlik tarafından düzenlenen bir sınavla yapılmaktadır.[272] Ancak kursta genel olarak ele alınması gereken konular belirtilmiştir. Bunlar iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ulusal ve Avrupa Birliği'ne ait düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği riskleri ve bunların önlenmesine dair teknik bilgi, insan faktörü ve ergonomi, risk değerlendirmesi ve yönetimi, bilgi ve iletişim, danışmanlık ve değişim yönetimi becerileridir.[273] Bu kapsamda, EurOSHM standardına göre bu seviyeden bir uzmanın alması gereken İSG kursunda minimum ders saati 150 saati sınav ya da bir değerlendirmeye tabi olmak üzere 250 saattir. EurOSHP standardına uygun bir uzmanın ise alması gereken ders saati 70 saati değerlendirmeye tabi olmak üzere 150 saattir.[274] Bu eğitim standartlarına ek olarak, Bologna sınıflandırma şemasına uygun biçimde EurOSHM standardı için en az lisans

[267] Hale, a.g.e., s. 439.
[268] Andrew Hale vd., "Certification of Safety Professionals at the European Level," Proceedings of the 4th International Working on Safety Conference, Heraklion, Crete, 2008, s. 3.
[269] A.e.,
[270] Hale, Harvey, s.7.
[271] Hale, a.g.e., s. 443.
[272] Hale vd., a.g.e., s. 4.
[273] A.e., s. 6.
[274] A.e.

mezunu olmak gerekmektedir. Ancak farklı ulusal uygulamalar bulunmaktadır. Örneğin Hollanda için, uzman olmak mühendislik ya da bilim (Fizik, Kimya vb.) alanlarından bir lisans programını bitirmeye bağlıdır. EurOSHP için ise asgari eğitim düzeyi ortaokuldan mezun olmaktır.[275]

Bilgiyi pratiğe dökme ve alandaki problemleri çözme becerileri uzmanın iş güvenliği uzmanı olarak sahip olduğu iş deneyiminin süresine bakılarak ölçülmektedir.[276] Lisans mezunu olanların iş güvenliği müdürü seviyesinde uzman olması için iş sağlığı ve güvenliği eğitimini bitirdikten sonra EurOSHM standardı en az iki yıl tam zamanlı ya da en fazla dört yıla yayılacak şekilde yarı zamanlı iş güvenliğinde çalışma deneyimini şart koşmaktadır. Lise mezunlarının uzman teknisyen olabilmesi için geçerli EurOSHP standardı tam zamanlı iki yıl, yarı zamanlı olarak ise en fazla beş yıla yayılan iş güvenliği deneyimi iken, ortaokul mezunu seviyesindekiler için ise bu standart iki yıl zamanlı ya da on yılı aşmayacak süreye yayılmış iş güvenliği alanında çalışma deneyimi gerekmektedir. Her iki seviye için de alınan kurs bilgiyi pratiğe dökecek bir pratik çalışma süreci de içermelidir.[277]

Etik davranış kodları ise kişisel dürüstlük ilkelerine uygun davranmayı, yaklaşan tehlikeden insanların korunması durumu olmadığı sürece iş sağlığı, güvenliği ve işverenin çıkarlarını öncelikli görmeyi, diğer uzmanların yanlış davranışlarını ENSHPO ya da onların ulusal örgütlerine bildirmeyi içermektedir. ENSHPO sertifikası için aday olanlar bu davranış kodlarını imzalayarak kabul etmelidirler.[278] ENSHPO'ya üye ülkelerin çoğunda halen işleyen ve yüksek standartlara sahip sertifikasyon sistemleri olduğundan, aynı işi iki kez yapmamaya karar verilmiştir. İlke olarak eğer ulusal sertifika ENSHPO standartlarındaki bütün kriterleri karşılıyorsa, bu sertifikaya sahip uzmanlar otomatik olarak ENSHPO sertifikasına da uygun olarak kabul edilmiştir. Bu da iki aşamalı bir sistem ortaya çıkarmıştır, öncelikle başvuran kişinin sahip olduğu ulusal sertifikanın hangi kriterleri sağladığı değerlendirilmekte, sonra sadece uymayan kriter için kişinin

[275] A.e., s. 7.
[276] A.e., s. 5.
[277] Hale vd., a.g.e., s. 7.
[278] A.e., s. 7.

değerlendirilmesi yapılmaktadır. Böylece hem aday hem sertifikasyon yönetiminin iş yükü ve masrafı azalmaktadır.[279]

Turner'a göre, bazı Avrupa ülkelerinin (Avusturya, İsviçre, Finlandiya, Almanya, İtalya Portekiz, Norveç, Hollanda, Polonya, İngiltere) ve üç Avrupa dışı ülkenin de dahil olduğu (Avustralya, ABD ve Singapur) araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, yapılan Avrupa gönüllü sertifikasyon çalışmasına rağmen, pratikte üst ve alt seviye uzmanların üstlendikleri görevler ve işlevleri arasındaki farklılıklar görece azdır. Fark alt görevlerde görülmekte olup teknisyenler daha rutin alt görevleri yerine getirirken üst seviye uzmanlar önlem almaya yönelik yeni yaklaşım geliştirme, iş sağlığı güvenliği yönetimi ve performansını değerlendirme görevlerini üstlenmektedir.[280]

EUSAFE projesi kapsamında hangi ülkelerde uzmana başvurmanın yasal olarak zorunlu olduğu da araştırılmıştır. 29 Avrupa ülkesinden 19 tanesinde yasal olarak işverenlerin iş güvenliği uzmanına başvurması şart koşulmuştur. Dikkat çeken iki istisna ülkeden Fransa'da iş güvenliğinden sorumlu mühendis ve teknikerler iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olarak yasa tarafından tanınmazken,[281] İngiltere'de ise yasa ile düzenlenmemiş ve yönetimin işin ehline iş güvenliğine dair görevi vermesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.[282] Kimi Avrupa ülkelerinde uzmanların alacağı eğitimin içeriği devlet tarafından belirlenirken, kimilerinde mesleki örgütler gibi farklı kurumlar tarafından belirlenmektedir. Aşağıdaki tabloda iş güvenliği uzmanlığının yasal gerekliliği ve mesleki eğitimin içeriğini belirleyen düzenleyici kurum türü gösterilmektedir:

[279] A.e., s. 8.
[280] B. R. Turner, The INSHPO Survey Project: Results and Retrospective: Report to ASSE (American Society of Safety Engineers) (Now ASSP – American Society of Safety Professionals), Parkridge Illinois, 2014. Alıntılayan Hale, 2019, s. 441.
[281] Sebti Chaabane, "The Use of Expert Manpower in Health and Safety in France," PhD thesis, University of Aston, Birmingham, 1985, s. 12, 19.
[282] Hale, a.g.e., s. 443.

Uzman rolünün devlet ya da diğer kurumlarca düzenlendiği ülkeler		**Mesleki eğitimin diğer kurumlarca belirlendiği ülkeler**
Devlet	**Diğer Kurumlar**	**Diğer Kurumlar**
Avusturya	Danimarka	Çek Cumhuriyeti
Belçika	Estonya	Finlandiya
Kıbrıs	Hollanda	Fransa
Almanya	Norveç	İzlanda
Yunanistan	Polonya	İrlanda
Macaristan		Litvanya
İtalya		Malta
Letonya		Romanya
Lüksemburg		İsveç
Portekiz		İngiltere
Slovakya		
Slovenya		
İspanya		
İsviçre		

Tablo 1: Uzman rolünün yasal gerekliliği ve uzman eğitimlerini belirleyen kuruma göre sınıflandırılan Avrupa Ülkeleri[283]

Türkiye'de de hem uzmandan hizmet alınması yasal zorunluluk olup, hem uzmanlık sınavına girmeden önce alınması gereken eğitim devlet tarafından düzenlenmiştir. Dolayısıyla yukarıdaki tabloda Türkiye'nin İSG modeli de ilk sütundaki ülkeler arasında yer almaktadır.

İş güvenliği uzmanlarından işverenlerin yararlanmasına yönelik yasal düzenlemeler işverenin bu alanda danışmanlık alarak çalışanların sağlığı ve güvenliğini koruma sorumluluğunu yerine getirmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. 1989'da Avrupa Birliği'nde çıkan direktifle işverenlerin uygun iş sağlığı güvenliği tavsiyeleri alma gerekliliği yasa gereği halini almıştır. 1970 yılında ABD'de çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, işyerlerindeki iş güvenliği personelinin alanında

[283] Hale, Harvey, a.g.e., s. 4.

eğitilmiş olmasını işverenin sorumluluğu olarak belirtmektedir.[284] Yine Avustralya'da Viktorya eyaletinde uzmanların bu iş için gerekli niteliklere sahip olması yasal olarak zorunludur.[285]

INSHPO (İş Güvenliği ve Sağlığı Pratisyeni Örgütleri Uluslararası Ağı) ise Avrupa Birliği tarafından oluşturulan Avrupa genelinde sürdürülen bu uluslararası mesleki işbirliğini genişletmek amacıyla ortaya çıkmış küresel bir forum olma özelliği taşımaktadır.[286] 2001 yılında ortaya çıkışından bu yana 10 ülkeden 13 üye örgütü bulunmakta, bunlar arasında ENSHPO üyeleri de bulunduğundan etkisini Avrupa ülkelerine de genişletmektedir. INSHPO üyesi mesleki örgütlerin bulunduğu ülkeler Avustralya, Kanada, İtalya, Yeni Zelanda, Singapur, Güney Kore, Rusya, İngiltere ve ABD'dir. 2010 yılında INSHPO, iş sağlığı ve güvenliğinin profesyonel uygulamasına dair, küresel çapta kullanışlı ve kabul edilebilir bir çerçeve geliştirme kararı almıştır. Bu ağın asıl önceliği farklı ülkelerdeki İSG profesyonellerinin eğitimleri ve rollerini kıyaslamak ve ağa üye ülkelerden başlayarak bunları birbiriyle uyumlulaştırmak olmuştur.[287] Bu doğrultuda 2011'de İstanbul'da INSHPO ve EUSAFE üyelerinin de katıldığı 20. Dünya İşte Sağlık ve Güvenlik Kongresi bünyesinde bir çalıştay gerçekleştirilmiş ve burada alandaki uygulamaların uluslararası bir standardının geliştirilmesine çalışılmıştır. ISSA ve ENSHPO tarafından yürütülen anketlerden uzmanların hangi görevleri yerine getirdiği ve bunun aldıkları eğitim düzeyinden nasıl etkilendiği sorularına verilen yanıtların analizi ve INSHPO üyelerinin hazırladığı dökümanlar bu standardı belirleme çalışmalarında kullanılmıştır.[288] "Global OHS Capability Framework" (Küresel İSG Kapasitesi Çerçevesi) özellikle şu konuları düzenlemeye yoğunlaşmıştır: İş güvenliği uzmanı rollerinin açıkça profesyonel ve/veya teknisyen olarak konumlandırılması ve bu iki seviyenin tanınması ve birbirinden farklı rollerinin netleştirilmesi. Bu çerçeveye göre müdür unvanına sahip uzmanın danışman, stratejist ve işyerine İSG

[284] "Training Requirements in OSHA Standards", Occupational Safety and Health Administration U.S. Department of Labor, OSHA 2254-09R 2015, (Çevrimiçi) https://www.osha.gov/Publications/osha2254.pdf, s. 243.
[285] David J. Provan, Pam Pryor, "The Emergence of the Occupational Health and Safety Profession in Australia," **Safety Science**, Cilt: CXVII, 2019, s. 431.
[286] Pam Pryor, Andrew Hale, Dennis Hudson, "Development of a Global Framework for OHS Professional Practice", **Safety Science**, Cilt: CXVII, 2019, s. 405.
[287] A.e., s. 404.
[288] A.e., 405.

yönetimini entegre eden bir lider olması, pratisyenin (teknisyen) İSG faaliyetlerinin uygulayıcısı, işyeri ortamındaki iletişimcisi ve etkili bir destekçisi olması gerekmektedir.[289]

INSHPO aracılığıyla ortaya çıkan iş güvenliği çalışanlarının kapasitesini iyileştirmeye ve daha güvenli ve sağlıklı işyerleri yaratmaya yönelik Singapur Akdi'ni (Singapore Accord) 2017'de İSG eğitim kurumları, mesleki birlikler ve hükümet kuruluşları gibi farklı ülkelerden 53 kurum imzalamıştır.[290] Kanada, ABD, İtalya, Yeni Zelanda, Güney Kore, Makedonya, Malezya, Mauritius, Brunei, Hong Kong, Hindistan, Tayland, Filipinler ve Vietnam ülkelerinden uzman kuruluşları, devlet organı olan iş güvenliği kurumları, üniversiteler tarafından imzalandı.[291] Görüldüğü gibi INSHPO, farklı bölgesel iş güvenliği örgütlerini bir araya getirmiştir.

Batılı ülkeler dışındaki iş güvenliği profesyonellerinin de INSHPO'dan önce bir araya geldiği bölgesel örgütler bulunmaktadır. Bunlardan en önemli APOSHO (Asya Pasifik İş Güvenliği ve Sağlığı Örgütü) iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeyi amaçlayan kar amacı gütmeyen profesyonel örgütlerini bir araya getiren uluslararası bir örgüttür. Tam üyelik Asya Pasifik bölgesindeki hükümet dışı örgütlere verilmesine rağmen bölge dışından iş güvenliği ve sağlığı örgütleri de APOSHO'ya bağlı üye olarak katılabilmektedirler. APOSHO ilk konferansını Avustralya Ulusal İş Güvenliği Meclisi başkanlığında Ağustos 1985'te Sinpapur'da gerçekleştirmiştir. Buna "Asya-Pasifik Ulusal İş Güvenliği Meclisleri Koordinasyon Komitesi" denmiştir ve sonra 1992'de asıl adını almıştır. Mayıs 2014 itibariyle 23 farklı ülke veya bölgeden 40 üye örgüt bünyesinde bulunmaktadır. Avustralya, Çin, Endonezya, Kore, Malezya, Mauritius, Tayland gibi ülkelerden iki ya da daha fazla üye örgüt APOSHO üyesidir.[292]

İş güvenliği uzmanlığının meslek haline geliş sürecinde farklı kanallardan beslendiğini ileri süren Hale ve Harvey, ilk dönemde iş güvenliği uzmanlarının tamamen teknik bir bakış açısına sahip olduğunu, kazaları önlemenin sadece makinelerdeki koruma ile ilgili teknik bir mesele olduğunu düşündüklerini

[289] INSHPO, s. 9.
[290] Pryor, Hale, Hudson, a.g.e., s. 407.
[291] Singapore Accord Signatories, (Çevrimiçi) http://singaporeaccord.org/web/the-singapore-accord/accord-signatories 13 Eylül 2019.
[292] "APOSHO Hakkında", (Çevrimiçi) http://www.kosha.or.kr/aposho/aposho/about/aboutAposho.do 13 Eylül 2019.

belirtmektedir. Buna ek olarak mesleği besleyen ikinci bir kanal 1920'lerde ortaya çıkan "kazaya eğilimli" çalışanların bulunduğu ve çalışanların işe göre seçilmesi ve eğitilmesi gerekliliğini öne çıkaran ve bilimsel olarak değerini kaybeden anlayıştır.[293] 1980'lerden itibaren ise yeni bir kanal ortaya çıkmıştır. Böylece Hale ve Hovden'ın "iş güvenliğinin üçüncü çağı" adını verdiği makine-insan uyumlulaştırılmasından beslenen bir iş güvenliği yönetimi kurma anlayışı mesleğin gelişme sürecine hakim olmuştur.[294]

İş güvenliği uzmanı olabilmek için belirlenen gereklilikler ülkeden ülkeye farklılaşmaktadır. Amerika'da ve Danimarka'da psikoloji başta olmak üzere sosyal bilimler alanında lisans mezunu olanlar da iş güvenliği uzmanı olabilmektedir. Fransa'da iki aşamalı bir eğitim süreci sonrası tez yazımı ve sınavla sonlanan bir stajyer uzmanlık süreci mevcuttur.[295] İspanya'da akredite eğitim kurumlarından belli saatlik ders içeren eğitimi alanlar uzman olarak çalışabilirken,[296] Hollanda'da fen bilimleri ve mühendislik lisans mezunu olma ön şartı bulunmaktadır.[297]

INSPHO'nun uzmanları akredite etme, eğitme, rollerini standartlaştırma ve tanımlamaya yönelik çabalarına rağmen çalışan uzmanların deneyimleri bulundukları ülke, endüstri ve işletmeye göre farklılaşmaktadır.[298] Özellikle ülkeler arasında yasal düzenlemelerle belirlenen iş güvenliği alanları ve düzenleniş biçimi de farklılık göstermektedir. Bu da uzmanların belli açılardan farklı ulusal sistemlerde rolünü oynamasına yol açmaktadır. İleriki kısımda farklı ülkelerde iş güvenliği uzmanlığının mesleki gelişimini kıyaslamak amacıyla birkaç örnek ülke kısaca incelenerek farklı sistemler içinde uzmanların konumu ortaya konacaktır.

---

[293] Hale, Harvey, a.g.e., s. 2.
[294] Andrew R. Hale, J. Hovden, "Management and Culture: the Third Age of Safety," **Occupational Injury: Risk, Prevention and Intervention**, Ed. A.M. Feyer, A. Williamson, London: Taylor & Francis, 1998, s. 129-166. Alıntılayan, Hale, Harvey, a.g.e., s. 3.
[295] Philippe Jandrot, "OSH System at National Level – France", 2012, (Çevrimiçi) https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level__France#Legally_required_training_for_OSH_specialists 1 Eylül 2019.
[296] Ismael S. Sánchez-Herrera, Mario J. Donate, "Occupational Safety and Health (OSH) and Business Strategy: The Role of the OSH Professional in Spain", **Safety Science**, Cilt: CXX, 2019, s. 213.
[297] Hale vd., a.g.e., s. 7.
[298] Pam Pryor, Andrew Hale, Dennis Hudson, "The OHS Professional: A Framework for Practice – Role, Knowledge and Skills" International Network of Safety and Health Practitioner Organisations (INSHPO), Des Plaines, USA, 2014, s. 3.

2.3. Farklı Ülkelerin Sistemlerinde İş Güvenliği Uzmanlığı

Ülkelerin bir kısmının ulusal mevzuatında iş güvenliği uzman rolü düzenlenmiş olup bir kısmında düzenlenmemiştir. Devlet tarafından uzmanların rolü ve işlevlerinin düzenlenmediği ülkelerde ise genellikle mesleki topluluklar gerekli eğitimleri, uzmanların sahip olması gereken niteliği belirleyen kurumlar olarak düzenleyici bir işlev üstlenmektedirler. Buna dayanarak aşağıdaki üç farklı modele sahip ülke seçilerek bu ülkelerde mesleğin düzenlenmesi ve gelişimi ele alınmıştır.

2.3.1. İspanya

İspanya'da iş güvenliği ile ilgili düzenlemelerin yer aldığı ilk yasa 1900 yılında çıkmıştır. Avrupa'nın genelinde de bu alandaki ilk düzenlemeler genellikle çalışanların sağlığı ve çalışma koşulları ile ilgili olup sanayi devrimi sürecinde ortaya çıkmıştır. İspanya'da 1940 yılında iş güvenliği mühendisi pozisyonu yaratılmış, bu kişinin işyeri iş güvenliği komitelerinde işyeri hekimiyle birlikte bulunması 250 ve üstü çalışanı olan tehlikeli işyerleri için zorunlu tutulmuştur. 1971'de ise ulusal iş güvenliği ve sağlığı planı doğrultusunda iş güvenliğinde uzman tekniker grupların işyerlerini teftiş etmesine dayalı bir sistem getirilmiştir.[299] Bu teknikerler firma ziyaretleri ve işyerini, çalışanı ve işin tasarımını analiz etmeleri ile şimdiki iş güvenliği uzmanına benzer bir pozisyon işgal etmektelerdi.[300]

İş güvenliği uzmanı statüsü ise 1997'de Önleyici Hizmetlerin Düzenlemesi Yasası ile ortaya çıkmıştır. Bu 1989'daki AB direktifinin uygulamaya geçirilme sürecinin bir parçasıydı. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alma zorunluluğunu üç şekilde yerine getirebilmektedirler. İspanya'da *tehlikeli olmayan sektörlerde* faaliyet gösteren ve bir işyeri olan firmalar en fazla yirmi beş kişi, aynı sektörlerde birden fazla işyeri olan firmalar en fazla on kişi istihdam ediyorlarsa firmanın genel müdürü ya da işveren iş sağlığı güvenliği faaliyetlerini üstelenebilmektedir. Ancak bu kişilerin iş güvenliği alanında gerekli nitelikleri taşıması gerekmektedir. Bir diğer yasal yol ise yine tehlikeli olmayan sektörlerde 500

[299] Sánchez-Herrera, Donate, a.g.e., s. 210-211.
[300] J.S. Molina, "Historia de la Seguridad en el Trabajo en España" (History of Occupational Safety in Spain). Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo -Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (Government of Castilla-León, Economy and Employment Ministry –General, Alıntılayan, Sánchez-Herrera, Donate, a.g.e.
Administration of Labour and Occupational Risks Prevention), 2006.
http://www.cgrict.com/docs/HISTORIA_Seguridad_Trabajo_Esp.pdf Alıntılayan, Sánchez-Herrera, Donate, a.g.e., s. 210.

kişiden az çalışanı istihdam eden firmaların, bir ya da iki çalışanını, sadece iş güvenliği faaliyetlerini yerine getirme görevi için ayırmasıdır. Bu çalışanların iş güvenliği alanında uzmanlık kazanmış olmaları gerekmektedir.[301]

Firma bünyesinde bir departman kurarak iş güvenliği gerekliliğini yerine getirmesi gereken firmalar ise tehlikesiz sektörde olup 500 kişiden fazla çalışanı olan firmalar ve tehlikeli sektörden 250 ve üzeri çalışanı olan firmalardır. Bunun yanı sıra yaptıkları işin tehlikesi dolayısıyla bazı firmalar içeride bu departmanı kurmaya zorunlu hale getirilebilmektedir. Bu departmanda önleyici eğitimler yürütülmesi gerekmekte, bu faaliyetleri yürüten çalışanların tek görevi iş sağlığı ve güvenliği olup üst seviye İSG uzmanı olmaları gerekmektedir.[302] Tüm bu çözüm biçimlerini seçen firmalar, tehlikesiz sektörlerde faaliyet gösteriyorsa 4 yılda bir, tehlikeli sektörlerde faaliyet gösteriyorsa 2 yılda bir olmak üzere masrafını kendisinin karşıladığı iş sağlığı güvenliği denetimini yaptırmak zorundadır.[303]

Bir diğer İSG çözümü ise firmalara yasanın herhangi bir koşula bağlı olarak zorunlu tutmadığı dış önleyici hizmet birimlerinden yararlanmadır. Bunlar yasal aracı firmalar olup önleyici faaliyetler için gerekli ekipmana, personele, niteliklere ve yapıya sahip, iş güvenliği alanı dışında profesyonel faaliyetleri olmayan, müşteri firmalara öneride bulunan ve iş güvenliği faaliyetleri yürüten, bir kamu kuruluşundan akreditasyon almış kuruluşlardır. Bu kuruluşlar Avrupa'daki farklı ülkelerde de mevcuttur. İş güvenliği ile ilgili sorumluluğu işveren bu şekilde dışarıdan hizmet alımı yoluyla yerine getirebilmektedir.[304] Bir diğer farklı İSG hizmetinden yararlanma biçimi de "ortak önleme hizmetleridir. Bunlar genellikle aynı ticaret bölgesinde, sektörde ve yerde faaliyet gösteren firmaların ortak bir iş güvenliği altyapısı kurmalarıyla ortaya çıkmaktadır.[305]

İş güvenliği uzmanlığı da kendi içinde üç ayrı dereceye bölünmüştür. Temel, orta ve üst seviye iş güvenliği teknisyenleri olarak sınıflandırılan bu uzmanlardan ilk iki grup üretimde yer alan bir pozisyondan gelmekte olduğundan üniversite eğitimi

[301] Sánchez-Herrera, Donate, a.g.e., s. 208.
[302] A.e.
[303] A.e.
[304] A.e.
[305] Carsten Brück, "OSH System at National Level – Spain" Kooperationsstelle Hamburg IFE GmbH; OSHwiki, (Çevrimiçi) https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Spain#cite_note-INSHT_21-23 14 Eylül 2019.

şartı koşulmamaktadır. Sadece üst seviye iş güvenliği uzmanının ise lisans mezunu olması gerekmektedir. 2010 yılında Bologna Süreci'ne uyum sağlayan İspanya üniversitelerinde iş sağlığı güvenliği alanında yüksek lisans programları açılmıştır.[306]

Profesyonel eğitim seviyeleri bakımından İspanya'daki uzman dereceleri Avrupa'daki dengi pozisyonlara göre şöyle konumlandırılmıştır: İspanya'daki üst seviye uzman Avrupa'da İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü, orta seviye uzman ise iş sağlığı ve güvenliği teknisyenine denktir.[307] Alt seviyeden bir uzman olmak için eğitim düzeyi şartı olmayıp iki yıl İSG alanında çalışmış olması gerekmektedir. Buna ek olarak şirkete bağlı olarak 50-60 saatlik İSG eğitimi almalıdır. Orta seviye teknisyen olmak için en az üç yıl İSG alanında deneyime sahip olmak ve 300 saatlik İSG eğitimi almak gerekmektedir. Üst seviye bir uzmanın ise üniversite mezunu olup bir yıl alanda iş deneyimi olması, İSG alanında 350 saat ve buna ek her özel İSG alt alanı için (iş güvenliği, endüstriyel hijyen ve ergonomi, uygulamalı psikososyoloji) 100 saat teorik, 150 saat pratik eğitim alması gerekmektedir.[308] Sözü geçen İSG eğitiminin ülkede resmen tanınmış kurumlar olması şarttır.

Temel seviye uzmanların yasada belirtilen görevleri üretim faaliyetleri sırasında güvenli davranışları ve alet, ekipmanların doğru kullanımını desteklemek, ekipmanların kontrolünü ve takibini yapmak, şirketi ziyaret ederek şirkete özgü genel ve özel risklerin ortalama bir değerlendirmesini yapmak, acil ve ilkyardım gereken durumlara müdahale etmektir. Orta seviye uzmanın görevleri ise üst seviye olmayan risklerin değerlendirmesini yapmak, alınan önlemlerin işle bütünleşmesini sağlamak, riskleri azaltmaya yönelik önlemler önermek, çalışanlar için bilgilendirme programı düzenlemek, önleyici faaliyetlerin planlanmasına katılmak, önleyici hizmet sunan kuruluşlarla işbirliği yapmak, iş güvenliği faaliyetlerini organize etmek ve üst seviye uzmana yardım etmektir. Üst seviye iş güvenliği uzmanının yasada belirtilen görevleri de, her seviyeden çalışanlara özel konularda eğitimler vermek, farklı uzmanların devreye girmesini gerektiren konular dahil tüm alanlarda risklerin

[306] Sánchez-Herrera, Donate, a.g.e., s. 210.
[307] H. Harvey, D. Johnson, A. Hale, "EUSAFE- European Qualification for Occupational Safety of Innovation," Proje no: 510362-2010-LLP-ITLEONARDO-LMP, 30 Eylül 2011, (Çevrimiçi) https://docplayer.net/1053824-European-qualification-for-occupational-safety-and-health-professionals.html
[308] Sánchez-Herrera, Donate, a.g.e., s. 210.

azaltılmasına yönelik önleyici faaliyetleri planlamak, çalışanların güvenlik ve sağlığını takip etmektir.[309]

İspanya'da iş güvenliği uzmanı danışmandır, İSG yönetim sistemlerinin nihai sorumlusu firmanın işvereni ya da genel müdürüdür. (Ya da İSG faaliyetlerini yöneten birim yöneticisi) İş güvenliği uzmanının yasal sorumluluğu firmanın faaliyetleri ve İSG sistemini görüntüleme, uygulama, geliştirme ve organize etme konusunda uygun öneride bulunmakla sınırlıdır.[310] İş güvenliği uzmanı yasal olarak bir çeşit danışman olsa da iş güvenliğini sağlama faaliyetlerinin uygulanmasında da şirket yöneticilerini desteklemesi gerekmektedir. Perez vd., uzmanların mevcut yasayı uygulamadaki zorluklar, organizasyonda tanımlanmamış sorumluluklar ve profesyonel özerkliğin eksikliği gibi çatışmalı durumlarla karşılaştığını belirtmiştir.[311] Yapılan başka bir araştırmaya göre uzmanların pratikte yerine getirdikleri görevlere yoğunlaşmıştır. En fazla mesai harcanan faaliyet bilgi verme ve danışmanlıkla ilgilidir, işyeri ziyaretleri, eğitim, kendisine başvuran çalışanları bilgilendirme gibi özellikle çalışanlarla ilişki içinde olmaya dayanmaktadır. Az rastlanan faaliyetler ise iş sağlığı yönetimine doğrudan katılma, müzakere ve baskıya dayanan faaliyetlerdir.[312] Yönetimle çalışırken işbirliği çatışmadan çok daha tercih edilir bir seçenek olmuştur. Örneğin yasa İspanya'da uzmanlara güvenli olmayan işi durdurma yetkisi vermesine rağmen uzmanlar buna son çare olarak başvurmakta, görüşülen uzmanların %18'i güvensiz işi durdurma teklifi yaptığını belirtmiştir.[313]

İş güvenliğinin dışarıdan hizmet alımıyla çözülmesini tercih edilir hale getiren bir olgu küçük ve orta ölçekli firmaların ekonomi genelinde hakim hale gelmesidir. Bu firmaların içeride bir departman kurması önünde engeller vardır ve yasal gerekliliklere uymak için dışarıdan hizmet alımını seçmektedirler. Önleyici hizmetlerin fiyatları üzerindeki piyasadaki rekabetin etkisi de dışarıdan hizmet

---

[309] A.e.
[310] A.e., s. 208.
[311] R, Pérez, C. Martínez, R. Ruiz, "Intereses básicos y resoluciones de conflictos de las principales figuras en materia preventiva" (Basic interests and conflict resolution of the main actors in preventive matters). Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016, (Çevrimiçi) https://diagnosticoprlconstruccion.files.wordpress.com/2016/03/intereses-yresolucic3b3n-conflictos-en-prl.pdf Alıntılayan, Sánchez-Herrera, Donate, a.g.e., s. 211.
[312] Ana M. García v.d., "Factors Associated with the Activities of Safety Representatives in Spanish Workplaces", **Journal of Epidemiol Community Health**, Cilt: LXI, Sayı:9, 2007, s. 788.
[313] A.e., s. 789.

almayı arttırmaktadır. 2016'daki INSHT araştırması verilerine göre, İspanya'da firmaların onda dokuzu dışarıdan hizmeti tercih etmektedir.[314] Castejon, İspanya'da iş kazası oranları ile önleme faaliyetlerinin dış firmalara verilmesi arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir. [315]

2.3.2. ABD

ABD'de 1911 yılında kabul edilen İşçinin Tazminatı Yasası işverenlerin sigorta şirketlerinde iş kazalarına yönelik sigorta yaptırmaları ile sonuçlanmıştır. Daha önce mesleğin genel tarihsel kökeninden bahsedildiği kısımda da belirtildiği gibi, iş güvenliği alanında riskleri tespit edip önlemler öneren ilk uzmanlar sigorta şirketleri tarafından istihdam edilmeye başlanmıştır. Sigorta şirketlerindeki uzmanlar tarafından ilk mesleki örgüt olan Kaza Müfettişleri Derneği 1911'de kurulmuş, 1914'te adını Amerikan İş Güvenliği Mühendisleri Topluluğu (ASSE) olarak değiştirmiştir. 1911-1925 arası mesleğin ülkede kuruluş yılları olarak kabul edilmektedir. 1912'de Endüstriyel İş Güvenliği Ulusal Meclisi kurulup bir yıl sonra Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Meclisi (NSC) adını almış, 1919'da "İş Güvenliği Pratiği ve İlkeleri- Teknik Okul ve Üniversiteler için El Kitabı"nı basarak iş güvenliği alanında uzmanlık için gerekli kursun ders planını geliştirmiştir. 1930'lar ve 1940'larda ASSE, mühendislik dalı olarak iş güvenliğine yoğunlaşmış ve beş eyalette iş güvenliği mühendisliği ayrı bir disiplin olarak tanınmıştır.[316]

ASSE 1963'te İş Güvenliği Alanının Profesyonel Gelişimi Projesi'ni başlatarak mesleğin halk ile işyeri yönetimleri tarafından meşru olarak tanınması için gerekli mesleki standartları belirleme yoluna gitmiştir. 1966'da Profesyonel İş

---

[314] INSHT, La Gestión Preventiva en las Empresas en España. Análisis del Módulo de Prevención de Riesgos Laborales de la Encuesta Anual Laboral 2016 (Preventive Management in Spanish firms: Analysis of the Module on Work Risks Prevention in the Annual Labour Survey 2016). Ministerio de Trabajo e Inmigración (Ministry of Labour and Inmigration) 2018, (Çevrimiçi) http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2018/Ficheros/La%20gestion%20preventiva%20en%20la%20empresas%20en%20Espa%C3%B1a.pdf. Alıntılayan, Sánchez-Herrera, Donate, a.g.e., s. 208.

[315] E. Castejón, "España, Subcampeona Europea de Externalización de la Prevención (Spain, European Subchampion in the Externalization of OSH Prevention Services)", www.preventionintegral.com. https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/entre-sin-llamar/2016/01/26/espana-subcampeona-europeaexternalizacion-prevencion Alıntılayan Sánchez-Herrera, Donate, a.g.e., s. 208.

[316] Dennis Hudson and James D. Ramsay, "A Roadmap to Professionalism: Advancing Occupational Safety and Health Practice as a Profession in the United States," **Safety Science,** Cilt: CXVIII, 2019, s. 169.

Güvenliği Pozisyonunun Kapsamı ve İşlevleri adlı belge ASSE tarafından benimsenmiştir. 1969'da Sertifikalı İş Güvenliği Uzmanları Kurulu (BCSP) nitelikli iş güvenliği uzmanlarını sertifikalandıracak bir organ olarak kurulmuştur.[317] Böylece ABD'de iş güvenliği uzmanlarını bir araya getirecek iki mesleki birlik ortaya çıkmıştır.

Adams'a göre, resmi bir iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin doğuşunu sağlayan 1970 yılında çıkarılan (OSHA) Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yasasıdır. Bu yasayla birlikte iş güvenliği uzmanlarına olan ihtiyaç hızla artmıştır. Bu ihtiyaçla birlikte iş güvenliği ve sağlığı programları birçok üniversitede açılmıştır.[318] 2000 yılına gelindiğinde, otuz üniversitede iş güvenliği lisans programı bulunmaktadır.[319]

OSHA'yı uygulayan ana federal organ Çalışma Bakanlığı'na bağlı İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetimidir. Buna ek olarak eyaletler de yasayı uygulamaktadır. Bazı özel endüstriyel alanlarda ayrı düzenleyici kurumlar mevcuttur, bunlar Maden Güvenlik ve Sağlık Yönetimi ve Nükleer Düzenleme Kurumudur.[320]

1970'te OSHA ile birlikte Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü (NIOSH) kurulmuştur. NIOSH, iş güvenliği alanında araştırmalar yürüterek farklı iş alanlarında uyulması gereken standartları belirleyen kuruluştur. Bu kurumun yanı sıra sendikalar, alandaki başka ulusal olarak tanınmış standart üreten kurumlar ve çalışan temsilcileri de standartların oluşturulmasında etkilidirler. Bu standartlar, düşmeden korunma, zararlı kimyasallara maruz kalmaktan korunma, tehlikeli makinelere koruyucu konulması, bulaşıcı hastalıklardan korunma gibi konularda alınması gereken önlemleri içermektedir.[321] Yasaya göre işveren bu standartlara, diğer tüm düzenlemelere uyumlu şekilde ciddi risklerden arınmış bir işyeri sağlamak,

---

[317] A.e.
[318] S. J. Adams, "Today's Safety Professional – Manager or Engineer?" **Professional Safety Journal**, Cilt:XXIV, 2000. Alıntılayan Hudson, Ramsay, a.g.e., s. 172
[319] Institute of Medicine, **Safe Work in the 21st Century: Education and Training Needs for the Next Decade's Occupational Safety and Health Personnel**, Washington, DC, The National Academies Press, 2000, s. 42.
[320] Institute of Medicine, s. 37.
[321] All About OSHA, U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration OSHA 3302-08R 2018, s. 12. (Çevrimiçi) https://www.osha.gov/Publications/all_about_OSHA.pdf 15 Eylül 2019.

çalışanlara güvenli araç ve ekipmanlar sağlamak ve anlayacakları dilde iş sağlığı güvenliği eğitimi vermekten, iş kazası ve hastalıkları bildirmekten sorumludur.[322]

Artan sayıda iş güvenliği uzmanı endüstrinin farklı alanlarına hizmet veren danışmanlık firmalarında veya hükümete bağlı özel birimlerde sözleşmeli olarak çalışmaktadır. Şirketinin müşterilerine danışmanlık hizmeti veren sigortacılık alanında çalışan uzmanlar da bulunmaktadır. Danışmanlık pratiği, şirketlerin dışından iç işletme kültürünü etkilemeyi ve önleyici faaliyetleri yürütmeyi içermektedir. Çoğu firma iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumluluklarını dışarıdan hizmet alımı ile yerine getirmektedir.[323]

Mesleki birlikler yasa sonrası da mesleğin olgunlaşması için çalışmışlardır. BCSP 1978'de uzmanlara sertifika alabilmeleri için iki aşamalı bir sınavı geçmeleri şartı getirmiştir. İlk aşama akademik bilgiyi ölçerken, ikincisi profesyonel olarak çalışma deneyiminden gelen bilgiyi ölçmeyi hedeflemiştir. ASSE ve BCSP 1991'de iş güvenliği alanındaki lisans programlarının akreditasyonu için birlikte hazırladıkları "İş Güvenliğinde Lisans Eğitimi için Ders Planı"nı yayınlamışlardır.[324] Bu birlikler INSHPO üyesi olup bu uluslararası uzman ağına üyedirler.

ASSE 1960'larda dahi heterojen bir yapıya sahipti. Bir mühendislik dalı olarak mesleki tanınma çabalarına rağmen uzmanların %20'den azı mühendislik eğitimi almıştı. Geri kalanlar işletme, fen bilimleri ve sosyal bilimler alanında eğitim görmüştü. Uzmanların mühendislik bilimini kullanarak yaptıkları işler, tüm mesailerinin %5-40'ını oluşturmaktaydı. Diğer mühendislerde ise bu oran %80-95 aralığında idi.[325] Bunlar bir araya geldiğinde iş güvenliğinin mühendislikten ayrı bir alan olarak ortaya çıkması anlaşılır olmaktadır. Nitekim 2017 yılında, adından mühendis unvanını da çıkaran ASSE, ASSP (Amerikan İş Güvenliği Uzmanları Topluluğu) adını almıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki uzmanlar için devletin zorunlu tuttuğu özel bir OSHA standardı bulunmamaktadır.[326] Ancak Amerikan Ulusal Standartlar Enstitüsü (ANSI) 2003 yılında iş güvenliği uzmanının rolü konusunda 1966'da

[322] All About OSHA, s. 9-10.
[323] Institute of Medicine, s. 36 .
[324] Hudson, Ramsay, a.g.e., s.169.
[325] A.e., s. 172.
[326] "Occupational Health Professionals", Occupational Safety and Health Administration, (Çevrimiçi) https://www.osha.gov/SLTC/healthprofessional/index.html 21 Eylül 2019.

ASSE'nin uzmanlığın kapsamı hakkında hazırladığı belgeyi kabul etmiştir.[327] Bu belgeye göre, uzmanın görevleri riskli durumları ve uygulamaları tanımak ve değerlendirmek, işyerinde uyulması gereken standartlar hakkında tavsiyelerde bulunmak, risklerin kontrol altına alınması için bir program tasarlamak ve geliştirmek ve uygulamak/yönetmek, risklerin tanınması ve kontrolüyle ilgili çalışanlara eğitimler vermek, risk kontrol programının performansını ölçüp değerlendirmektir.[328]

2.3.3. İngiltere

Mesleğin kökenlerinde bahsedildiği gibi 1844 Yasası sonrası fabrikalarda müfettişler görevlendirilmiş[329] ve ilk bu müfettişler güvenli çalışmaya dair denetlemeler yapmışlardır. Bunlar genel denetlemeler yapan ve devlet memurluğu sınavları ile işbaşına gelmiş kişilerdi. 1899'da ise teknik bilgisi de olan müfettişler ilk kez görev almaya başlamışlardır.[330] Fabrika Teftiş Kurulu'na bağlı müfettişler dışında, iş güvenliği sorumlularına başvurulmasına 1916 yılında kabul edilen Şehir, Fabrikalar vb. Yasası ile karar verilmiştir.[331] Sonrasında iş güvenliği sorumluları fabrikalarda istihdam edilmeye başlandı. Bu kişiler yasa ve düzenlemelerle uyumlu uygulamaların varlığı için çalışmaktaydılar.[332]

1918'de bu gelişmelerin ışığında İngiliz Önce Endüstriyel İş Güvenliği Kurumu (BISFA) İngiliz kuruldu. Bu kurum, the Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA) adını 1941'de aldı. 1945'te ise bunun bir parçası olan iş güvenliği uzmanlarının ilk meslek örgütü, RoSPA'nın Endüstriyel İş Güvenliği Görevlileri Bölümü (ISOS) kuruldu. 1953'te ise Endüstriyel İş Güvenliği Görevlileri Enstitüsü (IISO) adını alarak bağımsız bir kuruma dönüştü.[333] Bu kurum dışında alanda rakip gibi görünen başka mesleki kuruluşlar da ortaya çıktı. İngiliz İş Güvenliği Meclisi (BSC) sonunda sınavların düzenlenip notların verildiği iş güvenliği kursları düzenledi. İş Güvenliği ve Risk Yönetimi Uluslararası Enstitüsü

[327] Hudson, Ramsay, a.g.e., s. 175.
[328] Institute of Medicine, s. 41-42.
[329] Hale, Harvey, a.g.e., s. 2.
[330] A.e.
[331] R.T. Booth, A.R. Hale, S. Dawson, "Identifying and Registering Safety Practitioners," **Safety Science**, Cilt: XIV, 1991, s. 79.
[332] Booth, Hale, Dawson, a.g.e., s. 77.
[333] A.e., a.g.e., s. 80

(IIRSM) de IISO gibi akreditasyon ve sertifikasyon çalışmaları yaptı.[334] İş güvenliği uzmanları hem yasaya uyumlu uygulamalar olup olmadığını denetliyor hem de işyerinde iş güvenliği yönetiminin kurulmasına ve geliştirilmesine çalışıyorlardı. Ancak IISO içinde hem teknisyen düzeyinde lisans mezunu olmayan, hem de kimya, mühendislik alanında yüksek eğitim görmüş uzmanlar bulunmakta olup bir standart nitelik söz konusu olamamıştı.[335]

IISO iş güvenliği uzmanlarının rolünü de sınırlar biçimde 1960 yılında birliğe üyelik için mesleki sınav düzenlemeye başladı.[336] Bu sınav iki saat Hukuk ve Kaza Önleme Pratikleri konularından, kırk dakika rapor yazımından oluşan yazılı sınav ve yirmi dakika sözlü sınavdan oluşmaktaydı.[337]

1927'den itibaren ise iş güvenliği alanındaki müfettişlerin eğitimi daha resmi hale geldi ve Endüstri Müzesi'nde artan sayıda ders verilmeye başlanmıştı.[338] Ancak eğitim konusundaki en önemli gelişme 1971'de Aston Üniversitesi'nde İş Güvenliği Kürsüsü'nün açılması ile başladı. Üniversiteye bağlı 6 aylık İSG programı diplomasına iş güvenliği müfettişlerinin sahip olması gerekliliği getirildi. Şirkette çalışan İSG personelinin ise bu 6 aylık programı da içeren bir yıllık yüksek lisansı tamamlamaları gerekliydi.[339] 1975'te IISO bu üniversitenin detaylı ders planından yararlanarak diploma verilen bir sertifikalı kurs açtı. İki adet farklı uzman sertifikası verilmeye başlandı. Biri daha problem çözme ve stratejik yaklaşımı odağa alan yüksek seviye sertifika, diğeri kurallara uyulmasını takip eden taktiksel yaklaşımı içeren düşük seviye sertifika idi.[340] Bu iki seviye arasındaki temel niteliksel farkların başında, yüksek seviye uzmanların fizik, mesleki hijyen gibi temel alan derslerini almış olmaları gelmekteydi. İkincisi ide denetim ve risklerin tanımlanıp değerlendirilmesine dair niteliklerdi.[341]

IISO 1975'ten sonra üyeliğe kabul için gerekli nitelikleri belirlemeye yöneldi. Kurum içinde mühendislik, kimya gibi lisans programlarını bitirenler de üniversite

[334] A.e.
[335] A.e., s. 80.
[336] Report of the First Examination for Corporate Membership of the Institute, **Journal of Institution of Industrial Safety Officers**, Cilt:V, Sayı:12, 1960. Alıntılayan Booth, Hale, Dawson, a.g.e., s. 80.
[337] Booth, Hale, Dawson, a.g.e., s. 80.
[338] A.e.
[339] Booth, Hale, Dawson, a.g.e., s. 77.
[340] A.e., s. 234.
[341] A.e., s. 83.

eğitimi olmadan iş güvenliği sorumlusu olanlar da vardı. Mesleki niteliklerin standartlaştırılması ve belli bir düzeyin kurumda yakalanması için kuruma ait bir diploma programı ve ders planı oluşturuldu. Ancak bu sınavların geçme notunun düşük olduğundan şikayet eden uzmanlar vardı Bu sebepten ayrı ve bağımsız bir sınav kurulu (İş Güvenliği ve Sağlığı Sınav Kurulu) NEBOSH kuruldu ve ona bağlı bir iş güvenliği uzmanı sertifikası ortaya çıktı. Bu kurum daha sonra bağımsız hale gelerek aynı zamanda alanda eğitim veren kuruluşların akreditasyonunu da yapmaya başladı.[342] IISO meslek adına tanınmış bir topluluk rolü oynama ve buna yönelik kraliyet imtiyazını alma amacını öne çıkararak adını IOSH (Institution of Occupational Safety and Health) olarak değiştirdi.[343]

1972'de Çalışma Bakanlığı'nda bir komite tarafından hazırlanan Robens Raporu İngiltere'de mevcut İSG düzenlemesinde kapsamlı bir yeniden değerlendirme yapılması gerektiğini belirtiyordu. İSG düzenlemelerinin artık işe yarar olmadıklarını, zamanında gerisinde ve yetersiz kaldıklarını ileri sürmektedir. Bu raporun etkisiyle 1974'te yeni bir İSG yasası çıkarılmıştır. Robens var olan yasanın topyekün kaldırılmasını ve yerine bir iş güvenliği yönetimi sisteminin gerekliliği etrafında şekillenen 'hedef belirleme' odaklı bir yasanın getirilmesini önermişti. Ancak önerilerinin çoğu 1990'larda AB İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Direktifi sonrasında uygulamaya kondu.[344]

1974'te kabul edilen Sağlık ve İş Güvenliği vd. Yasası da bu raporun etkisiyle tüm işverenleri kapsayan İş Güvenliği Yönetim Sistemleri kurulmasına yönelik düzenleme yürürlüğe girdi.[345] Bu yasa Sağlık ve İş Güvenliği Komisyonu (HSC) ve yasa Sağlık ve İş Güvenliği Dairesi'ni (HSE) kurdu. HSC'nin birincil işlevi genel halkın ve işyerindeki insanların refah, sağlık ve güvenliği için düzenlemeler yapmaktır. Bu işlev, yeni yasa ve standartlar teklif etmeyi, araştırma yürütmeyi ve bilgi ile tavsiye sağlamayı da içermektedir. HSE HSC'ye öneride bulunur, yardımcı olur ve yerel otoritelerle beraber gün be gün sağlık ve güvenlik yasalarının uygulama, iş kazalarının araştırılması, lisans verme ve tehlikeli

[342] A.e., s. 77
[343] A.e., s. 77.
[344] Booth, Hale, Dawson, a.g.e., s. 81.
[345] A.e., s. 77

alanlardaki standartları onaylama konularında sorumludur.[346] Bu yasa ile işverenlere çalışanlarının sağlık ve güvenliğine dair genel işyeri politikası belirleyerek buna bağlı, sıklıkla güncellenebilen bir yazılı beyanname oluşturması ve bu politikayı uygulamaya koyacak bir organizasyon hazırlaması görevleri verildi.[347] Ayrıca işverenlerin işyerinde yetkili sendikanın temsilcisiyle işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlayan düzenlemelerin çıkarılması ve sürdürülmesi ile ilgili görüş alışverişinde bulunma görevi de mevcuttur.[348]

İş güvenliği uzmanlarına rakip sayılabilen bir pozisyon 1977 yılında "İş Güvenliği Temsilcileri ve İş Güvenliği Komiteleri" düzenlemesi ile ortaya çıktı. İş güvenliği temsilcileri işçi sendikalarının başvurduğu uzmanlardı. Bu temsilciler potansiyel riskleri araştırmak, işçilerin şikayetlerini almak, iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili sorunlarda işveren ve diğerleri karşısında işçileri temsil etmekle görevliydi. TUC (İşçi Sendikaları Kongresi) iki haftalık yüksek nitelikli bir eğitim vererek bu temsilcileri görevlendiriyordu ve bu temsilcilerin şirketlerde istihdam edilen uzmanlardan daha nitelikli oldukları bilinmekteydi. NEBOSH sertifikasının doğuşunda da uzmanların niteliklerinin iyileştirilmesi talebi bu sebepten doğmuştu. 1980'lerde neoliberal hükümetlerin iş başına geçmesiyle bu temsilcilerin etkisi sendikalarla paralel olarak azaldı ve uzmanların şirketlerdeki ağırlığı arttı.[349]

Daha önce İngiltere'de açıkça iş güvenliği uzmanlarının istihdam edilmesine dair özel bir gereklilik yoktu. Ancak 1999'da çıkan İşte Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Düzenlemeleri ile şirketlerin üst yönetiminin yetkin İSG tavsiyesi almasına yönelik zorunluluk kabul edildi.[350] Beş ve üzeri çalışanı olan işverenlerin risk değerlendirmesi yaptırmak zorunda olduğu da kabul edildi.[351] Bu düzenleme, şirketlerde işe başvuran uzmanların elini güçlendirdi ve mesleği seçenlerin sayısında artış meydana geldi.

---

[346] Health and Safety Commission Annual Report and Health and Safety Commission/Executive Accounts 2001-2, Preface, London: The Stationery Office, 2002, s. V.
[347] Health and Safety at Work etc. Law 1974, (İşte Sağlık ve Güvenlik Yasası), madde 3, (Çevrimiçi) http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/section/2 19 Eylül 2019.
[348] Health and Safety at Work etc. Law 1974, madde 6.
[349] Booth, Hale, Dawson, a.g.e., s. 84.
[350] Management of Health and Safety at Work Regulations, madde 7, 3242 Stationery Office, London., 1999. Alıntılayan Booth, Hale, Dawson, a.g.e., s. 86.
[351] HSE, Health and Safety Regulation: A Short Guide, Health and Safety Executive, Ağustos 2003, s. 1, (Çevrimiçi) https://www.hse.gov.uk/pubns/hsc13.pdf 20 Eylül 2019.

2003 yılında IOSH kraliyet imtiyaznamesi aldı. Bu hem iş güvenliği uzmanlığının meslek olarak fiilen tanınması, hem de örgütün bir mesleki akademi olarak resmen kabul görmesi anlamına gelmekteydi.[352] Bu da diğer özel alanlarda (mesleki hijyen, ergonomi, çevresel sağlık gibi) kurulan mesleki örgütler ve genel başka mesleki örgütler karşısında elini güçlendirdi. 1960'da dört bin olan üye sayısını 2017'de kırk beş binin üzerine çıkardı. Bu başarısında üniversite mezunundan daha az niteliğe ve eğitime sahip olan, teknisyen seviyesinde bir üyelik kategorisi geliştirmesinin de payı bulunmaktadır.[353] Ancak bu farklı kategoriler arasında işlev ve kapasite farklarına dair bir ayrım yapılmamıştır. Bu ayrımın yetkinlik bakımından gerçekten var olup olmadığı konusunda bir tartışma halen vardır.[354] Şirketteki ve danışman olarak çalışan uzmanların nitelikleri, eğitimi ve deneyiminin tanımlanması konusu imtiyaznamenin kabulü ile hükümetten IOSH'a geçmiştir. IOSH uzmanların eğitimi için sunulan kursların akreditasyonu ve iş güvenliği personelinin sertifikasyonu aracılığıyla mesleğin sınırlarını belirlemektedir.[355] IOSH hükümeti ve İSG'nin profesyonel statüsünün toplumsal kabulünü temsil etmektedir.[356]

İSG Danışmanları Kaydı (OSHCR) 2010 yılındaki hazırlanan Genç Rapor'un bir sonucu olarak İSG danışmanlarını yetkin olmayan danışmanların rekabetinden korumak amacıyla kuruldu. Kayıt sisteminde bulunan uzmanlar mevcut on bir mesleki örgüte veya eğitim organlarına üyelikleri dolayısıyla yetkin kabul edildi.[357]

İngiltere'de işverenlerin yetkin uzmanlara danışmasına yönelik devletin bir düzenlemesi olsa da uzmanların yükümlülüklerini düzenleyen bir rolü yoktur. Bunu mesleki organizasyonlardan imtiyazı olan ve resmen mesleğin temsilcisi olarak tanınan IOSH yerine getirmektedir.

2.4. Dünyada Mesleki Kimliğe Dair Tartışmalar

İş güvenliği uzmanlığı, iş sağlığı ve güvenliği alanında devletin koyduğu yasa ve düzenlemelere işletmelerin uymasını sağlayacak personel ihtiyacı ile doğmuştur. İşyerleri önceleri sadece devletin zorunlu tuttuğu somut kuralları uygulamak

[352] Booth, Hale, Dawson, a.g.e., s. 84.
[353] A.e., s. 84.
[354] A.e., s. 83
[355] A.e., s. 86.
[356] A.e., s. 85.
[357] Booth, Hale, Dawson, a.g.e., s. 83.

zorundayken, son dönemde hedef ve işyerine özgü risklerin belirlenmesine odaklı daha soyut düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. İşveren bu tipte düzenlemeleri yorumlayacak ve şirketteki işleyişle bütünleştirecek bir uzmanlığa gereksinim duymaktadır. Bu da iş güvenliği uzmanlarına duyulan talebin artması ile sonuçlanmıştır.[358]

Meslek şu anki biçimine yaklaşık son otuz yılda ulaşmış olup büyük ölçüde olgunlaşmamış ve parçalı olarak kalmıştır.[359] Ortaya çıkışından 175 yıl sonra meslek hala kar amaçlı işletmelerde yerini aramaktadır.[360]

İş güvenliği uzmanı işi toplumsal olarak karmaşık bir çalışma sürecine sahip olup uzman, koordinatör veya denetçi rollerini üstlenmektedir. İlk rolü gereği yöneticilerden daha derinlemesine bilgi sahibi olduğu bir alanda bunu kullanmakta ve yapılacakları belirlemektedir. Bunlara örnek olarak risk değerlendirmesi yapma, bir hastalığın yapılan işle ilgisini tespit etme, bir riskin derinlemesine analizini yapma sayılabilmektedir. Koordinatörlük rolü gereği ise temelde yöneticiden daha fazla zaman ayırabileceği için uzmanın sorunu tüm yönleriyle ele alıp bir çözüme ulaştırma ve yapılacakları paylaştırma faaliyetlerini yürütmesi ile ortaya çıkmaktadır. Denetçi rolünde ise uzman yönetimin ve çalışanların kendi başlarına etkili biçimde yürütmedikleri iş güvenliği görevlerini kontrol etmektedir.[361]

İş güvenliği uzmanlarının rolleri iletişim kurdukları kurumlar – hükümete ait düzenleyici kurumlar, akademik kuruluşlar ve meslek organları – ve çalıştıkları işletmenin özellikleri tarafından şekillendirilmiştir. Bunlar mesleki kimliğin oluşumunu sağlamakta ve bu kimliğin sınırlarını belirlemektedir.[362] Uzmanların rolünü şekillendiren iş güvenliğine uyum faaliyetleri birincil amaç olan iş örgütlenmelerinde iş güvenliğini iyileştirmeden borç yönetimini destekleme ve doğrudan işe dair risklere bağlı olmayan bürokratik gereklilikleri yerine getirmeye

[358] Andrew Hale, David Borys, Mark Adams, "Safety Regulation: The Lessons of Workplace Safety Rule Management for Managing the Regulatory Burden", **Safety Science**, Cilt: LXXI, 2015, s. 114.
[359] David J. Provan, Sidney W.A. Dekker, Andrew J. Rae, "Benefactor or Burden: Exploring the Professional Identity of Safety Professionals", **Journal of Safety Research**, Cilt: LXVI, Eylül 2018, s. 21.
[360] Provan, Dekker, Rae, a.g.e., s. 32.
[361] Andrew R. Hale, "Occupational Health and Safety Professionals and Management: Identity, Marriage, Servitude or Supervision?", **Safety Science,** Cilt: XX, 1995, s. 236-38.
[362] David J. Provan, Sidney W.A. Dekker, Andrew J. Rae, "Bureaucracy, Influence and Beliefs: A Literature Review of the Factors Shaping the Role of a Safety Professional", **Safety Science**, Cilt: XCVIII (Supplement C), 2017, s. 100.

dek genişlemiştir.[363] Uzmanın çağdaş rollerinden biri de yönetimin karar ve amaçlarına karşı çıkmaktır.[364]

Mesleğe dair temel tartışmalardan biri uzmanın işyeri organizasyonunda yönetimle ilişkisinin nasıl olması gerektiği konusundadır. Kimi yazarlar iş güvenliği uzmanının işletmenin genel hedefleri ile uyumu gözeterek iş güvenliği faaliyetlerini yürütme rolü olduğunu düşünürken kimileri iş güvenliği ile ilgili sorunları uzmanın her şeyin önünde tutması gerektiğini savunmaktadır. İlk argümanı takip edenlerden Manuele, iş güvenliği uzmanının hedeflerini etkili ve ekonomik olarak riski azaltmak, iş güvenliğine ek olarak işletmenin hedeflerine katkıda bulunmak ve yönetimin bütün hedeflerine ulaşmasında aktif bir katılımcı olmak olarak tanımlamıştır.[365] Ona göre uzmanların yönetim tarafından kaynakların etkin biçimde kullanılmasıyla ilgilenerek bu sürece katılımcı olma zorunluluğu bulunmaktadır. Kaynaklar her zaman sınırlı, bazı riskler ise diğerlerinden daha önemlidir, bu yüzden uzmanlar en büyük zarar ya da hasar potansiyelini tanımlayarak en önemliyi daha az önemliden ayırt edebilmelidirler.[366]

Yaptığı araştırmada Dejoy da iş güvenliği uzmanlarının en az önem verdiği ve zaman harcadığı faaliyetin kontrol sistemlerinin uygun maliyetli olmasını değerlendirmek için yöntem geliştirmek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ona göre uzmanlar işletmenin finansal hedefleri karşısında umursamaz görünmektedirler.[367] Adams'a göre de uzmanlar yönetimle ilişki kuracak temel iş becerilerine sahip olmalıdırlar.[368]

İkinci argümanı savunanlardan Hale'e göre yönetimle uzman arasında karmaşık bir ilişki vardır. Bu profesyonellerin güvensiz pratikleri gerekli mercilere iletebilecek ve diğer yöneticileri eleştirebilecek kadar şirket yönetiminden bağımsız bir rolü olmalıdır.[369] Rebbitt ise uzmanların sıklıkla iş güvenliği ile ilgili konularda

[363] A.e., s. 101.
[364] David J. Provan, Andrew J. Rae, "An Ethnography of the Safety Professional's Dilemma: Safety Work or the Safety of Work?", **Safety Science,** Cilt: CXVII, 2019, s. 287.
[365] Manuele, a.g.e., s. 44.
[366] A.e., s. 45-46.
[367] D. M. Dejoy, "Development of a Work Behaviour Toxonomy for the Safety Function in Industry," **Accident Analysis&Prevention**, Cilt: XXV, Sayı: 4, 1993, s. 367.
[368] Shawn J. Adams, "The Emerging Management School of Safety", **Professional Safety**, Cilt: XLVIII, Sayı: 9, s. 18.
[369] Hale, a.g.e., s. 243.

karşı çıkan konumunda olması gerektiğini, bunu etkili biçimde yapmasının değer yaratacağını belirtmektedir.[370] Wood'a göre işyerindeki iş güvenliği örgütlenmesini kuran kişiler üst yönetimin riskler konusundaki geleneksel varsayımlarına karşı çıkacak bağımsızlığa sahip olmalıdır.[371]

Bir diğer temel tartışma ise iş güvenliği uzmanının işyeri örgütlenmesindeki rolünün hangi çerçevede belirlendiği ile ilgilidir. Buradaki temel sorun uzmanın kurumsal değişimin temsilcisi mi yoksa işyeri iktidar ağları içinde yeterli otoritesi olmayan bir profesyonel olarak mı değerlendirilmesi gerektiğidir. Bu farklı iki görüşten ilkinin dayanağı genel olarak uzman personeli işyerindeki değişimi başlatacak liderler olarak değerlendiren yaklaşımdır. Buna göre profesyoneller iş örgütlenmesini en fazla etkileyecek kişilerdir.[372] Çünkü onlar uzmanlık, meşruluk ve sosyal sermayelerine dayanarak yeni standartları tanıtmakta ve kurumu değiştirmektedirler.[373] Greenwood vd. ise yaratan profesyonellerin meslek örgütleri aracılığıyla kendi mesleki değerlerini meşrulaştırarak kurumsal değişimi sağlayabildiklerini vurgulamaktadırlar.[374] Dolayısıyla bu bakış açısından uzman mevcut düzene iş güvenliği yönetim sistemini yerleştirerek tüm pratiklerin değişimini sağlayacak bir konuma yerleştirilebilmektedir.

İkinci argümanın dayanağı ise temelde işyerlerindeki güç ilişkileridir ve profesyonel personelin buradaki otoritesinin eksik oluşundan hareketle uzmanın işyerindeki güvenlik sorunlarına etkide bulunmasının zorluğuna dikkat çekmektedirler. Antonsen'e göre işyeri her zaman çıkar çatışmalarının olduğu bir alandır ve neyin tehlikeli neyin güvenli olduğu konusunda sıklıkla anlaşmazlık yaşanmaktadır.[375] Bu anlaşmazlıklara taraf olan uzmanlar iş güvenliği hakkında bilgiye sahip olsalar da yaptırım gücüne sahip değildirler, güce sahip olan

[370] Dave Rebbitt, "Dissenting Voice", **Professional Safety**, Nisan 2013, s. 58.
[371] D. D. Woods, "How to Design a Safety Organization: Test Case for Resilience Engineering", **Resilience Engineering: Concepts and Precepts**, Ed. E. Hollangel, D.D. Woods., N. Leveson, Ashgate, Surrey, 2006, s. 300.
[372] W. Richard Scott, "Lords of the Dance: Professionals as Institutional Agents", **Organization Studies**, Cilt: XXIX, Sayı:2, 2008, s. 223.
[373] Roy Suddaby, Thierry Viale, "Professionals and Field-level Change: Institutional Work and the Professional Project", **Current Sociology**, Cilt: LIX, Sayı: 4, 2011, s. 424.
[374] Royston Greenwood, Roy Suddaby, C. R. Hining, "Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized", **The Academy of Management Journal**, Cilt: XLV, Sayı:1, Şubat 2002, s. 73.
[375] Stian Antonsen, "Safety Culture and the Issue of Power", **Safety Science**, Cilt: XLVII, 2009, s. 189.

yönetimdir.[376] Yönetim uzmanın risklere karşı önlem alınması talebini kolaylıkla bastırabilecek güçtedir.[377]

Olsen ise iş güvenliği uzmanlarının yaptığı işin işyeri örgütlenmesine bir nevi ek görev olarak eklenmesi nedeniyle kararları etkilemede zorluk yaşadıklarına vurgu yapmaktadır. Alınacak kararları etkilemek amacıyla bürokratik iş güvenliği süreçleri içinde bazı politik stratejiler yürütmeleri de gerekmektedir.[378] Benzer fikirde olan Daudigeos, uzmanların resmi otoritesi az olan personel olarak işyeri pratiklerini değiştirmeye çalıştıklarını ancak işletme hiyerarşisinde ki marjinal pozisyonlarından ötürü örgütsel normlarda değişiklik yapmalarının zor olacağını belirtmiştir.[379] Weber and MacGregor vd. uzmanların doğrudan deneyiminin olmadığı işleri yapan kişilerin iş adımları ve araçlarına müdahale etmek için gereken meşruluğa çalışanların gözünde sıklıkla sahip olamadıklarını öne sürmektedir.[380]

[376] Hale, Borys, Adams, a.g.e., s. 1.
[377] Provan v.d., a.g.e., s. 106.
[378] Kirsten Olsen, "Occupational Health and Safety Professionals Strategies to Improve Working Environment and Their Self-assessed Impact", **Work,** Cilt: XLI, 2012, s. 2631.
[379] Thibault Daudigeos, "In Their Profession's Service: How Staff Professionals Exert Influence in Their Organization", **Journal of Management Studies**, Cilt: L, Sayı: 5, 2013, s. 723.
[380] David E. Weber, Sean C. MacGregor, David J. Provan, Andrew Rae, "We Can Stop Work, But Then Nothing Gets Done.": Factors that Support and Hinder a Workforce to Discontinue Work for Safety", **Safety Science**, Cilt: CVIII, 2018, s. 152.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENLİĞİNİN DÜNÜ VE BUGÜNÜ

Türkiye'deki iş güvenliği uzmanlarını ortaya çıkaran yeni İSG sistemini ve öncesini anlamak amacıyla İSG mevzuatının geçmişi ve bugünkü hali bu bölümde gözden geçirilmiştir. Yeni İSG sisteminin nasıl iş güvenliği uzmanlığını merkeze koyarak şekillendirildiği mevzuata dayalı olarak açıklanmıştır.

Güncel sistemde işverenin, OSGB denilen hizmet sunmaya yetkili ve uzman istihdam eden aracı firmaların ve özellikle uzmanın yasal görev, sorumluluk ve yetkileri ortaya konularak uzmanın çalışma sürecini kuran unsurların anlatılması bu bölümde amaçlanmıştır. Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının üç farklı sınıfa ayrıldığı belirtilmiş, bu farklı statülerden birini kazanarak uzman unvanı almanın yasal koşulları ortaya konularak mesleğin Türkiye'de mevcut yapısı da ortaya konulmuştur. Ardından da Türkiye'deki uzmanlarla ilgili yapılan çalışmalar değerlendirilmiştir.

3.1.Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihçesi

Türkiye'de iş güvenliği ve işçi sağlığı (İSG) politikalarının başlangıcını Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde çıkarılan madenlerde iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili düzenlemelere kadar götürmek mümkündür. Madenler en ağır çalışma koşullarına sahip işyerleri olduğundan ilk burada hukuki düzenlemelerin yapılması gerekmiştir. İSG ile ilgili alınan ilk önlem madenlerde çalışanların korunmasıyla ilgili 1867 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi olmuştur.[381] İkinci hukuki düzenleme Maadin Nizamnamesi ile koruma önlemleri arttırılmış ve iş kazasından doğan zararın tazmini ile ilgili hükümlere yer verilmiştir.[382] Kurtuluş Savaşı döneminde de madencinin çalışma koşullarını düzeltmeye ve maden sektöründe çalışanları sigortalamaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır.[383] Bu düzenlemeler 151 Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun içerisindedir. 151 Sayılı bu kanunda ayrıca "hasta veya kazaya

[381] Ahmet, Makal, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri 1870-1919**, İletişim, İstanbul, 1997, s. 283-285.
[382] A. e., 287.
[383] Ahmet, Makal, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri 1919-1945**, İletişim, İstanbul, 1999, s. 324.

uğrayan işçilerin tedavilerinin işveren tarafından karşılanacağı" ve maden havzasında diplomalı hekimin bulundurulması zorunlu tutulmuştur.[384]

Cumhuriyet sonrasında, İSG ile ilgili hükümler bulunduran kanun 1926'da yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu olmuştur. Kanunda işçinin iş sırasında maruz kalabileceği tehlikelere karşı korunmasına, işverenin koruyucu tedbir almasına,[385] iş kazası durumunda tedbir almayan işverenin tazminat ödemesine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.

Umumi Hıfzısıhha Kanunu ise 1930 yılında yürürlüğe girmiş on sekiz yaşından küçüklerin belli işkollarında çalıştırılmaması ve en önemlisi işyeri hekimliği mesleğini Türkiye'de kuran hüküm olarak en az 50 kişi istihdam eden işverenlerin işçilerin sağlığı için hekim bulundurması zorunlu hale getirilmiştir.[386] 500'den fazla işçisi olan işverene ise hastane açma yükümlülüğü getirilmektedir.[387]

1936'da yürürlüğe giren İş Kanunu'nda ise işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti başlıklı bir bölüm bulunmaktadır. Her işveren işyerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyetini sağlamak amacıyla her türlü önlemi almakla ve gerekli tüm tertibatı da eksiksiz bulundurmakla yükümlü tutulmuştur.[388] Ayrıca hangi işlerin ağır ve tehlikeli iş sayılacağının belirlenmesi, bu işlere de ek olarak bazı işlerde çalışanların işe uygun olduklarına dair sağlık raporu almadan çalıştırılmamaları hatta yine bu tip işlerde çalışanların periyodik muayenelerinin yapılması zorunlu tutulmuştur.[389] Periyodik muayeneler ile ilgili "ayrıntıların Tüzükle düzenleneceği bildirilmiş, fakat böyle bir Tüzük çıkarılmadığından, İş Yasası hükümleri fazla

[384] Sevim Özdamar, **Çalışma Mevzuatı 1920-1996**, Ankara, Maliye Bakanlığı, 1996, s. 65
[385] Emine Tuncay Kaplan, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: VII, Sayı: 2, 2003, s. 5.
[386] Sadun Kurt, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Türk Mevzuatındaki Yeri", (Çevrimiçi) https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/9516 s. 142. 14.01.2020.
[387] Müslüm Demir, "Umumi Hıfzısıhha Kanunu Üzerine Bir İnceleme", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: III, Sayı: 62, 2019, s. 2024.
[388] Seher Demirkaya, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini", Anadolu Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Şubat 2014, s. 10.
[389] A.e., 11.

uygulama olanağı bulamamıştı."[390] Yine tüm işçilerin ilk işe girişte doktor muayenesinden geçmesi de zorunlu tutulmuştur.[391]

1950 yılında İşçi Sigortaları Kanunu'na ekleme yapan kanun ile işyeri müfettişleri ortaya çıkmıştır. Bu kanun uyarınca, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun kendi kadrolarının % l'ini aşmamak şartıyla belirlediği kadrolarını işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında inceleme, araştırma, teftiş ve kontrolleri gerçekleştirecek personele ayırmasına ve bu personelden hekim, kimyager, mühendis formasyonunda olup ve adına "İş Güvenliği Müfettişi" denenlerin Çalışma Bakanlığı bünyesinde görevlendirilmesine karar verilmiştir.[392]

1965 yılında yürürlüğe giren Sosyal Sigortalar Kanunu ile meslek hastalığı ve iş kazası tanımlanmış, iş kazası ve meslek hastalığı geçiren işçinin işin tehlikesine göre sigorta primi belirlenmiş, böylece kurumdan bu durumda sigortalı olarak alacağı sosyal yardımlar kanunda belirtilmiştir.[393]

1967'de çıkarılan 931 sayılı İş Kanunu kısa bir süre yürürlükte kaldığından 1971'de yerine 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. İşyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeden kaynaklanabilecek hastalıkları engelleyecek önlemlerin ve iş kazalarını engelleyici güvenlik tedbirlerinin Çalışma Bakanlığı tüzükleriyle belirlenen kurallar uyarınca alınması gerekmektedir. Kanunun getirdiği yenilik, İSG kurullarının kurulabileceğini belirtip, ardından yayınladığı tüzük aracılığıyla 50 ve daha fazla işçinin çalıştığı ve 6 aydan uzun süreli işlerin yapıldığı sanayiye ait işyerlerinde İSG kurullarının kurulmasını zorunlu hale getirmesidir.[394] Ayrıca 1973 yılında Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü çıkarılmıştır. 2006'da yürürlükten kaldırılan bu tüzüğe göre maden, metal ve metalürji, kimya, demir-çelik, taş-toprak, metal ve mamullerinden eşya imal, kağıt ve selüloz işleri, her türlü

[390] Ferit Hakkı Saymen, **İş Hukuku**, İstanbul, Hak Kitabevi, 1954, s. 314. Aktaran Ali Güzel, "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri," (Çevrimiçi) http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9756 s. 201, 14 Mayıs 2018.
[391] 3008 sayılı İş Kanunu, madde 62, 15 Haziran 1936, (Çevrimiçi) https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf 5 Kasım 2019.
[392] Kurt, a.g.e., s. 145.
[393] Kurt, a.g.e., s. 147.
[394] İ., Erkul ve N. G. Karaca, **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri: Türk İş Hukuku, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir, y.y., 2000, s. 378.

patlayıcı madde, iplik ve dokuma sanayii sektörleri ağır ve tehlikeli işler kapsamına alınmıştır.[395]

2011 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu bir öncekinde olduğu gibi işçinin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı önlem alınarak korunmasını işverenin yükümlülüğü saymanın dışında, işyerinde psikolojik ve cinsel tacize karşı, işçinin kişiliğini ve onurunu korumaya yönelik işveren yükümlülükleri de halen yürürlükte olan kanunda yer almıştır.[396] Eğer önlemlerin eksikliğine bağlı olarak işçi maddi veya manevi bir zarara uğramış ise bu işverenin zararı tazmin etmesini gerektirmektedir.[397]

Halen yürürlükte olan 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ile, "işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak uzman (mühendis-teknik eleman) görevlendirme zorunluluğu" kabul edilmiştir.[398] Yine İSG kurullarının en az 50 kişinin çalıştığı sanayiden sayılan tüm işyerlerinde bulunması zorunlu tutulmuştur. Kanun, işverenleri işyerinde İSG önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilere bu konuda gerekli eğitimleri vermek, kanuni hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmekle sorumlu tutmaktadır.[399] Ayrıca işveren iş kazaları ve tespit edilen meslek hastalıklarını da İş Sağlığı ve Güvenliği Bölge Müdürlüğü'ne iki gün içinde bildirmek zorundadır.[400]

2004 yılında yürürlüğe giren Kanuna dayalı tüzüğe göre ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için periyodik muayene yılda bir kez yapılmak zorundadır. Ağır ve tehlikeli işler arasına gıda, tütün, nakliye, enerji sektörü ve ardiye-depo, tarım ve hayvancılık işleri başlıkları eklenmiştir.[401]

Bu İş Kanunu'nun İSG açısından en önemli sonuçlarından biri de İSG hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işletme dışında kurulmuş ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) hizmet satın alarak da işverenlerin İSG

---

[395] "Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Cetvel", Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, 9 Nisan 1973, (Çevrimiçi) http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=73:ar-ve-tehlikeli-tylten-kaldirilmiir&catid=4:t&Itemid=31 5 Kasım 2019.
[396] K. Ahmet Sevimli, "Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliğinin Korunması" **Çalışma ve Toplum**, Cilt: I, Sayı: 36, Ocak 2013, s. 107.
[397] 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, madde 112.
[398] Bedri Tekin, "2004'ten 2014'e İş Güvenliği Uzmanlığı", **Mühendis ve Makine**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Özel Sayısı, Cilt: LV, Sayı: 655, Ağustos 2014, s. 20.
[399] 4857 sayılı İş Kanunu, madde 77, 80.
[400] 4857 sayılı İş Kanunu, madde 77.
[401] Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği.

yükümlülüklerini yerine getirebilmesi olmuştur.[402] Bu kanun OSGB'lerin İSG sektöründe başat kurumlar olmasında ilk yolu açan hükmü içermektedir.

Kanuna göre, İSG kurullarında, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, işyeri hekimi, insan kaynaklarından sorumlu bir görevli, sivil savunma uzmanı, işyerinde görevli ustabaşı ya da formen, eğer varsa işyeri sendika temsilcisi ve sağlık ve güvenlik konusunda görevli işçi temsilcisi yer almaktadır.[403] Bu kurula işçiler de kaza veya sağlığa zararlı durumlar ortaya çıkarabilecek riskler ortaya çıktığında başvurabilmektedirler, kanun gereği kurul riskli bir durum bulunduğunu onaylarsa, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır.[404] Kurulda bulunması zorunlu olan işyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşü alınarak; iş güvenliğinden sorumlu mühendislerin veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ise Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmeliklerle düzenleneceği belirtilmiştir.[405]

Bu doğrultuda 2000'li yıllarda farklı yönetmelikler çıkarılmıştır. Çünkü ilk yönetmelik Danıştay kararlarının konusu da olmuş ve 2006'da birçok maddesi iptal edilmiştir. 2013 tarihli İSGK çıkarılıncaya kadar iş güvenliği uzmanlığının nitelikleri, eğitimi ve görevlerine dair bu değişiklikler sürmüştür.

İş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanlar ile ilgili ilk yönetmelik 2004 yılında ortaya çıkmıştır. Burada ilk kez "iş güvenliği uzmanı"ndan bahsedilmiş ve "Bakanlık tarafından sertifikalandırılmış, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı" olarak tanımlanmıştır.[406] İşverenin de "işyerinde başka bir görevi yürüten mühendis veya teknik elemanı iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip olması şartı ile iş güvenliği uzmanı olarak" çalıştırabileceği belirtilerek, iş güvenliğinden sorumlu çalışanların niteliklerine dair katı sayılabilecek bir düzenleme

[402] 4857 sayılı İş Kanunu, madde 81.
[403] E. Güven, U. Aydın, **İş Hukuku,** Yenilenmiş 3. Bs., Eskişehir, Nisan Kitabevi, 2010, s. 149.
[404] 4857 sayılı İş Kanunu, madde 83.
[405] 4857 sayılı İş Kanunu, madde 81,82.
[406] İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, madde 4.

getirilmiş, sadece bu alandaki sertifikayı alarak uzman vasfı taşıyanların bu görevi yerine getireceği belirtilmiştir.

Bu yönetmelikte iş güvenliği uzmanları, A,B,C şeklinde sınıflara ayrılmıştır. İşyerleri de içerdikleri tehlike bakımından beş risk grubuna ayrılmıştır.[407] A sınıfı İGU'lar (iş güvenliği uzmanları) bütün işyerlerinde, B Sınıfı İGU'lar 1., 2., 3. ve 4. risk gruplarında yer alan işyerlerinde, C Sınıfı İGU'lar l., 2. ve 3. risk gruplarında yer alan işyerlerinde görev alabilmektedirler.[408] Bu sınıflara ait eğitim programları ve sınavlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenmektedir. Bu programların hazırlanması, uygulanması ve sınavlar hakkındaki usul ve esasların İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu tarafından belirleneceği belirtilmiştir.[409] Sertifika eğitim programları ve sınavların, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütüleceği öngörülmüştür.

2009 yılında "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" kabul edilmiş, bu yönetmelikle hem İGU ve işyeri hekimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları açıklanmış, hem OSGB'ler ve Bakanlıkça yetkilendirilen diğer özel eğitim kurumlarının iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği eğitimleri verebilecekleri kabul edilmiştir. Sonradan güncellenen son yönetmeliktede bu durum sürmektedir.

Uluslararası alanda Türkiye'dekinin aksine kanun ve düzenlemeler daha erken tarihlidir, buralarda endüstrileşmenin artışına paralel olarak iş kazalarının fazlalığı ve iş güvenliği ile ilgili hukuki mücadeleler çalışanlar ve çalışanların ailelerince yürütülmüştür ve bunun sonucu olarak meslek hastalıkları literatürünü de genişleten işverenlere yönelik tazminat davaları söz konusu olmuştur.[410] Bu doğrultuda, 1989 tarihli "İşte Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Direktif" tüm AB üyesi ülkelerin bu konudaki mevzuatlarını direktife uyumlu hale getirmelerini kabul etmiştir. Oysa aday ülke Türkiye'nin bu uyumlulaştırmayı gerçekleştirmeden önce İSG alanında diğer ülkelerde olduğu gibi bir kanun

[407] Daha sonraki yönetmeliklerde işyerleri risk grupları yerine tehlike sınıfları şeklinde kategorileştirilmiştir.
[408] İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, madde 10.
[409] A.e., madde 8, 9.
[410] Annie Thébaud-Mony, **Çalışmak Sağlığa Zararlıdır**, çev. Ayşe Güren, İstanbul, Ayrıntı, 2012, s. 19-46.

çıkarması gerekmiştir. Ardından bu kanuna dayalı yönetmelikler çıkararak tüm çalışanları kapsayan bir İSG sistemi kurması gerekli olmuştur. 6331 öncesinde ancak sanayiden sayılan işyerleri iş güvenliği ve işçi sağlığının konusu olmuş, bunlar arasından da 50 ve üzeri sayıda çalışanın bulunduğu yerlerde güvenlik ve sağlık tedbirleri zorunlu tutulmuştur. Bu sistem, çalışanların çoğunu dışlamakta, iş güvenliğine dair risklerin tespit ve analizini, risklere karşı mücadele çalışmaları yapılmasını içermemekte dolayısıyla yetersiz kalmaktadır.

4857'nin İSG konulu bölümünü yürürlükten kaldıran, bu konuda ilk kez -AB direktifine de istinaden- bir kanunun yapılmasıdır. 6331 sayılı Kanun kademeli olarak kamu ve özel sektöre ait tüm işyerlerinde uygulanacak önlemleri, denetlemeleri ve yükümlülükleri içermektedir. Ayrıca 4857 nolu İş Kanunu'nun kapsamı, işveren ile yaptığı bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerle sınırlı kalmaktadır.[411] Oysa 6331 İSGK işverenin İSG yükümlülüğünü özel-kamu ayrımı yapmaksızın "işçilerin yanı sıra memur, sözleşmeli personel ve geçici personel statüsünde çalışanları da kapsamına aldığı ve bu alandaki uluslararası standartlarla uyumlulaşmayı sağladığı söylenebilmektedir."[412]

Yeni yasa ve yönetmeliklerle kurulan yeni İSG sisteminin detaylarına ve işleyişine bir sonraki kısımda yer verilmiştir.

3.2. Yeni Dönem: 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Değişen İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi

Türkiye'de ayrı bir İSG kanununun çıkarılmasında etkili olan Avrupa Birliği, 1989 yılında imzalanarak yürürlüğe giren "İşte Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Direktif" aracılığıyla tüm AB üyesi ülkelerin bu konudaki mevzuatlarını direktife uyumlu hale getirmelerini kabul etmiştir ve ülkeler de yeni düzenlemelerle kanunlarını bu direktif doğrultusunda uyumlulaştırmaktadırlar.

Türkiye'nin 1999 yılında Helsinki Zirvesi ile birlikte Avrupa Birliği aday statüsüne geçmesi sonrasında, kendi iç hukukunu AB müktesebatına uyumlu biçimde değiştirmesi ve iş güvenliği alanı özelinde 1989 direktifine uygun kanun ve düzenlemeler

[411] Mehmet Karakoç, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü", **İSSSM Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 117, Mayıs-Haziran 2013, s. 278.
[412] Sevimli, a.g.e., s. 109.

yapması gerekmiştir.[413] 2002 yılı Avrupa Birliği Türkiye İlerleme Raporu'nda Türkiye'nin AB'nin iş sağlığı ve güvenliği direktiflerine uyumlu kanun ve düzenlemelere sahip olmasının gerekliliğine yer verilmiştir. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş güvenliği alanında hükümlere yer verilmiştir. Ancak 2009'da çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ve ardından bu yönetmelikte yapılan 2010 ve 2012 değişiklikleri dışında, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) bu uyum çabasının en büyük adımı olmuştur.

4857'nin İSG konulu hükümlerini yürürlükten kaldıran, bu konuda ilk kez bir kanunun yapılmasıdır. İSGK 2012'de kabul edilerek 2013'te yürürlüğe girmiştir. Böylece İş Kanunu'nun ilgili bölümü iptal edilerek, iş güvenliğine dair genel düzenlemeler bağımsız bir yasa haline getirilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelik ise 2012'de çıkarılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nda iş güvenliği hizmetlerini verecek olan kurumların Çalışma Bakanlığı'nın yetkilendirdiği Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (buradan itibaren OSGB) denen özel işletmeler olduğu belirtilmiştir. Bünyesinde iş güvenliği uzmanı unvanına sahip bir çalışanı olmayan işletmelerin, dışarıdan hizmet alımı (taşerondan satın alma) yoluyla iş güvenliği hizmetini bu firmalardan alabilecekleri belirtilerek kademeli olarak tüm işyerlerinin iş güvenliği hizmeti alması yasa ve yönetmeliklerle zorunlu hale getirilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) kademeli olarak kamu ve özel sektöre ait tüm işyerlerinde uygulanacak önlemleri, denetlemeleri ve yükümlülükleri içermektedir. 26 Aralık 2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre ağır ve tehlikeli işler yerine tüm işyerleri yapılan asıl iş bakımından az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırılmışlardır. Böylece farklı sektörler içerisindeki işler tehlikelerine göre ayrıntılı olarak sınıflandırılmıştır. Örneğin Tarım, Orman ve Balıkçılık sektörü içinde tanımlana işler ayrı ayrı sınıflandırılmış, bu işkolunda sadece "Ormanı zararlılara

[413] Gökçe Kalyoncu, "Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", Ankara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007, s. 74-80.

(böcek ve hastalıklar) karşı koruma faaliyetleri" çok tehlikeli iş olarak tanımlanmıştır.[414]

Elliden az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yürürlük tarihi 1 Ocak 2014 iken, kamu kurumları ve 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yürürlük tarihi başlangıçta 2018 yılına ertelenmiş ancak sonrasında bu grupla ilgili zorunluluk değiştirilmiştir. 2017 yılında yapılan değişiklikle "…50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç"[415] yani işyeri hekiminin alanına girmeyen hizmetleri iş güvenliği uzmanının yerine kendileri verme yetkisine sahip olmuşlardır. Bu değişiklikten önce, 29.06.2015 tarihli yönetmelik, ondan az çalışanı olan az tehlikeli işyeri sahibi işveren ya da işveren vekilinin eğitim alıp sınavdan başarılı olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetini kendisinin verebileceğini kabul etmekteydi. 21.05.2018'de, 2017 değişikliğine istinaden 2015 tarihli yönetmelikte değişiklik yapan yönetmelikle, on yerine elliden az sayıda çalışanı olan işyerleri denilerek hizmeti kendi verecek işverenlerin kapsamı genişletilmiştir. Yüz yüze ya da uzaktan eğitim aldıktan sonra 100 puan üzerinden 50 alan işveren ya da vekili bu hizmeti yürütmek üzere sertifika alabilmektedir.[416]

6331 sayılı kanundan önce, İş Kanunu'nun İSG ile ilgili hükümlerinin kapsamı, işveren ile yaptığı bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerle sınırlı kalmaktaydı.[417] Oysa 6331 İSGK'nın, işverenin İSG yükümlülüğü açısından özel-kamu ayrımı yapmaksızın "işçilerin yanı sıra memur, sözleşmeli personel ve geçici personel statüsünde çalışanları da kapsamına aldığı söylenebilir."[418]

İşverenin genel olarak iş sağlığı ve güvenliğini işyerinde sağlama yükümlülüğü olduğu belirtilerek kanunda maddelerle yükümlülükleri açıklanmış, işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi gerektiği

[414] İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, Ek 1: İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi.
[415] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 6.
[416] İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, madde 1, 2, 14. (Çevrimiçi) http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/05/20180521-1.htm 21.05.2018
[417] Mehmet, Karakoç, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü," **İSSSM Mali Çözüm Dergisi**, Mayıs-Haziran 2013, s. 278.
[418] Sevimli, a.g.e., s. 109.

belirtilmiş, hizmetin doğrudan istihdam ya da taşerona başvurma yoluyla görülebileceği aktarılmış ve böylece bir İSG sistemi ortaya çıkmıştır. İşveren yükümlülüklerinden biri işyerinin risk analizini yapması/yaptırması ve değişen koşullara uyum sağlayacak şekilde işyerindeki risklerin belli aralıklarla gözden geçirilmesidir. Risk analizi yapmaya ve diğer periyodik sağlık ve güvenlik önlemlerini almaya yetkili olmayan tüm işverenler, işletmede iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimini görevlendirmek zorundadırlar.

Bu görevliler işyerinde çalışan kişi sayısına ve yapılan işin tehlike sınıfına bağlı olarak işletmede İSG hizmeti vermelidirler. Kanuna göre, A sınıfı iş güvenliği uzmanların tüm tehlike sınıflarındaki işyerlerinde, B sınıfı uzman tehlikeli ve az tehlikeli, C sınıfı uzmanın ise sadece az tehlikeli sınıfta olan işyerlerinde çalışabileceği genel olarak kabul edilmiştir.[419] Ancak 2015 yılındaki ek düzenleme ile "maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi meslekî unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının görev yapacağının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar, Bakanlıkça belirlenir"[420] denmiştir. Böylece kimi çok tehlikeli sektörlerde bir adet A sınıfı uzmanın yanı sıra çalışması gerekli olan diğer uzmanların alt sınıflardan olabilmesine imkan verilmiştir. 2016'da ise İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te belirtildiği üzere **"**tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarından sadece birinin işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir" denilmiştir. Ayrıca geçici 4.madde ile A sınıfı uzmanın çalıştığı yerlerde 2020'ye kadar B sınıfının, B sınıfı uzmanın çalıştığı yerlerde 2019 yılına kadar C sınıfının çalıştırılabilmesine izin verilmiştir.[421] Bu durumda piyasadaki artan uzman ihtiyacının da bir göstergesi olmuştur.

1 Ocak 2016'da yapılan düzenleme ile birlikte, çalışan başına düşen iş güvenliği hizmeti süresi az tehlikeliden çok tehlikeliye ayda 10 dk, 20 dk. ve 40 dk. olarak belirtilmiştir. İşyeri hekimlerinin vereceği işçi sağlığı hizmeti de yine sırasıyla

[419] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 7.
[420] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 8.
[421] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, geçici madde 4.

5 dk. 10 dk. ve 15 dk. şeklindedir.[422] Bir işyerinde uzmanın kaç saat görevlendirileceği belirtilen kişi başına düşen hizmetin süresi ve çalışan sayısı çarpılarak belirlenmektir. Ancak 2014'teki düzenlemede belirtildiği üzere "görevlendirme süresinin belirlenmesinde "öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmez."[423]

Yine bu hesaplamalar doğrultusunda, tam zamanlı bir iş güvenliği uzmanı çalıştırmak az tehlikeli sınıftan iş yerlerinde, en az 1000 çalışan, tehlikeli sınıftaki iş yerlerinde çalışan, çok tehlikeli sınıftaki iş yerlerinde, 250 çalışan varsa zorunlu tutulmuştur. Türkiye'de daha çok küçük ve orta ölçekli işletmelerin yoğun olduğu göz önünde bulundurulursa, firmaların bir uzmanı doğrudan sözleşmeli istihdam etmek yerine OSGB'lerden hizmet satın alarak oradan bir uzmanı görevlendirmesinin en sık seçilen yöntem olması anlaşılır olmaktadır.

Böylelikle bir iş sağlığı ve güvenliği sektörü düzenlemeler aracılığıyla ortaya çıkmıştır. Bu sektör, esnek istihdamı benimseyen işletmelerin kadrolarında iş güvenliği uzmanı olma niteliğini taşıyan kimse yok ise, yeni bir çalışanı kalıcı istihdam etmek yerine geçici ve esnek istihdamı tercih edilir bulmalarının sonucu olarak OSGB'lerden hizmet almayı seçmeleriyle ortaya çıkmış ve büyümüştür. İş güvenliği uzmanlarının çoğunu OSGB'ler istihdam etmekte, iş güvenliği sektörünün müşterisi tüketiciler değil, diğer tüm sektörlerdeki işletmeler olmaktadır. Bir nevi ara sektör olarak iş güvenliği ve sektörel emek piyasası yasadan sonra hızla büyümüştür.

İSG eğitimlerini alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) açtığı sınavı geçen mühendislik, mimarlık fakülteleri mezunları ve teknik elemanlar uzmanlık sertifikası alarak iş güvenliği uzmanı unvanı almışlardır. Teknik eleman statüsündeki iş güvenliği uzmanları ise teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile İSG programı mezunlarıdır.[424]

Özellikle yasaya göre iş güvenliği uzmanı istihdam etme zorunluluğu olan firmaların kapsamı kademeli olarak genişleyeceği için, bu sektörde artan bir istihdam ihtiyacı olacağı beklentisi oluşmuş, mühendislik ve fen fakültesi mezunlarından

---

[422] "İSG Profesyonellerinin Çalışma Sürelerine İlişkin Duyuru." **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**, (Çevrimiçi) http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=duyuru&id=dakikalar 14.05.2017.

[423] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 6.

[424] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3.

uzmanlık sınavlarına hazırlanma tercihinde bulunanların da sayısı artmış, sektörel emek piyasası kısa sürede kalabalıklaşmıştır. Diğer yandan iş sağlığı ve güvenliği ön lisans ve daha sonra lisans bölümleri açılarak doğrudan mesleğe yönelik yükseköğrenim programları oluşturulması uzman sayısını arttırmıştır. Uzmanların uzmanlık sınıflarını yükseltmeleri için şart olan özel kurumlardan alınan eğitim ya da özellikle C sınıflarının B sınıfına geçişinde sınav öncesi şart olan eğitim programı ve üç yıl deneyim yerine sayılan İSG yüksek lisans programı[425] özel üniversitelerde çok kalabalık kontenjanlarla[426] açılmaktadır. B sınıfına geçebilmek için yüksek lisansı tercih eden birçok C sınıfı iş güvenliği uzmanı üniversitelere başvurmaktadır. Bu şekilde emek piyasasının kendi yükselmeye yönelik eğitimleri de eğitim sektörüne kazanç sağlayabileceği başka bir alan açmaktadır.

3.2.1. İş Güvenliği Sektörünün Asıl İşvereni: OSGB

OSGB'ler Çalışma Bakanlığı tarafından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek için yetkilendirilmiş işletmelerdir. Devlet, yönetmeliklerle bu sektöre girişi düzenlemiştir. Başlangıçta 2009 yılındaki İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'te OSGB kurulmasının şartları arasında kurucusu ya da kurucu ortaklarından en az birinin A sınıfı iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekimi olma zorunluluğu mevcuttu.[427] Bu da yeni ortaya çıkan sektöre sadece mesleki uzmanlık açısından yetkin kişilere ait işletmelerin girmesini sağlayarak piyasaya katı bir kısıtlama da getirmekteydi. Ancak 2012 yılındaki yeni İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ile işverene dair bu şart ortadan kalktı. Mevcut düzenleme işveren yerine istihdam edilenlere dair şartlar getirmiştir. Buna göre "OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan; en az bir işyeri hekimi, en az bir iş güvenliği uzmanı, en az bir diğer sağlık personeli istihdamı" şarttır.[428] Buna ek olarak OSGB'lerin

[425] İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik.
[426] Örnek vermek gerekirse, bir vakıf üniversitesinin İSG yüksek lisans programında görev yapan öğretim üyesi A. 2016-2017 bahar dönemi itibariyle programa 600'e yakın kişinin kayıtlı olduğunu belirtmiştir.
[427] İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik, madde 9. http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090815-2.htm 1 Kasım 2019.
[428] İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, madde 12.

hizmet alanları da başvuru yapıp, ofisi açtıkları ille sınırlandırılmıştır. Yetkili olduğu ilin dışında hizmet vermesi için şube açması gerekmektedir.[429]

OSGB'ler temelde işverene işyerinde alınacak sağlık ve güvenlik tedbirleriyle ilgili rehberlik yapmak ve öneriler hazırlayarak işverene sunmakla yükümlüdür. OSGB'ler, işyerinde sağlık ve güvenliğin gözetilmesi için çalışma planı hazırlamak, risk değerlendirmesi yapmak, çalışanların işe giriş ve periyodik muayenelerinin kayıtlarını tutmak, işyeri için acil durum planı oluşturmak, çalışanlar için İSG eğitimleri planlamak, İSG'ye dair yapılan tüm çalışmaları ve edinilen bilgileri kayıt altına almak, işyerinde görevlendirdiği işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının görevlerini yerine getirip getirmediğini izlemek gibi görevleri yerine getirmektedirler. Ayrıca iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin tespit ve önerilerini belirttiği onaylı defterin bir suretini OSGB arşivinde saklamak ve denetim için istendiğinde sunmak zorundadır.[430] OSGB'ler görevlerinin önemli kısmını, istihdam ettiği ve İSG hizmeti vermek için sözleşme imzaladığı işverenin işyerine İSG-Katip sistemi üzerinden İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne bildirerek atamasını yaptığı iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi aracılığıyla gerçekleştirmektedir.[431] Bu görevlerin yerine getirilmesinin kontrolü ve bilgi-belgelerin saklanması konusu tamamen OSGB'nin uğraşıdır.

OSGB'lerdeki temel izleme, kayıt gibi işlerin yürütülmesini sağlayan bir de sorumlu müdür bulunması gerekmektedir. Bu kişi tam zamanlı istihdam edilen iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekimi de olabilmektedir. Sorumlu müdür İSG Genel Müdürlüğü tarafından OSGB adına yazışmalarda muhatap kabul edilir. Bu kişi OSGB personelinin görevlendirmelerini takip etmekte, işyerine ait kayıtların tutulup arşivlenmesini sağlamakta, Genel Müdürlük tarafından istenen belgeleri hazırlamakta ve OSGB'nin başvuru, yetkilendirme, vize işlemlerini takip etmektedir.[432]

2012 yılında İSGK sonrasında Türkiye'de OSGB'lerin sayısı, kanuni zorunluluk sebebiyle çok sayıda işletmenin İSG hizmetine ihtiyaç duyacağı da belli olduğundan hızla artmıştır. 2013 başında kanunun yürürlüğe girişinden sonraki bir

[429] A.e.
[430] İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, madde 13.
[431] A.e.
[432] İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, madde 18.

yılda İzmir Tabip Odası raporuna göre 1037 OSGB açılmıştır.[433] Yine rapora göre, çok sayıda OSGB'nin ortaya çıkarak piyasada rekabete girmeleri ile, İSG hizmetlerinin fiyatları düşmüştür. Bu fiyat kırmaların sonucu olarak işyerleri doğrudan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmak yerine, işletmelerin bir kısmı kendi bünyelerindeki uzmanları işten çıkararak hakim fiyat politikaları yüzünden, OSGB'lerden hizmet almayı tercih etmişlerdir.[434] Diğer yandan büyük sermaye grupları, hastane zincirleri birçok ilde şube açarak zincir OSGB'ler açmışlardır. Rapora göre bu da fiyatların iyice aşağı çekilmesine ve hizmet kalitesinin düşmesine neden olmuştur.[435]

Artan rekabet, bu yeni sektörde firma sayısının artış hızının düşmesine yol açmıştır. Piyasadaki rekabette en ucuz fiyatı verenler ayakta kalmakta, kimi OSGB'ler rekabete yenik düşüp kapanmaktadır.[436] Bu da geriye hizmet maliyetini düşüren işletmelerin kaldığını göstermektedir. İş Sağlığı ve Genel Müdürlüğü'nün 6 Ocak 2016'da yayınladığı verilere göre Türkiye'de toplam 2194 OSGB yetkilendirilmiş durumdadır ancak arzu edilen kar oranlarına erişemeyen, işin doğası gereği oluşan riskleri yüklenmek istemeyen OSGB'lerin firmalarını satışa çıkardıkları da görülmektedir.[437] Başka bir OSGB ortağının belirttiği üzere hizmet kalitesinden bir standart uygulanmadığından maliyet ve giderek hizmetin kalitesi de düşmektedir.[438]

Hizmetin maliyeti düşerken aynı zamanda da niteliksizleşmesi en çok da hukuki prosedürün kağıt üzerinde yerine getirilmesinden ötürü söz konusudur. Kapadokya Meslek Yüksekokulu İSG öğretim görevlisi Abidin Dinler'e göre:

> Yapılan birçok risk analizi kopyala yapıştır mantığı ile yapılmakta çoğu zaman riskin tekrar değerlendirilmesi bile yapılmamaktadır. Eğitim konusunda da pek itinalı davranıldığı söylenemez tabi ki. Hangi

---

[433] "Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İlk Yılında OSGB Gerçekleri," İzmir Tabip Odası İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Komisyonu 2014 Raporu, s. 1.
[434] A.e., s. 2-3.
[435] A.e., s. 3.
[436] "Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İlk Yılında OSGB Gerçekleri", s. 3-4.
[437] "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: Sahibinden Satılık", **Önlem Dergisi**, 12 Ocak 2016, (Çevrimiçi) http://www.onlemdergisi.com.tr/is-sagligi-ve-guvenliginde-yeni-donem-sahibiden-satilik/ 04 Mayıs 2017.
[438] "Bir Yılda İkiye Katlanan OSGB'lerde Kızışan Rekabet 'Kaliteyi' Tehdit Ediyor", **Dünya Gazetesi**, 28 Ocak 2015, (Çevrimiçi) http://www.dunya.com/ekonomi/bir-yilda-ikiye-katlanan-osgblerde-kizisan-rekabet-kaliteyi-tehdit-haberi-269655, 04 Mayıs 2017.

personelin hangi eğitimleri aldığı hangi işletmede hangi eğitimlerin verileceği konuları da çoğu zaman cevapsız kalmakta[dır].[439]

OSGB sahibi hizmet verdiği işyerlerine ait belgeleri saklamak, gerektiğinde göstermek ve zaten güvenlik ve sağlık hizmetlerini yürüten personeli istihdam etmek ve en önemlisi bu hizmeti satın alacak müşteri firmalarla ilişki kurmak dışında bir faaliyet yürütmemekte ve karını da bu hizmetleri satın almanın devlet tarafından zorunlu tutulmasına ve devlet tarafından bu hizmetler için görevlendirme yapılması üzerine bir sistem kurulmamış olmasına bağlıdır. Hizmet kalitesinin ve rekabet karşısında fiyat kırmanın yoğun olduğu sektörde İSG hizmetinin kamu yararı gözetilerek verilmesi ikinci planda kalmaktadır.

3.2.2. İş Güvenliği Uzmanları

İş güvenliği uzmanları, bölümün başında da belirtildiği gibi üç sınıfa ayrılmakta ve belli tehlike sınıflarına bakma yetkileri bulunmaktadır. Yönetmelikte de belirtildiği gibi sadece mimarlık ve mühendislik fakültelerinden mezun olanlar, İSG lisans ya da ön lisans bölümünü veya teknik eğitim fakültelerini bitirenler Çalışma Bakanlığı'na bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından açılan iş güvenliği uzmanlık sınavlarına katılabilmektedirler. Uzmanların çoğu, bu sektöre C sınıfı uzman belgesi alıp az tehlikeli işyerlerinde çalışma hakkını elde ederek girmekte ve deneyimsiz olanlar genellikle OSGB'lerde iş bulabilmektedirler. Sektörde çalışan iş güvenliği uzmanlarının %90 civarının OSGB'lerde istihdam edildiği bilinmektedir.

Detaylı olarak yönetmelikte belirtilen şartlar dahilinde uzmanlık belgesi alınabilmektedir. C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi; mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardan ve Bakanlık'ta (iş müfettişleri hariç) en az on yıl görevli müfettişlerden C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavını aşarıyla geçenlere verilmektedir. İSG lisans programını tamamlayanlar ise doğrudan C sınıfı uzmanlık sınavına girebilmektedirler. B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi; C sınıfı iş güvenliği uzmanlığını en az üç yıl yapanlar ya da Bakanlık'a bağlı olarak en az on yıl

[439] "İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri Risk Altında!", **Milliyet Kariyer**, 25.02.2014, (Çevrimiçi) http://www.milliyet.com.tr/kariyer/is-guvenligi-uzmanlari-ve-is-yeri-hekimleri-risk-altinda-1842455 6 Kasım 2019.

görev yapan müfettişlerden B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara verilmektedir. Ancak İSG yüksek lisansı yapanlar eğitim almadan B sınıfı uzmanlık sınavına katılabilmektedirler. A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi; B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl görev yapan, A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak sınavda başarılı olanlara verilmektedir. Ancak İSG doktorası yapanlar, İSG Genel Müdürlük bünyesinde iş müfettişliği görevine en az on yıl devam edenler eğitim almadan sınava girebilmektedirler. Girmeyi hak ettikleri sınavın uzmanlık sınıfı belirlenirken Bakanlık'ta çalıştıkları süre deneyim olarak hesaplanmaktadır.[440]

İş güvenliği uzmanlarının almaları gereken eğitimleri kamu ya da özel kuruluşlar özellikle üniversiteler de verebilmektedir. Her sınıfa ait ayrı eğitimler bulunmakta, yüksek lisans ve doktora programları da sınava girmeye hak kazandıran eğitimler olarak yukarıda belirtildiği üzere sayılabilmektedir. Bu eğitimlerin 40 saati uygulama, 180 saati teorik eğitim olmak üzere 220 saat olması zorunludur. 180 saat teorik eğitimin de en fazla 90 saati uzaktan eğitim olarak verilebilmekte geri kalanının yüz yüze eğitim yoluyla verilmesi gerekmektedir.[441] Bu eğitim programlarına adayların başvurmaları için, lisans mezuniyet belgelerine ek olarak, A sınıfı eğitim için en az dört yıl fiilen B sınıfı İGU olarak çalıştığını belgelemek, B sınıfı eğitimi için ise en az üç yıl C sınıfı İGU olarak çalıştığını belgelemek zorunludur.[442]

Bu eğitimleri verecek eğiticilerin ise "pedagojik formasyona ya da eğiticilerin eğitimi belgesine sahip olmaları"nın yanı sıra, en az beş yıl A sınıfı uzman olarak çalışmış olmaları veya en az on yıl mesleki deneyime sahip ve İSG alanlarında doktora yapmış mühendis, mimar ya da teknik eleman olmaları ya da Genel Müdürlük, bağlı birimlerinde en az on yıl çalışmış mühendislik, mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik eleman veyahut Bakanlık ve ilgili kuruluşlarda en az on yıl görev yapmış müfettiş (yardımcılık bu süreye dahil) olmaları gereklidir. En az dört yarıyıl İSG programında ders vermiş hukuk, tıp, kimya, fizik, biyoloji,

[440] İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik, madde 8.
[441] A.e., madde 25.
[442] A.e., madde 24.

mimarlık, teknik eğitim, mühendislik alanlarından öğretim üyelerine de eğitici olma hakkı tanınmaktadır.[443]

İş güvenliği uzmanları Çalışma Bakanı'nın İSG yasası çıktıktan sonra da belirttiği üzere bu sistemin belkemiğidir. Bu sistem iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri halinde işler hale gelebilecektir. Bu yüzden sistemin ve sektörün tüm yükünün bu uzmanların sırtında olduğu söylenebilmektedir. İş güvenliği uzmanlarının görevleri yönetmelikte beş ana grupta toplanmıştır, bunlar rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamının gözetimi, eğitim ve bilgilendirme ve diğer ilgili birimlerle işbirliğidir. Bu görevlerin içeriği uzmanın doğrudan kendisinin faaliyette bulunması, uygulamaya yönelik önerilerde bulunması ve uygulamaların denetlemesi şeklinde farklılaşmaktadır.

Rehberlik görevleri arasında makine ve teçhizatın seçilmesine ve bunların mevcut durumuna, iş organizasyonuna, kullanılan maddelere, kişisel koruyucu donanımların seçimine, muhafazasına ve test edilmesine dair İSG kurallarına uygun hareket edilmesini sağlamak amacıyla işverene önerilerde bulunmak vardır. Bunun dışında işyerinde İSG ile ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek, meydana gelen iş kazalarının nedenlerini ve diğer kazaya sebep olabilecek durumları araştırarak alınması gereken önlemlerle ilgili önerilerde bulunmak iş güvenliği uzmanının rehberlik ve danışmanlık işlevini gösteren görevlerdir.

Risk değerlendirmesi yıllık olarak ve bir işletmeye özel hazırlanmaktadır. OSGB risk değerlendirmesini yapmakla yükümlüdür ancak iş güvenliği uzmanının risk değerlendirmesi çalışmalarına katılma ve değerlendirme sonucunda alınması gereken önlemleri belirleyerek önerilerde bulunma, ayrıca bunların yerine getirilip getirilmediğini takip etme görevleri mevcuttur. Risk değerlendirmesi İSGK'ya göre şu hususlar gözetilerek yapılmalıdır:

> a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
> b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
> c) İşyerinin tertip ve düzeni.
> ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.
> (2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

[443] A.e., madde 29.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.[444]

Çalışma ortamının gözetimine dair görevleri ise işyerindeki periyodik bakım, onarım, kontrol ve ölçümleri planlayarak uygulanmasını takip etmek, kaza, yangın patlama gibi durumları önleyici önerilerde bulunmak, bunlara karşı oluşturulacak acil durum planının hazırlanması sürecine katılmak, eğitim ve tatbikatların yapılmasını takip etmektir.

Eğitim ve bilgilendirme görevi ile ilgili birimlerle işbirliği yaptığı görevlerde en fazla birlikte çalışacağı uzman ise işyeri hekimidir. İş güvenliğine dair çalışanlara eğitim veren uzman, çalışma ortamının durumuna dair yıllık raporu işyeri hekimi ile işbirliği içinde hazırlamalıdır. (Uygulamada işyeri hekimlerinin bunlara katılmadığı belirtilmektedir.) İş güvenliğine dair talimatları ve çalışma izni prosedürleri hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulanmasını kontrol etmek görevi de bulunmaktadır. Ayrıca Bakanlık'a işyerine dair İSG hakkında bilgileri İSG-Katip üzerinden bildirmek görevi de bulunmaktadır.

İşbirliği yapacağı ilgili birimler ve kişiler arasında işyeri hekimi, işyeri çalışan temsilcisi ve varsa İSG kurulu bulunmaktadır. Meslek hastalıkları ve iş kazaları konusunda işyeri hekimi ile birlikte değerlendirme yaparak tehlikeli durum, koşul ve olaylara karşı gerekli önleyici faaliyet planlaması yapmak ve uygulanmasını takip etmek, gelecek yıla dair İSG ile ilgili çalışma planını yine işyeri hekimi ile hazırlaması gerekmektedir. Ayrıca çalışan temsilcisi ve destek elemanlarına destek olmak ve işbirliği yapmak da iş güvenliği uzmanının görevlerindendir.[445]

İş güvenliği uzmanları söz konusu olduğunda en fazla tartışılan konuların başında ise yetki ve sorumluluklar gelmektedir. İş güvenliği uzmanlarının yetkileri arasında en önemlisi " işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için

[444] İş Saglığı ve Güvenliği Kanunu, madde 10.
[445] İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, madde 9.

işverene başvurmak[tır]."[446] Bu konuda işi kendi durduramamakla birlikte işveren, işveren vekili, bu kişilere hemen ulaşamadığı takdirde şantiye şefine ulaşarak işi durdurmak için talepte bulunabilmektedir. Diğer yetkisi ise tüm bölümlerde İSG alanında inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşebilmektir.[447]

İş güvenliği uzmanının sorumluluklarının başında işyerinde İSG alanında yaptığı faaliyetleri, tespit ve önerilerini ve gerekli gördüğü konuları işyerine ait onaylı deftere yazması gelir. İşyerinde çalışırken çalışmanın normal akışını bozmama, işverenin meslek ve işe dair sırları, ekonomik ve ticari durumuna ait bilgileri gizli tutmakla sorumludur. Uzman İSG faaliyetlerini yürütmedeki ihmalleriyle işverenine karşı sorumludur. Uzmanların en fazla tartışma yaratan sorumluluğu ise

> işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek[tir].[448]

Uzmanın denetim işlevinin bu noktada kendi işverenini şikayeti de içeriyor olması iş güvencesi açısından sakıncaları da beraberinde getirmiştir. İSGK'da, işyerinde alınması gereken tedbirleri belirli bir süre zarfında almadığı için işvereni hakkında Çalışma Bakanlığı'na bildirimde bulunan uzman ve işyeri hekiminin iş güvencesini sağlayabilmek için 2015 yılında bir değişiklik yapılmıştır. İSGK 8. Maddeye yapılan ekleme bu yönde bir tedbir özelliği taşımaktadır:

> Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir.[449]

Bu eklemeye rağmen uygulamada işveren açısından caydırıcı etkiye sahip olmadığı, ileriki bölümde görüleceği üzere iş güvenliği uzmanlarınca belirtilmektedir.

---

[446] İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, madde 10.
[447] A.e.
[448] İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, madde 11.
[449] İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 8.

İş güvenliği uzmanı eğer işveren gerekli tedbirleri beli bir sürede almadığı halde işvereni hakkında Bakanlık'a bildirimde bulunmazsa sorumluluğunu ihmalden ceza almaktadır. Yine Kanun'da belirtildiği üzere "bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alın[maktadır]."[450]

Tehlike sınıfına ve çalışan kişi sayısına göre bir işletmede kaç saat iş güvenliği hizmeti alınması gerektiği de yönetmelikte belirlenmiştir. Bu sürelerin belirlenmesi, işletmedeki çalışan başına alınması gereken iş güvenliği hizmeti üzerinden yapılan bir hesaplama ile gerçekleşmektedir: "a) Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika b) Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika c) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 40 dakika"[451] iş güvenliği uzmanı hizmeti alınmalıdır. 1000 ve daha fazla kişinin çalıştığı az tehlikeli işyerlerinde her 1000 kişi için bir tam zamanlı iş güvenliği uzmanı, 500 ve daha fazla kişinin çalıştığı tehlikeli işyerlerinde her 500 kişi için bir tam zamanlı iş güvenliği uzmanı, 250 ve daha fazla kişinin çalıştığı çok tehlikeli işyerlerinde ise her 250 kişi için bir tam zamanlı iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerekmektedir.[452]

Bir işletmede tam zamanlı olarak çalışan iş güvenliği uzmanı başka bir işletmede ek çalışma yapamamaktadır. Ancak kısmi süreli olarak görev yapan iş güvenliği uzmanları haftalık çalışma sürelerini dolduracak kadar işletmeye hizmet verebilmektedirler. Kısmi süreli olarak birçok işletmede görev alanların bu işyerleri arasında yolda geçen zamanı haftalık çalışma süresinden sayılmamaktadır.

3.2.3. İşyeri Hekimleri

İş sağlığı ve güvenliği alanında işyeri hekimliği belgesine sahip hekim işyeri hekimi olarak adlandırılmaktadır. "İşyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere"[453] işyeri hekimi belgesi verilmektedir. Ancak "İş sağlığı

[450] İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 8.
[451] İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, madde 12.
[452] İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, madde 12.
[453] İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, madde 4.

veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan hekimler" eğitim almadan Bakanlık sınavında başarılı oldukları takdirde işyeri hekimi olabilmektedirler. Buna ek olarak bazı hekimlerin sınava girmeden istedikleri takdirde işyeri hekimi belgesi almaları mümkündür:

> Hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorları, … iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişleri, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimler … İş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimler … [istedikleri takdirde işyeri hekimi olabilmektedirler.][454]

İSG sektörü aslında iş güvenliği uzmanlarının çalışmaları üzerine kurulmuş olsa da, işçi sağlığına yönelen tehdit ve riskler sadece olası kazalardan oluşmamakta, işyerinde hasta eden koşulların varlığı ve mesleği icra edildiği koşullara bağlı oluşmuş hastalıklar da İSG'nin konusu olmaktadır. Bu noktada işyeri hekimleri önem kazanmaktadır. Ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli sektörlerde görev alacak işçinin sağlık durumunun kendisine verilen işe uygun olup olmadığını tespit eden sağlık raporları, işe giriş muayenesi ile işyeri hekimi tarafından verilmektedir. İşe giriş sonrası belirli aralıklarla tüm çalışanların periyodik muayenesinin yapılması da işyeri hekiminin görevlerindir. "Az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa periyodik muayene tekrarlan[maktadır.]"[455] Ayrıca alt işverene bağlı olup işyerinde geçici olarak istihdam edilen işçilerin sağlık raporlarının da işyeri hekimi tarafından geçerliliği kontrol edilmelidir. İşyerinde çalışanların işe giriş ve periyodik sağlık tetkiklerinin ve sağlık gözetimi çalışmalarının ekte belirtilen biçimde kaydının tutulması işyeri hekiminin görevidir.[456]

Hastalık sebebiyle işe gelmeyenlerin hastalıklarına işyeri koşullarının neden olup olmadığını araştırarak çalışma ortamı ölçümleri planlamak, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı almış çalışanın olması durumunda diğer çalışanların sağlık muayenelerini tekrarlamak, özel politika gerektiren hamile, bağımlı, kronik hastalığı

[454] İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, madde 8.
[455] İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, madde 9.
[456] A.e.

olan, iş kazası geçirmiş çalışanlara yönelik sağlık muayeneleri yapmak, işyerine sağlığına kavuşup geri dönen kişilerin uygun bir işe yerleştirilmesini önermek yine işyeri hekiminin görevlerindendir.[457]

İşyerindeki mevcut koşulların işçinin sağlığına olan etkisi bakımından değerlendirilmesi gerektiğinden işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanı ile beraber işyeri risk değerlendirmesine katılma ve değerlendirme sonucunda işverene alınması gereken önlemlerle ilgili önerilerde bulunma sorumluluğu bulunmaktadır. Hamile, emziren kadınlar ve meslek hastalığı geçirmiş olanlar gibi bireysel sağlık durumu gereği özel gruplar sayılan çalışanları risk değerlendirmesinde ayrıca dikkate alması ve takip etmesi de gerekmektedir. [458]

İşyeri hekiminin rehberlik içeren görevleri de bulunmaktadır. İşçilerin sağlığı ve çalışma ortamı konusunda işverene rehberlik etmek, "işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının" mevzuata uygun yürümesi için işverene önerilerde bulunmak, işyerindeki hijyeni denetleyerek bu konuda araştırmalar yapmak, işyerindeki iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı alınacak tedbirleri yazılı olarak işverene iletmek ve bu konuda önerilerde bulunmaktır.[459]

İşyeri hekiminin eğitim ve bilgilendirme görevleri arasında ise işyerinde ilkyardım ve acil yardım faaliyetlerinin organizasyonu ve personelin eğitimini sağlanmasına dair çalışmalar yürütmek, işyerinde sağlık ve hijyen ile ilgili konularda çalışanlara eğitim vermek, İSG ile ilgili bilgileri İSG-Katip sisteminden İSG Genel Müdürlüğü'ne bildirmektir.

İşyeri hekiminin alanı olan işçi sağlığı ve mesleğe bağlı hastalıklardan kaynaklı sorunlar iş kazaları gibi olay niteliği taşımayıp, mesleki sağlık sorunlarının sonuçları ise yıllarca birikerek ortaya çıktığından bu alanda çalışmalar ihmal edilmektedir. Ülkede sadece üç adet meslek hastalığı hastanesi (Ankara, İstanbul ve Zonguldak illerinde)[460] bulunmaktadır. 2011 sonrası hem devlet, hem de eğitim ve

[457] A.e., madde 9.
[458] A.e., madde 9.
[459] A.e.
[460] Ebrar Zeynep Ilıman, "Türkiye'de Meslek Hastalıkları," **Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, Cilt: I, Sayı: 1, 2015, s. 24.

araştırma hastanelerine mesleğe bağlı hastalığı tespit edip sağlık kurulu raporu düzenleme yetkisi verilmiştir.

Çalışanın işyeri hekimince hastalığın çalıştığı işyerinden kaynaklı olabileceği gerekçesiyle hastanelere sevk edilmesine ya da muayene sonrası meslek hastalığı ön tanısı konmasına oldukça nadiren rastlanmaktadır. Öyle ki "2005-2014 yılları arasında toplam 5.739 çalışan meslek hastalığına yakalanmış, meslek hastalığına yakalanan 56 çalışan hayatını kaybetmiştir."[461] Meslek hastalıklarından kaynaklı ölüm ve tanıya dair bu sayılar gerçeği yansıtamamaktadır. İşyeri hekiminin işe giriş ve periyodik muayeneler dışında sağlık gözetimine ve hastalıkların araştırılmasına dair çalışmalar yapamaması da meslek hastalıklarının ve çalışma koşullarında sağlığa zararlı süreçlerin ortaya çıkarılamamasına yol açmaktadır. Ayrıca meslek hastalıklarının açıkça tıbbi tanısının konması konusunda sorunlar yaşanmaktadır. Meslek hastalığının tespiti durumunda işverenin tazminat ödemesi gerektiğinden ücretli çalışan konumundaki işyeri hekimlerinin gerekli bildirimleri yapması zorlaşmaktadır. Ayrıca meslek hastalığının tanısının konması süreci çalışan açısından da sıkıntılıdır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin (İSİG) belirttiği üzere, "meslek hastalığı tanısı almak için onlarca hastane ve resmi kurum başvurusu yapıp yıllarca beklemek gerektiği gibi tanı almak çoğu zaman işsizlik tehdidini göze almak anlamına gelmektedir."[462] Bu sebeplerden ötürü meslek hastalıklarının gerçek sayısı belirlenememektedir. TBMM'de bir milletvekilince sorulan soruya yanıt olarak Başbakanlık İletişim Merkezi'nden verilen bilgiye göre, "Ankara, Zonguldak ve İstanbul'daki meslek hastalıkları hastanelerinde geçen yılın ilk 11 ayında 6 bin 948'i yatarak, 589 bin 568'i ise ayakta olmak üzere, toplam 596 bin 516 kişi" tedavi görmüştür.[463] Bu durum gerçek rakamların fazlalığı hakkında fikir vermektedir. "Türkiye'de (sigortalı işçiler arasında) … her yıl 500 ile 1000 arasında değişen

[461] İ. Bekar, D. Otuç, E. Bekar, "İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Maliyeti (2005-2014)", **Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: III, Sayı: 3, Eylül 2017, s. 484.
[462] "İSİG: Meslek hastalığı tanı sistemi etkinleştirilmeli", **Güvenli Çalışma**, 10 Temmuz 2015, (Çevrimiçi) http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=14878:isig-meslek-hastaligi-tani-sistemi-etkinlestirilmeli&catid=128:meslek-hastaliklari&Itemid=234 29 Nisan 2018.
[463] "11 Ayda 596 bin 516 Kişi Meslek Hastalığı Tedavisi Gördü", Evrensel Gazetesi, 12 Ocak 2018, https://www.evrensel.net/haber/343140/11-ayda-596-bin-516-kisi-meslek-hastaligi-tedavisi-gordu 29 Nisan 2018.

sayılarda meslek hastalığı tanısı konulmaktadır."[464] Meslek hastalığının iş kazalarına oranla işle ilişkisini keşfetmek çok daha fazla araştırma gerektirdiğinden bu alanda tespit edilen meslek hastalıklarının Türkiye'deki gerçek durumla ilgisi bulunmamaktadır.

İşyeri hekimlerinin görevlerini yerine getirirken işyerinde sahip olduğu yetkilerin ilki, işyerindeki tüm bölümlerde İSG ile ilgili araştırma yaparak gerekli bilgilere ulaşabilme ve çalışanlarla görüşme yetkisidir. Diğer yetkisi ise işçi sağlığını ve güvenliğini ilgilendiren konularda görevlerini yerine getirirken işverenin haberi olmak koşuluyla başka kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapma ve mesleğiyle ilgili seminer, eğitim ve toplantılara katılabilmedir. Bir diğer yetkisi ise işyerinde hayati tehlike söz konusu olduğunda işverenden işin durdurulmasını talep etmektir. Ancak iş güvenliği uzmanı işyerinde güvenli koşullar oluşturulmasından sorumlu olduğundan durdurulmayan bir iş sebebiyle gerçekleşen kaza iş güvenliği uzmanının sorumluluğunda olmaktadır. İhmalden ceza alan bir işyeri hekimi örneği ülkede şu ana kadar görülmemiştir. Çünkü mesleki hastalık tanısının konulması yukarıda belirtildiği üzere uzun ve işçi ile işverenin farklı açılardan zarar görecekleri bir süreçtir.

İşyeri hekiminin sorumlulukları ise çalışanın kişisel sağlık bilgilerini ve işverenin mesleki ve ticari sırlarını saklı tutmak, iş akışını, çalışmanın verimliliğini aksatmadan görevini yerine getirmek, işyerindeki görevleri doğrultusunda yaptığı çalışmaları, önerilerini ve tespitlerini onaylı deftere yazmak, meslek hastalığı ön tanısı koyduğu çalışanları SGK tarafından yetkilendirilmiş bir sağlık birimine sevk etmektir. Bunun yanı sıra yangın, kimyasal sızıntı, patlama gibi hayati tehlike durumlarında, işveren gerekli tedbirleri makul sürede almadıysa "işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür."[465]

İşyeri hekiminin çalışana ayırması gereken süre ise tehlike sınıfına göre belirlenmiştir. İşyeri hekimi az tehlikeli sınıfta yer işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 5 dakika, tehlikeli sınıfta yer alanlarda çalışan başına ayda en az 10 dakika, çok

[464] Ilıman, a.g.e., s. 33.
[465] İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, madde 11.

tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika görev yapmalıdır.[466] Ayrıca az tehlikeli ve en az 2000 çalışanın bulunduğu işyerlerinde, tehlikeli ve en az 1000 çalışanın bulunduğu ya da çok tehlikeli sınıftan ve en az 750 çalışanın bulunduğu işyerlerinde bir tam zamanlı işyeri hekiminin bulunması gerekmektedir. Aile hekimleri ve yöneticilik görevi olmayıp kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan hekimler hariç diğer hekimler tam zamanlı çalıştığı işyeri dışında başka yerde görev yapamamaktadır.[467]

İşyeri hekiminin görevlerini uygulamada yerine getirmesine engel hususlardan en önemlisi, iş güvenliği uzmanlarının deneyimlediği temel sorunla aynıdır. "[Meslek hastalığı] ve iş kazalarının bildirimi zorunluluğu işverene ait olduğu için işverenin yaptırımla karşılaşma endişesi artmakta, çalışanın işsiz kalma endişesi artmakta ve işyeri hekiminin de [iş güvenliği uzmanı gibi] mesleki bağımsızlığını koruma endişesi ortaya çıkmaktadır."[468] İki farklı uzman grubunun da mesleki bağımsızlığı uygulama aşamasında yeterince güvence altında değildir.

3.2.4. Ana İşveren ve Çalışanların Sorumlulukları

Ana işveren ya da asıl işveren[469], iş güvenliği hizmetini ya OSGB firmalarından satın almak ya da bünyesinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdam ederek çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumak zorundadır. Bu doğrultuda risk değerlendirmesi yaptırmak, İSG alanına dair tedbirleri denetlemek ve uygunsuzlukları gidermek, mesleki risklere dair gerekli önlemleri alarak işyerinin mevcut koşullarını iyileştirmek için çalışmalar yapmakla (ya da yaptırmakla), acil durum, yangınla mücadele ve ilkyardım tedbirlerini planlamakla ve çalışanların eğitimini ve bilgilendirilmesini sağlamakla yükümlüdür. Dışarıdan hizmet alması ise işverenin sorumluluğundan kurtulmasına yol açmaz, yani sorumluluğu OSGB'ye devretmesi söz konusu değildir.[470]

---

[466] A.e., madde 12.
[467] A.e.
[468] Dr. Ahmet Özlü vd., Türkiye'de Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Sürveyansın Uygulamalarına İlişkin Öneriler Raporu D3.3, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Çalışan Sağlığı ve Bilimsel Kapasitenin Güçlendirilmesi Projesi (ESPrIT), **Türkiye Halk Sağlığı Kurumu**, Ankara, 2017.
[469] Asıl işveren işyerinin sahibi olan işverendir, ancak bu işveren belli işler için başka firmaları görevlendirebilir. Onun işyerinde sözleşme ile iş yapan diğer bağımsız firma ise alt işveren ya da taşeron firma olarak anılmaktadır. Asıl işveren, işin yapıldığı yerin sahibi olduğu için taşeron işvereni denetlemekle de yükümlüdür.
[470] 6331 Nolu İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 4.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almaları konusunda işveren sorumludur ancak eğitimler iş güvenliği uzmanları ya da işyeri hekimleri tarafından verilebilir. İşverenin geçici iş ilişkisi ile başka bir firmadan devraldığı taşeron işçileri işle ilgili riskler konusunda bilgilendirme ve alt işverenin bu işçilere İSG eğitimi aldırdığına dair belgeleri kontrol etme konusunda sorumluluğu vardır.[471] Çalışmaya başlamadan önce en az iki saat işe başlama eğitimi verilmelidir ve bu süre temel eğitime dahil değildir. İşe başlama eğitimi çalışanın "tehlike ve risklere karşı korunmasını sağlayacak nitelikte olmalı ve uygulamalı olarak verilmelidir."[472] İSG ve işle ilgili teknik konuları içeren temel eğitim ise az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri için sırasıyla üç yılda bir en az sekiz saat, iki yılda bir en az on iki saat ve yılda bir en az on altı saat olmak üzere düzenli tekrarlanan bir eğitimdir.[473] Eğitim sonrası ölçme değerlendirme yapılmaktadır. İşe başladıktan sonraki en kısa sürede ise temel eğitimin planlanarak verilmesi işverenin sorumluluğundadır. 2018 yılında yapılan değişiklikle temel eğitimin uzaktan eğitim yoluyla da verilebileceği kabul edilmiştir. Uzaktan eğitim yönetim sistemiyle eğitim için sisteme girişler, katılım ve ölçme-değerlendirme yapılabilecek eğitimler belgelendirilebilecektir.[474]

İşveren riskleri değerlendirirken ve değerlendirme sonucunda tedbirler alırken belli ilkelere uygun hareket etmelidir. Risklerden kaçınmak ve riskin kaynağında mücadele etmek, kaçınılamayan riskleri analiz etmek, işyerinin tasarımını, çalışma koşullarını kullanılan ekipmanları ve üretim yöntemlerini özenle seçerek işi çalışanlara uygun hale getirmek, olumsuzlukları önlemek ya da en aza indirmeye çalışmak bu ilkelerdendir. Diğer yandan teknolojik gelişmeler doğrultusunda üretim araçlarını ve koşullarını değiştirmek de işverenin tedbir alırken yerine getirmede uyacağı bir ilkedir. Bu doğrultuda:

> Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, [t]eknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek, [t]oplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek, [ç]alışanlara uygun talimatlar vermek [gibi ilkeleri göz önünde bulundurmalıdır.][475]

[471] Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik, madde 5.
[472] A.e., madde 6. (Değişik:RG-24/5/2018-30430).
[473] A.e., madde 10, 11.
[474] A.e., madde 12. (Değişik:RG-24/5/2018-30430)
[475] A.e., madde 5.

İşyerinde çalışanlar ise, aldıkları İSG eğitiminde belirtilenlere ve işverenin talimatlarına uygun davranmakla yükümlüdürler. Bu doğrultuda kendilerinin ya da diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atacak davranış ve hareketlerden kaçınmakla yükümlüdürler. Bu yükümlülük doğrultusunda şunları yapmaları gerekir:

> a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
>
> b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
>
> c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
>
> ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
>
> d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.[476]

Çalışanlar yükümlülüklerini yerine getirmenin yanı sıra belli durumlarda "çalışmaktan kaçınma hakkı"na sahiptir. Ciddi ve yakın bir tehlike karşısında çalışanlar önce kurula, daha acilse işverene başvurarak gerekli tedbirlerin alınmasını isteyebilmektedir. Kurul ya da işveren tehlikenin varlığı sebebiyle tedbir alınması kararını verirse, tedbirler alınana kadar "çalışmaktan kaçınma hakkı"nı kullanabilmektedir. Ancak tehlike önlenemez bir duruma geldiğinde habersiz biçimde güvenli alana çekilebilirler ve bu nedenle hakları kısıtlanamamaktadır.[477]

İşyerinde çalışanlar arasından seçilen çalışma temsilcisinin genel çalışandan daha farklı yükümlülükleri bulunmaktadır. Çalışma temsilcisi işyerindeki her elli kişi için bir adet seçilmektedir, örneğin 150 kişilik bir işyerinde üç çalışma temsilcisi bulunmaktadır. Birden fazla çalışan varsa aralarından seçimle bir baş temsilci belirlenmektedir. Temsilciler, "tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir" ve görevleri nedeniyle hakları

[476] A.e., madde 19.
[477] A.e., madde 13.

kısıtlanamaz.[478] Bu kişi yasanın zorunlu tuttuğu (en az elli kişinin çalıştığı) işyerlerinde İSG kurulunun da bir üyesidir. Eğer işyerinde yetkili sendika varsa, seçilen işyeri sendika temsilcisi de bu kurulda üye olarak bulunmakta ve çalışan temsilcisi olarak da görev yapmaktadır.[479]

3.2.5 Düzenleyici ve Denetleyici Kurum Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin yönetimi ve denetimi amaçlı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Bu Müdürlük, 2003 yılında kurulan İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı'nın yeniden yapılandırılmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu müdürlüğün temel görevleri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuat çalışmaları yapmak ve mevzuatı uygulamak, ulusal politikalar ve bu doğrultuda programlar hazırlamak, bu alanda kuralları hazırlamak, üretilen ya da ithal edilen kişisel koruyucu donanımları denetlemek ve bunlarla ilgili uyulacak hususları belirlemek, iş kazaları ile meslek hastalıklarını önleyici ve çalışanların sağlık ve güvenliğini gözetici çalışmalar yapmaktır. Bunun yanı sıra iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve diğer sağlık ve teknik personellerin eğitimi ve belgelendirilmesi ile ilgili hususları belirlemek, İSG alanında hizmet, eğitim ve danışmanlık verecek firma ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetkilendirmek ya da yetkisini iptal etmek, kontrol ve denetimini yapmak da bu müdürlüğün görevleri arasındadır.[480] Yani İSG sisteminin düzenleyici resmi mercii olarak faaliyet göstermektedir.

Bu müdürlüğün yanı sıra çalışma hayatına ve İSG'ye dair eğitimlere yoğunlaşan bir birim daha mevcuttur. 2003 yılına kadar İSG ve iş mevzuatı eğitimleri düzenleyen ve ÇSGB'ye bağlı bir kurum olan Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi, 2003 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) adını almıştır.[481] Bu kurumun İSG alanındaki görevleri şunlardır:

---

[478] A.e., madde 20.
[479] A.e., madde 20.
[480] "Kuruluş ve Görevlerimiz", Türkiye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, https://www.csgb.gov.tr/isggm/Contents/GenelMudurluk/Gorevlerimiz 12 Mayıs 2018.
[481] Tarihçe, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), http://www.casgem.gov.tr/sayfalar/sayfa/params/tip-sayfa/id-8/tarihce.html 12 Mayıs 2018.

> işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerektiğinde Bakanlık birimleri veya ilgili kurum ve kuruluşlar ile birlikte, eğitim programları hazırlamak, eğitim vermek veya eğitim hizmeti satın almak, sertifikalandırmak, bu konularla ilgili araştırmalar yapmak veya yaptırmak.[482]

Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM) ve Enstitü'ye bağlı bölge laboratuvarlarının çalışmalarını yönetmek ve denetlemek de müdürlüğün görevidir. İSGÜM müdürlük bünyesinde bulunan bir enstitü olup, araştırma faaliyetlerini laboratuvarlarla işbirliği içinde yürütmektedir. Enstitü; Kalite, İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları, İş Hijyeni, Laboratuvar Yetkilendirme, Kontrol Belgesi, Eğitim ve Organizasyon-Uluslararası İşbirlikleri, Proje ve Strateji, KKD (Kişisel Koruyucu Donanımlar), İş Güvenliği bölümlerinden oluşmaktadır.[483] Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Özel Fon İdaresi (UNDP) ve ILO temsilcileri arasında 1968 tarihinde imzalanan "İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşması" onaylanarak, 1969'da "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM)" kurulmuştur. Günümüzde İSG alanındaki mevzuat ve uygulamaları AB Müktesebatı ile uyumlulaştırma doğrultusunda faaliyetler yürütmekte ve "risk yönetimine dayalı yaklaşım"ı hayata geçirmektedir.[484]

Yine Bakanlık bünyesinde bulunan ve işyerlerinin İSG ve İş Kanunu ve diğer iş mevzuatına uygunluğunu denetleyen iş müfettişlerinin bağlı bulunduğu birim ise İş Teftiş Kuruludur. Görevleri arasında "müfettişler tarafından düzenlenen raporları incelemek, inceletmek, varsa yanlışlıkları düzelttirmek veya eksikliklerin giderilmesini sağlamak" ve "yıllık teftiş programları dışında kalan ALO 170, BİMER ve Bilgi Edinme Kanunu kapsamında ve diğer kurum ve kuruluşlarından intikal eden ihbar, şikayet, işkolu tespiti, 4817 sayılı Kanun ve 6356 sayılı Kanun kapsamında yapılan başvuruları değerlendirmek, teftiş programına alınmasını sağlamak" gibi işyerlerinde İSG mevzuatının uygulanmasını denetleyici faaliyetler bulunmaktadır.[485]

---

[482] 7460 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Teşkilatı Kanunu, madde 33,
[483] "Teşkilat Şeması", https://www.csgb.gov.tr/isgum/Contents/baskanlik/TeskilatSemasi 12 Mayıs 2018.
[484] "İSGÜM Tarihçesi", https://www.csgb.gov.tr/isgum/contents/baskanlik/tarihce/ 12.05.2018.
[485] "İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Görevlerimiz", https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/baskanlik/hakkimizda/gorevlerimiz/ 12 Mayıs 2018.

3.2.6. Elektronik İSG Kayıt ve Takip Sistemi: İSG-Katip

6331 Sayılı Kanun'un 27.nci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "Bakanlık, bu Kanuna göre yapılacak iş ve işlemlere ait her türlü belge veya bilgiyi, elektronik ve benzeri ortamlar üzerinden isteyebilir, arşivleyebilir, bu ortamlar üzerinden onay, yetki, bilgi ve belge verebilir" hükmü doğrultusunda İSG ile ilgili iş ve işlemler hakkında elektronik ortamda bilgi ve belgeler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca toplanmaktadır. Bu alandaki kontrol ve denetim faaliyetlerinin yürütülebilmesi için, işveren ve İSG profesyoneli arasındaki sözleşmenin karşılıklı onaylanması ile İSG profesyonelinin işyerine atanması ve sorumlu oldukları işyerleri ile ilgili elektronik bilgi ve belge girerek Bakanlığa iletebilmeleri amacıyla İSG Kayıt, Takip ve İzleme Programı (İSG-Katip) kullanıma alınmıştır. İSG profesyonellerinin, OSGB sorumlularının ve işverenin E-devlet şifresi ile kurum ve görevini seçerek giriş yapabildikleri merkezi bir İSG sistemidir.

27 Şubat 2018 tarihli bir dış genelge ile, sektöre ve bölgeye özgü verilerin toplanmasını ve işlenmesini de sağlayacak ve özel bir firmaya yetki verilmesiyle yazılımı üretilecek İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Yönetim Sistemi (İBYS) adlı yeni bir merkezi programa geçileceği hakkında bilgilendirme[486] yapılsa da İSG-Katip halen kullanımdadır.

3.3. Türkiye'deki İş Güvenliği Uzmanları Üzerine Çalışmalar

2012 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) öncesindeki çalışmalara baktığımızda işyerlerinde iş güvenliği örgütlenmesiyle ilgili birkaç çalışmaya rastlanmaktadır. İş güvenliği uzmanlığından önce iş güvenliğinden sorumlu mühendis ve teknik elemanın da içinde bulunduğu İSG kurullarıyla ilgili tezler öncelikle dikkati çekmektedir.

Günnur Demir'in "İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği" başlıklı 2006 yılında kabul edilen yüksek lisans tezinde ABD, İngiltere ve Kanada ile ülkemizdeki 4857 İş Kanunu'ndaki iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki maddeler kıyaslanmakta, Türkiye'de sektörlere göre İSG kurullarının etkinliği ölçülmektedir. Anket tekniğiyle çalışanların kurulun faaliyetlerinden haberdar olup olmadıkları ölçülmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak otomotiv sektöründe

[486] "İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Yönetim Sistemi", https://ibys.csgb.gov.tr/pages.aspx?id=1

İSG kurullarının daha etkin çalıştığı, tekstil sektöründe kuralına uygun çalışmadığı ve çalışanların kurullardan haberdar bile olmadığı sonucuna varılmıştır.[487]

Fatih Yılmaz'ın 2009'da yayınlanan "Avrupa Birliği Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi" adlı doktora tezinde karşılaştırmalı olarak Avrupa ülkelerinin ve Türkiye'nin alandaki mevzuatları kıyaslanmakta ve Türkiye'de kurul zorunluluğunun getirildiği işyeri kapsamının darlığı eleştirilmektedir. Bilindiği gibi bu kapsam söz konusu tezden üç yıl sonra İş Kanunu'na tabi tüm işyerlerini kapsayacak şekilde genişletilmiştir. İş güvenliği uzmanlarıyla yapılan anket çalışması doğrultusunda varılan temel sonuçlar kurul toplantılarına genellikle işyerlerinde gereken önemin verilmediği, risklerin ve önlemlerin tespitinde kurulların etkin olamadıkları ancak buna rağmen sendikanın olduğu işyerlerinde kurulların daha etkin olabildiğidir.[488] Bu çalışmanın sendikaların işyerindeki temsiliyetinin İSG etkinliğine olan etkisini vurgulamasıyla İSG üzerine literatüre katkı yapmaktadır.

İş güvenliği uzmanlığının Türkiye'de meslek olarak resmen ortaya çıkışından sonra bu uzmanlarla ilgili yapılan önemli bir ilk çalışma, Erdal Tamer Bıyıkcı'nın "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı" başlıklı 2010 yılında kabul edilen yüksek lisans tezidir. Bu tezde iş güvenliği uzmanı kavramının Türkiye'deki mevzuata girişi ve uzmanların sorunlarından bahsedilmiştir. Burada da hizmet dışarıdan alındığı takdirde yasa taslağında da belirlenen sürelerin uzmanın faaliyetleri için yetersiz olduğuna, uzmanın yetkilerinin önlemlerin alınması için yetersiz kaldığına vurgu yapılmıştır.[489] Bu çalışma, taşeron ya da aracı kurumlar aracılığıyla İSG hizmetinin dışarıdan sunulması durumunda ortaya çıkacak hizmet kalitesi ve yetersizliği sorunlarına ilk kez değinmesi bağlamında önemlidir.

Emiroğlu ve Koşar, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimi ile ilgili makalelerinde TMMOB'un verdiği iş güvenliği mühendisliği eğitimi ve sertifikasyonu yetkisinin iptal edildiğini belirtmektedir. 2004 yılında çıkan "İş

[487] Günnur Demir, "İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği", Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2006, s. 113-14.

[488] Fatih Yılmaz, "Avrupa Birliği Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi", İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2009, s. 293-94.

[489] Erdal Tamer Bıyıkcı, "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı", Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2010, s. 99-101.

Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile TMMOB'dan bu yetkisini alarak ÇSGB'ye devretmiş, sonra da 2009'da güncellenen yönetmelik ile bu eğitimlerin piyasaya açılmasına zemin hazırlanmıştır. 2010 yılındaki kanun teklifi ile "iş güvenliği uzmanı" tanımını ise "Bakanlıkça belgelendirilmiş mühendis, mimar ve teknik elemanlar olarak yaparak meslek odalarını sertifikasyon sürecinde devre dışı bırakmış, bu yetkiyi Bakanlık'tan alan özel eğitim firmalarınca eğitimler yürütülmeye başlanmıştır.[490] Çalışma uzmana yönelik eğitimlerin ticarileşmesine vurgu yapmakta ve eğitimlerin niteliksizleşmesine giden sürecin piyasalaşmadan geçtiğini düşündürmektedir.

Erdem Cam'ın Çalışma ve Toplum dergisinde 2012 yılında yayınlanan "İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerinde Hukuki Dönüşüm (2004-2011)" adlı çalışmasında İSGK öncesi süreçte uzmanlık için gerekli İş Güvenliği Uzmanlığı sertifika eğitimlerini 2004-2010 yılları arasında çıkan yönetmelikler çerçevesinde değerlendirmektedir. İş güvenliği uzmanlarıyla ilgili üç ayrı yönetmelik (2004, 2009, 2010 yıllarında) yürürlüğe girmiş, ikisi mesleki kuruluşların itirazlarıyla Danıştay tarafından iptal edilmiş, eğitimler sekteye uğramıştır.[491] Sürecin hukuki boyutunu ve yönetmelik içindeki bazı çelişkileri aktaran Cam, eğitimlerin üçte ikisinin uzaktan eğitimle verilebilmesine[492] ve iş teftişi yapan müfettişlerin sınavsız sertifika alabilmelerine yönelik düzenlemelerin kaldırılmasının haklılığını vurgulamaktadır. Bu çalışmada da eğitimlerin niteliğine yönelik eleştiriler yönetmelikler eşliğinde tartışılarak vurgulanmıştır.

2012 sonrasında iş güvenliğinin kapsamını kademeli olarak tüm ülkeye genişleten ve meslek olarak iş güvenliği uzmanlığının kitleselleşmesini sağlayan İSGK ile birlikte iş güvenliği uzmanları hakkında çalışmalar artmaktadır. 2014 yılında Serdar Orhan "İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu" makalesinde mevzuata dayanarak uzmanların iş güvencesiyle ile yaşadığı sorunların nedenlerini ve hukuki temellerini incelemiştir. Kötü niyet tazminatının tüm işçiler gibi uzmanlar

[490] Celal Emiroğlu, Levent Koşar, "Toplumsallık ve Bireysellik Diyalektiğinde İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Eğitimleri," **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,** C:X Sayı:35, Ocak-Mart 2010, s. 5.
[491] Erdem Cam, "İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerinde Hukuki Dönüşüm (2004-2011)", **Çalışma ve Toplum,** Cilt: III, Sayı:34, 2012, s. 127-28.
[492] A.e., s. 141-42.

tarafından da bir iş güvencesi sağlayabileceğine vurgu yapan Orhan, uzmanın "işverene yaptığı uyarılara rağmen işverenin gerekli önlemleri almaması durumunda ÇSGB'nin ilgili mercilerine yazı ile başvurma" görevine dikkat çekmektedir. Bu durumda uzmanın işverenle karşı karşıya kalacağını ancak en az altı ay kıdemi yoksa ve 30 kişiden fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde çalışmıyorsa bu iş güvencesinden yararlanamayacağını belirtmiştir.[493] Bu çalışma ile Orhan, uzmanın konumunun sıradan iş güvencesi hükmü ile korunmasının yeterli olmadığına dair çıkarımı ile uzmanlığın güvencesizleşme bağlamında değerlendirilmesine dair literatüre ilk anlamlı katkıyı yapmıştır. Ancak bu katkı, güvencesizleşmenin sadece işin devamına dair bir boyutu ile sınırlı kalmıştır.

Yine 2014 yılında Mustafa Tülü "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri" başlıklı İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanlık tezinde, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin sundukları hizmete dair algı ve beklentilerini anket yöntemiyle inceleyerek ortaya koymuştur. Bu çalışmada uzmanların önemli çoğunluğunun devletin işyeri denetimlerini arttırmasının işyerindeki İSG uygulamalarını iyileştireceği beklentisinde olduklarını ortaya koymuştur.[494] Uzmanlar içinde çalışma sürelerini yetersiz bulanların çoğunlukla OSGB aracılığıyla çalışan uzmanlar olduğu ortaya konmuştur.[495] Bu çalışma, bir yandan çalışma biçimlerine bağlı olarak uzmanların emek süreçlerinin değiştiğine dikkat çekmekte, diğer yandan uzmanların kendilerini örgüt içindeki güvencesizleşmesini vurgulayarak işyerinde mevcut mesleki otoritelerinin zayıflığını devlet denetimi ile güçlendirmeyi umduklarını ortaya koymaktadır.

Selim Baradan, Özge Akboğa, Emre Gürcanlı, Ümit Dikmen ve İrem Bayram'ın ortak çalışması "İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişi Üzerine Bir Araştırma Çalışması" 2015 yılında konferans metni olarak da sunulmuştur. Uzmanlarla anket çalışması yapılarak yaşadıkları sorunlar, aldıkları eğitimin yeterliliği ve uygulamada iş güvenliği ile ilgili yetkilerini işyerlerinde ne kadar kullanabildikleri konularında değerlendirmeler yapılmıştır. Uzmanların yarısına

[493] Serdar Orhan, "İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu", **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum**, Cilt: III, Sayı: 6, 2014, s. 84-85.
[494] Mustafa Tülü, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014, s. 60-61.
[495] A.e., s. 63.

yakınının çalışma koşullarını oldukça kötü olarak değerlendirdiğini, üçte birinin ise en önemli sorunlarının yetki karmaşası olduğunu belirttiğini, uzmanların dörtte birinin ise iş kazalarını önlemede etkili olmadığını düşündüğünü araştırmalarıyla ortaya koymuşlardır.[496] Bu çalışma da uzmanların özellikle güvencesizleşmenin örgütsel boyutuna değinmekle beraber, diğer boyutları ele almamış, çalışma biçimlerine dayanan bir kıyasa girişmemiştir.

Bir başka çalışmada 6331 ile uzmanların görev ve yetkileri, uzman unvanı alma yolları tartışmaya açılmıştır. 2010 tarihli yönetmelikle uzmanlık sınıflarında uzmanlık belgesi ile çalışılan yıllar dikkate alınarak bir üst sınıfa geçişler düzenlenirken, 2013 yılında "sadece ödenen prim gün sayıları dikkate alınarak üst sınıflara geçişler" için uzmanlara sınav hakkının tanınmasının mesleği değersizleştirdiği öne sürülmüştür. Ayrıca "soruların zorluk derecesindeki aşırı dalgalanmalar, her sınav döneminde iptal edilen soruların varlığı" sınavın güvenilirliğinin sorgulanır hale geldiği belirtilmiştir.[497]

Abdullah Karakaya ve Volkan Sancı Karadeniz Bölgesi'ndeki iş güvenliği uzmanlarını belirleyerek uzmanların iş tatminleri ile ilgili bir çalışma yapmış ve iş tatminlerinin orta düzeyde olduğunu öne sürmüştür.[498] Bu çalışma uzmanları işletme literatürü bağlamında ele almış olup çalışma biçimlerinden bağımsız olarak değerlendirmiştir.

Ercan Akyiğit 2015 yılındaki çalışmasında İSGK'nın iş güvencesine dair maddesini eleştirmiş, diğer çalışanlara tanınan iş güvencesi dışında işyeri hekimi ve uzman için özel bir iş güvencesine ihtiyaç olduğunu vurgulamıştır. "Yasanın hiçbir güvence getirmeksizin işyeri hekimine ve İG Uzmanına işvereni İSG konusunda

---

[496] Özge Akboğa vd., "İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişi Üzerine Bir Araştırma Çalışması", TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, 5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı, s. 8-9. (Çevrimiçi) https://www.researchgate.net/profile/Irem_Bayram/publication/284646396_Is_Guvenligi_Uzmanligi_Sistemin_Isleyisinin_Degerlendirilmesi_Uzerine_Bir_Arastirma_Calismasi/links/5655c69908ae1ef929787aa4.pdf 12 Aralık 2019.

[497] İlknur Kılkış, Yusuf Alper, "6331 Sayılı Kanun'da İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Görevlendirilmeleri ve Yetkilendirilmeleri," **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: V, Sayı: 1, 2015, s. 63-64.

[498] Abdullah Karakaya, Volkan Sancı, "İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği", **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Cilt VII, Sayı:1, 2017, s. 1.

ÇSGB'na ihbar ve şikayet etme görevi ve hakkı tanınmasına" dikkat çekmiştir.[499] Burada yeniden güvencesizleşmenin işin devamlılığına dair boyutu vurgulanmıştır.

2016 yılında Serdar Ulubeyli ve Volkan Arslan "İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması" makalesinde anket çalışmasını kullanarak iş güvenliği uzmanlarının başlıca sorunlarını tespit etmişlerdir. Çalışmanın sonucunda "uzmanların başlıca sorunları; işveren müdahalesi, bağımsız çalışamama hissi, çalışma ve danışmanlık sürelerinin yetersiz olması ve uzmanların ücretlerinin, danışmanlık yaptıkları şirketler tarafından ödenmesinin mesleki bağımsızlıklarını olumsuz yönde etkilemesi" olarak tespit edilmiştir.[500]

Yine 2016 yılında Burcu Namal, Hilal Kanber ve Mustafa Volkan Kavas'ın beraber kaleme aldıkları çalışmada işverenin tutumunun iş güvenliği hizmetinin verimliliğini etkilediği, uzmanın işini korumak ile bağımsız karar vermek arasında seçime zorlandığı sonucuna varmışlardır.[501] Bu makalede de işin güvencesizliği boyutuna yapılan vurgu söz konusudur.

Uzmanların aldığı eğitimi anket yoluyla değerlendirdikleri başka bir çalışmada, "uzaktan eğitime yeterli zaman ayıramadıkları halde, yönetmeliklerde belirtilen engelleyici tüm düzenlemelere karşın, yani yeterli temel bilgilere sahip olmaksızın yüz yüze eğitime katılabildikleri" ortaya çıkmıştır.[502] Örgün olarak aldıkları eğitimi de uzmanların yarısı yetersiz bulmuştur.[503] Bu çalışmada da sonuçlardan hareketle iş güvencesi sorunu yüzünden işverene bağımlı olma sorununun çözülmesi gerektiğine işaret edilmiştir.[504]

Uzmanların sorunlarıyla ilgili yapılan başka bir araştırmada açık uçlu anket yöntemine başvurulmuştur. En önemli sorunların başında çalışanlara verilen İSG eğitimlerinde zaman baskısı yaşama, yabancı uyruklulara eğitim verememe,

---

[499] Ercan Akyiğit, "İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi", **Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt: I Sayı: 2, Aralık 2015, s. 19.
[500] Volkan Arslan, Serdar Ulubeyli, "İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması", **Çalışma ve Toplum,** Cilt: III, Sayı: 50, 2016, s. 1321.
[501] Burcu Namal, Hilal Kanber, Mustafa Volkan Kavas, "İş Güvenliği Uzmanlarının Ücretlerini Denetledikleri Kurumlardan Almaları Nedeniyle Karşılaştıkları Etik Sorunlar", **Türkiye Biyoetik Dergisi,** Cilt: III, Sayı: 3, 2016, s. 146.
[502] Özkan Güğercin vd., "İş Güvenliği Uzmanı Adaylarının Aldıkları Eğitim Hakkındaki Görüşleri", **Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi**, Cilt: XXXI, Sayı: 1, Haziran 2016, s. 31.
[503] A.e., s. 32.
[504] A.e., s. 33.

çalışanların eğitime katılmak istememesi ve işverenin kanun bilmemesi gibi eğitime dair sorunlar gelmektedir.[505] İkincil sorun maliyete dair işveren baskısı altında kalmalarıdır. Kadın çalışanların tacize uğraması ile ilgili soruna da çalışmada vurgu yapılmıştır.[506] Güvencesizleşmenin işin devamlılığına ve örgütsel boyutuna dair kimi konulara değinilmesine ek olarak ilk kez uzmanların toplumsal cinsiyete bağlı olarak güvencesizleşebildiklerine de bu çalışmada yer verilmiştir.

Tuğçe Karakaya'ya ait yüksek lisans tezinde uzmanların iş stresi ve iş güvencesizliği üzerine çalışılmış olup, katılımcıların dörtte birinde yüksek düzeyde iş stresine rastlanmıştır. Bu çalışmada ayrıca uzmanların rutin olarak fazla mesai yaptıklarına dikkat çekilmiş, uzmanların İSG-KATİP sisteminde aylık olarak 195 saatlik sözleşme yapabildikleri bunun da yıllık yasal fazla mesai süresini dolduracak kadar olduğuna vurgu yapılmıştır. Bu da İş Kanunu için rutin sayılmayan fazla mesainin rutin çalışma olarak görülmesine yol açmıştır.[507] Ayrıca uzmanların yarıdan fazlası serbest zamanlarında da iş yetiştirmek amacıyla çalıştıklarını belirtmişlerdir.[508] Burada da güvencesizleşmenin birkaç boyutu açısından uzmanların yaşadığı sorunlara değinilmiş ancak bu sorunlar sınıflandırılmamış, farklı çalışma biçimleri bağlamında ele alınmamıştır.

2016 yılında yayınlanan Gülçin Taşkıran'ın "Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması" adlı makalesi ise iş güvenliği uzmanlarıyla yapılan derinlemesine mülakatlara dayanmaktadır. Burada uzmanların deneyimlerine yer verilerek çalışma sürecinde karşılaştıkları sorunlar ortaya çıkarılmış, işverenleriyle olan ilişkileri değerlendirilerek çalışırken mesleki bağımsızlıklarını koruyamadıkları ve güvencesizleştikleri vurgulanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin OSGB'ler eliyle serbest piyasa koşullarına bırakılması ile iş güvenliği uzmanlarının güvencesizliği arasındaki ilişkiye dikkat çekilmiştir.[509]

---

[505] Zeynep Başkan Takaoğlu, Elif Çelenk Kaya, Necla İrem Ölmezoğlu İri, "İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar", **Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, Cilt:VII Sayı: 2, 2018, s. 5.
[506] A.e., s. 7.
[507] Tuğçe Karakaya, "İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve İş Güvencesizliğinin Değerlendirilmesi", Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2018, s. 111.
[508] A.e., s. 112.
[509] Gülçin Taşkıran, "Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: IV, Sayı:51, 2016, s. 1750.

Taşkıran, işverenden ücret almanın uzmanın denetimci vasfının etkisiz kalmasına yol açtığını, işini kaybetme korkusu sebebiyle uzmanların önlemler için yeterince diretememelerine ve kişisel ilişkiler yoluyla önlem aldırmaya çalıştıklarına dikkat çekmektedir.[510] Taban ücretin yokluğu nedeniyle asgari ücrete kadar düşen uzman maaşları da OSGB'ler arasındaki rekabetten beslenmektedir. OSGB'lerde çalışan uzmanların diğerlerine göre ücretlerinin çok daha düşük olduğu yine bu çalışmada ortaya konan sonuçlardandır.[511] Bu çalışma iki açıdan literatüre katkı getirmiştir.İlki yöntemsel bağlamda diğer çalışmalardan farklı olup anket yerine derinlemesine mülakat tekniğini kullanmasıdır. Böylece uzmanların emek sürecinin detayları hakkında detaylı veri sunmuştur. İkinci farklılığı ise çalışma biçimini diğer çalışmaların aksine odağına yerleştirmiş ve OSGB'ye bağlı çalışan uzmanların iş güvencesizleşmesini nasıl yaşadıklarına dikkat çekmiştir. Bu çalışma biçimini de iş güvenliği sektörü bağlamında eleştirmiştir.

Baradan vd. tarafından yapılan 2015 yılındaki anket çalışmasının yeni uzmanlarla aradaki farkın görülmesi için 2017 yılında yapılan çalışmada da uzmanların en büyük sorun olarak hala yetki karmaşasını gördüğü ortaya konulmuştur. Uzmanların kendi sorumlulukları hakkında bilinç düzeylerinin arttığı gözlenmiştir.[512]

2019 yılında yapılan yüksek lisans tezi çalışmasına göre "uzmanların %71,0'i işverenlerden yeterli desteği göremediklerini, %69,7'si işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konularındaki uyarılarını önemsemediğini, %60,5'i ise çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularındaki uyarılarını önemsemediğini düşünmektedir."[513] Çalışmaya göre, uzmanların kendi mesleki bağımsızlıklarını az olduğunu belirtmeleri de tüm görevlerinin etkinliğini farklı biçimlerde etkilemektedir. Örneğin uzmanlar tarafından çalışan eğitimleri zaman ve mekan sıkıntısına ek olarak işveren baskısı altında verilmeye çalışılmaktadır. Ücretlerin düşük olmasına neden olan uzman sayısı fazlalığının da kamu otoritelerinin sertifikalandırma sürecinde sınav sorularını

[510] A.e., s. 1765-66.
[511] A.e.,
[512] Özge Akboğa Kale vd. "İş Güvenliği Uzmanlığı Sisteminin Gelişimi Üzerine Bir Alan Çalışması", **Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi,** Cilt: XX, Sayı:2, 2018, s. 184-85.
[513] Fatih Orkun Çeçen, "İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanlarının Çalışma Koşulları ve Sorunlarının Saptanması", Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019, s. 130.

basitleştirerek sınava girenlerin çok büyük bir bölümünün sınavı kazanmasını ve uzman sayısının artmasını amaçlamalarından kaynaklandığı belirtilmiştir.[514] Bu çalışmada da adı konulmadan aslında uzmanların güvencesizleşmesinin örgütsel boyutuna bağlı sorunlar gündeme getirilmiştir.

Görüldüğü üzere Türkiye'de iş güvenliği uzmanlığı ile ilgili çalışmaların kapsamı yasal mevzuat, uzmanların görev, yetki, eğitimleri ve başlıca sorunları ile sınırlı kalmakta, detaylı olarak çalışma yaşamını gözler önüne serecek ve özellikle güvencesiz çalışmayı hangi boyutlarıyla yaşadığı, güvencesizleşmeye uzmanların nasıl karşılık verdiği ve mevcut sistemin uygulanması için uzmanların hangi stratejileri kullandığı hakkında mesleğe dair literatürde eksiklik bulunmaktadır. Uzmanların sorunları değerlendirilmiş, bunlara neyin neden olduğu irdelenmiştir. Ancak uzmanların farklı çalışma biçimleri altında istihdam edilmekte oldukları göz önünde bulundurularak kıyaslamalı çalışma yapılmamıştır. Bu tez literatüre bu bağlamda farklı bir bakış getirmektedir. Uzmanları farklı çalışma biçimlerini göz önünde bulundurararak güvencesizleşme sürecinden hangi grubun ne kadar etkilendiğini ortaya koymaya çalışmıştır.

Buna ek olarak güvencesizleşme literatürde ya iş güvencesizleşmesi ya da mesleki sorunlar olarak ele alınmış olup güvencesizleşmenin farklı boyutlarıyla deneyimlendiği belirtilmemiştir. Bu tez ise güvencesizleşmenin farklı boyutları açısından her çalışma biçimini ele almaktadır.

Diğer çalışmalarda, farklı çalışma biçimleri altında çalışan uzmanların güvencesizleşme sürecine aktif birer özne olarak nasıl karşılık verdiklerine değinilmemiştir. Bu çalışma, iş güvenliği uzmanlığı mesleği özelinde, günümüzde güvencesizleşmeyi deneyimleyen uzmanların izledikleri stratejilerin izini sürmeyi ve onları analiz ederek sınıflandırmayı diğer çalışmalardan farklı olarak hedeflemektedir.

[514] A.e., s. 138-140.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ ÇALIŞMA BİÇİMLERİNİN GÜVENCESİZLEŞMELERİNE ETKİSİ

4.1. Yöntem ve Örneklem

4.1.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın konusu Türkiye'deki iş güvenliği uzmanlarının çalışma biçimlerinin güvencesizleşmenin farklı boyutları açısından çalışma deneyimlerine nasıl etki ettiğinin ortaya konmasıdır. Tezin ana amacı iş güvenliği uzmanlarının farklı istihdam biçimlerinde çalışma süreçlerinin nasıl farklılaştığını göstermek ve güvencesizleşmenin boyutları açısından oluşan farkları incelemektir. Tez, nitel bir çalışmanın ürünü olup temelini derinlemesine yüz yüze mülakat tekniğiyle toplanmış birincil veri oluşturacaktır.

İş güvenliği uzmanları ile ilgili yapılmış başka çalışmalarda veri toplamada genellikle anket tekniği kullanılmıştır. Bu yolla uzmanların çalışma sürecindeki başlıca sorunları, hangi uzmanların neyi daha öncelikli bir sorun olarak gördüğü gibi yanıtı net ya da sıralamaya dayalı soruların yanıtlanması hedeflenmiştir. Ancak bu çalışmada anket tekniği uygun bulunmamıştır. Bunun bir nedeni, temsiliyet sağlayacak bir örneklemin alınmasının mümkün olmamasıdır. Bundan ötürü orantısal olmayan (rastgele) kota örneklemesi yapılmıştır. Anketin seçilmemesinin diğer nedeni ise, bu çalışmanın, uzmanların, yaşadıkları olayları öğrenerek süreç içerisinde kurdukları ilişkileri ve çalışma deneyimlerini öğrenmeye ve bu deneyimlerden doğan yeni soruların ortaya çıkarılarak bunların tartışılmasına dayanmasıdır. Çalışmadaki sorular net yanıtları değil, emek sürecinin detaylıca ortaya konulmasını ve bunların irdelenmesini amaçlamaktadır. Bu sebepten çalışma sürecine dair ana hatları ortaya koyacak sorular çerçevesinde ilerleyen ancak anlatılanların ortaya çıkardığı yeni soruların da yanıtlanmasını sağlayacak olan yarı-yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniği tezin amacına hizmet edecek en uygun teknik olacaktır.

Ayrıca alanın yasa ve yönetmelikler ile ayrıntılı olarak düzenlenmiş yapısı ve uzmanların çok farklı mesleki arka planlarının ve yükseköğrenim geçmişinin bulunması hatta farklı sektörlere hizmet vermeleri, standart yanıtlarla yeterince ortaya konulamayacak ve üzerine detaylı çalışmayı gerektiren farklılaşmaya açık bir

deneyimler yumağı yaratmaktadır. Bu farklı deneyimlerin analizi için de araştırmacı, net soru-yanıtlar yerine günlük iş deneyimlerinin gerek örnek olaylar, gerek karşılıklı diyaloglar aracılığıyla aktarılmasına ve aktarılanların da sorularla yeniden sorgulanması yoluyla edinilecek bulguların ortaya çıkarılmasına muhtaçtır. Yüz yüze mülakat, anketin sunamadığı biçimde karşılıklı iletişim imkanını içerdiğinden, sunduğu tartışma ve daha zengin veri sağlama kapasitesi ile yorumlayıcı yaklaşımı benimsemiş böyle bir çalışma için vazgeçilmez konumdadır.[515] Yarı-yapılandırılmış derinlemesine mülakat, araştırmanın amacına hizmet eden çoğu ucu açık sorulardan oluşur ve aynı zamanda soruların yanıtlarını yeni sorularla açarak alana derinlemesine nüfuz edilmesine olanak sağlar.

Son olarak bu çalışma ile farklı istihdam biçimleri arasında nasıl deneyim farklılaşmalarının olduğunu, bunun neden kaynaklandığını, uzmanın çalışma koşullarına dair kendi değerlendirmesinin nasıl olduğunu ve bu koşullar karşısında nasıl alternatif kaçışlar olarak belli stratejiler geliştirdiğini sorgulamayı amaçlamıştır. Bu tip yoruma açık soruların araştırmaya hakim olması, anketin daha çok kapalı uçlu sorular içeren yapısına kıyasla yarı-yapılandırılmış mülakat tekniğinin tartışma açmaya ve öznel yorumlara yer vermeye müsait yapısından kaynaklanmıştır. Bu özelliğin, tekniği araştırma için çok daha uygun hale getirdiği görülmüştür.

Mülakat 47 sorudan oluşmaktadır ve araştırmanın temel sorularına karşılık gelebilecek ilgili ana başlıklar içermektedir. İlk iki başlık demografik bilgiler ve eğitim/çalışma durumundan oluşmaktadır. Burada yaş ve cinsiyetin ardından, mezun olunan fakülte-bölüm, mesleği nasıl seçtiği ve meslekte çalışma deneyiminin süresi gibi sorular sorulmaktadır. Bu sorular uzmanın mesleğiyle ilişkisini kavramaya yönelik tasarlanmıştır.

Üçüncü başlık çalışma biçimleri ile ilgili uzmanın görüşlerini öğrenmeye ve bu konudaki genel tartışmalarda nerede durduğunu anlamaya yönelik sorulardan oluşmaktadır. Bu da farklı istihdam biçimlerinin olumlu ve olumsuz yönlerini kendi açısından değerlendirmesine olanak sağlanmaktadır. Dördüncü başlık ise iş güvenliği uzmanlığı mesleği hakkında sorulardan oluşur. Uzmanların sertifikalandırma ve

[515] Recai Coşkun, Remzi Altunışık, Engin Yıldırım, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı,** 8. Bs.**,** Sakarya, Sakarya Yayıncılık, 2015, s. 96.

mesleki eğitim sürecini ve meslek içi sınıflandırma modelini değerlendirilmelerini amaçlayan sorulardan oluşmaktadır.

Beşinci bölüm tezin ana sorusu ile doğrudan bağlantılı olarak çalışma koşulları başlığını taşımaktadır. Bu başlık altında firmalarda çalışırken karşılaştıkları sorunlara ve farklı deneyimlere dair çeşitli sorular sorulmaktadır. Bir sonraki başlıkta OSGB'lerde çalışma deneyimi olmuş uzmanlara sorulan OSGB'lerde işleyişe ve firma ile uzman ilişkilerine dair sorular yer almaktadır. Son bölüm ise meslektaşlarla ilişkiler ve örgütlenme başlığıdır. Bu başlık altında mesleki örgütlenmeye uzmanların bakışı ve bu alana dair deneyimlerinin öğrenilmesi hedeflenmektedir.

Mülakatlar Temmuz 2018 ile Nisan 2019 tarihleri arasında yapılmıştır.

Çalışmada birincil verilere ek olarak araştırmayı zenginleştirmek amacıyla ikincil verilere de yer verilmiştir. Öncelikle bahsi önceki bölümde geçen, iş güvenliği uzmanları üzerine yapılan başka araştırmalar, TÜİK ve özellikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan istatistikler, sosyal medya kanalları aracılığıyla bir araya gelen iş güvenliği uzmanı gruplarında yapılan paylaşımlar, tartışmalar ve yorumlardan da yararlanılmıştır.

4.1.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırma evrenini Türkiye'de iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip ve sektörde çalışmış ya da çalışan iş güvenliği uzmanları oluşturmaktadır. Araştırma evreninin tam rakamsal değeri ve listesinin bulunması güçtür. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre Türkiye'de toplam 42.788 C sınıfı uzman, 17.139 B sınıfı uzman, 12.487 A sınıf uzman olmak üzere yetmiş üç bin civarı uzman bulunmaktadır.[516] Ancak bunların hepsi sertifikasını kullanarak sektörde çalışıyor durumda değildir.

İş güvenliği uzmanları arasında en sık görülen istihdam biçimi taşeron çalışmadır. Bu hizmetin dışarıdan alım yoluyla OSGB'ler tarafından da verilebilmesi ile ortaya çıkmıştır. 2015 yılındaki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre 244.265 sözleşmeden 186.124'ü OSGB'lere bağlı olarak yapılmıştır.[517] OSGB'ler insan kaynakları danışmanlık ya da aracı firmalar olarak iş güvenliği

[516] "Türkiye Geneli Sertifika Sayıları", Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı web sitesi, (Çevrimiçi), https://isgkatip.ailevecalisma.gov.tr/Logout.aspx 7 Ekim 2019
[517] ILO, İş Sağlığı ve Güvenliği Profili: Türkiye, Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü, 2016, s. 62.

hizmetini kendilerinin istihdam ettiği uzmanlar aracılığıyla müşterileri olan ana firmalara sunan taşeron firmalardır. Diğer istihdam biçimi bireysel çalışma biçimidir. Saha çalışmasında bu tipte sözleşmelerle çalışanlarla da görüşülmüştür. Bireysel çalışanlar hizmet verecekleri işletme ile işletmenin ihtiyacı doğrultusunda kısmi ya da tam zamanlı iş sözleşmesi yaparlar. Bu bakımdan da bireysel çalışanları tek bir yerin çalışanı olanlar ve kısmi zamanlı sözleşmelerle çok işverenli olarak esnek çalışan bireysel uzmanlar olarak iki alt kategoriye ayırmak mümkündür. Yani tam zamanlı hizmet alımına ihtiyaç duyan bir firma ile çalışabilenler için klasik istihdam biçimi sayılabilen tam zamanlı sözleşmeli iş ilişkisinin kurulması söz konusu olmaktadır.

Araştırmanın saha kısmında gömülü teoriden yararlanılmıştır. Gömülü teori (grounded theory) denilen bu yaklaşımla, bir teorinin veriler yoluyla test edilmesi değil, "verilerden [yola çıkarak] bir teorinin keşfedilmesi"[518] söz konusudur. İlk mülakatlardan sonra alınan yanıtlar değerlendirilmiş, bu değerlendirme yeni sorular ortaya çıkarmıştır. Yani "analiz, ilk verinin toplanmasından hemen sonra başla[mış], yapılan analizden elde edilen sonuç bir sonraki veri toplama aşamasında doğrudan doğruya kullanıl[mıştır].[519] Uzmanların güvencesizleşmeye karşı kullandığı yöntemler bulunduğu, ilk mülakatların verilerinde ortaya çıkmıştır. Sonraki mülakatlardan da elde edilen bu yöntemler kıyaslanarak birbirlerinden farklılaşabildiği görülmüştür. Bunlar yöntemler stratejiler olarak adlandırılmıştır. Böylece "verilere gömülü" kategoriler inşa edilmiştir.[520]

Veriler ışığında ortaya çıkan bu kategoriler oluşturulduktan sonra, literatürde bulunan benzer kavramlar araştırılmış ve isimlendirilen stratejilerin bu benzer kavramlardan farkları açıklanmıştır. Literatürü gözden geçirmenin sona bırakılmasının ana amacı, araştırmaya önyargılı fikirlerle yaklaşmaktan kaçınmaktır.[521] Saha çalışmalarının incelendiği son bölümde gömülü teori ile uyumlu

---

[518] Barney G. Glaser, Anselm L. Strauss, **The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research**, Alvine Transactions Publishers, New Brunswick and London, 1967, reprinted 2006, s. 1-2.
[519] M. Zeki Ilgar, Semra Coşgun Ilgar, "Nitel Bir Araştırma Deseni Olarak Gömülü Teori (Temellendirilmiş Kuram)", **İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt: II, Sayı: 3, s. 197-247. s. 210.
[520] Kathy Charmaz, **Constructing Grounded Theory**: **A Practical Guide Through Qualitative Analysis**, SAGE Publications, 2006, s. 97-100.
[521] Charmaz, a.g.e., s. 165.

bir analiz gerçekleştirilmiş olup, "verilerde kavramsal yönelimlerin ortaya çıktığı ana kadar literatürü gözden geçirmeyi ertelemek anlamlı" bulunmuş, "ancak, verilerin çözümlenmesi sırasında kuramsal yönelimler açık hale geldiği aşamada çözümlemeyi besleyecek sonraki veri bütünü olarak görülmüştür."[522]

Araştırma evrenini oluşturan uzmanlardan bir liste oluşturulmasının mümkün olmamasından ötürü örneklem oluşturulurken olasılığa dayalı olmayan bir teknik kullanılmıştır. İlk temasın kurulacağı uzmanlar kişisel bağlantılar, üniversiteler ve sosyal medya kanalları aracılığıyla farklı çevrelerden bulunmuştur. İlk iletişim kurulan uzmanlardan sonra kartopu tekniği de kullanılarak ile görüşülen bazı uzmanlara ulaşılmıştır.

Mülakat yapılacak ilk kişiler belirlenirken, OSGB'lerde çalışan uzmanlar ve bireysel sözleşmeli çalışanlara ait Facebook grubu üzerinden örgütlenen BİGÜP (Bireysel Bağımsız İş Güvenliği Uzmanları Platformu) üyesi uzmanlar şeklinde iki farklı çevre belirlenerek buradan hareketle ilerlenmiştir. Oysa uzman emek piyasasının önemli kısmı OSGB'lerde istihdam edilmektedir. Eğer orantısal bir yaklaşım izlenecek olsaydı, çok az bireysel sözleşmeli çalışanla görüşülmüş olunacak ve araştırma açısından önem taşıyan istihdam biçimlerine göre farklılaşan çalışma deneyimleri yeterince ortaya konamamış olacaktı. Bu sebepten ilk temas kurulan uzmanların, farklı istihdam biçimlerinden kişiler olması hedeflenmiştir.

Piyasadaki farklı sınıflardan uzmanların dağılımıyla orantılı bir örneklem de seçilmemiştir. Dolayısıyla araştırma evrenini temsil eden bir örneklem seçilmesi araştırmanın amaçlarına uygun olmadığından hedeflenmemiştir. Böylece çalışmanın ana amacı olan farklı istihdam biçimlerine sahip uzmanların çalışma sürecinin kıyaslanmasına ve sonuçların ortaya konmasına yönelik bir örneklem oluşturulmasına çalışılmıştır. Örneklemin büyüklüğünün belirlenmesinde "maliyet, zaman ve veri analizi şartlarını dikkate alarak bir denge" gözetilmesi de gereklidir.[523] Verilerin anket aracılığıyla toplandığı durumda verilerin analizi bilgisayar aracılığıyla çok daha hızlı ve net biçimde yapılabilir. Ancak yarı-yapılandırılmış mülakat sorularının analizi ankete oranla çok daha fazla zaman gerektireceğinden örneklemin büyüklüğünün sınırlı tutulması gereklidir. Birçok araştırma için 30 ila 50

[522] Ilgar, Ilgar, a.g.e., s. 208-9.
[523] Coşkun, vd., a.g.e., s. 136.

kişi arası bir örneklem ideal sayılmaktadır.[524] Bu çalışma için farklı istihdam biçimlerinden 30 uzmanla görüşülmüştür. Bu kişilerin üçü ile şehir dışında olmaları nedeniyle e-mail yoluyla birden fazla kez sorular üzerinden iletişim kurulmuştur. Geri kalanlarla yüz yüze mülakat gerçekleştirilmiştir. Yanıtların ve anlatılan vaka örneklerinin kendini tekrar eder hale gelmesi diğer bir deyişle veri doygunluğuna ulaşılması üzerine görüşmeler bitirilmiştir.

Görüşülen uzmanların yedisi kadın yirmi üçü erkektir. İş-Kur'un 2018 İşgücü Piyasası Araştırması'na göre Türkiye'de yaklaşık olarak her dört çalışandan üçü erkektir.[525] B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarını da kapsayan mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler sektörüne bakıldığında da istihdam edilen kadın oranının %37,8 olduğu görülmüştür.[526] Dolayısıyla görüşmeci olması için ulaşılabilen iş güvenliği uzmanlarının çoğunluğunun erkek olması emek piyasasının durumuna bakıldığında anlaşılabilir olmaktadır.

Görüşülen uzmanların dokuzu A sınıfı, on dördü B sınıfı, yedisi C sınıfı uzmandır. Uzmanların sadece sekizi tek bir çalışma biçimini deneyimlemiştir, geri kalanları en az iki farklı çalışma biçiminin deneyimine sahiptir. On uzman bireysel çalışma biçimini denemiş ya da hala sürdürmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi bu çalışma, çalışma biçimleri, çalışılan sektörler ve uzmanlar arasındaki sınıf farklarını dengeli yansıtarak örneklemde çeşitlilik sağlanmasını önemsemekte ve güvencesizleşmenin uzmanlara etkisini analiz etme amacı nedeniyle, örneklem evreni temsil etmemektedir.

4.1.3 Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Mülakatlardan elde edilen verilerle iş güvenliği uzmanlarının çalışma süreçlerinin yorumlayıcı bir analizi yapılmıştır. İlk kısımda güvencesizleşmenin dört boyutu bakımından çalışanlardan edinilen çalışma sürecine dair bilgiler kıyaslanmıştır. İkinci kısımda ise uzmanların işyerlerindeki tutum ve davranışları değerlendirilmiş, uzmanların bazılarının benzer amaç güderek izlediği stratejiler

[524] A.e., s. 137.
[525] "2018 İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu", Haz. Erdal Tanas Karagöl, Murat Atan, Oğuz Karadeniz, Tuncay Ergene, Türkiye Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, s. 48. (Çevrimiçi) https://media.iskur.gov.tr/22554/2018-yili-turkiye-geneli-ipa-raporu.pdf 03 Kasım 2019.
[526] "2018 İşgücü Piyasası Araştırması Mesleki, Bilimsel, Teknik Faaliyetler Sektörü Raporu," Türkiye Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, s. 11. (Çevrimiçi), https://media.iskur.gov.tr/22142/mesleki-bilimsel-ve-teknik-faaliyetler.pdf 03 Kasım 2019.

ortaya konulmuştur. Uzmanların ifadeleri alıntılanırken uzmanlar adları yerine rakamla adlandırılmıştır. (İGU 23 gibi.) Rakamlar uzmanlara görüşülme sırasına uygun şekilde atanmıştır.

Örneklemden elde edilen veriler açık kodlama ile analiz edilmiştir. Sahanın ilk bölümünde güvencesizleşmenin boyutlarına dair Rodgers'ın getirdiği teorik yaklaşım doğrultusunda veriler değerlendirilmiştir. Ancak saha çalışmasının uzmanların güvencesizleşmeye karşı stratejilerinin ortaya çıkarıldığı ikinci bölümünde "verilerdeki zımni ve aşikar kavramsal kategorileri ve verilerin taşıdığı kuramsal olasılıkları tespit" edilmiştir.[527]

4. 2. İş Güvenliği Uzmanlarının Emek Sürecinde Güvencesizleşme

4.2.1. İş Güvenliği Uzmanlığı'nın Meslek Olarak Seçilmesinin Nedenleri

İş güvenliği uzmanlarının büyük çoğunluğu İş Sağlığı ve Güvenliği lisans ve önlisans programını üniversite eğitimi için tercih etmemiş mühendis, teknik öğretmen ve fen fakültesi mezunlarından oluşmaktadır. İş güvenliği uzmanları ile yapılan saha çalışmasında uzmanlar arasından İSG lisans ve önlisans programı okumayı tercih edenlerin ve etmediği halde bu mesleği seçerek bu alanda çalışanların neden bu mesleği seçtiklerini iki ana grupta toplamak mümkündür:

a) Mezun olduğu ve eğitimini aldığı alanda istihdam olanağının azlığı,
b) İşe girdiği sektörden ve alandan memnun olmayan kişilerin yeni bir alana yönelmek istemeleri[528].

Bu sebepler çerçevesinde bazen edindiği mesleğin piyasada sıkça aranan bir meslek olmaması, istihdam yaratması beklenen bir sektörün daralması ya da ortadan kalkması, ya da alınan eğitimin doğrudan bir meslek vaat etmemesi ve işsiz kalan diğer bölüm mezunlarının varlığı da iş güvenliği uzmanlığını meslek edinme nedenleri arasında yer almaktadır. Ayrıca piyasadaki işlerin önemli bir kısmı satış ve pazarlama alanındadır ve bu alanda devam etmek istemeyenler için de uzmanlık sertifikası almanın saygın bir mesleğe sahip olma motivasyonu ile tercih edildiği de bazı uzmanların beyanlarından anlaşılabilmektedir:

[527] Ilgar Ilgar, a.g.e., s. 215.
[528] Gülçin Taşkıran, "Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: IV, Sayı: 51, 2016, s.1763.

> Daha önce satış pazarlamada çalışıyordum ilaç mümessili olarak. Genetik laboratuvarda da yine buna benzer bir iş alanında çalıştım. Duymuştum iş güvenliği uzmanlığını ama ben biyoloji bölümü mezunuyum. O zaman [uzmanlık için mezun olunması gereken bölümler arasında] fizik, kimya vardı biyolojiye açık değildi. O yıl açıldı, açıklandığı yıl ben de bir arkadaşımdan öğrendim açıldığını. Bu alana kaydım. Zaten benim devam etmek istediğim bir alan değildi daha önce çalışmış olduğum yer. Birçok yönünü gördüm çalıştığım sektörün, benim karakterime ve kişiliğime uygun değildi. Böyle bir fırsat çıkınca ben de onu değerlendirdim. (İGU 2)

Bir dönem gelecek vaat eden kimi sektörlerde beklenen istihdam yaratılamayınca ortaya çıkan nitelikli işgücü işsizliği de uzmanlığı seçmede kişilerin önünü açmaktadır. Zaten kendi mesleği ile alakasız bir pozisyonda işe girenler, burada devam etmek istemediğinde başka bir alan arayışına girmektedir:

> Ben mezun olduktan sonra –tekstil mühendisiyim- satış sektöründe çalıştım. Endüstriyel yağ satan firmalarda çalıştım iki tane. Satışın bana göre olmadığını, çok mutsuz olduğumu zaten biliyordum. Bir de her yapıya uymaz yani. Bir sene çalışmadım, sonra sınava girip uzman oldum. (İGU 4)

Kendi mesleğini yapabilenlerin de sektörü ya da çalışma ortamını beğenmedikleri için bile uzman olmaya karar vermeleri söz konusu olabilmektedir. Bu iş değişiklikleri bazen tehlikeli görülen bir işte çalışmaktan uzaklaşma isteğiyle de yapılmaktadır:

> Ar-ge mühendisi iken uzman sertifikası almak istedim. Kimya mühendisliği neden değil, sürekli tehlikeli maddelerle, kimyasal maddelerle, tozlu ortamda çalışıyorduk. İş güvenliği uzmanı olmaya karar verdim. (İGU 3)

Az bir olasılıkla sektörün ortadan kalkışı da iş değişikliğine ve uzmanlık mesleğini işsizlikten bir kurtuluşa hatta eski mesleğini seven birinin ona benzettiği bir meslek bularak kurtuluşuna da dönüştürebilmektedir:

> Dershanelerde fizik öğretmenliği yaparken, eğitim sistemindeki başarısızlık ve dershanelerin kapatılması konusu olduğunda karşıma çıkan iş güvenliği araştırmalarım ve öğretmenliğin sadece dershanede olmadığını düşündüğüm için iş güvenliği uzmanı olmaya karar verdim. (Bireysel çalışan uzman, öngörüşme.)

Uzman olma kararını iş güvenliğini önemseyip bu alanda bir şeyler yapmak için verenler de olmuştur. Bunların bir kısmı çalışanların çıkarlarını savunmayı amaçlayan bir meslek olduğu için uzmanlığı seçmiştir:

> … iş güvenliği zaten üniversitedeyken de sevdiğim bir alandı. Maden mühendisliği okuyunca en ağır kazaları da görüyorsunuz, her zaman iş güvenliği açısından bir şey yapmayı istemiştim bitirme ödevim de risk analizi üzerineydi. Bire bir işçilere dokunduğun bir alan, değiştirip dönüştürebildiğin ve bunu bire bir net sahada görebildiğin bir alan, beni daha çok tatmin eden bir işkolu oldu [önceki satış mühendisliği deneyimine kıyasla] açıkçası. (İGU 8)

4.2.2. Türkiye'deki İş Güvenliği Uzmanlarında Mesleki Kimlik

Türkiye'de iş güvenliği uzmanlığının firmalarca istihdam edilmesi gerekliliğinin yedi yıllık kısa bir geçmişi vardır. Mesleğin kitleselleşmesi oldukça yenidir. Mesleki geleneğin olmadığı bu ortamda uzmanların mesleki kimliği önem kazanmaktadır.

Ibarra'ya göre, mesleki kimlik bireyin kendi deneyimlerine, katkılarına, inanç ve değerlerine dayanan profesyonel rolü hakkındaki kendi algılamasıdır.[529] Uzmanlar mesleki rollerini en fazla yazılı kurallara, diğer çalışanlarla ve yönetimle olan ilişkilerine ve deneyimlerine dayanarak algılamaktadırlar. Kendi görev ve yetkilerinin ana kaynağı olarak yönetmeliği gören uzmanlar, bu yönetmelikte bulunan hayati riske karşı önlem alınmadığında bildirimde bulunma sorumluluğuna karşı mesafeli davranmakta danışman kimliğine vurgu yapmaktadırlar:

> bizim görevimiz rehberlik hizmeti vermek, danışmanlık hizmeti vermek. Yol gösteriyoruz biz, böyle yapılsa daha uygun olur diyoruz, daha sağlıklı olur daha güvenli olur diyoruz. Bunu da dikkate alırsa işveren kendi çıkarına. (İGU 3)

> Bizim yetki ve görevlerimize baktığınız zaman rehberlik yazar, danışmanlık yazar, kontrol ve takipler yazar. (İGU 25)

Çalışma Bakanlığı'na bağlı iş müfettişleri gibi yasal olmayan uygulamayı bildirmede özgür olmadıklarından ve bağlı bundukları işverenin çalışanı olduklarından şikayet etme sorumluluğu nedeniyle riskli bir mesleğe sahip olduklarını düşünmektedirler. İşyerini denetleseler de uzman kimliğinin gerekli önlemleri aldırmaya yetmediğini sıklıkla vurgulamakta ve bu konuda kaygılanmaktadırlar:

> … uzmanın yetki ve sorumlulukları üzerine yönetmelik var orada normalde biz uygulayıcı değil yönlendiriciyiz. [Ama] şu anki mevzuata göre eğer işveren uyarılara rağmen tedbir almıyorsa uzman bakanlığa şikayet etmekle yükümlü. (İGU 4)

[529]Herminia Ibarra, "Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation", **Administrative Science Quarterly**, Cilt: XLIV, Sayı: 4, Aralık 1999, s. 764-65.

> Ben uygulatıcı değilim ki ben denetleyiciyim. (İGU 7)

> İş güvenliği uzmanlığı yeni çıkan bir meslek bir kültürü, geleneği yok. Yapa yapa son üç beş yılda herkes öğrendi dolayısıyla her uzmanda bir tedirginlik var aslında yasal sorumluluk meselesi[nde.] (İGU 4)

Meslek mensuplarının hangi kişisel özelliklere sahip olması gerektiği konusunda sosyal becerilerin ve kimi karakter özelliklerinin önemini de uzmanlar kendileri vurgulamaktadırlar:

> Ben iş güvenliği uzmanı seçerken biraz çirkef karakterlerden seçiyordum yani çirkef demeyeyim de yırtıcı, tuttuğunu koparan yeri geldiğinde kavga edebilecek kişilerden seçilmesi gerekiyor. Pasif insanlar bu meslek için uygun değil. (İGU 7)

> Güçlü iletişim ve bunun yanında saygınlığınızı korumanız lazım. Birincisi o kişileri önemsediğinizi hissettirmeniz lazım. İkincisi sahada tartışmayı bıraktık, dedik ki işveren vekillerimize mühendis ve formenlerimizi haftada bir defa toplayalım, sahada onların görmeyip bizim gördüğümüz durumların görsellerini yansıtalım, onlar üzerinden sohbet edelim. Onları ikna edelim neden neyi istediğimize. Zamanla onları ikna edip sizinle aynı dili konuşmalarını sağlıyor bu. (İGU 21)

> İş güvenliği[nin sağlanması] işi yapan kişinin birikimine, tarzına, karakterine mahkum kalıyor. İşverenin bir iş güvenliği politikası olmuş olmuyor aslında anladınız mı? İş güvenliği koordinatörü müdür uzman mıdır onun iletişim yeteneği, işi takip yeteneği, koordinasyon becerisi varsa bunları yapabilir ancak o yüzden Ayşe'ye Ali'ye Mehmet'e mahkum aslında bu işin koordinasyonu işverene değil. İşveren bunu koordine etmiyor. (İGU 12)

> İş güvenliği uzmanının anarşik olması lazım, farklı düşünmesi lazım, her zaman muhalif olması lazım, çalışanın yanında olması lazım. Uzmanın işçinin yanında olması lazım, önce kendi hakkını savunmazsan işçi olarak, çalışanların hakkını savunamazsın o da iş güvenliğini yalandan yapıyorsun anlamına gelir (İGU 7)

Çalışanları iş güvenliği kurallarına uygun davranmaya ikna edebilme sürecinde de uzman sahada sıkıntı yaşamaktadır. Çalışanlarla ilişki kurmada arkadaşça davranmadan cezalandırmaya doğru giden davranışlar yelpazesi bulunmaktadır. Bu süreçte uzman, öncelikle kendi mesleki kimliğinin çalışanların tarafından saygı görmemesinden yakınmaktadır:

> Sahada bir eksik gördüğünüz zaman direkt bire bir müdahale esnasında tabii ki yaparız karışma şimdi denmesi ya da çalışanların nezdinde iş güvenliği uzmanları da sanki bir çalışan gibi formen gibi algılanıyor aslında mühendis gibi algılanmıyor. Mühendislerin gördüğü hürmet bize yoktu. Yani bir mühendisin yetkisi yoktu bizde. Onların sözü daha bir etkiliydi yani. (İGU 5)

Arkadaşça davranmak, iyiliğini düşündüğü için işlerine müdahale ettiği düşüncesini çalışanda uyandırmak da bir yöntem olarak bazı uzmanlar tarafından kullanılmaktadır:

> Yöneticime bilgi veriyorum siz eldiven takmazsanız tutanak tutulacak dedim. Burada sizin için varım ben dedim. Daha önce de onların ofisini düzenledim, çay otomatı nerde dursun vesaire ofisi onlarla yerleştirdim. Ben onların uzmanıyım ama onlardan biri gibiyim. Arkadaşlarım [sorumlu olduğum çalışanlar] benimle ilgili hep çok içi temiz, her konuda yanımızda diyor. Ben prosedür okuyarak bunu yapmıyorum ben insan kazanarak yapıyorum bunu. (İGU 25)

> Ben abi-kardeş gibi yaklaşmaya çalışırım. İki şekilde iş yaptırabilirsin bir korkutarak iki yakınlaşarak. Biz duygusal bir toplumuz. Tarz meselesi bir yandan. Benimki yakınlaşarak, onları düşündüğümü hissettirerek bu işi yönlendirme ile yaptırmaktı. (İGU 7)

Cezalandırmaya da başvurduklarını belirten uzmanlar onun da bazen işe yaramayabileceğini görerek aslında kurallara uyulmasını sağlamada yeterince etkili olamadıklarını belirtmektedirler:

> Ben bir fabrikada artık uyarmaktan sıkıldığım için bildiğiniz ceza koçanı yaptırdım, onunla elimde geziyorum o anlık adamı gördüm, gözlüğü yok hoop iki nüshalı imzala abicim, birinci uyarıyı verdim, ikincide paranı keserim. İkinci uyarıda bir yevmiyesini kesme hakkın var, tabi bu disiplin kuruluna sevkiyle disiplin kurallarıyla yapılıyor. Üçüncüye aynı konudan yakaladığınızda iş akdi feshedilebiliyor. Üçüncüye yakalamamaya çalışıyoruz. Kendi personellerine yapmak biraz daha zor oluyor ama taşeronlara kolay oluyor. (İGU 7)

> Ana firma uzmanı olarak benim yetkimle o işin durdurulması ve [hafriyat kamyonlarının] hız sınırına uyması gerekiyor değil mi? Radar atıyorduk, çalışanlar hız sınırı aşmışsa plakalarını alıp firmalarına gönderiyorduk cezalarını vs. Sonrasında duyuyorduk ki ceza verdiğimiz taşeron firmanın yetkilisinin bizim firmanın yetkilisiyle konuşup cezaları iptal ettiğini duyduk mesela. Yani boşa atılmış bir adım bizimkisi. Formaliteden uzmanlık yapıyoruz yani. (İGU 5)

Kimileri ise çalışanların ihlallerini çözmek için emek vermek gerektiğini, insanlarla karşı karşıya gelmeyi göze alarak mücadele ettiğinde başarıya ulaşılabileceğini belirtmekte, mesleki konumu güçlü olmadığı için ikna edici ve ısrarlı davranmak gerektiğini belirtmiştir:

> Genelde ilk ben ustabaşıyım bana kimse bir şey yapamaz kafasında olur ustabaşı. Daha kötü çalışır her zaman. Ben oranın kralıyım kafasıyla ben uzun yıllardır bu işi yapıyorum diye çalışan insanlardır. Ustabaşını ikna etmek de çok zordur, çünkü herkesten kıymetlidir o fabrikada, yani ben giderim başka uzman gelir, o mühendis gider başkası gelir ama işin başında bilfiil işi halledecek adam ustabaşı olduğu için değerlidir. Ustabaşı ile çok kavga ederim, çok savunma

> yazarım, ondan sonra bakarlar ki işler ciddileşiyor savunmalar geliyor, bir şeyler oluyor, ondan sonra ilişkileri kendileri iyileştirmeye başlarlar. (İGU 7)

> Herkes her alanda her bölümde yüksek sesle müzik dinliyordu, hele de arabesk. Bununla ilgili çok uyarılarım olmuştu. Doğrudan da buna da mı karışacaksınız ya moduna girmeden yavaş yavaş. Bazen arkalarına geçip konuşuyordum duymuyordu bangır bangır müzik var, beni duymadığı gibi pek çok şeyi de duymayabilir. Tehlikenin geldiğini de duymayabilir. Bazen kurgulamanız gerekiyor çünkü çat diye kardeşim bundan sonra müzik yok deyip, ya bu ne hissini oluşturmadan sistem kurmaya çalışıyorum. Onun hak vermesini sağlayacak yol ve yöntemler geliştirerek yapmanız gerekiyor. (İGU 9)

> Adam diyor ki sana "şefim ben buradan nasıl düşeyim ki?" Hemen orada kurgulaman gerekiyor. İmalat sürecini bileceksin ki, örnek veriyorum sen şu an bulunduğun yerden düşmezsin ama tavan imalatı yapıyorsun, elinde matkapla iş yaptığın anda böyle bir problem olabilir ve şöyle bir kaza oluşabilir demen, bu kabiliyette olman gerekiyor sahada. Günde bin tane senaryo kurman gerekiyor, buna da önce işçiyi ikna etmen, ekip başını ikna etmen gerekiyor, taşeronu ikna etmen gerekiyor, yöneticiysen [İSG koordinatörü] herkesi ikna etmen gerekiyor. (İGU 10)

Uzmanlığın sandıkları kadar ya da hak ettiğini düşündükleri kadar değer taşıyan bir meslek olmadığını söyleyen uzmanlar bunun için bazen mesleğe giriş düzenlemelerini, bazen düşük maaşı kabul eden meslektaşlarını sorumlu tutmaktadırlar:

> Uzman olmak çok kolay uzman olmak da bir şey yok ki. Benim Çocuk Gelişimi okumuş ya da İktisat okumuş ondan sonra Açıköğretim'den iki yıllık iş güvenliği bitirmiş uzman olan çok fazla tanıdığım var. Niteliksiz uzman olduğun zaman sana da verecekleri para budur zaten. Bence hak ettiği bu değil ama biz itibarsızlaştırdık mesleği, o yüzden piyasa böyle. (İGU 7)

> Ben mesela B sınıfı olduktan sonra kendime kural koydum dedim ben 5000 liranın altına çalışmayacağım. Ama altı ay iş bulamadım. 4000 lirayı kabul etsem bir haftaya bulurdum. Ama zaten 3500'e C sınıfı olarak çalışıyordum. En son direnemedim 4500'e iş buldum girdim, böyle böyle düşüyor maaşlar. Benim B sınıfı olduğum zamanlarda en azından 5000-5500 altına çalışmayalım algısı vardı insanlarda. Ama çürük yumurtalar çıkınca biz de ister istemez fiyatı kırmak zorunda kalıyoruz. (İGU 5)

> Mesleğe girerken hayal şu oluyor takım elbise, kravat, güzel bir üslup, güzel bir karşılanma ama olay şantiyeye döndüğü zaman bunun gerçekte böyle olmadığını daha iyi anlayabiliyorsun. (İGU 6)

İş Güvenliği Yasası'nın çıkması ve alanda OSGB'ler aracılığıyla taşeronlaşmanın başlaması ile uzmanların mesleğin ilk dönemlerinde sahip olduğu çalışma koşullarının kötüleştiğini belirten uzmanlar da vardır. Bunun yanı sıra uzmanlara ait emek piyasasının kalabalıklaşması da bu koşulları değiştirmiştir:

> Çalıştığım firmaya iş güvenliğine gelen uzmanlar anlatırdı, şöyle iyi, şöyle kazanıyorum on beş binden, otuz binlerden bahsediyorlardı. Bunlar ama Türkiye'de iş güvenliği uzmanlığı yasalaşmadan önce başka adlar altında çalışanlar. Yasa çıktığında yüz elli uzman falan var zaten. Talep fazla olunca o dönem iyi kazandılar. Tabii eğitim veriyorsun paralı, başka bir şey yapıyorsun paralı. OSGB yoktu, serbest çalışıyorlardı o zaman. Sayı yükselince ücretlendirmeler düştü. (İGU 16)

> İş güvenliği yeni bir şey değil zaten. 2003'ten önce de var. Orada iş güvenliği uzmanı olarak geçmiyor sadece. İş güvenliği sorumlusu, yangıncı filan oluyor, teknik eleman tarzında oluyor. Tabii ilk zamanlarda böyle değildi, ben Karabük'te okudum Karabük'te yine inşaat alanında çalıştığım için konuşuyordum inşaat mühendisleriyle filan o zamanlar yüz milyara çalışan filan uzmanlar varmış. Büyük fabrikalarda, büyük çalışma alanlarında… Düşünün biz yüz milyardan nerelere geldik. Bir iş güvenliği uzmanı ne kadar değerliymiş o zamanlar, şu an geldiğimiz nokta resmen sigara izmaritinden bir farkımız yok resmen. At birini gelsin başkası. Böyle.(İGU 1)

Uzmanın işverenle ve yönetimle olan ilişkileri de onun kimliğini şekillendiren önemli unsurlardandır. Kimi uzman yönetimi uyarmayı ve önlem aldırmak için uğraşmayı ve yönetimle karşıtlık içinde bir pozisyonda olmayı işyerindeki önemli bir zorluk olarak değerlendirmektedir:

> Sizi çalıştırmak zorunda oldukları için size biraz farklı gözle bakıyorlar. İstenmeyen eleman gibi oluyorduk işte. (İGU 5)

> Ben de başlarda mesleği bırakıyordum aslında. Libya'daki projede çalışmıyor olsaydım yüzde yüz işi bırakmıştım. Dayanamıyorsunuz çünkü siz sahada önlem almak istedikçe kötü insan olarak biliniyorsunuz. Siz herkese insancıl yaklaşıyorsunuz bunların hiçbirinden sonuç alamıyorsunuz, riskler devam ediyor önleyemiyorsunuz. O gelmeden halledelim, o görmeden mesaide bitirelim. Mühendis, şef ve müdür sizinle pek muhatap olmak istemiyor. Muhatap oldukça sizin talepte bulunacağınızı düşünüyor. Ülkeye dönemiyorum Libya'da böyle bir anım oldu, gerçekten nefret ettim meslekten, hemen de dönemiyorum dönmek istediğinizde üç-dört ay alıyor dönmek. O süreç zamanla sizin mesleğe alışmanızı sağlıyor. İlk yıllarımda bırakabilirdim yani. (İGU 21)

> Patronun her departmana saygısı vardı ama bizim [İSG] departmana yoktu. (İGU 10)

Kimi uzman bu durum karşısında risklerin tespiti ve giderilmesi sürecinde işverenle empati kurmaya ve kendini işveren lehine var olan bir pozisyona konumlandırmaya çalışmaktadır:

> Her dönem benim önerilerim doğrultusunda göstergelerimi hazırlıyorum, kaza sıklık oranını, kaza ağırlık oranını hazırlıyorum, devamsızlık raporlarını hazırlıyorum, bakın diyorum [yönetime] devamsızlık gittikçe azalıyor görüyorsunuz, kazanın sıklık ağırlık oranları da azalıyor. Eskiden biri istirahat aldığında bir hafta gelmiyordu şimdi bir günde geliyor arkadaş. Bunu fark edince zaten işyeri seni destekliyor. (İGU 17)

> Her alınacak malzemeyi iyi takip etmeniz, doğru ürünün alındığından emin olmanız gerekiyor. Bu değil bu [diyerek] önermeniz lazım. İkisi de aynı para ama bu daha iyi, bunu daha uzun bir süre kullanabilirsiniz diye önerilerle gitmen lazım. Ben bir kere on beş milyarlık ve çabuk yıpranan bir aparat alıyorlardı, sekiz milyarlık daha sağlam daha kullanışlı bir ekipman bulup önerdim. Kara geçirdim. Ben bunu yaptıktan sonra benim önerimi dikkate alma olasılığı daha fazla artıyor. (İGU 21)

> Deftere yazarken de o işverene sırf bir şey yazmak için yazıp adamı da gereksiz yere zorlamanın bir alemi yok. Gerçekten önemli bir şeyse yazılır kimi arkadaşlar deftere ne varsa diziyorlar. Tabii işveren onu okuduğu zaman bu ne diyor. Bu işyerinin kültürüne de alışmak lazım yani. Çok hayati bir şeyse, önemli bir şeyse yazıp işvereni de sürekli bu işle meşgul etmemek lazım. Ben sıkıntı yaşamadım o konuda yazıyordum okuyordu ister yapsın ister yapmasın. Bazı arkadaşlar işveren bunu yapmıyor diye üzülüyorlar. Onunla bir çatışmaya girmeye gerek yok. Sonuçta biz danışmanız. Bir dahakine yine yazarsın aynı şeyi. (İGU 22)

> Gereksiz ve düşük ihtimalli şeylerle insanları çok yormamak bu da ikinci yöntem. Bir işletmede illa onlarca risk ortaya çıkacaktır. Hepsini aynı anda değil öncelik sırasına göre halletmeniz gerekiyor. Şeffaf bir biçimde talepler çok olsa da önce şunu halletmemiz lazım diyeceksiniz. (İGU 21)

Uzmanların yönetim ve çalışanlarla yaşadıkları sorunlar temelde mesleki kimliklerini şekillendirmektedir. Danışman konumunda olmak, kendi bilgi ve deneyimlerine dayanarak tarafları yasal olanın ne olduğuna ve nasıl uygulanması gerektiğine ikna etmeyi gerektirmekte, bu da uzmanları iletişim becerilerini kullanmaya ve belli karakter özelliklerini sergilemeye mecbur bırakmaktadır. Uzman, güvenilir olmak amacıyla mesleki kimliğini her gün ya da her yeni işyerinde yeniden kurmak için çabalamaktadır. Uzmanların çoğu, mesleklerinin saygı gören ve etik değerleri olan bir meslek olmayı hak ettiğini düşünmekte ancak sahada meslek mensubu olarak değer görmediklerini, emeklerinin düşük ücretlendirilerek değersiz görüldüğünü belirtmektedirler.

4.2.3. İş Güvenliği Uzmanları ve Güvencesizleşme

6331 sayılı İSGK ile tüm mühendislik, fen ve teknik eğitim fakültesi mezunları çoğunlukla ya kısa süren bir kurs eğitimi sonrasında çoktan seçmeli bir sınava girerek aldıkları sertifika ile birlikte, bir staj süreci olmaksızın "iş güvenliği uzmanı" olmaktadırlar. Uzmanlar arasında deneyimsizlerin fazla olması daha baştan mesleğin güvencesizleşme etkisine açık şekilde doğmasına neden olmuştur. Mesleğe ait bir geleneğin ve çalışma pratiklerinin bulunmadığı ortamda, özellikle deneyimsiz uzmanların işverenle çalışma koşulları konusunda pazarlık gücü az olmaktadır.

İşverenin uzmanı, sırf devletin zorunlu tutması yüzünden çalıştırıyor olması da bu duruma ayrı bir boyut katmaktadır.

İşverenlerin önemli bir kısmı iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yasal mecburiyet haline gelmesi karşısında, işe yeni bir çalışan almak yerine, OSGB üzerinden taşeron uzman çalıştırmayı daha kolay bulduklarından tercih etmektedir. C sınıfı uzman sıfatıyla ve deneyimsiz olarak mesleğe atılanların ilk çalıştıkları yerler genellikle OSGB olmaktadır. Burada asgari ücretten biraz daha fazla bir ücretle, aslında yasal sürelere uygun hizmet vermeye çalışıldığında açıkça yetişmeyecek sayıda firmadan sorumlu olarak, güvencesiz ve sektöre bağlı olarak esnek biçimde (bazen hafta sonu mesaisi de istenebilmekte, tam zamanlı işin sınırları esnetilmekte) ve taşeron çalıştıklarından, bu grup güvencesizleşmeden en çok etkilenen kesimdir. Deneyimleri, mesleki bilgi-becerileri arttıkça ve uzmanlıkta bir üst sınıfa yükseldikçe, uzmanlar taşeron çalışmamayı tercih etmekte ve böylece kendilerini *güvencesizleşmenin etkileri*nden daha fazla koruyabilmekte, özellikle de *emek sürecini kendi kontrolü* altına alma amaçlı bireysel stratejiler keşfedip uygulayabilmektedirler. Ancak bunların hiç biri genel emek piyasasını saran güvencesizleşmeden onları koruma garantisine sahip değildir. Deneyimli ya da deneyimsiz, taşeron ya da değil tüm uzmanların paylaştığı, "bütün istihdam biçimlerini enlemesine kesen"[530] güvencesizliktir.

4.2.4. Uzmanların Genel Güvencesizleşme Deneyimleri

İş güvenliği uzmanlarının güvencesizleşme süreçlerinin farklı boyutları bulunmaktadır. Daha önceki bölümde bahsedildiği gibi (2.Bölüm) bu genel boyutlar kapsamında farklı türden güvencesizleşme unsurları bulunmaktadır. Güvencesizleşmeyi tüm boyutlarıyla deneyimleyenler kadar, sadece bir ya da birkaç boyutuyla deneyimleyen uzmanlar da mevcuttur. Güvencesizliğin zamansal (işin devamlılığı ve kalıcılığı), örgütsel (iş süreci üzerindeki bireysel ve toplu kontrol ve çalışma koşulları), iktisadî (ücretler, vs.) ve sosyal (işten çıkarmalara karşı koruma önlemleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği) olmak üzere dört boyutu olduğunu Gerry

[530]Özay Göztepe, "Yeni Dönemin Satırbaşları," **Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak,** Ed. Özay Göztepe, Ankara, Notabene, 2012, s.32-33.

Rodgers ortaya koymuştur.[531] Buradan hareketle, Savul'un adlandırmasından yararlanarak uzmanların güvencesizleşme sürecinin tüm boyutlarını deneyimliyorsa mutlak güvencesizleşme, biri ya da birkaçını deneyimliyorsa göreceli güvencesizleşme[532] ya da kısmi güvencesizleşme yaşadıklarını söylemek mümkündür.

Bu dört ana boyut, farklı güvencesizleşme unsurlarını içermektedir. Güvencesizliğin hangi unsurlarının uzman tarafından deneyimlendiği uzmanın istihdam biçimine (OSGB'de ya da firma bünyesinde) bağlı olarak farklılık göstermektedir. Türkiye'de uzmanların güvencesizliği ya tüm boyutlarıyla ya da kısmen deneyimledikleri görülmektedir. Özellikle iş yükü ve yoğunluğunun fazla olduğu OSGB bünyesinde taşeron çalışan uzmanların önemli bir bölümü güvencesizleşmeyi tüm boyutlarıyla deneyimleyerek mutlak güvencesizleşme yaşamaktadır. Yani güvencesizleşme derecesinin en önemli belirleyicisi çalışma ya da istihdam biçimleridir. Uzmanların güvencesizleşmesine etki eden ikincil faktörler ise çalıştıkları sektör, firmanın kurumsallık derecesi ile ulusal-uluslararası karakteri ve işverenin iş güvenliği algısıdır.

Güvencesizleşmenin ilk ve en önemli boyutu olarak iş güvencesizliği, uzmanların çoğunun hali hazırda çalıştıkları işte riskleri tespit edip önlemleri kayıt altına alma ve işverene önlem almaya ikna etme sürecindeki tutum ve davranışlarından ötürü işlerini kaybetme olasılığının yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Aslında uzmanların bir kısmı biçimsel olarak güvenceli sözleşme ile yani belirsiz süreli ve tam zamanlı iş sözleşmesi ile çalışsalar da, hatta işverenle bireysel olarak anlaşıp işe kabul edilseler de işin devamlılığının güvencede olduğu söylenememektedir. Tüm uzmanlar işyerindeki pozisyon ve görevlerine ek olarak uygulamada yeterli bir sosyal koruma olmaması nedeniyle iş güvencesi bakımından yüksek risk altındadır.

[531] Güven Savul, "Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008, s. 30.
[532] Güven Savul, "Standart Dışının Standartlaştırılması: Güvencesiz İstihdam", **Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak**, Ankara, Notabene, 2012, s.137.

Sürekli işverene iş güvenliği harcaması öneren bir pozisyonda bulunması ve işyerindeki güvenlik eksiklerini resmi onay defterine yazması gereken kişi olması işverenin uzmanla olan ilişkilerini hep belli bir gerginlikte tutmaktadır. Uzmanın kendi görevlerini yönetmeliğe tamamen uygun olarak yerine getirmesi kimi işverenlerce rahatsız edici bulunmakta, çoğunlukla da işverenin istemediği şekilde çalışmada ısrar işin kaybıyla sonuçlanmaktadır. İşveren iş güvenliği önlemlerinin alınması konusunda istekli olsa dahi maliyeti yüksek önlemleri erteleyebilir ve ertelediği sürece uzmanın bu süreci takip sorumluluğu vardır. Takip sorumluluğunu, eğer işveren hayati risk bulunduğu halde gerekli önlemi almıyorsa Bakanlık'a bildirme sorumluluğu izlemektedir. Bu durumda çalışma süreci boyunca kalan uzman konumu gereği her an işini kaybetme riskiyle karşı karşıyadır:

> … işveren onun işine gelmeyen bir şey söylediniz bir şey yaptırmaya çalıştınız der ki kardeşim ben bunu yapamam, ikna edemediniz, o konuda ikna edemediniz, adam diyor ki ben seninle çalışacağıma başka biriyle çalışırım. [İşvereni] ihbar da zaten çok tehlikeli, ihbar yani eğer işveren ya da gönderen OSGB sizi desteklemezse kapı dışarı olabilirsiniz. (İGU 1)

Bildirmediği takdirde uzman sorumluluğunu yerine getirmediği için belli yaptırımlarla karşılaşmakta yine işini kaybetme riskiyle yüzleşmektedir. Bildirim yaparsa da yine işini kaybetme hatta piyasada bunun bilinmesi halinde iş bulamama ihtimaliyle de karşı karşıya kalmaktadır:

> Eğer ölüm riski olan bir durumsa Bakanlık'a bildirmeniz gerek, burada iş devam ediyor, gelin denetleyin diye. Eğer siz bildirmeden baskın yaparlarsa en az üç ay belgenize el koyuyorlar niye bildirmedin diye. Ben bildirdiysem bana bir şey yapmıyorlar ama işveren anlarsa kapıya koyuyor ertesi gün. Kimin yaptığı zaten belli uzmandan başka kim uğraşacak Bakanlıkla. Yani bildirim yapsanız işveren kovuyor yapmasanız da denetime gelseler müfettiş sertifikaya el koyuyor. Ama devlet diyor işini yaptığın için kovarsa dava açıyorsun, işverenden 12 aya kadar maaş tazminatı alabiliyorsunuz. O dava uzuyor işveren bir evrakı getirmiyor uzadıkça uzuyor. Bir de şu var işveren sizi çıkarmış belli sizin sosyal sigorta kodlarınızda diyecek niye çıkarıldınız, bildirimde bulundum. Ondan sonra kimse zaten çalışmayacak sizinle. Ya da eski işvereni ile iletişime geçerlerse açığa çıkacak. Nereye kadar saklayacaksınız ki… (İGU 3)

> Durdurmak istedim bir keresinde [işi] durdurmadılar, Bakanlık'a nasıl şikayet ediyorlar ben çok merak ediyorum, bağlı bulunduğun il çalışma müdürlüğüne şikayet edebiliyorsun. Önce Alo 170'i aradım, oraya bildirmek istedim, olmadı. İl Müdürlüğünü aradım, ya onu siteden yapın dediler, hatta BİMER'e yazın, CİMER'e yazın oradan daha hızlı olur diyen de oldu. Ya da söyleyin siz bize yazılı iletin biz iletiriz dedikleri çok oldu ama iki türlü sıkıntısı var. Bir şikayet

> edenin bilgilerinin saklandığına kesinlikle yüzde yüz inanmıyorum. Mesela benim çalıştığım organize sanayii bölgesine her hafta bir bakan geliyor. Yönetimdeki kişilerin siyasilerle çok yakın bağlantıları var zaten. Bu adamın bir telefonla benim bilgilerime ulaşması işten bile değil. O yüzden kendini güvende hissetmediği için de şikayet etmiyor uzman. (İGU 7)

Güvencesizleşmenin örgütsel boyutu kapsamında ele alınan uzmanın iş üzerindeki kontrolünün sınırlandırılması ve uzmanın vasıflarının kullanılması, yeniden üretimi ve geliştirilmesinin güvencesizliği çalışma sürecinde birçok uzman tarafından deneyimlenmektedir. İleriki başlıklarda ayrıntılı açıklanacağı gibi OSGB'de daha çok iş yükünün bulunması ve uzmanın çalışma sürecinin çoğu yerde koordinasyon ekibince ayrıntılı olarak planlanması sebebiyle zaten uzmanın hangi işyerinde ne kadar zaman geçireceği belirlenmiş, kısıtlı sürede tamamlanması gereken evraklarla birlikte uzmanın işyeri başına ayıracağı zaman oldukça azalmıştır. Bu yüzden emek sürecinin içeriğini uzmanın kendisinin doldurabilmesi ve işyerine yapması zorunlu işler haricinde bir şeyler katması mümkün olamamaktadır.

Bunun dışında OSGB ya da ana firma fark etmeksizin, hizmet verilen işverenin emek sürecine müdahaleleri yüzünden de birçok uzmanın iş üzerindeki kontrolü yok edilmekte ya da sınırlandırılmaktadır. Bu kontrol uzmanın yasal görevlerini yapmamasını ya da eksik yapmasını istemeyi de içerdiğinden güvencesizliğin bu boyutu oldukça önemlidir:

> Firmaya fotoğraf çekip fotoğraflı raporu e-maillerine yolladığım için çok ciddi bir kriz yaşadık kendileriyle. Çünkü yıllar önce bir iş kazası yaşamışlar yaklaşık on-on beş yıl önce. Küçük bir uzuv kaybı yaşıyor çalışan. Bundan ötürü ceza ödemişler. O yüzden her şeye çok dikkat etmeye çalışıyorlar ama yazılı kayıtlı kuyutlu bir şeyin karşılarına çıkmasını çok fazla istemiyor. Ben elektrik akımı elektrik tesisatıyla ilgili bir eksiği belirtmiştim, bunu neden fotoğrafladınız belgelediniz, bunla ilgili bir sorun çıkarsa biz ne yapacağız, lütfen böyle şeyler yapmayın diye ve ciddi OSGB işverenine kadar yansıdı. İşveren de emekli iş müfettişi olmasına rağmen, bana insanlar bu konuda hassas, onlara böyle yapmayalım da sözlü iletelim dedi. Deftere hemen yazdırtmayı istemiyorlar. Deftere yazsam onu hele tartaklanıp çıkacağım oradan yani. (İGU 8)

Tam da uzmanın iş üzerindeki kontrolünün kısıtlanmasına bağlı olarak yasanın öngördüğü görevleri yerine getirememesi ve riskler konusunda ayrıntılı değerlendirmeler yapmasının engellenmesi onun sahip olduğu bilgiyi pratikte sahada kullanamamasına ve deneyim kazanarak vasıflarını geliştirememesine yol açmaktadır. Buna ek olarak vasıf artırımı için gerekli kimi eğitimler de ücret karşılığı

piyasada verilmekte, bu alanda işverenin sorumluluğu da bulunmadığından vasıfların gelişimi için de uzmanı harcama yapmaya mecbur bırakmaktadır:

> Patlamadan korunma dökümanı yeni para tuzağı sistemde. Dökümanın hazırlanma eğitimini veriyorlar. Bir standart var 60079 standardı, bu uluslararası standarda göre patlama riski olan yerlerde bir değerlendirme yapmak alan hesaplaması yapmak gerekiyor. Bunu yapabilmek için bu standardı bilmek gerekiyor bütün eğitimler onu öğretme üstüne kurulu şeyler. Kendin önüne standardı açıp öğrenebilirsin ama kendin öğrenmek o kadar kolay değil. (İGU 7)

Güvencesizleşmenin diğer boyutu ise ücretler konusudur. Ücret güvencesizliği çoğunlukla OSGB bünyesinde çalışan uzmanların deneyimlediği bir güvencesizlik unsurudur. Özellikle deneyimsiz uzmanlar bir yerden başlamaları gerektiği için düşük ücretli işleri kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Düşük ücretler özellikle OSGB bünyesinde yaygındır. Taşeron çalışan uzmanlar hem ana firma bünyesinde çalışan kişilere oranla evrak işleri ve saha denetimi bağlamında daha fazla sayıda ve yoğun iş yüküne sahiptirler hem de bu işi diğer istihdam biçimlerinde çalışan uzmanlara göre daha düşük ücretlerle yapmaktadırlar:

> Asgari ücret iki bin olacak diyorlar. C sınıfı zaten iki bin alıyor, belediyedeki işçi bile sendikalı ve durumu onlardan daha iyi. (Ön görüşme 2)

Güvencesizleşmenin sosyal boyutu ise işten çıkarmalara karşı korumanın uygulamada yetersizliği, sigortanın asgari ücret üzerinden yatırılması gibi kısmi sosyal güvencenin sağlanması ve temsil güvencesizliği yani sendikal temsil aracılığıyla kolektif olarak sesini duyuramama ve çalışma hayatına ilişkin çıkarlarını savunamama durumunu içermektedir. OSGB bünyesinde çalışan uzmanların sigortasının asgari ücret üzerinden yatırılmasının görüşülen tüm uzmanların hemfikir olmasından hareketle piyasada oldukça yaygın bir uygulama olduğu görülmektedir: "şuna eminim gitsinler uzmanların yarısının maaşları üzerinden gösterilmiyor sigortası." (İGU 7)

Bunun yanı sıra yasada uzmanın görevlerini yerine getirdiği için işverence işine son verilmesi durumunda, "işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti

tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilmesine"[533] rağmen uygulamada bu hüküm uzmana iş güvencesi ve işsizliğe karşı sosyal koruma sağlayamamaktadır.

Mesleki dernekleşmenin sayıca fazla olduğu iş sağlığı ve güvenliği emek piyasasında sendikal örgütlülük çok küçük bir grup tarafından yeni başlatılmakta olup büyük çoğunluk mesleki bağımsızlık ve çıkarlarını savunacak örgütlülükten yoksundur. Sendika kurma çalışması 2018 yazında başlamış olup, belli sayıda uzman sendika toplantılarını ve örgütlenme çalışmalarını günümüzde sürdürmektedir. Sendikadan haberdar olmayan uzmanların çokluğu, henüz yeni sendikanın mesleki koşulları iyileştirmeye yönelik kapsayıcı bir örgütlenmeye dönüşmesi için erken olduğunu yani temsil güvencesizliğinin uzmanların tamamına yakını tarafından deneyimlendiğini göstermektedir. Temsil güvencesizliğine karşı kolektif bir strateji olarak uzmanların bir kısmının desteklediği sendikalaşma stratejisinden ileride bahsedilecektir.

Son olarak, tüm bu güvencesizlik unsurlarının arasına toplumsal cinsiyetten kaynaklı güvencesizlik, kadın uzmanların deneyimi olarak eklenmelidir.

4.2.4. Taşeron Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının Emek Süreci

OSGB'ler başka firmalara iş sağlığı güvenliği hizmeti sunmaya yetkili olan firmalardır. İSG Kanunu, firmaların dışarıdan hizmet alımıyla yükümlülüklerini yerine getirebileceklerini açıkça belirttiğinden bu sektör hızla gelişmiştir. Özellikle tam zamanlı çalışan istihdam etmesi gerekmeyen (çalışan sayısı gereği) firmalar tarafından kısmi zamanlı hizmet alımı yapacakları OSGB'ler tercih edilmektedir. OSGB'lerin gittikçe artan sayıda firmaya hizmet vermeleriyle bünyelerine yeni uzmanlar alma ihtiyaçları artmaktadır. Bunu hızla genişleyen iş güvenliği emek piyasası da sürekli beslemektedir. Özellikle deneyimi olmayan yeni uzmanların firma bünyesinde bir işe girmeleri bu koşullarda daha zor olmakta, piyasadaki açık pozisyonların çoğu OSGB bünyesinde olduğundan taşeron çalışma da bu alanda yaygınlaşmış olmaktadır.

[533] 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 8.

Firmaların kanunen iş güvenliği hizmeti almaya mecbur olması ve bunu dışarıdan hizmet alımı ile yeni personel istihdam etmeden yerine getirebilmeleri OSGB'lerin kolay iş almalarını sağlamıştır. Bu yüzden OSGB'lerin sayılarının artması ile ortaya çıkan sektör içi şiddetli rekabet, Jamie Peck'in çalışmasında da vurgulandığı gibi sektörel çalışma ilişkilerine yansımaktadır.[534] Mevcut emek piyasasının kalabalıklaşması da buna eklenince uzmanlar gittikçe daha güvencesiz biçimde çalışır hale gelmiştir.

Güvencesizleşmenin en önemli boyutu olan iş güvencesizliğinin uzmanın emek sürecinde etkisi fazladır. İşini yaparken hep göz önünde bulundurması gereken şey, görevlerini yasal sürece tam olarak uygun biçimde yaptığı ya da bazı tedbirlerin alınmasında ısrarcı olduğu için işini kaybedebileceğidir. OSGB'de çalışan uzmanın birden fazla işyerini memnun edemediği, müşteri firmaların onunla çalışmak istemediği bir durumda ise uzmanın işini kaybetmesi söz konusu olabilmektedir.

Devlete bağlı İSG-Katip sistemi üzerinden uzman ataması yapıldığı için kayıt dışı çalışma bu sektörde söz konusu değildir. Ancak uzmanın yaşadığı güvencesizliğin sosyal boyutu sosyal sigorta ödemeleri bağlamında ortaya çıkmaktadır. Uzmanların en çok yakındığı sosyal güvence sorunu sigorta primlerinin asgari ücret üzerinden yatırılması, ücretin bir kısmının banka hesabına yatırılmadan elden verilmesidir. Asgari ücret üzerinden sigortalama OSGB'lerde yaygın bir uygulamadır.

Diğer bir sosyal güvencesizleşme unsuru da bu uzmanların işten çıkarmalara karşı korumasının olmayışıdır. Yasal görevlerini yerine getirdiği için müşteriyi memnun edemeyen uzman kağıt üzerinde tamamen farklı bir sebepten işten çıkarıldığı için[535] tazminat alamamaktadır. Yasada uzman görevini yaptığı için işten çıkarılırsa işveren tarafından on iki aylık brüt ücret kadar tazminat ödeneceği belirtilmesine rağmen bu yasa maddesi uygulamada işler olmamaktadır. Uzmanın bu tazminat için gerçekten görevlerini yerine getirdiği için işten çıkarıldığını kanıtlaması

[534] Jamie A. Peck, "Circuits of Capital and Industrial Restructuring: Adjustment in the Australian Clothing Industry", **Australian Geographer**, Cilt: XXI, Sayı: 1, 1990, s. 32.
[535] "İş Güvenliği Uzmanlarının Hukuki ve Cezai Sorumlulukları" başlıklı panel, İstanbul Üsküdar Üniversitesi, 20.11.2018, dinleyici uzmanın beyanı.

gerekmektedir. Ek olarak davaların uzun sürmesi ve işsizlik sürecinde maddi sıkıntı yaşama tehdidi uzman için daha caydırıcıdır. Bu sebepten bu hükmün işveren üzerinde caydırıcı gücü azdır.

OSGB'lerde fazla mesai çok yaygın değildir. Büyük bir kısmı uzmanın firmanın iş sahasını görüp gerekli evrakları doldurmak dışında fazla bir işe kalkışmasını istemediğinden firma talebi ile fazla mesai genellikle yoktur. Ancak beş gün çalışan OSGB'lerin yanı sıra, altıncı gün de ofiste çalışma isteyenleri de bulunmaktadır: "Genelde beş gün artı cumartesileri toplantı ayağına çalışma şeklinde geçiyor OSGB'ler. Benim bütün çalışma sistemlerim [OSGB'de] haftada beş gün üzerinden oldu ama." (İGU 7) Fazla mesai ancak uzmanın kendi sorumluluklarını yetiştiremediği yerde, yine uzmanın "kendi isteğiyle" yapılmaktadır: Fazla çalışmayı da ben sadece kendim için yapıyorum, bir eksiğim vardır, onu tamamlamam gerekiyor, ertesi güne bunu mutlaka yetiştirmem gerekiyor, hazırlık yapmam gerekiyor ki fazla çalışayım. Yoksa çalışmam OSGB'de fazladan. (İGU 1) Zaten yemek molasının çalışma saati olmadığı halde genellikle yolda geçmesi ve o bir saatlik sürenin fiilen mesai kapsamında olması da bir tür gün içine gizlenmiş fazla mesai olarak değerlendirilebilmektedir.

Güvencesizleşmenin örgütsel boyutu olan iş üzerindeki kontrolün sınırlandırılmasını uzmanın emek sürecinde gözlemlemek mümkündür. Uzmanların çoğunluğu günlük ve haftalık iş planı bakımından OSGB, gittikleri işyerlerinde yaptıkların işlerin içeriği bakımından ise hem OSGB, hem müşteri firmaların işverenleri tarafından sınırlandırılmaktadırlar.

OSGB'de çalışan uzmanların sadece belli bir kısmı firma ziyaretlerini kendileri planlayabilmekte, her işyeri için ayrılması gereken zamanı, -mesainin bir kısmı yolda geçirilen sürelerden oluştuğundan- ne zaman denetim için ziyarete gideceklerini, hatta ne sıklıkla gideceklerini planlayabilmektedir. OSGB'lerin önemli bir kısmında, tahsis ettikleri araçla uzmanın her gün nereleri ziyaret edeceğini, hangi sırayla ziyaret edeceğini, hatta gerekirse hangi uzmanla aynı aracı kullanacaklarını belirleyen bir genel koordinatör ya da koordinatör ekip bulunmakta, bu kişi uzmanın gündelik emek sürecindeki çalışma planını yapmaktadır. Uzmanın gideceği yerde kalacağı

süre de aşağı yukarı belirlenmekte, sadece bu kısıtlı zamanda neler yapacağına karar vermede bağımsız hareket edebilmektedir.

> Ben kendim genel koordinatördüm [eski firmasında] altımda Kocaeli ve diğer bölgenin koordinatörü vardı. Herkes kendi gideceği yere kendi karar veremiyordu. Çünkü ulaşım planı yapmam lazım benim. Benim şirketimde araba var, on beş tane uzman var, dört tane arabam var. Neden çünkü ben bir arabayı koyuyorum üç tane uzmanı da içine koyuyorum, sen diyorum önce bunu bırak, sonra bunu bırak firmasına sen firmana git. Sonra dönüşte bunu al, diğerini de şuradan al getir. Ben o koordinasyonu iyi yapmak zorundayım ki ulaşım sıkıntısı olmasın. (İGU 7, OSGB eski kurucu ortağı)

Hatta yol güzergahı ile ilgili kararın olabildiğince verimlilik esaslı verilmesi de bir uzmana atanan firmaya başka uzmanın hizmet vermesine de sebep olmaktadır. Bu durum kağıt üstünde bir uzmanın sorumluluğunda olan firmaya başkasının gitmesi ile sonuçlanmaktadır:

> Güzergahı da atamalarda göz önünde bulunduruyoruz. Mesela ben bölge bölge ele aldım. Ben diyelim Gebze Organize'deki firmaları falancaya veriyorum. Ama sonra bakıyorum hepsini almaya süresi kalmamış. Ne yapacağım on beş dakika için başkası mı gel git yapacak, başkasının üzerine atayalım yine o falanca gitsin. Bu sefer ne oluyor firma senin üzerine atanmış ben gidiyorum. Özellikle beş yüz firmaya bakıyorsan böyle. (İGU 7)

Ancak bu çalışma planını kendisinin yapması istendiği halde, İstanbul'un belli bölgelerini bilmeyen bir uzman kendi planını yapmayı işverenine bırakmıştır. Çünkü işveren hazırlanan güzergahı yeterince iyi bulmazsa eleştiri almaktadır:

> Ben koordinasyonu işverene bıraktım bendeydi. Bu sefer de benzer lokasyonları pek seçmediğimizden şikayet etmeye başladı, araçla gidiyoruz mesela Bayrampaşa bölgesine, oraya gidiyorsak oraya yakın semtte bir yeri neden seçmemişim. Diyorum ki ben Kadıköy'de yaşıyorum, bilmiyorum ilk başlarda hangi firma nereye yakındır, buyurun dedim siz yapın. (İGU 8)

Fakat bu uzmanın emek süreci zaten kendi çalışma planını yapabilse bile ona özerklik veremeyecek şekilde işverenin gözetiminde ve tüm ziyaretleri onunla birlikte gerçekleştirmeyi de içermektedir:

> Zaten küçük bir firmaydı, tek bir araba var. İşveren arabayı sürüyor, ben varım işyeri hekimiyle biz aynı anda firmalara gidiyoruz. Bize ayrı bir araç tahsis edilmiyor. Ataerkil yapısı olan bir adamdı ve gözcü gibi sürekli başımda big brother izliyor gibi yani. Başlarda çok geriliyordum ama sonraları siz dışarıda bekleyin deyip onu ekarte edip biraz kendi alanımı yaratmaya çalışıyordum. (İGU 8)

Uzmanların kendi firma ziyaretlerini ve günlük iş akışlarını kendilerinin kontrol ettikleri OSGB'ler de vardır fakat bunların sayısı diğerlerine göre daha azdır:

> Yeni girdiğim yerde bana koordinasyonu sen sağla dediler. Benim bu OSGB'yi tercih etme sebebim çalışma sistemi, şöyle kurgulanmış ben sana şu firmaları atadım, sen programını yap bana bilgi ver. Benim için senin giriş saatin, çıkış saatin önemli değil. Hiçbir yerde böyle değil. Koordinatör ekip olur, [onlar plan yapar]. (İGU 7)

Uzman bu durumda, hangi firmaya ne zaman gideceğini, firmanın iş güvenliği ile ilgili sorunlarına ve mevcut risklere göre seçebilmekte, kendi takdirini kullanabilmektedir:

> Emin olmadığım yerlere daha çok gitmişimdir. Üç dört kere gittiğim de olmuştur. Ya çalışanın çalışmasını beğenmemişimdir, ya da şunlar var benle iddialaşıyor mesela "Abi beni baretsiz yakalayamazsın, emniyet kemersiz yakalayamazsın." diye, o derece büyük konuşanlara özellikle gidiyordum. Tamam diyordum, sen çok güzel çalışıyorsun, ertesi gün gittiğimde, üç gün sonra gittiğimde oluyordu. … Beş katlı bir inşaatın [asansörlerinin] montajı 15-20 gün sürüyor, ortalarında gitmeye, sonlarında gitmeye çalışıyordum. İki üç kere gidiyordum. (İGU 3)

Yol güzergahına bağlı olarak firma ziyaretlerinin planlanması, OSGB'deki uzmanların çoğu için çalıştığı OSGB'nin tam kontrolü altındadır.

Bunun dışında uzmanların firma ziyareti sırasında o sahada nelere eğileceklerini seçmeleri ve yapacakları işleri planlamaları da gerekmektedir. Bir uzmanın her firma için ayıracağı (günlük çalışma planına uygun) süre içerisinde, saha denetimi sırasında yapacağı işlerin kontrolü ise gittikleri işyerlerinin işverenleri tarafından sınırlandırılmaktadır.

Çok sayıda işverenin farklı iş yürütme şekilleriyle karşılaşan uzmanın parçalanmış emek sürecini kendisinin kontrol edebilmesi farklı işverenlerle kurduğu ilişkinin niteliğine bağlı olmakta, işyerinden işyerine değişmektedir. Evrak işlerini, belli aralıklarla yapılan eğitimleri ve saha denetimlerini yürütürken uzmanın, mevcut işyerinin işvereni ile ayrı ilişkiler geliştirmesi ve riskleri, tedbirleri ile birlikte her işverene açıklaması gerekmektedir: "Bizim işte insan ilişkileri daha önemli. Bir yerde insanların karakterini analiz etmen, kurumun kültürünü analiz etmen ve ona göre davranman [gerekli.]" (İGU 7) Her işverenin iş güvenliğine ve kendi işyerinde çalışan uzmana bakışı farklı olduğundan hepsiyle ayrı türden ilişkiler kurulmakta,

uzman yasal görevlerini yerine getirirken her işverenle ayrı sorunlar yaşamaktadır. Kiminde işyerinin tespit ve öneri defterine riskleri yazmak bile sorunken, kiminde yazılanlarla ilgili işverene tedbir aldırma kısmında sorun yaşanmaktadır:

> Sorun yaşadığımız olurdu genelde [bir şantiyede] bunu yazma derdi. Yazsam bu sefer bana yüklenirdi, bana yüklendikleri zaman ben işverenime ya da OSGB'ye başvururdum. Şantiye şefi OSGB'yi arardı sürekli, bu bir şeyler yazıyor deftere gibisinden. Normalde OSGB'nin beni savunması gerektiği yerde parayı firmadan aldığı için bana diyordu aman biraz ılımlı ol, ortayı bul yani resmen bana diyorlardı ki, iş güvenliği uzmanı olarak çalışma orada aracı rolüne çalış. … Tehlikeli işyerlerinde ise [tekstil, ambalaj, kağıt] imalathanelerinde hiç deftere yazma sıkıntısı olmaz çünkü hiç bakmazlardı deftere. Getir imzalayayım düşüncesi. Bakan firmalar da vardı tabii. Tabii ki uyarıyordum [deftere yazılan eksikler hakkında] ama yüzde doksan almıyorlardı tedbirleri. Bir şey yaptıramıyorduk. (İGU 5)

OSGB'den hizmet alan firmaların genelde fazla sayıda işçi çalıştırmayan ve kurumsallaşamayan işyerleri olduğunu belirten uzmanların çoğu, bu firmaların OSGB'den iş güvenliği hizmetini yasal mecburiyetten ötürü aldığını, hizmet verdikleri işverenlerle ilişkilerinin de bundan etkilendiğini belirtmektedirler:

> …tam zamanlı bir yerde daha profesyonel insanlarla çalışabiliyorsun, daha büyük bir yerde ama öbürleri daha amatörce çalışıyorlar. Bir güvenlik önlemi aldırırken bile kırk takla atıyorsun. Adam zorunlu olduğu için alıyor [uzmanı] (İGU 1)

İş güvenliği uzmanının yaptıklarının sahada süren işi yavaşlattığını düşünen işveren de OSGB'den atanan uzmanın sahaya ziyaretini ya da sahada yapacaklarını kısıtlayarak uzmanın emek sürecini kontrol altına almaktadır:

> Adam diyor ki benim yarın diyor betonum var örnek veriyorum, şu an gelme diyor istemiyorum seni diyor, şu an bu kalıbı yetiştirmem lazım diyor ben bu kalıbı yetiştiremezsem, yarın beton atamazsam bu iş üç güne sarkar, ben niye üç gün para ödeyeyim bu adama. (İGU 1)

> Sadece inşaatlarda çok tehlikeli diye eğitim verebiliyordum onu oturtabilmiştim, geri kalanlarda eğitimin kağıt üzerinde yapılması isteniyor. Diğer yerlerde baskı vardı, giriyoruz yirmi dakika geçiyor, tamam artık yeter deyip eğitimi bölmeye çalışıyorlar. (İGU 8)

OSGB'deki uzmanların bir işyerinde bulundukları süre zarfında daha detaylı inceleme ve tespit yapabilmelerini engelleyen diğer bir sorun da firma başına düşen sürenin az ve yetersiz olmasıdır. OSGB'lerde çalışan uzmanlar kendilerine atanan işyeri sayısı kadar işverene bağlı çalışmış olmaktadırlar. Zaten iş güvenliği hizmeti

verilmesi gereken yasal süreyi, yola ayrılan zaman yüzünden tamamlayamayan uzmanın mesai süresince bitirmesi gereken iş yükü artmaktadır. Doldurulması gereken rutin evraklar ile tespit ve öneri defteri, işyerinde saha denetimleri gibi işlerin, her bir firma için ve her birine yapılan ziyaretlerle tamamlanması söz konusudur. OSGB'de çok fazla firma yükü bulunduğu için zaten firma başına düşen süre yasal gerekliliğin de altına inmektedir: "Uzmanın toplam süresi 187 saat, sen hiçbir uzmanı 187 saat görevlendiremezsin çünkü yolda geçen süresi var. Aralarda gidiş gelişi var, yemek arası var vs. Şu an hiçbir OSGB'de yol ve yemeği uzmanın hesaba katılmaz. O adamın resmi saatlere uygun şekilde firmalara hizmet vermesi imkansız." (İGU 7, eski OSGB ortağı)

Sürenin kısıtlılığı uzmanın yapacağı işlerle ilgili detaya girmesine mahal vermemekte, sadece evrakların doldurulması için yapılması gereken işlere zaman bırakmaktadır. Sadece doğrudan işverenin, uzmanın iş üzerindeki kontrolünü sınırlandırmasından değil, atanan firma sayısı ve iş yükü nedeniyle de uzmanın sahada yapacakları sınırlandırılmaktadır: "Kendim için örnek veriyorum, 38 tane firmam var, ben gittiğimde yarım saat duruyorum, yarım saat durabiliyorum." (İGU 1)

Taşeron çalışan uzmanların emek süreci, fazla iş yükünün getirdiği zaman baskısı yüzünden kendi kontrollerinde olmaktan çıkmaktadır.

Güvencesizleşmenin en önemli boyutu iş güvencesinin olmaması ya da işin devamlılığının her daim riskte olmasıdır. OSGB'deki uzmanlar da iş güvencesinin olmadığı bir emek sürecini deneyimlemektedirler. OSGB'lerle iş güvenliği hizmeti almak üzere anlaşan firmanın, kendisine atanan uzmanı istediği zaman değiştirme, OSGB'den başka uzman isteme hakkı bulunmaktadır. Zaten kimi firmaların OSGB'den hizmet alma nedenlerinden biri de anlaşamadığı uzmanı değiştirmenin kolaylığıdır. Kendi bünyesine aldığı uzmanı değiştirmek için işten çıkarması gerekmekte ve öncesinde onun yerine tekrar bir uzman istihdam etmek için işe alım süreci yürütmesi gerekmektedir. Oysa OSGB ile anlaştığında kendi kurallarına uyacak bir uzmanla çalışması ve istediği gibi çalışmayanı çıkarıp yerine yenisini ataması çok daha kolay olmaktadır:

> … ciddi bir iş baskısı yaşayan arkadaşlarım da oldu. Yani [iş güvenliği kurul] toplantı[sı] yapmak isteyip yaptırılmayıp ısrarlı şekilde devam edersen senin işten çıkışını gerçekleştiririz şeklinde. Bunlar zaten çok karşılaşılan durumlar, biz bu uzmanı beğenmedik, bu uzman hoşumuza gitmedi, kaşını beğenmedik, gözünü beğenmedik, başka biriyle çalışmak istiyoruz tadında teklifler de sunuluyor. (İGU 8)

Bunun nedeni OSGB'den hizmet alan firmaların birçoğunun zaten yasal zorunluluktan ötürü uzman ataması ve uzmanın saha denetiminde ortaya fazla risk ve uygunsuzluk çıkarmasını da istememesidir:

> Yazdım işte şantiyede yabancı uyruklu çalıştırılmaktadır, bu çalışanın çalıştırılmaması gerekmektedir [kanunen yasaktır]. Adam dedi ki sen nasıl böyle yazarsın, yazmayacaksın böyle diyor. Ben ne istersem onu yazacaksın diyor. Adamla tartıştım. OSGB ile konuştum alın bu işletmeyi üzerimden diye almadılar. Çalıştırmaya devam ettiler, ben gitmedim bir daha, yedi ay kaldı üzerimde öyle. (İGU 1)

Az sayıda da olsa OSGB'lerden hizmet alan kimi firmalar iş güvenliğini tehdit eden risklerin ortaya çıkarılması ve giderilmesi için bir şeyler yapmaya niyetli olmaktadırlar. OSGB'de çalışan uzmanların atanan firmalar arasında sorun yaşamadıklarını belirttikleri işyerleri bunlardır. Hatta buralarda uzmanın varlığını göstermemesi memnuniyetsizlik bile yaratabilmektedir: "Gidip o adamın karşısında ezilip büzülürsen, derler uzman gelip gidiyor ne varlığından haberdarız ne bir şey, o zaman da firma kaybedebilirsiniz. Dengeyi çok iyi kurman lazım." (İGU 7) Bu tip firmalarda işi iyi bildiğini ve gerekli riskleri görebildiğini de işverene göstermesi gerekmektedir. Bu kurumsal firmalardan bazıları OSGB'den hizmet almasına rağmen, nadiren tam zamanlı kendisine ait bir uzmana sahip olmak istemekte, kendi uzmanına başka işyeri atanmamasını istemektedir. Böyle durumlarda ücretin görece azlığı ve belli evrakların OSGB bünyesinde de bulundurulması haricinde, uzman tek bir firma bünyesinde çalışıyor gibi bir emek süreci deneyimlemektedir.

OSGB'de çalışan uzmanlar kurumsal bir firma bünyesinde çalışmanın her zaman OSGB'de çalışmaya oranla çok daha iyi çalışma koşulları sağladığını, işyerinde mevcut risklere karşı yaptıkları önerilerin daha fazla uygulamaya geçirildiğini ve mesleklerini daha bağımsız yapma imkanını daha çok bulduklarını belirterek buralarda çalışmayı yeğlediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca uzmanlara göre, OSGB'den hizmet alanların çoğu, iş güvenliği konusunda pek bir şey yapmak

istememekte ve düşük fiyatlar ödeyerek bu yükümlülüğü yerine getirmek için OSGB'leri tercih etmektedir:

> İşverenlerin çoğu teknik mezunu değiller alaylılar, işi zemininden öğrenen kişiler, nasıl alıştılarsa şirketi öyle yürütmek istiyorlar. İş güvenliğini sigorta gibi düşünüyorlar, ben bunlara para veriyorum, benden bunu ödeyince başka bir şey istemeyecekler gözüyle bakıyor. Bizi bir şeyler istememiz için çalıştırdığının çoğu farkında değildi. (İGU 7)

OSGB'lerin geneli uzmandan sosyal ilişkileri ve işyerindeki iktidar ilişkilerini çözüp de mesleki bilgilerinden çok tüm kişisel ve sosyal becerilerini bu yolda kullanmasını talep etmektedir. Thompson'a göre, "çalışanın daha geniş bir nitelikler demeti sunabilmesi, onun emek gücünü daha yoğun biçimde kullanmak isteyen sermayenin beklentisidir."[536] OSGB'ye bağlı olarak fazla sayıda firma ve işverenle çalışmak aynı emek sürecinde mesleki bilgilerin yanında farklı sosyal becerileri kullanmayı içerdiğinden, bu çalışma şekli "bütünüyle bir kişinin [tüm nitelikleriyle] harekete geçirilmesi[ne], emeğin niteliksel olarak yoğunlaşmasına dayanmaktadır."[537] Bu emek yoğunlaşması OSGB'de çalışanlarda diğer uzmanlara kıyasla çok daha fazladır.

Görüldüğü gibi, farklı işverenlerin kontrolüne tabii olarak farklı koşullarda çalıştıklarından *taşeron çalışan uzmanın emek süreci hem mekanın, hem de kurduğu ilişkilerin ve yapabildiği işlerin değişkenliği bakımından parçalanmış bir karakter* taşımaktadır. Bu parçalanmış emek süreci, her işyerinin işverenine, işyerinin ait olduğu sektörün ve çalışanlarının genel karakterine göre farklılaşan davranış ve tutumlar bütünüyle yani *bireysel stratejilerle* çalışmayı gerektirmektedir. Özellikle iş üzerinde kontrolün sınırlandırılmasına karşı izlenen bireysel stratejiler ikinci kısımda detaylı olarak incelenecektir.

Kimi firmalar bazı uzmanların da belirttiği gibi, OSGB tarafından ayrılabilen ziyaret süresinde ihtiyaç duydukları hizmeti tam olarak alamayacaklarından ve daha nitelikli bir hizmet almak amacıyla, kimi firmalarsa çalışan sirkülasyonu çok olduğu ve işe başlayanların İSG evrak işlerinin aksaması yüzünden işin yavaşlamaması için

[536] Paul Thompson, "The Capitalist Labour Process: Concepts and Connections", **Capital & Class**, Cilt: XXXIV, Sayı: 1, 2010, s.10.
[537] Smith, Thompson, a.g.e., s. 920.

OSGB hizmetine ek olarak bünyelerinde genellikle en alt tehlike sınıfında yetkili olan C sınıfı bir uzman bulundurma yoluna gitmektedirler:

> OSGB uzmanı haftada yarım gün ayırabiliyor bu da [inşaat] firma[sı]nın işini görmüyor, şantiyeleri dağınık o prosedürü gerçekleştiremiyor. Bu çok ehemmiyet vermesinden değil, biz taşeron olduğumuzdan ana firmaya tabiiyiz, ana firmanın istediği İSG çalışan belgelerini bile karşılayamaz yarım günde o uzman. Karşılayamazsa o personel gidiyor, bir iki gün bekliyor [çalışmadan] orda, onun için kayıp. O yüzden bir C uzman alıyor [firma bünyesine] ona gördürüyor işleri. (İGU 4)

Firma bünyesindeki uzman ise, OSGB'deki uzmandan temelde çalışma koşulları ve istihdam biçimi bakımından farklılaşmaktadır. Güvencesizleşme sürecinden de göreceli olarak daha az etkilenmektedir. Bu sebepten OSGB'de çalışan uzmanların neredeyse hepsinin ortak temennisi büyük ve kurumsal tek bir firmanın bünyesinde tam zamanlı uzman olabilmektir. Bir sonraki başlıkta firmanın bünyesinde çalışan uzmanların emek süreci ele alınacaktır.

4.2.6. Tek Firma Bünyesinde Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının Emek Süreci

Bazı kurumsal firmalar ise çalışan sayısı fazlalığından ve dolayısıyla tam zamanlı uzman bulundurma zorunluluğu bulunduğundan uzmanı kendi bünyesinde istihdam etmektedir. Burada çalışan uzmanlar genellikle belirsiz süreli iş sözleşmesi ile tam zamanlı çalışmaktadırlar. OSGB'ye oranla tek işverenle çalışma yaptıkları için daha az gezici çalıştıkları söylenebilmektedir. Nadiren farklı yerlerde üretim sahası ya da eşzamanlı projesi olan firmaların uzmanları aynı zamanda fazla sayıda sahada görev almaktadırlar.

Bünyesinde uzman bulunduran firmaların ulusal ya da uluslararası karakteri, kurumsallığı, bulunduğu sektör, iş yaptığı sahaların sayısı ve iş güvenliğine bakış açısı buralarda çalışan uzmanların emek sürecine etki etmektedir. Firmalar kurumsallaştıkları zaman yasanın gerektirdiği azami şartları sağlayacak iş güvenliği önlemlerini almayı tercih etmekte olduklarından, iş güvenliği uzmanları bulundukları işyerinde riskleri ve önerileri paylaşmada, risklerin giderilmesini takip etmede daha serbest olduklarını ve tek firmadan sorumlu olduklarından alanda daha derinlemesine araştırmalar yapabildiklerini ifade etmektedirler. Buna ek olarak, yabancı veya

uluslararası firmalar özellikle uzmanlar tarafından daha kurumsal yerler olarak aktarılmaktadır. Örneğin OSGB tarafından ataması yapılan ancak bir Alman firmasının tam zamanlı uzmanı olan kişi süreci şöyle anlatıyor:

> … kurulumun yapılacağı inşaatın ihalesi alındıktan sonra en başta ben gidiyordum. Asansör kuyularına bakıyordum, orda kuyularda su var mı ona bakıyordum. Su varsa çalışma yaptırmıyordum. Çünkü çok rastladım, oraya elektrik akımı verildiği zaman, yanlarda raylar vardır o raylardan olduğu gibi elektrik çarpar. O yüzden kuyu boşluğunda su olmaması gerekiyor, korkulukların olması gerekiyor. Ben onun ilk başta risk analizini yapıyordum zaten. Çalışanları bilgilendiriyordum. Bir daha gidiyordum onay veriyordum. Bütün her şeyi kontrol ediyordum, tam montaj mı ne yapılacak, [ben] onay verdikten sonra çalışanlar başlıyordu. (İGU 3)

Bu firmada önlemlerin sıkı tutulmasını uzman, bu kurumsal bir firmanın aynı zamanda Türkiye'de iş yapan yabancı bir firma olmasına bağlamaktadır. Burada yabancı firmaların daha kurumsal çalıştıklarına olan inancının da rol oynadığı söylenebilmektedir. Uzmana göre, bu firmalar yabancı yatırımcı olarak sorun yaşamamak için iş güvenliği konusunda yerli firmalardan daha hassas davranmaktadırlar. Hatta genelde en fazla sıkıntının yaşandığı tehlikeli durumlarda işi durdurma konusunun burada işçiler tarafından bile benimsendiği görülmektedir:

> Eğer asansör kuyusunda su varsa durdurun çalışmayı diyorduk, durdurma yetkisi veriyorduk çalışana. Türk firması olsa devam edin der. Açıkça söyleyeyim üretimi durdurma, işleyişi aksatma der, ama bu Alman firması. İşi durduruyordum, su varsa suyu çektiriyordum, ondan sonra çalışmaya devam ettiriyordum. Kuyuda su birikir ilk, zaten çalışan diyor ki burada su var ben çalışmıyorum, basıp firmaya gelebiliyor yani. Burada su var ya da burada elektrik kaçağı var, ben çalışmıyorum deyip gelebiliyor yani fotoğraflayıp. Biz bu hakkı veriyorduk, kimse de bir şey diyemiyordu yani. (İGU 3)

Ayrıca maliyet konusunda firmanın da zarar görmemek için alacağı kurulum ve montaj işleriyle ilgili sözleşmelerde çalışanlara uygun ve güvenli koşullar sağlandığı takdirde işe başlanacağını belirterek kendini de çalışanlarla beraber koruyabildiği belirtilmektedir: "Siz baştan söylüyorsunuz, asansör firmasında iken sözleşmede şu, şu [güvensiz durumlar] varsa ben çalışanımı sokmam diye. Önlemler çok kısa sürede alınıyor asansör firmasında."

Genel olarak uluslararası firmaların yasaya daha uygun hareket ettiklerini ancak zaten büyük uluslararası firmaların iş güvenliği ile ilgili ayrı iç düzenlemelerinin olduğu ve bunlara uygun çalıştıkları için uzmanlar sorun

yaşamadıklarını belirtmektedirler: “Firmanın kendi iç yasaları var, güvenlikle ilgili ayrıntılı olarak bir sürü düzenleme var. Bunlara uyulması zorunlu ve bunlar mevcut bizim yasanın daha ilerisinde düzenlemeler. İşçi dahil herkes güvensiz durumda işi durdurmakla yükümlüdür örneğin, durdurmazsa ceza alır tam tersi.” (İGU 11) Uluslararası firmaların kendi ülkelerindeki yasaya uygun hareket etmeleri de yatırım yaptıkları ülke yasalarına uygun bir iş güvenliğinin kendiliğinden ortaya çıkmasını sağlamaktadır: “Bir Amerikan firmasıyla çalıştım, zaten onlar OSHA (Amerika’daki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu) doğrultusunda çalıştıkları için belli düzenlemeleri bizden ileride, ona uygun hareket ediyorlar.” (İGU 8)

Yerli kurumsal firmalar risklerin tespit edilmesi konusunda uzmanı genellikle desteklemektedir. Özellikle de çalışanların işyerinde güvenlik kurallarına uyması konusunda uzmana hareket alanı vermektedirler. Ayrıca tek firmadan ya da tek iş sahasından sorumlu olmak uzmana tüm güne yayılan bir saha denetimi ve sonrasında daha fazla güvenlik zafiyetlerinin üzerinde durma şansı tanımaktadır:

> Her gün zaten [seramik] fabrika[sı] geniş olduğu için üç farklı fabrika var, forkliftçileri izliyordum, nasıl sürüyorlar hızlı mı değil mi veya uygunsuz hareketleri var mı? Farklı yerler vardı çamurhane bölümü vardı, toz var mı yok mu, çalışanlar nasıl çalışıyor. Döküm bölümleri vardı, dökümde sıkıntı var mı yok mu sürekli dolaşıyordum sahada bir gün boyunca. Burada her gün, her gün bütün fabrikayı dolaşıyordum. Çünkü nedir siz çalışana veriyorsunuz maske takılı, sizi gördüğü zaman takıyor, siz gidiyorsunuz maske çıkmış. Tekrar uyarı veriyorsunuz, ihtar veriyorsunuz. İşçi bunalıyor sıcaklık var, siz bile taksanız belki bayılırsınız. Çalışanlar daralıyor, terliyorlar, zor nefes alıyorlar ama ben gidip uyarınca düzeltiyorlar. (İGU 3)

Belli sektörlerdeki genel işleyişin kendisi, kurumsal firmaların bazılarında dahi iş güvenliğini sağlama sürecinde daha çok evrakların tamamlanmasının önemsenmesine yol açmaktadır. Bunların en başında, çalışan hareketliliğinin yani giriş ve çıkışının çok sık dolayısıyla evrak iş yükünün de fazla olduğu inşaat sektörü bulunmaktadır. OSGB’lerden hizmet almayıp kendi bünyesinde uzman veya projeye göre bir uzman ekibi çalıştıran inşaat firmaları bulunmaktadır. Bunun dışında, bazı firmalar OSGB ile anlaşmasına rağmen, işçinin verilen ekipmanları kullanıp kullanmadıklarına, güvensiz davranışta bulunup bulunmadıklarına bakacak ya da evraklarla ilgilenecek firma bünyesinde ayrı bir uzman da görevlendirmektedir. Bu kişiler ise genellikle, aslında çok tehlikeli işyerlerine bakma yetkisi olmayan ve

işyerine asıl atanmış uzman olan B ya da A sınıfı uzmana raporlama yapan C sınıfı uzmanlardır.

Ana işveren ve taşeron inşaat firmaları arasında, çalışacak işçilerin evraklarının doldurulması ve iletilmesi, işçi hareketliliğinin ve kısa süreli projelerin çok olduğu inşaat firmalarında, iş güvenliği faaliyetlerinin önemli bir kalemi haline gelmiştir. Bu evraklar arasında, çalışanın işe giriş muayenesine, eğitimine, kendisine verilen kişisel koruyucu donanımları işçinin teslim aldığına dair belgeler bulunmaktadır. İnşaat sahasında işçiler işe başlamadan önce bu evrakların tam olması önemlidir ve burada firma uzmanın görevi önem taşır: "Aslında ofisteki personel evrakları hazırlıyor, şantiyeye gönderiyor, ben de şantiyeye girişlerini yapıp süreci hızlandırıyorum aslında, verimliliği arttırmada da yardımcı oluyorum bunun iş güvenliği ile alakası yok. Şantiyede uzman bu evrak olmamış dediğinde ben arıyorum olduruyorum." (İGU 4)

Güvencesizleşmenin örgütsel boyutu açısından bakıldığında, uzmanların tek firma bünyesinde iken saha denetimini ve risk tespit çalışmasını kendi kontrolü altına alması taşeronda çalışan uzmana göre daha rahattır. Ancak işverene önlemlerin aldırılması ve alınmayan önlemin takibi konusunda uzmanın emek süreci zorlaşmaktadır. Uzmanın öneri defterine yazması ve önlemleri uygulamaya koyması işveren müdahalesi ile kısıtlanmaktadır: "Kimisi de git yaz deftere raporla zaten sorumluluk ben de diyor işveren vekili, sorumluluk ben de diyor. Ben tehlikeli çalışmayı göze alıyorum [diyor]. Zaten sizin Bakanlık'a bildirmeyeceğinizi düşünüyor." (İGU 21)

İnşaat sektörü özellikle uzmanın iş üzerinde kontrolü ele alma çabasının en görünür olduğu sektörlerin başındadır. İnşaat sektöründe işlerin parçalanarak taşeronlara verilmesi, taşeronların da başka alt taşeronlara iş vermesi ve çalışanların sürekli değişmesi şantiyeyi parçalı bir iş sahası haline getirmektedir. Bu durum hem taşeron inşaat firmasında çalışan uzman, hem ana firmanın uzmanı için güvenlik tedbirlerinin alınmasını zorlaştırmaktadır. Ana firmalar bu karmaşık yapıyı organize edememekte, dağınık ve farklı ekiplerin bir arada olduğu plansız bir çalışma, uzmanın kendi emek süreci üzerindeki kontrolünün sınırlanmasına yol açmaktadır.

Çünkü güvenlik tedbirlerini almak için iş planını da şekillendirme yetkisine sahip olması gerekmektedir. Zaten taşeron firmalardan birinin şantiyede güvenlik amaçlı bir uygulama yapma yetkisi sınırlıdır:

> Şunu yapmıyor ana firmalar, mesela ben elektrikçiyim siz mekanikçisiniz altlı üstlü çalışıyoruz inşaatta, birbirimize tehlike oluşturuyoruz bunu organize etmiyor. Organize etmesi lazım diyecek ki, sen çalışamazsın çünkü orda diğeri çalışıyor şu an, ama bunu yapmıyorlar işte. Aslında büyük balığa hiçbir şey olmuyor, üretimi yapan küçük balık taşeron firmalar topun ağzında. (İGU 4)

Taşeron firmanın uzmanı olmak, doğrudan çalışanlarının güvenliğinden sorumlu olup iş sahasındaki riskler konusunda, ana firma müdahil olmadıkça işin işleyişine dair bir müdahale yapamamak demektir. Sahada değişiklik istediği durumla ilgili taşeronun uzmanının, ana firma uzmanına riski bildirmesi, o uzmanın ana işvereni ikna edip harekete geçmesi gereklidir: "Şantiyeye gittik, gittiğimiz yerin uzmanının bizim [taşeronun uzmanları] üzerimizde yaptırım gücü var. Ana firmasına göre değişiyor, iş güvenliğini ciddiye alan bir firmaysa [riski bildirmenin] etkisi oluyor, sallamıyorsa [ana firma], uzmanı zaten ne yapsın." (İGU 4)

Hızın önemli olduğu bazı büyük ve önemli şantiyelerde ise, ana firmanın uzmanının bile yeterince yetkili olmadığı ve iş planına herhangi bir biçimde müdahale edemediği, tam da bu yüzden iş güvenliğini sağlayamadıkları görülmektedir. Yani iş güvenliği tedbirlerine iş yavaşlatıcı eylemler olarak bakılan iş sahalarında, uzmanın emek sürecinin işveren denetimine tabii olduğu söylenebilmektedir:

> Ana firma uzmanı olarak benim yetkimle o işin [kamyonla hafriyat taşıma] durdurulması ve hız sınırına uyulması gerekiyor değil mi? Radar atıyorduk, çalışanlar [kamyon şoförleri] hız sınırını aşmışsa plakalarını alıp firmalarına gönderiyorduk cezalarını. Sonrasında duyuyorduk ki, ceza verdiğimiz taşeron firmanın yetkilisinin bizim firmanın yetkilisiyle konuşup cezaları iptal ettiğini duyduk mesela. Yani boşa atılmış bir adım bizimkisi. Formaliteden uzmanlık yapıyoruz yani. (İGU 5)

Vardiyalar halinde ve aralıksız üretim yapılan fabrikalarda çalışan uzman da, üretimin, iş güvenliğinin önüne geçmesi sorununa bağlı olarak emek sürecindeki kontrolünün sınırlanması ile yüz yüzedir:

> Üretimde iş güvenliği çok sıkıntılı üretim süresi var üç vardiya çalışılıyor, vardiyalar dönüyor durduramıyorsunuz iş yapamıyorsunuz veya siz

> durdurduğunuz zaman ne oluyor adamın belki binlerce tl'si çöpe gidebiliyor. Adam diyor ki, tamam iş güvenliği de olsun, üretim de olsun bu şekilde gitsin. Ama siz de diyorsunuz ki, üretim beni ilgilendirmez çünkü benim görevim bu adam nasıl güvenli çalışacak o. Bundan dolayı sıkıntılar çıktı. (İGU 3)

Firma bünyesindeki uzmanın firmanın farklı yerlerde iş sahası olması durumunda bunlara hakim olması zorlaşmakta, ya da yine bu iş sahaları arasında mekik dokuması gerekmektedir. Eğer tek uzman olarak çalışıyorsa, farklı iş sahalarının kontrolü de zorlaşmaktadır. Bir uzmanın yaşadığı gibi bazen de firmaya ait ama bilgisi dahilinde olmayan bir iş sahasından, iş kazası olunca haberdar olmaktadır:

> Benim şirketin o şantiyesinden haberim bile yoktu, gitmemiştim hiç. Bazı çalışanları firmalar sigortası kendinde iken geçici görevlendirmeyle başka yere gönderiyorlar, bundan haberdar olmanız mümkün değil ki. Benim de haberim yoktu, ama iki yıldır uğraşıyorum dava ile. Bizim çalışanımız serbest bölgede bir fabrikada inşai faaliyet için gönderilmiş, orada iş kazası geçirip ölüyor. Altı ayda bir celse yapılıyor. Ben kazanın olduğu esnada başka bir şantiyedeydim, oradaki ustabaşını şahit olarak gösterdim. O kazanın olduğu gün dahil, hatta üç beş aydır ben başka şantiyedeydim. Çünkü o çalıştığımız şantiye beni tam zamanlı olarak orada istiyordu. (İGU 5)

Ana firma uzmanları alt işverenlerden çalışanların İSG eğitimi aldıklarına dair belge ile diğer evrakları almakta ve işçiyi sahaya almaktadırlar. Ancak bu eğitimlerin gerçekten verilip verilmediği şüphelidir. Bu da güvensiz davranışların gerçekleşmesini kolaylaştırmaktadır:

> İşim gereği İstanbul'daki büyük projelerin yarısına girip çıktık. [Birçok büyük ve kurumsal inşaat firması sayıyor.] Bütün şantiyelerine gittim ama verilmiyor eğitim, evrak hazırlanıyor. Bir iki saatini bile vermiyor, uzmanı da evrak düzenlemesi için tutuyorlar çoğunluğu böyle. Uzman eğitim verdim diye imza atıyor ama gücü yok eğitim vermeden çalıştıramam diyecek. (İGU 4)

Uzmanların yaşadığı iş güvencesizleşmesinin gerekli önlemlerde ya da önemli yasal kuralların yerine getirilmesinde ısrarcı olamamalarına ve önce işverenin önerilerini yerine getirmek zorunda kalmalarına yol açtığını anlatan bir uzman, işverene yapılması gereken standart önlem konusunda diretemediğini belirtmektedir. Çünkü işverenin önerisine açıktan karşı çıkmak uzmanın işini riske atması demektir. İşverenin önerisiyle olası kazanın önlenemediğini gösteren bir olay olana dek önlem alınmamaktadır:

> Mesela yukarıdan malzeme düşüyor, düşebilecek bölgenin altına ağ uygulaması yapalım, ağ malzemeyi tutsun. Ağ bir maliyet, ağın her çıkılan katta, bir kat yükseltilmesi gerekiyor bu bir işçilik, işveren diyor ben ağ yapacağım ama şu an değil. Altı ay sonra olabilir ancak, oraya biz alttan emniyet şeridi çekelim, bir tane de gözcü koyalım, aşağıya düşecek malzemelerin olduğu yerdeki çalışmalara öyle devam edelim. Siz diyorsunuz bu yumuşak bir önlem, bu aşılabilir bir önlem. Bunu anlatmakta zorluk çekebiliyoruz. Bu gözcü telefonla konuşabilir, bir şeye dalmış olabilir, bu gözcüye bir iş verilmiş olabilir alandan uzaklaşabilir. Gözcü görüş alanının dışından gelen birine müdahale edemeyebilir, o kişi alana girebilir. Bir ay bu şerit geçilmedi, bir ay sonra bu yapılmamaya işçiler tarafından atlanmaya başlanabilir. Bunun üzerine tartışamıyorsunuz deneyelim diyorsunuz, birkaç ay sonra tekrar bir malzeme düşüyor. Ağ tekrar gündeme geliyor o zaman daha çok dikkate alınıyor. (İGU 21)

İşverenin riskli bulmadığı ya da zaman ayırmadığı birtakım eksikliklerin giderilmesi de uzman tarafından ısrarlı biçimde savunulamıyor: "Seramikte [işveren] bazı şeyleri [deftere] yazmana gerek yok diyordu. İşverenle sürekli içli dışlı olduğunuz zaman firmada bu sıkıntılar her zaman çıkar. Yeri geliyor adamlar yapmıyor, üretim yoğundu bakımcılar şuydu, teknik ekip yoktu, şöyle oldu, böyle oldu uzadıkça uzayabiliyordu." (İGU 3)

Sosyal güvencesizleşme boyutundan bakıldığında, tek firmada sözleşmeli olan uzmanlarda sigortaların eksik yatırılması ve fazla mesainin ödenmemesi gibi durumlara taşeron çalışan uzmanlara kıyasla daha az rastlanmaktadır. Firma bünyesinde bunları yaşayan uzman sayısı çok daha azdır: İlk başladığım yerle davalığım şu anda, resmi tatillerde çalıştırıyordu, fazla çalışıyorduk hatta ücretin yarısını elden verip yarısını bankaya yatırıyordu, dava açtım bunlar için. Alacağım baya var oradan. Sen yönetim kadrosundasın yönetici olduğun için sana fazla mesai yok diyordu. (İGU 13)

Ücretlerin taşeronda çalışanlara oranla daha iyi olmasından dolayı gelir güvencesizliğinden çok daha az etkilenmektedirler. Emek piyasasının kalabalıklığı nedeniyle ücret pazarlığında güçlü bir konumda olmasalar da kurumsal ve büyük firmalarda çalışanlar görece iyi ücret almaktadırlar.

Daha önceki başlıkta belirtildiği gibi çalışma biçimi fark etmeksizin uzmanların geneli temsil güvencesizliğinden etkilenmektedir. Uzmanların çok az bir

kısmını kapsayan parçalanmış örgütlenme yapılarından ikinci kısımda detaylı olarak bahsedilecektir.

4.2.7. Bireysel Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının Emek Süreci

Bireysel çalışan uzmanların çoğu kendi işvereni ile genellikle klasik işe alım sürecinden farklı olarak bire bir görüşerek anlaşmakta ve nasıl bir hizmet sunacağı ile ilgili işverene tüm detayları baştan sunmaktadır. Genellikle firma sahibini ya da üst düzey yöneticilerini tanıyan veya arkadaş çevrelerinin bağıyla önerilen uzmanların bireysel olarak kısmi zamanlı çalışma biçimini tercih ettikleri görüşmecilerden öğrenilmiştir. Bu sebepten de bireysel çalışanlar arasında diğer firmalarda olduğu gibi riskleri deftere yazıp yazamama, önlem aldıramama gibi sorunların daha az görüldüğü belirtilmektedir: "İlk çalıştığım firmada işi öğrenmeye çalışıyordum C sınıfı uzmandım, yine işverenle pek bir sorunum yoktu çünkü bireysel anlaşmam vardı orayla." (İGU 8)

Bireysel çalışanların çoğu işverenle bir referans kişi aracılığıyla iletişim kurmuş, kimi durumlarda ise arkadaş tavsiyesi ile işverenle buluşturulmuştur: "İlk çalıştığım projeye beni mühendis bir arkadaşım önermişti." (İGU 8) Uzmanla arada OSGB olmadan çalışmak isteyen herhangi bir işverenden haberdar olmak için de, sektör içinden uzmana referans olacak kişilerin varlığı önemlidir: "Biraz çevre çeperle neyse ki iki [iş] de öyle oldu, kendim bir arama sürecine girmeden tavsiye üzerine arandım." (İGU 9)

Buna ek olarak uzmanın deneyimli olması da iş güvenliğini önemseyen bir işverenle çalışması için oldukça önemlidir. Bu iki kriterin varlığı durumunda bireysel çalışmak isteyen uzmanın iş bulma sürecinde pazarlık gücü artmaktadır:

> Bireysel çalışan çok da arkadaşım yok. Biri var maden mühendisi, deneyimli, elli iki yaşında bir arkadaş. Ama yıllardır o artık kendi kurallarını oturtmuş, ekonomik olarak belli bir refah düzeyinde olduğu için daha seçici davranabiliyor. Benim kurallarım bu, OSGB'nin sana verdiği fiyat belki budur ama ben daha özverili, daha kaliteli, şu şu hizmetleri veriyorum deyip restini çekebilme hakkına sahip olabiliyor. Onun yaşamış olduğu süreç deneyimsiz bir uzmana göre daha farklı. (İGU 8)

Ancak iş güvencesizliği bireysel çalışan uzmanın da diğer uzmanlarla ortak sorunu olmayı sürdürmektedir. İlk olarak iş güvenliğini gerçekten önemseyen bir

işverenle hizmet için bireysel anlaşması için iş bulma sürecini uzatabilmesi gerekmektedir. OSGB'lerle daha önce iki kez çalışmış, iki kere de bireysel hizmet vermiş olan uzman, taşerondakinin aksine emek sürecinin daha fazla kendi kontrolünde olduğu ve işveren denetiminin fazla olmadığı bir işyerinde çalışmayı amaçlarken belli bir süre işsizliği göze almıştır: "Ekonomik koşullarım elverdiği sürece düzgün bir firma bulana kadar çalışmaya ara vermeyi düşünüyorum. OSGB artık asla düşünmüyorum." (İGU 8)

Yani belli bir süre işsizliği göze alamayan ve işsizken hayatını idame ettirebilecek ekonomik güce sahip olmayan bir uzmanın bu yolla çalışması mümkün olamayacaktır: "Biraz sebat etmek lazım, ben ilk bireysel çalışmaya başladığımda sadece bir firmam [kısmi zamanlı] vardı. Şu an sekiz tane var. Bazen sayı düşer üç olur, giden gelen firmalar olur. Bu tip esneklikler yaşanır." (Ön görüşme 2) Yani işsizliğe belli bir dönem sabredip bulunan firmalarda çalışma sürekliliğinin de güvencesi yoktur.

Kısmi zamanlı olarak birkaç firmayla çalıştığında tam zamanlı bir çalışanı aşan bir gelire sahip olabilen uzmanın, belli bir zaman diliminde bu firmalardan bazılarını kaybedebileceği ya da işverenle anlaşmazlık sonucu bırakmak zorunda kalabileceği vurgulanmıştır. Çalışmanın sürekliliğinin riskte oluşu bu çalışma biçimindeki uzmanların iş güvencesinin olmaması anlamına gelmektedir.

Harvey'nin esnekliğin çalışan lehine de aleyhine de olabilen bir kavram olduğu vurgusunu doğrular biçimde, bireysel çalışan uzmanların da pazarlık güçlerini kullanabildikleri ölçüde kendi lehlerine olabilen bir esneklikten emek sürecinde yararlanabildiklerini de görebilmekteyiz. Gerçekten iş güvenliğini önemseyen bir işverenle, kurumsal bir firmayla kısmi zamanlı anlaşan uzman için esneklik kendi çalışma koşullarını iyileştirmesine ve emek sürecinde kontrolü belli oranda eline almasına yaramıştır. İşyerindeki riskleri ve ihtiyaçları belirlemenin, bunlara yönelik çözüm önerileri üretmenin emek sürecinin önemli bir parçası olduğu, mesai süresince neredeyse bütün yaptıklarının kendi denetiminde olduğu bir çalışma böyle mümkün olabilmiştir:

> Orada işçi sayısı 50'den fazlaydı, işçi sağlığı güvenliği kurulumuz vardı, o kurulda gerçekten mekanı, çalışma sahasını nasıl daha güvenli haline getirebiliriz mühendislik fikirleri uçuşuyordu çok keyifliydi, çok zevk aldığım bir çalışmaydı. Mesela çok sirkülasyon olduğu zamanlar oluyordu, bir işçi gelince ona işçi ayakkabısı temin etmek zorundasınız, çok sirkülasyon olan bir dönem oldu, ayakkabılar da doğal olarak kişiye zimmetli bir işçinin giydiğini başka bir işçiye veremezsiniz sağlık açısından acaba bu ayakkabılar hijyenik hale getirilebilir mi gibi bazı araştırmalarımız olmuştu. Çalışma sistemi, montajı sırasında kısıtlı da olsa yüksekte çalışma oluyor, dar alan ama pano tepesi yüksek, gerçekten mühendisliğinizi konuşturup güvenli çalışmayı sağlayacak sistemler tasarlamıştık. (İGU 9)

Esnekliğin bir diğer unsuru da çalışma saatlerinin de işyerinin ihtiyaçlarına göre uzman tarafından şekillendirilebilmesidir. Bu örnekte, işverenle uzman arasında haftada bir günlük mesai üzerinden anlaşılmasına karşın, bu süre işyerinin ihtiyaçlarına göre uzman tarafından ayarlanmakta, uzmanın kendi çalışma zamanı ve koşulları üzerinde takdir yetkisi de edindiğine rastlanmaktadır:

> Haftada dört saat hizmet veriyorum, [ikinci firmada] aslında ben saate bakmıyorum, firmada buna bakmıyor, yani sonuçta emek süreci daha fazla oluyor. Eski firmada da bir anlaşmamız vardı, haftada bir gün anlaşmıştık. Ama bir sistem kurulurken siz de özen gösteriyorsunuz, karşı taraf da zaten bu işin hızlı olmasını istiyor. Bazen iki kere (gün) üst üste gidiyorsunuz işçinin eğitimi olması lazım, hazır da böyle bir rutin oturtmuşken işe başlar başlamaz eğitim, eğitim almadan işbaşı yaptırmıyoruz. Bundan geri durmak istemiyorum. (İGU 9)

Genelde kısmi zamanlı anlaşmalarda da başta belirtilen süreden az olmayacak kadar uzmanın mesai yapması beklenmektedir: "Bireysel çalıştığım firmalarda yani ne kadarsa orada bulunmam gereken süre, o kadar bulunuyor muyum diye bakıyorlar, o gerekli saatleri gelip tamamlıyor olmanızı bekliyorlar, gitmediysen arıyorlar mesela." (İGU 12) Sadece bir örnekte çalışma planının, gerek olduğunda daha fazla çalışma, olmadığında az çalışma şeklinde iki tarafın kabulüyle daha farklı ve esnek olarak şekillendirilebildiği görülmektedir.

Bireysel çalışmada daha nadir rastlanan çalışan lehine esnekliğin yaşandığı örnekler uzmanların bireysel çalışmayı diğer çalışma biçimlerine oranla daha fazla istemelerinin en önemli nedenlerindendir. Fazla sayıda firma ile kısmi zamanlı anlaşıp daha iyi gelir elde edebilmek de bu tercih ya da isteğin nedenleri arasındadır.

Sosyal güvencesizleşme boyutundan bakıldığında sadece diğer uzmanlar gibi iş kaybı durumunda yasal korumalarının olmadığı ancak, işverenle tecrübelerine oranla sosyal hakları konusunda anlaşmazlık yaşamadıkları görülmüştür.

Ancak bireysel çalışan uzmanların da güvencesizleşme sürecinden farklı boyutlarıyla etkilendikleri ve kısmi güvencesizleşme yaşadıkları vurgulanmalıdır.

4.2.8. Bireysel Çalışmanın Önündeki Engeller

Bireysel çalışma iş güvenliği alanında işverenle uzmanın doğrudan görüşüp anlaşması suretiyle, tam zamanlı da olabilen ama sıklıkla kısmi zamanlı sözleşmeler yoluyla kurulan çalışma biçimidir. Burada OSGB'deki gibi taşeron çalışan olmaktan çok firmanın kendi bünyesinde, kendi çalışanı gibi olunmakta ya da firma onun bordrolama işlemini başka bir firma üzerinden yaparak çalıştırmaktadır. Ayrıca aslında işçi sözleşmesi ile hizmet vererek ücretli çalışan statüsünde olsa da anlaşırken serbest meslek erbabı gibi davranmış olmaktadır. Tam zamanlı yerine haftada belli bir gün ya da saat iş güvenliği hizmetine ihtiyaç duyan bir işveren, uzmanı gerekli çalışma süresi kadar sigortasını yatırarak, kısmi zamanlı sözleşme ile çalıştırmakta, aslında firmanın kendi çalışanı haline getirmektedir. Bundan bireysel çalışma olarak bahsedilme sebebi, uzmanın – eğer firmaya yasal gereklilik nedeniyle tam zamanlı hizmet vermesi gerekmiyorsa- aylık hizmet süresini doldurmak için başka bir işverenle de anlaşarak ona da hizmet sunabilecek olmasıdır. Böylece birden fazla işverenle bağımsız olarak çalışabilir ve fiili olarak tek işverenin çalışanı statüsünde olmamaktadır. Bu noktalar göz önünde bulundurulduğunda diğer istihdam biçimlerine kıyasla uzmanların en çok çalışmak istedikleri istihdam biçimidir. Bunda da şüphesiz güvencesizleşmeden farklı boyutlarıyla en az etkilenen çalışma biçimi olmasının etkisi bulunmaktadır.

Bireysel çalışma yapan uzmanın ya hizmet verdiği işverenin ya da başka bir firmanın çalışanı olarak kayıtlı biçimde hizmet vermesi gerekmektedir. Bunun yanında uzmanın, avukat ve mali müşavirler gibi şahıs şirketi açarak, mesleki danışmanlık hizmeti veremeyeceğinden bahsedilmektedir. Bundan ötürü bireysel çalışma aslında işverenlerle iletişime geçerek, şahsen hizmet satmayı teklif edebilmeyi gerektirmektedir. Ayrıca bu başka firmanın OSGB olması gerektiği,

uzmanın OSGB olmayan herhangi bir firmaya bağlı olarak hizmet veremeyeceğinin yasada açık olduğu farklı platformlarda tartışmalı bir konu haline gelmiştir. Bu görüşe göre, 6331 sayılı yasa iş güvenliği hizmeti için firmalara iki yol göstermiştir: biri firma bünyesinde çalışan bir uzman bulundurma, diğeri dışarıdan hizmet alımı yoludur. Dışarıdan iş sağlığı ve güvenliği hizmeti verebilecek kurumların sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca izin verilen OSGB'ler olduğunun belirtilmesinin diğer yolları açıkça kapadığı belirtilmektedir. Ancak uzmanlardan biri, bir insan kaynakları firmasında bordrolu bir uzman olarak, yabancı bir firma ile proje bazlı anlaşma yaptığını ve bunun önünde net bir yasal engel olmadığını belirtmektedir:

> Bazı danışmanlık firmaları vardır ya senin bordronu kendileri yaparlar -yabancı menşeili firmalar genelde öyle çalışır- çünkü kendi bünyelerine almadıkları çalışanları böyle bordrolama firmaları oluyor onun üzerinden sigortalıyorlar. Ama diğer çalışanlarla aynı haklara sahiptim, özel sigortam onlarla aynı şekilde yatıyor, yemekhane, servis hakkı her şeyden yararlanıyordum. Sadece sigortam oradan değil, o şirketin bordrolama şirketinden yatıyordu. OSGB'ler bunun olamayacağı algısını yaratmak için çok sıkı ilişkiler içerisindeler Çalışma Bakanlığı'yla. Şu an ben de herhangi bir inşaatta, firmada bireysel olarak anlaşma yapıp çalışabilirim. (İGU 8)

Bir diğer önemli engel, hizmet verebileceği işverenlerle iletişim kurabilmektir. Arada bir işletme ya da referans olabilecek birileri olmaksızın, işverenle iletişime geçmek ise önemli bir sorundur:

> Ben OSGB'ye bağlı iken sorumlu olduğum şantiyelerin hepsinden 100'er lira alsam neredeyse 7000 lira alırım ayda. Ama ben şantiyelerin sahiplerinin hiç birini tanımıyorum. Bir de genelde çok şöyle diyeyim aracı vardır tanıdık, tanıdıklara gidiyor, Ahmet bey gönderdi ben böyle böyle bir iş yapıyorum, iş güvenliği uzmanıyım sizinle çalışmak istiyorum falan diyebilir. Başka türlü bulamazsınız iş. Çevresi varsa bireysel yapabilir uzman. (İGU 1)

Bu durumu bireysel ve kısmi zamanlı çalışan başka bir uzman da doğrulamaktadır: "Yani biraz çevre çeperle neyse ki ikisi de [çalıştığım toplam iki firma da] öyle oldu, kendim bir arama sürecine girmeden tavsiye üzerine arandım. Sonuçta bir mühendis camiamız arkadaşlarımız olduğu için onların referansıyla oldu." (İGU 9, Kadın)

Ayrıca bireysel çalışma da uzmanın geliri OSGB'de çalışan uzmana kıyasla işverenle doğrudan anlaştığı için daha yüksektir. Ancak OSGB yerine bireysel

çalışan uzmanı isteyecek işverenin sadece kağıt üzerinde yasal gereklilikleri yerine getirmenin ötesinde iş güvenliği hizmeti almaya gönüllü olması gerekmektedir:

> Bireyseller tam fiyat veriyor OSGB'dekiler kırıyor. Bireyseldekiler daha fazla fiyat söylemiş oluyorlar. Diyor ki, ben direkt senin elemanınım. Arada OSGB yok, şu yok, bu yok diyor, benim fiyatım budur, benim tecrübem budur, ben sana bunları bunları yaparım, bunları bunları vaat ederim sana. OSGB'deki gibi on dakika uğrayayım olmaz bende diyor, sürekli gelirim, seni denetlerim eğitimlerini eksiksiz yaparım şunu bunu yaparım diyor, o şekilde tamamlıyor kendini. (İGU 1)

Ancak OSGB, bireysel uzmandan da düşük fiyat vermenin yanı sıra İSG ile ilgili tüm firma yükümlülüklerini paket olarak sunmasıyla (uzman, işyeri hekimi hatta gerekliyse yardımcı sağlık personeli) kendini daha avantajlı bir konuma getirmektedir. Uzmanının yanı sıra işverenin, bir de yasal zorunluluk kaç saatse o kadar süreyle hizmet verecek bir işyeri hekimiyle anlaşması, ya da uzmanın tanıdık bir işyeri hekimini de ayarlayarak firmaya iki kişilik teklif sunması gereklidir. İşyeri hekiminin de OSGB ile çalışarak çok daha fazla işletmeye ulaşması mümkün olduğundan ve işyeri hekimliği yapan kişi sayısının fazla olmamasından ötürü uzmanın işyeri hekimini de kendi ayarlaması kolay olmamaktadır.

Bireysel çalışmayı tercih edenler işverenle doğrudan anlaşarak, formalite icabı değil gerçekten yararlı iş güvenliği hizmeti verebildiklerini öne sürmektedirler. Zaten OSGB ile çalıştığında yeterli güvenlik hizmeti alamadığını düşünen işveren, uzmanı bünyesinde istihdam etmeyi, kendi çalışanı haline getirmeyi tercih etmektedir. Bu noktadan bakıldığında uzmanlar bireysel anlaşmalar dahilinde çalıştıklarında mesleklerini daha insan odaklı yapma ve işi layığınca yapabilme özgürlüğüne sahip olduklarını ifade etmektedirler. Gelir düzeyi ve emek sürecinde bağımsızlık açısından görece daha iyi durumda olduklarını belirtmelerine rağmen iş güvencesizliği bakımından diğer meslektaşlarıyla aynı sorunu paylaşmaktadırlar. Bu sorun, kendi işverenine hizmet veriyor olduğu gerçeğiyle birleştiğinde mesleğinin etiğine uygun hizmet verme konusunda ne kadar özgür olabileceği sorusunu akla getirmektedir:

> Garantisi yok diyelim ki bireysel çalışıyorsunuz işveren onun işine gelmeyen bir şey söylediniz bir şey yaptırmaya çalıştınız der ki kardeşim ben bunu yapamam ikna edemediniz o konuda ikna edemediniz adam diyor ki ben seninle çalışacağıma başka biriyle çalışırım.(İGU 1)

Bireysel çalışan uzmanın iş güvencesini sarsan tek şey, işverenin istemediği bir durum yarattığında işsiz kalmak da değildir. Yukarıda belirtildiği gibi OSGB'lerin kapanmasına yol açan rekabeti ve agresif fiyat politikaları, uzmanlar için de iş güvencesizliği tehdidini arttırmaktadır. OSGB'ler yasal açıkları yakalayarak uzmanlara haddinden fazla atama yapabilmekte ve böylece ücretleri oldukça aşağı çekerek rekabet edebilmektedirler. OSGB'de çalışan bir uzmanın aktardığı gibi bunu bir işyerinde başlangıçta var olan işçi sayısını, uzman atandıktan sonra kişi sayısı sürekli artıyor olmasına rağmen güncelleme yapmayarak, uzmanın aylık toplam hizmet saatinden çok daha az harcayacak şekilde fayda elde etmeleri söz konusu olmaktadır:

> OSGB nasıl kazanıyor biliyor musunuz? OSGB bir ilk görevlendirmede diyelim 10 kişi görünüyor değil mi, on kişi üzerinde atama yapıyor, 100 kişi olunca güncellemiyor güncelleme ihtiyacı duymuyor, denetim olmadığı sürece güncellemezler OSGB'ler. Hatta denetim olana kadar birçok firma düşmüş oluyor, yani iş bitmiş oluyor. [Özellikle şantiye projelerinde] Sonra benim maaşım 4000, sigortamı 2000'den yatırıyorlar, vergiden düşüyorlar. Vergiyi de kaçırdı mı kaçırdı, bana daha az para verdi mi verdi, ne oldu kendi kazandı.(İGU 1)

Bireysel çalışmanın önündeki engellerden en önemlisi OSGB'ler ve düşük fiyat politikası olsa da iş güvenliği uzmanlarına ait emek piyasasının kalabalık oluşu da bireysel çalışmanın önünde engel teşkil etmektedir. Çünkü bu kalabalık sektörel emek piyasasının sayesinde OSGB'ler daima düşük ücretlere çalışacak uzmanları bulup istihdam edebilmektedirler. Bir uzman, piyasada uzman sayısı az iken, bireysel çalışma olanağının daha fazla olduğunu belirtmektedir:

> Eskiden en başta vardı sekiz bin uzman. Ben diyordum ki ben OSGB'de çalışmazsam her yerde çalışırım, bir yere girip kapısını çalsam ben iş güvenliği uzmanıyım desem gel derler. Uzman sayısının artması aslında sorun. Uzman sayısı artınca OSGB'lere istihdam yöneldi, yeni mezun biri kapıyı çalıp ben uzmanınız olayım diyemez. Ama OSGB'lerin bağlantıları neticesinde iş bağlamaları daha kolay oluyor. Uzmanlar artınca daha rahat OSGB uzman bulmaya başladı. OSGB'ler büyüdükçe sürümden kazanmaya başladılar, kazandıkça fiyatlar düştü. (İGU 7)

Uzmanların belli bir kısmının bireysel çalışmadan bahsedildiğinde bunun yasal durumu ile ilgili yeterli fikir sahibi olmadıkları görülmektedir. Bir uzman bunun için faturalandırma yapmak gerektiğini ve bunun yasal olarak herhangi bir firma üzerinden yapılmasının olanaklı olduğunu düşünmektedir: "Bireysel çalışanın da

fatura kesmesi gerek örneğin firma kurman gerekiyor fatura kesmen gerekiyor uzman olarak atanman için." (İGU 4)

Başka bir uzman da firmanın bünyesinde onun çalışanı olmadan uzmanlık yapmanın olası olduğunu düşünerek, buna bir çeşit işverenlik gözüyle bakmaktadır: "Bireysel güzel kendinin patronusun, ne OSGB var başında, ne bağlı bulunduğun sigortanı yatıran bir işveren var. Bütün aylık programını sen yapıyorsun." (İGU 6) Aslında bireysel çalışan uzman da çalışma programını yapmada ve hafta boyunca yapılacak firma ziyaretlerini planlamada serbestliği olsa da kendinin patronu değil, yine kısmi zamanlı gittiği her işyerinin çalışanı statüsündedir. Ancak uzmanın gözünde anlamı güvencesizleşmeden daha az etkilenmesinin de etkisiyle farklılaşmaktadır.

4.2.9. Güvencesizleşmenin Başka Bir Boyutu Olarak Uzmanın Cinsiyeti

Uzmanların cinsiyeti sektörler arasında etkisi değişmekle birlikte emek sürecinde etkili olmaktadır. İstihdam biçimlerinden çok, çalıştığı sektörlere göre uzmanın cinsiyetinin güvencesizleşme üzerinde etkili olduğu görülmüş, bu yüzden cinsiyete bağlı güvencesizleşme kısmında genel bir değerlendirme yapılması uygun görülmüştür.

Özellikle, –erkek çalışanların çoğunlukta olduğu- çok tehlikeli sınıftaki sektörlerdeki işyerlerinde kadın uzmanların emek sürecindeki varlığı aynı zamanda hem bir güç, hem de güvencesizlik potansiyelini beraberinde getirmektedir. Erkek çalışanlarla ilişki kurma bakımından, güvenlik tedbirlerine çalışanların uymasını sağlama konusunda erkek uzmanlara göre daha başarılı oldukları belirtilmektedir. Bunda çok samimi ve arkadaşça ilişkiler kurmadıkları için çalışanlara yaptıkları uyarıların daha fazla dikkate alınmasının etkisinden bahsedilmektedir:

> … erkeklerde özellikle çok büyük problem çıkarır bu, bir süre sonra çok içli dışlı olur çalışanla. Şuna kaydığı zaman tehlikelidir, 'ya ben buna bir şey demeyeyim dersem yanlış anlar'a iş girdiği zaman bu sefer göz yummaya başlıyorsun. O yüzden ben mesela iş güvenliği uzmanı olarak kadınları tercih ederim. Çünkü her zaman mesafe koyarlar. Biz şantiyede mesafe koyamıyoruz, zaten şantiyeler öyle laubali yerler ki, hemen işçilerle oturup maç muhabbetleri, bilmem ne çok acayip muhabbetler geçer, o muhabbete girince işçi gözünde

> yerin düşebiliyor, yükselebiliyor. Düşmesi daha büyük olasılık. Kadınlar araya iyi mesafe koyuyor. (İGU 7)

Erkek uzmanların özellikle yaptıkları uyarılar ya da işlerini yapış tarzları nedeniyle hemcinsi olan çalışanlarla problem yaşama olasılığı da daha fazladır:

> Kadın özellikle şantiyelerde avantajlıdır aslında. Erkek uzman höt zöt yaparsa dayak yiyebilir. Kadın uzman aynısını yaptı mı dayak yemez. Kadın olduğu için nezaketen kendini zorluyor. Kadın görünce bir derlenip toplanıyorlar yine de. Ama aslında kadınlara iş hayatında aslında mesnetsiz bir değer verme durumu var. (İGU 10)

Ancak kadın olmanın güç getirmesi yerine taciz ve şiddet tehdidi konusunda daha fazla güvencesizlik yarattığı durumlar da söz konusudur. İşyerindeki hiyerarşi gereği sorumlu olduğu müdür ya da işveren tacizleri yüzünden OSGB'de firması değiştirilenlere rastlanmaktadır. Kadın uzmanların bir işyerinde çalışırken sahip olabildikleri güvence taciz sebebiyle daha da azalabilmektedir:

> Başarılı oluyor kadınlar ama toplumsal baskı mı diyeyim kız arkadaşlarımızın sıkıntı yaşayıp değiştirdiğim işletmeler de oldu. İşletmenin müdürü mesaj atıyor, yok yemeğe davet ediyor. Sadece şantiyede değil fabrikada satın alma müdürü bizim uzmanımıza bak senin maaşını arttıracağım, ben firmanla konuşacağım, gel akşam yemek yeriz diye mesajlarını bizzat bize gösterdi. Biz şimdi artık bu adama ne diyelim, çok farklı yerlere gidiyor konu, kadınlar da maalesef erkeklerin yaptığı davranışlar yüzünden uzmanlık konusunda iş hayatından kısıtlanabiliyorlar. (İGU 7)

Bir diğer uzman da kendi hemcinsi olan işyeri hekimine yapılan tacize şahit olmuş ve bu kişiye karşı sert davrandığı için işveren OSGB ile yaptığı anlaşmayı bozabilme yetkisini hatırlatmıştır. Bu tacizler de bir bakıma işten ayrılma kararı almasında çok etkili olmuştur:

> Bu oranın ortaklarından biriyle geçen bir diyalog. Adam çok gevşek bir şekilde ya siz ne yapıyorsunuz, bizim önceden çalıştığımız yerlerde doktor gelirdi bizi muayene ederdi, yoklardı bizi şeklinde bir şeyler söylemeye başladı. Baktım doktor rahatsız oldu. Ya işte kontrol ederdi bizi filan diyor pislik yapıyor. Ben de sizin burada hiçbir şeyiniz yok bir de doktordan muayene mi bekliyorsunuz dedim. Siz bir muayene odası yapacaksınız buraya, doktor hanım oraya gelecek işçileri tek tek çağıracak, muayene edilmesi gerekenleri edecek. Baktı bu, ya bizim bu firmayla [OSGB] sözleşmemiz neydi ya dedi, iptal ederim sözleşmeyi gibi. Valla dedim isterseniz şu an iptal edin hiç sorun değil. Ya siz zaten ne iş yapıyorsunuz ki demeye başladı, ben de isterseniz ben oturup size anlatmayayım ne iş yaptığımızı filan dedim. Ben buradaki işi bıraktım, doktor da on beş gün sonra bıraktı. Çünkü bunları işverene aktardığımız zaman adam hiçbir şey yapmıyordu. (İGU 8)

Tacizin yanı sıra şiddet tehdidi de nadiren ortaya çıkabilmektedir. Bu şiddetin kökeninde de uzmanın deftere bir eksiği yazması ya da önlem aldırmaya çalışması yatmaktadır. Kimi durumlarda OSGB'nin işvereninin kadın çalışanının çalışma sırasındaki güvenliğini sağlama borcunu yerine getirmediğini görmekteyiz:

> OSGB'ye şikayet edildim. Şikayet sebebi de deftere çok fazla teknik detay yazmış olmam. Dokuma tezgahının sensörleri yok, normalde insan eli girdiğinde orda durması lazım. Ben onunla ilgili teknik bir rapor yazdım, götürdüm okuyun imzalayın diye. Okumadan imzalıyor sonradan fark ediyor. İşvereni, mesul müdürü arıyor sizin uzmanınız saçma sapan şeyler yazmış benim başımı belaya mı sokacaksınız diye ortalığı birbirine katıyor. Bana da aktarılmıyor haberim yok, adamı bir hafta sonra ziyaret ettiğimde resmen üstüme yürüyecek şekilde yaklaştı. İşveren de orada oturuyor çayını içiyor. Hiçbir şekilde müdahale etmiyor. Benim adama sakin olmam lazım çünkü yükselirsem tutar döver yani o derecede bir tip. Aslında makineden kaynaklı kaza da yaşanmış ama eski defterlere baktım onunla ilgili hiçbir şey yazmıyor. (İGU 8)

Özellikle belli sektörlerde kadın çalışana tacizin daha üstü kapalı biçimde fakat sıklıkla yaşandığına dikkat çeken bir diğer kadın uzman şunları söylüyor:

> Hiçbir projede istisnasız dışarda görüşme teklif etmeyen mühendis, taşeron yok. Bana göre bu da tacizdir. İş ilişkisini dışarıya taşımaya, ileri götürmeye hepsi çalışır. Hoşlanmak değil bu işte, zaten kadın olması yeterli. Dışarıda onunla görünmek bile bir şey olabiliyor. Adam ilk etapta bir nabız yokluyor, acaba ne kadar hafifmeşrep, ağır bir kadın mı, bununla takılabilir miyim? Hepsi muhakkak böyle bir nabız yoklaması yapar. İstisnalar vardır da karakterli olanlar illa, ama geneli söylüyorum. (İGU 10)

BEŞİNCİ BÖLÜM: İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÜVENCESİZLEŞMEYE KARŞI STRATEJİLERİ

Güvencesizleşmenin dört ayrı boyutuyla yaşandığı emek sürecinde uzmanların da buna karşı izlediği bireysel ve kolektif stratejiler bulunmaktadır. Bu bölümde aktarılan stratejilerin bazıları işyeri dışında, bazıları işyerinde izlenen stratejilerdir. Ancak bunların ortak özelliği güvencesizleşmenin bir ya da birkaç boyutunun daha hafif deneyimlenmesi amacıyla kullanılmasıdır.

Bu stratejiler gerek muhatabı gerek yöneldiği amaç açısından birbirlerinden farklılaşırlar. Kariyer stratejilerinde kişi kendi kendine bir yol haritası çizmekte bunu da iş dışında eğitim veya kurs alma, iş değiştirme gibi kişisel kararlar alarak yapmaktadır. Bireysel-örtük direnme stratejilerinin muhatabı işveren ve yönetimdir ve uzmanın bu stratejileri izlerken ana niyeti kendi işi üzerinde kontrol sağlamak, diğer bir deyişle mesleki özerkliğini güvenceye almaktır. Kolektif stratejiler ise muhatap olarak devleti ya da yönetimi alabilir. Bu çalışmada görülen devletin mevcut düzenlemelerde reform yapmasını hedefleyen kolektif stratejiler aracılığıyla uzmanlar tarafından güvencesizleşme sürecinden korunmayı sağlayacak düzenlemelerin yapılmasını, mesleğe özgü güvenceler üretilmesini devletten talep etmek amaçlanmıştır.

5.1. Güvencesizleşme Karşısında Bireysel ve Kolektif Stratejiler

Uzman olarak farklı istihdam biçimlerinde çalışanların güvencesizleşme sürecinden ve bu sürecin bir boyutu olarak iş üzerindeki kontrolünün sınırlandırılmasından kaynaklı sorunlarla karşılaştıkları daha önce belirtilmişti. Her ne kadar taşeron olarak OSGB'lerde çalışanların daha kırılgan ve sömürüye açık bir pozisyonda çalıştıkları görülse de firma bünyesinde çalışanların önemli bir kısmı da emeğin yoğunlaşmasından, iş yükünün fazlalığından, iş güvencesinin ve emek sürecinde mesleki bağımsızlığın olmayışından kaynaklı önemli sorunlar yaşamaktadır. Bu koşullar, mesleğe özgü olan 'işvereni önlem almaya ikna etme' süreci ile birleştiğinde uzmanların büyük çoğunluğunun emek sürecinde iş güvencesizliği, sosyal korumanın kısmiliği, belirsizlik, vasıfların kullanılmasının ve

geliştirilmesinin güvencesizliği, temsil güvencesizliği gibi güvencesizleşmenin farklı unsurlarını deneyimledikleri görülmektedir. Provan vd. tarafından da vurgulandığı gibi mesleğin getirdiği bir belirsizlik biçimi olarak uzmanlar firmadaki konumları hakkında emin olamamakta, işyeri örgütlenmesi, iş güvenliğinin gerekleri ve kendi rolleri arasındaki gerilim ve çelişkilerle yaşamaktadırlar.[538]

Uzmanların güvencesizleşme karşısında izledikleri stratejileri iki ana başlığa ayırmak mümkündür. Bunların ilki bireysel stratejiler, ikincisi ise kolektif stratejileridir. Bireysel stratejileri ise kendi aralarında temelde ikiye ayrılmaktadır. İlki kariyer stratejileri, ikincisi bireysel-örtük stratejilerdir.

Tüm bu stratejilerin ortak özelliği, güvencesizleşmeye karşı güçlenme stratejileri olmalarıdır. Kariyer stratejilerinde kişi mevcut işin koşullarına şimdilik rıza göstermekte ve daha iyi koşulları olan işlere geçmek için kendisini geliştirmeye çalıştırmakta ya da doğrudan işten ayrılıp başka bir işe girmektedir. Direnme stratejilerinde ise güvencesizleşen çalışma süreçlerine kısmen ve görünüşte rıza göstererek katılırken, aynı zamanda durumu kendi istediği yönde dönüştürmeye çalışmaktadır. Kolektif stratejilerde amaç meslek mensupları arasında dayanışma, bilgi paylaşımı ve mesleki düzenlemelere dair fikir beyanında bulunulmasıdır.

5.1.1 Bireysel Stratejiler

Güvencesizleşmenin bir boyutu olarak örgütlülüğün ve işyerinde çalışan temsilinin zayıflaması kolektif stratejiler yerine daha çok bireysel stratejilerin çalışanlarca tercih edilmesine yol açmıştır. Bu bireysel stratejiler ya güvencesizleşmeden kaçış yolları olarak kariyere dair kararlar ve planları kapsayan *kariyer stratejilerini*, ya da güvencesizleşen çalışma biçimlerine rıza göstermek zorunda kaldığı halde işverene doğrudan cephe almayacak şekilde kendi bireysel koşullarını değiştirmeye yönelik *direnme stratejilerini* içermektedir.

[538] David J. Provan, Sidney W.A. Dekker, Andrew J. Rae, "Benefactor or Burden: Exploring the Professional Identity of Safety Professionals," **Journal of Safety Research**, Cilt: LXVI, 2018, s. 11.

5.1.1.1. Kariyer Stratejileri

Çalışanın güvencesizleşme sürecinden sıyrılmak için kendi kariyerini geliştirmesini, kendine mesleki anlamda yatırım yapmaya çalışma ve kariyer basamaklarında ilerleyerek piyasadaki en güvencesiz işlerden özellikle taşeron çalışmaktan kurtulmaya çalışma amaçlarına hizmet eden stratejiler kariyer stratejileri olarak adlandırılmıştır. Güvencesizlikten kurtulma amacını güden uzmanların kullandığı ilk kariyer stratejisi, mesleki anlamda kendini geliştirmeyi hedefleyerek, iş güvenliği alanındaki belirli konularda farklı eğitimler alıp sertifikalar edinmektir. Mesleki birikiminin arttığını belgeleyen uzmanlar, güvencesiz işlere katlanmalarına bir süre sonra gerek kalmayacağını ve daha iyi işler bulabilme olanaklarının bu yolla artacağını ifade etmişlerdir:

> Kendinizi daha donanımlı hale getirirseniz geliştirip işte herhangi bir x kursa da giderseniz, yangın eğitimi de alırsanız kimyasal maddelerle çalışmada da kendinizi daha donanımlı hale getirdiğinizde o zaman da biraz tecrübeniz de varsa daha rahat uygun mu bilmiyorum ama resti çekmek de diyebiliriz çizgilerinizi belli edebilirsiniz. (İGU 2)

Bazen de belli işyerleri için gerekli ek evraklar için nasıl bir çalışma yapılacağını bilmek uzman için önemli bir mesleki meziyet halini almakta, uzmanlar da daha iyi işlere sahip olabilmek ve kendilerini geliştirebilmek için belli evrakları hazırlamaya yönelik eğitimlere katılmaktadırlar. Bunlar ücretli eğitimlerdir ve uzmanların hem zaman, hem de maddi kaynak ayırmaları gerekmektedir:

> İş bulmak kolay ama ne gerekiyor? İş güvenliği uzmanısın, üstüne ne koydun, patlamalarla ilgili patlamadan korunma dökümanı ile ilgili bilgin olabilir, yüksekte çalışma, kapalı ve kısıtlı alanlarda çalışma, ekstra ne koydun iş güvenliğinin üzerine. [Bunların] ayrı sertifikası hem yok hem var. Üniversiteler para kazanmak için yüksekte çalışma eğitici eğitimi açıyor. Patlamadan korunma dökümanı yeni para tuzağı sistemde. Dökümanın hazırlanma eğitimini veriyorlar. Bir standart var 60079 standardı, bu uluslararası standarda göre patlama riski olan yerlerde bir değerlendirme yapmak, alan hesaplaması yapmak gerekiyor. Bunu yapabilmek için bu standardı bilmek gerekiyor bütün eğitimler onu öğretme üstüne kurulu şeyler. Kendin önüne standardı açıp öğrenebilirsin ama kendin öğrenmek o kadar kolay değil. (İGU 7)

Bir diğer önemli kariyer stratejisi ise güvencesiz işlerden kurtularak kurumsal ve özellikle uluslararası firmalarda çalışmayı kolaylaştırması için uluslararası alanda geçerliliği olan iş güvenliği uzmanlığı sertifikalarını edinmektir. Uluslararası

firmalarda iş güvenliğinin yerli firmalara oranla daha fazla ciddiye alındığı, uzmanın çalışma alanında daha rahat hareket edebildiği, mesleğinin gereğini çok daha az sorun yaşayarak yapabildiği ve daha iyi ücret alabildiği bilindiği için uzmanlar, uluslararası firmalarda kariyer yolunda NEBOSH gibi IOSH'un bazı sertifikalarına sahip olmayı güvencesizleşmeden de bir kurtuluş olarak görebilmektedirler. İGU 8, IOSH eğitimine katılıp sertifika almayı hedeflemektedir ve OSGB'den ayrıldıktan sonra bu kararı vermiştir: "Son çalıştığım OSGB, benim OSGB'lerin üstüne bir çarpı atmama neden oldu." (İGU 8)

Bu eğitimlerin yabancı dilde olması, öncelikle İngilizceyi iyi derecede bilmeyi gerektirmektedir. Bu belgelere sahip olunmasa da iyi İngilizce bilmek uzmanlar için mesleki kariyerde yükselme olasılığını güçlendiren önemli bir niteliktir. Bu nitelikle uzmanlar için güvencesiz işlerden ayrılıp uluslararası firmalarda daha iyi işler bulmak mümkün olacaktır:

> Net konuşacağım İngilizce bilip de iş güvenliği uzmanı olup ben iş bulamıyorum diyen kendi şeyinden bulamıyordur. Piyasada o kadar çok İngilizce bilen uzman açığı var ki. Ama kimse de gidip İngilizce öğrenmek istemiyor niyeyse. Uluslararası çalışan firmalar genelde seni fabrika müdürüne bağlamazlar, ona bağlı çalışırsın ama başına bir de Avrupa'dan müdür koyarlar. Uzman bağımsız olsun da iyi denetleyebilsin diye. Avrupa'daki iş güvenliği kuruluna bağlıyorlar seni, aylık koordinasyon toplantısı yaparsın, onların standartlarını görmek uygulamak için, onlarla konuşabilmek için İngilizce bilmen gerekiyor. İngilizce bilmediğin sürece kariyerde bir yerde kalırsın. Zaten dökümanın tillahı yabancı dilde. (İGU 7)

Bireysel kariyer stratejilerinin en radikali bu meslekte kendini geliştirerek güvencesizlikten kurtulamayacağını düşünen, mesleğin geleceğinde iyi işler sunmayacağına inanan, iş güvenliği sistemindeki sorunlardan bıkmış uzmanların mesleği tamamen bırakarak farklı bir mesleki kariyere yönelmesidir: "Hem sevmedim hem geleceğini görmedim mesleğin. Felaket tellallığı yapmak istemiyorum ama bu meslek tutmayacak bence bu ülkede. Birkaç sene sonra belki de tamamen kaldıracaklar sistemi. İşe yaramıyor, bir de bakın ölümlü kaza istatistiklerine." (İGU 5) Alberti'nin göçmenler için öne sürdüğü "hareketlilik stratejisi" güvencesiz işi bırakma ve başka bir yere göçmenin göçmen işçi tarafından

tercih edilebilen bir seçenek olduğuna vurgu yaparken,[539] bu emek piyasası bağlamında uzmanlar mevcut işlerini bırakmanın dışında son çare olarak mesleki hareketlilik stratejisini kullanabilmektedir. Bu stratejiyi kullananların kafasında alternatif bir kariyer planı bulunmaktadır:

> Başka bir sektöre yöneldim. Mining yapıyorum bir firma bazında bitcoin madenciliği denen bir şey var. Borsaya da yöneldim, normal borsa değil de kripto coinlerle alt coinlerle işlem yapıp para kazanıyorum şu an. Herhangi birisine bağlı kalmadan yapabildiğim ilgimi çeken bir alan olduğu için zevk alıyorum yaptığım işten. (İGU 5)

> Haftanın altı günü 8-10 saat, şu an anlatırken bile yaşıyorum olayları nasıl gergin bir iş yani, ben çok yoruluyordum. Eve geldiğimde bitiktim. Pazar günü whatsapp grubu var yönetmek zorundayım, çünkü imalatlar whatsapp grubu üzerinden koordine edilmeye başlanmıştı. Taşeron grubu, uzman grubu, yönetimin içinde bulunduğu grup, ben hepsinin koordinatörüydüm bir de. Bir önceki firmada yöneticiydim ama baktığım yere [sahaya] bakacak kimse yoktu yine taşeronları ben koordine ediyordum. Hep ben beş kişinin işini yapıyordum. Bir projem vardı, bir ahbabım duyunca yatırımcı olmak istedi, şantiyeyi bırakıp onu yapmaya başladım. (İGU 10)

Elbette bütün uzmanlar benzer koşullar karşısında mesleği bırakmayı tercih etmemektedir, ancak mevcut işi bırakmak da bu stratejinin daha az radikal bir biçimidir. Bu strateji aynı zamanda örgütsel davranış literatüründe bulunan Hirschman'ın "çıkış" seçeneğine benzer olup firmadaki mevcut koşullarda değişimin olmayacağını kabullenerek çareyi gönüllü olarak işten ayrılmakta gören çalışan davranışı olarak değerlendirilebilmektedir.[540] Her ne kadar uzmanların emek süreci benzer olduğu kadar öznel deneyimler içerse de koşulları daha iyi olan bir iş bulabileceğine dair umut ve işsiz kaldığı sürede geçimini sağlayabilecek bir ekonomik durumunun olması hem işi bırakmada, hem de toptan mesleği bırakmada oldukça etkilidir.

5.1.1.2. Direnme Stratejileri

Uzmanların bir kısmı diğer çalışanlar gibi işyerinde kendi çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla işveren ya da yönetime karşı, işyerinde ya da iş dışında

[539] Gabriella Alberti, "Mobility Strategies, 'Mobility Differentials' and 'Transnational Exit': The Experiences of Precarious Migrants in London's Hospitality Jobs", **Work, Employment and Society**, Cilt: XXVIII, Sayı: 6, 2014, s. 865.
[540] Albert O. Hirschman, **Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States**, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1970, s. 81.

direnme yolunu seçmektedirler. Direnmeden her ne kadar toplumsal hareketler ve protestolar anlaşılsa da[541] birçok yazar direnmenin "sözsel, bilişsel ya da fiziksel bazı aktif davranışları içerdiği" görüşünde uzlaşmışlardır.[542] Direnme kavramı üzerine literatürde net bir uzlaşma olmasa da Gregg'e göre "birinin kendi çıkarları doğrultusunda özerk davranması,"[543] Carr'a göre ise "muhalefete rağmen belli davranışları sürdürme"[544] şeklinde tanımlanmıştır. Direnme bu çalışmada da mevcut sisteme ya da uygulamalara karşı koymaya çalışma ve onu değişime uğratmaya yönelik her türlü çaba olarak ele alınmıştır.

Çalışanların direnmesi söz konusu olduğunda bunun hedefinde işveren veya yönetimin olduğu görülmektedir. Edwards'a göre kapitalist işyerlerinde emek gücü satın alınır, ancak emek gücünün nasıl kullanılacağı işveren tarafından yapılan koordinasyonla planlanır, bu hiyerarşik koordinasyon biçimi işverenin çalışanları kontrol ettiği bir düzen halini alır.[545] Klasik emek süreci teorisi, çalışanın yönetimsel kontrol karşısında rıza ve direniş olmak üzere iki seçeneği olduğunu belirtmiştir. Yönetime karşı gösterilen rıza ortadan kalktığında direniş ortaya çıkmaktadır. İşyerinde işverenin kendi çıkarlarına göre emek süreci üzerinde sağladığı kontrol ile çalışanların çıkarı sürekli karşı karşıya geldiği için Edwards, işyerlerinin "çatışmalı alanlar" olduğunu öne sürmüştür.[546] Bu çatışmalı alanlarda ortaya çıkan direnmenin, rıza gösterme ile arasında tam bir zıtlık olduğunu kabul eden klasik yaklaşımın aksine, 1990'larda bu iki zıt kutbun aynı üretim sürecinin parçaları olduğu görüşü yaygınlık kazanmıştır. İşyerinde yönetime karşı saf bir direnişin nadiren söz konusu

541 James. M. Jasper, The Art of Moral Protest: Culture, Biography, and Creativity **in Social Movements,** Chicago, University Of Chicago Press, 1998, s.5.
[542] Hollander, Einwohner, a.g.e., s. 538.
[543] Nina Gregg, "'Trying to Put First Things First': Negotiating Subjectivities in a Workplace Organizing Campaign", **Negotiating at the Margins: The Gendered Discourses of Power and Resistance**, Ed. Sue Fisher, Kathy Davis, New Brunswick, N.J., Rutgers University Press, 1993, s. 172.
[544] C. Lynn Carr, "Tomboy Resıstance and Conformıty: Agency in Social Psychological Gender Theory", **Gender and Society**, Cilt: XII, Sayı: 5, 1998, s. 543.
[545] Edwards, Contested Terrain, s.34-35.
[546] A.e., s. 16.

olduğu, "rızanın içinde direnme, direnmenin içinde de onunla bütünleşmiş olarak rıza"nın bulunabildiği belirtilmiştir.[547]

Çalışanların direnme stratejileri, yönetimin çalışanlardan taleplerini azaltması ve çalışanların yönetimden ettiği taleplerin geliştirilmesi niyetini taşıyan her bireysel ya da kolektif davranışı içermektedir.[548] Çalışanlar işverenin kontrolünden kaynaklanan uygulamalara, kendi emek sürecine edilen müdahalelere belli stratejiler ile cevap vermektedir.

Hodson'a göre çalışanların işyerindeki direnişinin dört ana gündemi bulunmaktadır: "suistimalin yönünü değiştirme, işin yoğunluğunu ve miktarını düzenleme, özerkliği savunma, katılım yoluyla çalışanın [kendisinin] kontrol alanını genişletmek."[549] Hodson bu direnme gündemlerinin her birinin Edwards'ın sınıflandırdığı farklı kontrol biçimlerinden birine paralel olarak ortaya çıktığını belirtmektedir. Dört direnme gündemi sırasıyla doğrudan, teknik, bürokratik kontrole ve normatif kontrole karşı direnme süreçlerinde ortaya çıkmaktadır.

Hollander ve Einwohner'ın belirttiği üzere, direnmenin açık ve örtük biçimleri bulunmakta olup çalışanın yönetime karşı asıl niyetini açıkça ortaya koymadan*, işbirliği ve uzlaşma girişimlerinde bulunarak* mevcut yönetimsel kontrole direnme biçimleri "örtük direnme", yönetimce ve hatta dışarıdan gözlemleyenlerce direnen çalışanın niyetinin görünür olduğu direnme biçimleri ise "açık direnme" olarak adlandırılmıştır.[550] Örtük direnmede, yapılan eylemin "niyeti, sonuçtan çok daha önemlidir, … ve sonuç her zaman başarılı olmak zorunda değildir."[551] Scott'un "zayıfın sıradan silahları" olarak gördüğü ayak direme, sabotaj, kasıtlı umursamazlık gibi[552] stratejilerin hepsi birer örtük direnme biçimidir.

Güvencesizleşmenin emek piyasasında giderek yaygınlaşması ile açık direnme yerine örtük direnme stratejileri çalışanlarca daha sık tercih edilmektedir.

[547] David Collinson, "Strategies of Resistance. Power, Knowledge and Subjectivity in the Workplace.", **Resistance and Power in Organizations**, Ed. Jermier, Knights and Nord, London/New York, Routledge, 1994, s. 29.
[548] Hodson, a.g.e., s. 80.
[549] Hodson, a.g.e., s.79.
[550] Hollander, Einwohner, a.g.e., s. 545.
[551] Scott, a.g.e., s. 290.
[552] Scott, a.g.e., s. 29.

İşsizliğin arttığı ve buna paralel olarak iş güvencesinin de eridiği hegemonik despotik emek rejiminde, çalışma koşulları üzerine doğrudan pazarlıklar ve açık direnişler yerini daha örtük direnme biçimlerine bırakmıştır.

Bu örtük direnme biçimlerinin bireysel direnme stratejileri olarak adlandırılmasının nedeni, uzmanların aynı işyerinde birlikte uyguladıkları bir tür kolektif strateji ya da taktiksel eylemler bütünü olmayıp birbirlerinden bağımsız olarak sadece kendi çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik olarak uyguladıkları yöntemler olmasıdır.

Direnme bireysel olduğu gibi kolektif de olabilmektedir.[553] Açık direnme, genellikle kolektif direnme biçimlerinde söz konusu olmaktadır. Çalışanlar yönetimsel kontrole karşı birlikte ve açıkça ortaya koydukları taleplerle karşı çıktıklarında bu kolektif-açık direnme biçimi olarak görülmektedir.

Kolektif-açık direnme genellikle resmi ya da gayri-resmi bir örgütlenme aracılığıyla izlenmektedir. Uzmanlar arasında açık-kolektif direnme biçimleri görülmemektedir. Ancak bunun yerine dayanışma amaçlı mesleki örgütlenmelere kolektif stratejiler olarak az sayıda uzmanın başvurduğu görülmüştür. Bu örgütlenmeler arasında daha sonra birer strateji olarak detaylı ele alınacak sendika ve dernekler yer almaktadır. Ancak uzmanların bulunduğu sektör özelinde bu mesleki örgütlenmeler, kolektif stratejilerini işyerlerinde değil iş dışında izlemektedirler. Bunda mesleğin kendi yapısı kadar, Türkiye'deki emek rejiminin özelliklerinin de payı bulunmaktadır. İşsizlik tehdidi başta olmak üzere güvencesizleşmeden kaynaklı baskının çalışanların rızasına kıyasla daha yoğun olduğu mevcut emek rejimi, Burawoy'un adlandırması ile hegemonik despotik emek rejimi, uzmanların işyerlerinde açık-kolektif direnmeye başvurmalarına engel teşkil etmektedir. İşyerinde uzmanların kolektif direnmeye başvurmamalarının önemli bir diğer nedeni de işyerlerinde çoğunlukla birden fazla uzmanın zaten görev almaması, aynı OSGB'de çalışan uzmanların da farklı işyerlerinde görevlendirildiklerinden birbirleriyle aynı ortamda pek bulunmamaları ve dayanışamamalarıdır. Bunun bir

[553] Hollander, Einwohner, a.g.e., s. 536.

uzantısı olarak kolektif direnme stratejileri uzmanlar arasında görülmemekte sadece işyeri dışındaki mesleki örgütlenmeler görülmektedir.

Uzmanlar hali hazırda güvencesizleşmenin bir unsuru olarak iş üzerinde kontrolünün sınırlandırılmasına karşı koymaya çalışırken, çalıştığı işyerlerindeki pozisyonunu daha etkin kullanmak adına işyerindeki yönetime açık rıza gösterirken belli durumlarda üstü kapalı biçimde direnmeye dayalı stratejileri içermektedir. İlk olarak bireysel-örtük direnme stratejileri ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

5.1.1.2.1. Bireysel-Örtük Direnme Stratejileri

Uzmanlar emek süreçlerinin önemli bir kısmında hem işveren ve yöneticilerle hem de çalışanlarla ilişki içerisinde bulunmaktadırlar. Devletin yasa ile yüklediği sorumlulukları kendilerine atanan işyerlerinde yerine getirirken iş güvencesizliği, iş yükünün fazlalığı, işverenin uzmanın emek sürecinde sahip olduğu kontrolü sınırlandırması, yetkilerin azlığı ve geleceğe dair belirsizlik gibi birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Uzmanlar emek sürecinin güvencesizleşmesine karşı kullanılan, üretim ilişkilerindeki sermaye/işveren tarafının fikir ve eylemlerini değiştirmeyi hedefleyen bireysel direnme stratejileri izlemektedirler. Bunlar daha çok kendi işi üzerindeki kontrolün sınırlandırılmasına karşı örtük direnme biçimleri olup, güvencesizleşmenin etkilerinden bireysel kaçış yolları olarak da değerlendirilmektedir. Uzman, yönetimi yapılması gerekenler doğrultusunda ikna etmek, belli durumlarda da karşı tarafın durduğu noktaya rıza göstermek ve böylece emek sürecinde yüz yüze kaldığı kontrolü gevşetecek bir uzlaşıya ulaşma amacını gütmektedir.

Profesyonel ya da uzman kategorisindeki çalışanların direnme biçimleri "mesleki bilgi ve işin profesyonel standartlarının savunulması amacıyla gerçekleştirilir ve çalışanın [kendi] faaliyetleri hakkındaki prosedürleri belirleme haklarını savunmaya odaklanır."[554] Çalışmaktan kaçınmayı ve üretimin miktarının düzenlenmesini amaçlayan stratejiler ise mavi yakalı çalışanlarda daha sık görülmektedir. "Özellikle bürokratik kontrol altında çalışan profesyoneller ve

[554] Hodson , a.g.e., s.94-95.

nitelikli çalışanlar"[555] özerkliği savunma amacını gütmektedirler. Uzmanların izlediği bireysel direnme stratejileri "mesleki özerkliği savunmayı" ve işyerindeki İSG kurulunda karar alma sürecine "katılım yoluyla, iş üzerindeki kontrolünü genişletme"yi amaçlamaktadır.[556] Uzmanların mesleki ve hukuki sorumluluklarından ötürü ve yaptıkları işin niteliği nedeniyle sanık olarak yargılanabilir bir pozisyonda olmalarının direnirken özellikle özerkliği amaçlamalarında önemli etkisi bulunmaktadır.

İşyerinde yaşanan anlaşmazlıklarda çalışanlar, yönetime karşı muhalif tutum ve davranışlarda bulunurken, "spesifik bilgilerini stratejik olarak uygulayarak" *açıkça direniş içermeyen* yollar seçmektedirler. Bunlar çalışanların "teknik, bürokratik, prosedürel, kültürel, ekonomik ya da hukuki bilgiler"inden kaynaklanabilmektedir.[557] Uzmanların izlediği stratejiler de başta hukuki bilgi olmak üzere, farklı türden bilgi ve deneyimlerden beslenen, yönetime karşı açıkça direnmeden çok üstü kapalı biçimde istediğini elde etmeye dayanan örtük direnme stratejileri olarak değerlendirilmektedir.

İş güvenliği uzmanı, kendi emek süreçleri üzerindeki kontrollerinin işveren veya yönetim tarafından sınırlandırıldığı durumlarla sıklıkla karşılaşmaktadır. Bu noktada da sadece bilgi sağlamak ve iş güvenliği alanında tavsiyeler vermekten fazlasını yapması gerekmektedir. Uzman bunun için iş örgütlenmesindeki politik süreçleri dikkate almaya ihtiyaç duymaktadır. Böylece kendi iş güvenliği gündemini işyerindeki politik süreçler içinde uygulamaya çalışan bir yönlendirici rolünü de üstlenmektedir.[558]

Uzman kendisinin işyerinde güvenliği sağlamada güvenilir bir otorite olduğu konusunda işveren ve yöneticileri ikna etmelidir. Ancak bu ilk ikna sonrasında, gün be gün yaşanan sorunlarda uzmanın önerilerinin gerekliliğine işvereni ve yöneticileri ikna etmesi mümkün hale gelmektedir. Onları ikna edemediği noktalarda ise rıza göstererek işini korumak için onlarla uzlaşması ve kimi zaman da işvereni aşmanın

[555] A.e., s. 94.
[556] A.e., s. 79.
[557] A.e., s. 49.
[558] Peter Hasle, O. H. Sørensen, "When Health and Safety Interventions Meet Real-life Challenges", **Policy Practice of Health and Safety**, Cilt: IX, Sayı:1, 2011, s. 10.

başka yollarını bulması gerekmektedir. *Direnme ve rıza göstermenin karmaşık biçimde örüldüğü* bu politik süreç, *uzmanın kendi iş üzerindeki kontrolünü kaybetmemek ve özerkliğini korumak için direnmesinin* bir sonucudur. Uzman bu süreçte dostane yaklaşım, haber uçurma ve ısrarlı müzakere şeklinde üç başlık altında açıklanacak olan bireysel-örtük direnme stratejilerini kullanmaktadır.

5.1.1.2.1.1. Dostane Yaklaşım

Uzmanın yönetime verdiği bilgilerin ve tavsiyelerin sıklıkla masrafa yol açtığından hoşnutsuzlukla karşılanmakta ve yönetimle arasında bir gerilim yaratmaktadır.[559] Dostane yaklaşımın amacı aslında karşısındaki yöneticiyi veya işvereni duygusal olarak etkilemek ve bu yolla onda istediği duygu ve düşünceleri uyandırmaktır. Mann'a göre de işyerindeki iletişimlerin üçte ikisi belli duyguları gizlemeyi ya da göstermeyi içermektedir.[560] Örgütsel davranış literatürü açısından tüm işletmelerde müşteri ya da organizasyon içindeki kişilerin yüzeysel davranışlar içine girmeleri işlerini yürütmeleri için gereklidir.[561] Dostane yaklaşım da yüzeysel davranışların ötesinde inandırıcı biçimde bir arkadaş rolü üstlenmeyi içermekte olup stratejik olarak kendisini kontrol eden kişi ile güvene dayalı bir ittifak ilişkisi kurmayı hedeflemektedir. Ancak bu yaklaşımı, çalışanın kendisine uygulanan yönetimsel kontrolü gevşetmek ve mesleki bilgisi sayesinde gerekli gördüğü uygulamaları yaptırabilmek için seçerek istikrar gerektiren ek bir rol haline getirmesi, bu yaklaşımın kontrole karşı bir direnme stratejisi olarak değerlendirilmesini sağlamıştır.

Bu direnme stratejisi Taşkıran'ın çalışmasında da vurgulandığı üzere işverenle veya yöneticilerle arkadaşlık ilişkisi kurarak ve onun iyiliğini düşündüğüne, zarar görmemesi (özellikle de devletten ceza almaması) için onu uyardığına ikna etmeyi içermektedir. Uzman aslında yönetimle anlaşmak istediğini ima etmekte fakat farklı bir bakış açısını savunabilmektedir.[562] Bu arkadaşlık

[559] David J. Provan, Andrew J. Rae, Sidney W.A. Dekker, a.g.e., s. 104.
[560] Sandi Mann, "Emotion at Work: To What Extent are We Expressing, Suppressing, or Faking It?", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Cilt: VIII, Sayı:3, 1999, s. 347.
[561] X., Hu, J. Shi, "Employees' Surface Acting in Interactions with Leaders and Peers," **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: XXXVI, Sayı:8, 2015, s. 1133.
[562] Rebbitt, a.g.e., s. 59

ilişkisinden kaynaklı "hatır gönül ile" işverene ya da yöneticiye önlem aldırmaya ya da uyarıda bulunmaya dayanmaktadır. Bunu da temelde onun çıkarına çalıştığına onu inandırarak yapmaktadır. Örneğin, Taşkıran'ın çalışmasındaki uzman aslında futbola ilgisi olmadığı halde, sırf işverenle bir arkadaşlık kurmak üzere maçları üstünkörü takip ederek işyerinde maçlar üzerine muhabbet ettiğini belirtmiştir.[563] Bunun bir strateji olarak ele alınmasının ana nedeni de, belirtildiği gibi uzman tarafından nihai olarak bu paylaşımın gereken önlemi almaya işvereni ikna etmek için kullanılmasıdır:

> Aslında ikili ilişkilerle şunu sağlamaya çalışıyorum, senle ben artık arkadaşız ben senin iyiliğini düşünüyorum sen bana güveniyorsun, ben sana güveniyorum. Sen bunu yapmazsan hukuki açıdan şu şu sıkıntılara gireceksin. Geldiği zaman da karşındaki makul bir insansa anlıyor ve yapıyor. (İGU 7)

İşyerinde kullanılan bu tip direnme stratejilerinde "bilginin stratejik manipülasyonu" oldukça önemlidir.[564] Dostane yaklaşım stratejisinde bu manipülasyona rastlanmakta ve bu yolla yönetimdekilerin gözünü korkutmak da daha mümkün hale gelmektedir. Bu göz korkutmayı da uzman, bir kararın alınmasını sağlamak için sahip olduğu bilgiyi stratejik biçimde kullanıp bazen işvereni ve yöneticileri yanıltarak ya da durumu abartarak yapmaktadır:

> Genelde çok sorun yaşamadım müdürlerle kurulda eğitim sırasında onları ikna etmek ve onların sorumluluklarının olduğuna dair bazen de işte yasada olmayıp da aslında olduğunu iddia ederek şey yaptığım da oluyor, bu yapılmak zorunda gibi uyarılar… Biraz daha korkutarak yaptığım zamanlar oldu, çünkü öteki türlü sana da kalıyor [sorumluluk]. (İGU 24)

Bu yaklaşıma örnek bir başka olayda da önerisi yerine getirilmeyen uzmanın ciddi bir risk durumunda işyerini Bakanlık'a şikayet etmesi gerektiği konusunda işverenin gözünü korkutmak yerine işverenin olası bir denetimde para cezası almaması için dostça uyarıda bulunmayı seçmesi söz konusudur. Bu uyarıyı yaparken sahip olduğu bilgiyi abartılı yorumlayarak stratejik olarak kullanmaktadır: "Ben firmayı bazen ölesiye korkutuyorum, özellikle işverenler paragözse biraz, bunu gelsin görsün müfettiş kapatır diyorum, üretimi durdurur iki gün durdursa şu kadar zarar edersiniz diyorum mesela." (İGU 7)

[563] Taşkıran, a.g.e., çalışmadaki bir görüşmecinin beyanı.
[564] Collinson, a.g.e., s. 30.

Bir diğer uzman ise eğitimleri yasal süre kadar verebilmek için dolaylı bir biçimde işverenin çıkarına olacağını ileri sürerek bir uygulama önermektedir. Normalde yasal bir gereklilik olmamasına rağmen uzman, işverene bir denetleme sırasında hukuken elini güçlendireceği yorumunu yaparak eğitimi görüntülü kaydetme uygulamasını önermekte ve böylece eğitimleri hukuken gerekli olan süre kadar verebilmeyi de garantilemektedir. Böylece mesleki bilgisini stratejik olarak kullanarak kendi de gerekliliğine pek inanmadığı bir uygulamayı işverene kabul ettirmektedir:

> İlk başta dolduruyordum 16 saati, bu sene 8 saat verebildim. Şimdi tekrar iki gün ayırmaya başladım. Çok iyi bir uzman olduğumdan değil bunu verebilmem. Biraz göz korkutma, mesela ben videoya alıyorum [eğitimleri] diyorum ki imza atmak yetmiyor, fotoğraf da yetmiyor ben sana dört saatlik video veriyorum yarın öbür gün bir şey olduğunda sen bunu sunup ben eğitimleri verdirdim diyeceksin. (İGU 4)

5.1.1.2.1.2. Haber Uçurma Stratejisi

Haber uçurma (whistleblowing) örgütsel davranış literatürü açışından görece yeni bir kavram olup genellikle kimi firma yönetimleri tarafından istenmeyen ve etik bulunmayan çalışan davranışları arasında değerlendirilebilmektedir. Haber uçurma, çalışanlar tarafından "işverenin kontrolü altında gerçekleşen illegal, etik olmayan veya yasadışı aktivitelerin faaliyeti etkileyebilecek kişilere ya da örgütlere ifşası" şeklinde tanımlanmıştır.[565] Haber uçuran çalışanlar "yanlış yapılan faaliyeti durdurmak veya gelecekteki benzer türden yanlışları engellemek" amacıyla bunu yapmaktadırlar.[566] Haber uçurmanın, işletmenin faaliyetlerinin bir şekilde topluma zarar vereceğinden haberdar olan bir çalışan tarafından yapıldığı varsayılmaktadır.[567] Haber uçuran kamu sağlığı ve güvenliğini riske atan yönetim faaliyetlerini durdurmak ya da önlem almak amacıyla ifşa yolunu seçen çalışandır.[568]

---

[565] M. P. Miceli ve J. P. Near, **Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees**, New York, Lexington Books, 1992, s. 15.
[566] M. P. Miceli ve J. P. Near, "Whistleblowing: Reaping the Benefits", **Academy of Management Executive,** Cilt: VIII, Sayı: 3, 1996, s. 65-72.
[567] Wim Vandekerckhove, Eva E. Tsahuridu, "Risky Rescues and the Duty to Blow the Whistle", **Journal of Business Ethics**, Cilt: XCVII, Sayı: 3, 2010, s. 365.
[568] Necati Cemaloğlu, Muhammed İbrahim Akyürek, "Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma)", **Turkish Journal of Educational Sciences**, Cilt: IV, Sayı:3, Ekim, 2017, s. 127.

Haber uçurmanın yapılış şekline göre formel ve enformel biçimleri bulunmaktadır. Formel haber uçurmada söz konusu sorunlu faaliyet resmi makamlara, yetkililere yasal yollardan bildirilmektedir. Oysa enformel biçiminde resmi yollar yerine sorunlu faaliyeti önlemeye gücü yetecek ve güvenilir başka bir kişi ya da kuruma doğru haber uçurulmaktadır.[569]

Ayrıca haber uçurma, bildirimin kurum içine ya da dışına yapılması açısından da ikiye ayrılmaktadır. İlki "içeriden ele verme" çalışanın etik ya da yasal açıdan sorunlu faaliyeti üst yöneticilere ya da amirine bildirmesi iken, "dışarıya ele verme" çalışanın bu türden sorunu basına ya da ilgili resmi makamlara bildirmesiyle gerçekleşmektedir.[570]

Bunun dışında haber uçurmanın, çalışanın kendi kimliğini belirttiği ya da anonim kaldığı iki biçimi bulunmaktadır. Ancak haber uçuranın sözde nedenlerle işten çıkartılması ve bunun dışında işine ve kariyerine yönelik farklı misillemelerle karşılaşması kimliğinin öğrenildiği durumlarda söz konusu olabilmektedir.[571] Bu nedenle anonim kalmak genellikle haber uçuran için daha cazip ve az riskli olmaktadır. Belçika ve Almanya gibi bazı ülkelerde haber uçurma konusundaki politik tartışma bunun korunan bir hak olması gerekip gerekmediği üzerine odaklanmaktadır. Amerika ve İngiltere gibi bazı ülkelerde ise haber uçurma bir görev olarak algılanmaktadır.[572] Bu ülkelerde haber uçuranı misillemelerden ve işten çıkarılmadan koruyan yasalar mevcuttur.

Lindblom, topluma zarar verebilecek faaliyetleri haber uçurma yoluyla ilgili makamlara bildiren çalışanın etik değerleri ile hareket ettiğini belirtmiştir.[573] Ancak Miethe ve Rothschild'e göre ise haber uçurma çalışanın işyerinde etik ya da yasalara aykırı yürütülen faaliyetleri kontrol etme ve bunlara karşı politik bir direnme

[569] Asiye Toker Gökçe, "Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: XXII, 2014, s. 266.
[570] C. B. Fledderman, "Engineering Ethics", Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ, 1999, s. 135. Aktaran Cemaloğlu, Akyürek., a.g.e., s. 128.
[571] Şen, a.g.e., s. 34.
[572] Vandekerckhove, Tsahuridu, a.g.e., s. 365.
[573] Lars Lindblom, "Dissolving the Moral Dilemma of Whistleblowing", **Journal of Business Ethics**, Cilt: LXXVI, Sayı: 4, 2007, s. 413-426.

biçimidir.[574] İşverenin kontrolü altında talimatı verilen faaliyetlerin yine işverenin çıkarı korunarak yerine getirilmesinden sorumlu çalışan, kendisi bu kontrole karşı zımnen rıza göstermiş görünürken, yasalara uygun olmayan faaliyetin sürdürülmesine direnmenin bir yolunu işvereninin de üstünde otoritesi olan kamu veya özel kurumları haberdar etme ile bulmaktadır.

Yöneticiler özellikle de üst yönetim, iş organizasyonunda iş güvenliği konusunda resmi ve resmi olmayan gücü elinde tutmakta ve iş güvenliği uzmanının işyerindeki duruma dair kaygılarını kolayca bastırabilmektedir.[575] Hale, iş güvenliği uzmanlarının iş organizasyonundaki kontrol eden rolüne atıf yapmakta, gerekli olduğunda kabul edilemeyecek güvensiz durum ve davranışları şiddetle kınamaları ve gerektiğinde dostane danışman rolünün dışında çıkmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Yönetim kademesiyle güç eşitsizliğinin hakim olduğu karmaşık ilişkilerde ortaya çıkacak sorunlarda Hale, uzmanların haber uçurmayı öğrenmeye ihtiyaç duyabileceklerini belirtmektedir.[576] Pidgeon ve O'Leary ise işyerindeki güvensiz durumların öğrenilmesine engel olan çıkar ve güç mücadelelerinde arabuluculuğun ve işyeri dışında sorunları konuşmaktan korkan haber uçuranlara yasal garantilerin olması gerektiğine vurgu yapmıştır.[577]

Türkiye'deki iş güvenliği uzmanları, sorumlu oldukları işyerlerinde acil ve ölümcül risk tespit ettiğinde, yönetim bu riske karşı önlem alınmıyorsa, bu uzmanların, Çalışma Bakanlığı'nın ilgili birimine bildirim yapması yani formel olarak haber uçurması 6331 sayılı yasa tarafından zorunlu tutulmuştur. Bu tip durumlarda haber uçuran uzmanın, görevini yerine getirdiği için işten çıkarılamayacağı yasa tarafından açıkça belirtilmiştir. Ancak haber uçurduğu takdirde, kağıt üzerinde başka bir neden gösterilerek işten çıkarılacağını düşünen uzman bu yasal görevi yerine getirmekte tereddüt etmektedir. Sadece İGU 7 bildirimde bulunmayı denediğini ancak bildirimde bulunanın isim verme zorunluluğu

[574] Terance D. Miethe, Joyce Rothschild, "Whistleblowing and the Control of Organizational Misconduct", **Sociological Inquiry**, Cilt: LXIV, Sayı: 3, 1994, s. 324. ss. 322–347.
[575] Provan, Dekker, Rae, "Bureaucracy, Influence and Beliefs", s. 106.
[576] Andrew R. Hale, "Occupational Health and Safety Professionals and Management: Identity, Marriage, Servitude or Supervision?", **Safety Science**, Cilt: XX, Sayı: 2-3, 1995, s. 238.
[577] N. F. Pidgeon, M. O'Leary, "Man-made Disasters: Why Technology and Organizations (Sometimes) Fail" **Safety Science,** Cilt: XXXIV, Sayı:1–3, 2000, s. 24.

olduğunu öğrenince bildirim yapmaktan vazgeçtiğini belirtmiştir. İş güvencesi konusunda endişesi bulunan uzmanlar, yasal bildirim yolunu seçmek yerine bunun alternatifi olan haber uçurma stratejisini kullanarak mesleki özerkliğini koruma ve yönetimin yüksek risk taşıyan durumlarda önlem almayışına karşı direnme yolunu seçmektedir. Bu stratejiyi izleyen bir uzmanın kendi alternatif bildirimi hakkındaki ifadesi hakkında "jurnalleme" sözcüğünü seçmesi manidardır. Çalışanın bu stratejiyi uygulaması, kendi etik değerlerine dayalı bir karar verme sürecinden geçtikten sonra gerçekleşmektedir.[578] Fakat haber uçuranın kimliğinin açığa çıktığı durumlarda, zarar görebilmeleri söz konusu olabilmektedir.[579]

Uzmanın, işverenin bir riske karşı önlem almamasına rıza göstermiş görünüp resmi bildirim dışında onu önlem almaya zorlayabilecek kişilere riski bildirmesi de jurnalleme ya da haber uçurma stratejisi olarak değerlendirilmektedir. Bakanlık'a bildirim yapmayı seçmemesi, onun, işverene açıkça direnerek işini kaybetme riskini almak istememesinden kaynaklanmaktadır. Uzman, kendi firması başka bir ana firmaya hizmet veriyorsa önlem alınması için gerekli bildirimi onun yetkililerine yapmaktadır. Ancak uzman, literatürde belirtilenlere ek olarak, sadece mesleki etik değerlerden ötürü değil, mevcut risk bir iş kazasına yol açtığında sorumlu kişi olabileceğinden, kendisini güvenceye almak için de bu direnme stratejisini seçmektedir. Güvencesizleşmeye karşı direnme stratejileri arasında bu sebepten haber uçurma önemli yer tutmaktadır. Özellikle ana işverenin taşeronu olarak çalışan firmaların uzmanı bu stratejiyi kullanabilmektedir:

> Şöyle enstrümanlar da kullanıyorum. Şantiyeye gittik, gittiğimiz yerin uzmanının bizim üzerimizde yaptırım gücü var. Ana firmasına göre değişiyor, iş güvenliğini ciddiye alan bir firmaysa etkisi oluyor sallamıyorsa uzmanı zaten ne yapsın. Mesela şöyle oluyor ben yapılması gerekeni biliyorum, ustabaşına veya bizim işverene yaptıramayacağımı biliyorum, o şantiyedeki iş güvenliği uzmanına jurnalcilik yapıyorum açıkça yani. Burada böyle böyle bir çalışma yapıyoruz, senin haberin yoktur bu işin böyle yapılması gerekiyor gel işi durdur diyorum. Ana işveren kendi uzmanına bu yetkiyi verdiyse taşeronların işini durdur eğer düzgün çalışmıyorlarsa dediyse o uzman gelip işi durduruyor. (İGU 4)

[578] Debra R. Comer, Gina Vega, "Unsavory Problems at Tasty's: A Role-Play about Whistle-Blowing", **Journal of Management Education**, Cilt: XXX, Sayı: 1, Şubat 2006, s. 252.
[579] Mustafa Lütfi Şen, **Etik Rehberi**, T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara, 2017, s. 47. (Çevrimiçi) http://etik.gov.tr/etik_rehberi.pdf 16 Temmuz 2019.

> Biz taşeron firmadayız sonuçta işveren masraf yapmak istemiyor. O zaman da bir sorun olduğunda ana işverene gidip durum böyle, güvenlik sağlanması için bunlar gerekiyor diyoruz. Uzman deyince yapmayabiliyor ama ana işveren isterse yapmak zorunda. Emir demiri keser tabii. (İGU 12)

Bazen de işvereni zorlama amaçlı, yazılamayan risklerle ilgili önlem aldırtma işinin denetime gelen müfettişe havale edilmesi, bunun için de riskin müfettişe uygun bir dille anlatılması uzman için mümkün olabilmektedir:

> Bakanlıktan müfettiş gelir biz hep firmayı savunuruz çünkü o firmada biz çalışacağız. Onu yaptık bunu yaptık filan deriz. Ama baş başa kaldığında da yaptırmak istediğin şeyleri alttan alttan müfettişe söylemek zorunda kalıyorsun ben çok yaptım. Şurada da bir kaygan zemin var baksak mı şunları değiştirtmek gerekir mi diye yönlendirdiğimiz oluyor. Onların çok dikkat etmediği ama senin bildiğin şeyleri eksiklik olarak yazdırdığımız oldu. Tekrar denetiminde, 15 gün bir ay sonra tekrar denetim oluyor, yazdıkları maddeleri kontrol ederler, eksiklikler devam ediyorsa ceza yazarlar. (İGU 7)

Haber uçurma uzmanın güvencesizleşme karşısında doğaçlama usulüyle tutunduğu bir direnme stratejisi olarak dikkat çekmektedir. Aslında zaten görevi olan resmi haber uçurma biçimini bilinçli olarak anonim kalmaya çalışmak için tercih etmeyen uzman, işini tehdit edebileceğini düşündüğünden haber uçurmanın enformel ve alternatif biçimini seçmektedir.

5.1.1.2.1.3. Israrlı Müzakere Stratejisi

Israrlı müzakere stratejisi, yönetim ve uzman arasındaki müzakere sürecinde uzmanın belli düzeyde rıza yaratmaya çalışarak ikna etmeyi denemesi ve bir uzlaşı elde etmesini içermektedir. Bu uzlaşı işyerinde en ideal güvenli durumu yaratmasa da, kısmen güvenli bir çalışma yürütülmesine zemin yaratmaktadır. Nadiren ve uzun vadede başarılı olduğu örneklerde bulunmaktadır. Ama genellikle bu uzlaşı ara çözümlerle yetinilmesi anlamına gelmektedir.

Hirschman'ın ses yükseltme adını vererek işyerindeki düzeni değiştirmeye yönelik her türlü girişim şeklinde tanımladığı çalışan davranışı[580] bu stratejinin kökeninde bulunmaktadır. Bu stratejiye oldukça benzer bir direnme biçimi ise "ısrar yoluyla direnme" şeklinde Collinson tarafından ifade edilmiştir. Collinson işyerindeki düzenlemelere göre hak ettiği halde ayrımcılığa uğrayarak terfi alamayan

[580] Hirschman, a.g.e., s. 30.

bir çalışanın nasıl işyerindeki terfi prosedürünü sorgulayarak ve kendi terfi edememe sürecini yönetimle müzakereye açarak direndiğini incelemiştir. Yönetimin aldığı kararı sorgulayan, terfi kararına itiraz edip karar alma sürecinin işleyiş prensipleri hakkında bilgi alma talebinde bulunma gibi pratikleri içeren[581] bu direnme biçiminin önemli bir parçası da "süreçler hakkında yönetimden bilgi edinme"[582] olmuştur. Israrlı biçimde yönetimden randevular alarak, işyerinin bürokratik kurallarına uygun olmayan biçimde terfisine engel olunduğunu ortaya döken bu çalışan, sonunda terfi hakkının yendiğini yönetime kabul ettirerek terfi etmiştir. Böylelikle Collinson, "ısrar yoluyla direnme"nin başarılı bir direnme stratejisi olduğunu da vurgulamıştır. Ancak bu başarının ön koşulu olarak "sendikal temsil aracılığıyla bilgiye ulaşmaya çalışma"yı göstermiş, çalışanın sendika temsilcisi ile birlikte tüm görüşmeleri yapmasının ve onun tavsiyeleriyle yönetime karşı pozisyon almasının başarıda önemli payı olduğunu da belirtmiştir.[583] Herşeyden de önce Collinson'un bahsettiği işyeri koşullarında çalışanın bürokratik kurallar çerçevesinde yönetimle böyle bir müzakereye girerek hakkını araması ya da talebinde ısrar etmesi mümkündür.

İş güvenliği uzmanları işyerinde bürokratik kurallar aracılığıyla korunma gücünden yoksundurlar. Resmi bir otoritesi bulunmayan bir uzman için bir konuda karşıtlığını açıklamak kişisel olarak risklidir tam da bu nedenle resmi eğitimde öğretilmeyen ikna ve etkide bulunma gibi kişiler arası becerilerini geliştirip kullanması gerekmektedir.[584] İkna etme amacı güden müzakerede uzmanlar, işveren ya da yönetici karşısında genellikle yalnızdırlar, buna ek olarak, çoğu işyerinde de iş güvenliğinin organizasyonuna dair bürokratik kurallar henüz oluşmamıştır. Uzmanlar, bürokratik kurallarla baştan belirlenmemiş bir müzakereyi doğaçlama başlatmak durumundadırlar. Uzmanlar işyerinin bürokratik kurallarından çok, kendi hukuki görev ve sorumlulukları ile işverenin sorumlulukları konusunda "ısrarlı müzakere" yürüterek işyerindeki mevcut riskli uygulamalara direnmeye çalışmaktadırlar. Bunu yaparken öncelikle iş güvenliği bilgilerine yaslanmakta ve

[581] Collinson, a.g.e., s. 42.
[582] Collinson, a.g.e., s. 43.
[583] A.e., s. 45.
[584] Rebbitt, a.g.e., s. 60.

bunu da yasal gerekliliklere atıf yaparak savunmaktadırlar.[585] Çünkü uzmanın sahip olduğu bilgi ona güvenilirlik kazandırmaktadır.[586]

Müzakere yaparken uzman bazen yasal gerekliliklerin bir kısmından taviz verir, ancak karşılığında işverenden güvenliği sağlamaya yardımcı olacak bazı tavizler alır. Çünkü uzmanların yönetime karşı çıkarken işletmenin zaman ve maliyetle ilgili hedeflerini de önemsemeleri, pratik çözümler ve işlevsel süreçler önermeleri gerekmektedir.[587] Uzman güvenlikle ilgili detayları düşünürken işverenin maliyet endişeleriyle müdahalelerini de kendi emek sürecine dahil ederek hareket eder, sonrasında bu endişeyi gözeterek kısmi fakat bazen yasaya tam olarak uygun olmayan bir çözüm üretir. İşverenin daha düşük maliyetli çözümleri kabul etme olasılığı yüksek olur ve bu çözümler uzman tarafından sahada uygulanabilir. Böylece yasal çerçeveye uymayan türde kısmi bir iş güvenliği sağlanmış olur. Uzman da görevlerini kısmen de olsa yerine getirebildiğini düşünerek işi üzerindeki kontrolünü tamamen kaybetmemek için bu stratejiye başka sorunlarda da başvurmaya devam eder.

Uzman iş organizasyonundaki anahtar kişiler, sorunlar ve olası çözümler ağı içerisinde politik bir yönlendirici gibi davranmaya çalışmaktadır.[588] Uzmanın önerisini sahadaki çalışanlar ya da yönetim kademesindekilerle işbirliği içinde gündeme getirmesi onun elini güçlendirmektedir.[589] Sahada kendisine destek çıkacak mühendis, şantiye şefi, müdür ya da ustabaşı gibi kişilerle uzmanın işbirliği yapması bu stratejinin başarıyla izlenebilmesinde etkili olmaktadır:

> Üstten yapamıyorsan bu sefer alttan gideceksin. Her firmada kritik insanlar vardır, oranın alfa karakteri vardır, bu bazen ustabaşıdır, bazen onun tecrübeli adamıdır, kim yönlendiriyorsa orayı onu tespit edip o adamla beraber hareket edebileceksin. (İGU 7)

Maliyet sebebiyle çalışanları topluca korumada gerekli ekipmanı ya da pahalı bir önlemi almayı kabul etmeyen işveren karşısında farklı ara çözümler geliştirmek

[585] Daudigeos, a.g.e., s. 724.
[586] A.e., s. 6.
[587] Rebbitt, a.g.e., s. 60.
[588] Provan v.d., "An Ethnography of the Safety Professional's Dilemma", s. 104.
[589] Provan v.d., "Bureaucracy, Influence and Beliefs", s. 104.

de bu strateji kapsamında değerlendirilebilir. İşverenler genelde bu düşük maliyetli çözüme yönelik çabayı ve sonucunu olumlu karşılamaktadırlar.

Güvenlik amaçlı ara çözüm üreten uzmanlar daha çok mühendis kökenliler arasından çıkmaktadır. Bu direnme stratejisine başvurulmasının başlıca nedenleri tedbirin alınmasının ya da tedbir için gerekli ekipmanın tedarik edilmesinin üretimi uzun süre durduracak olması veya standartlara uygun ekipmanın maliyet sebebiyle işveren tarafından alınmamasıdır. Bu tip durumlarda uzmanın, bu ekipmanın alımını beklemek konusunda ısrar etmeyip mühendislik yöntemlerini de kullanarak alternatif ve az maliyetli bir ekipman ya da önlem alma biçimi bulmaya çalışması söz konusu olmaktadır:

> Bazı şeyler oluyor, o anda bir önlem alman gerekiyor ve o önlemi senin bulman gerekiyor. Örneğin dokaları (ahşap kalıp kirişleri) dik koyuyorsun, üstüne plywood (ahşap kontrplak) çakıyorsun, iki tane üst üste koyuyorsun kenarlarına vuruyorsun adam düştüğü zaman 40 metre düşmez, iki buçuk metre eğimli düşer ölmez diyorsun, en azından bir şeyler üretmen gerekiyor o anlık. Çünkü o an çıkan bir kriz oluyor. (İGU 12)

Bazen de uzman gerekli ekipmanı aldıramadığı zaman, şef ya da başka yöneticilerle işbirliği yaparak durumu müzakareye açar. Böylelikle gerekli önlemin standart olmayan bir muadili "üretilmiş" olur:

> Şantiye şefinin bana katkısı çok oldu, çok pratik bir insandı. Şantiyede bir sürü yerde değişik şeyler ürettik biz. Bunu nasıl akıl ettiniz diyorlar şimdiki şantiyede. Denk geliyor mesela oturuyoruz, buraya şöyle bir şey yapabilir miyiz? Bunu betonun içine gömsek nasıl olur diyoruz. O zamanlar çok yoktu, sadece bir kalıp firması üretiyordu dış cephe mengeneli korkuluk vardı. O firmanın ürettiği çok güzel tepesinden tutup sıkıyorsun onu, mengene sıkıştırıyor kenarlara da kereste koyuyorsun, hala kullanılır mesela. Ama bir fiyat alındı patron dedi ki ben hayatta vermem, konuyu kapattı. Şantiye şefi merak etme, ben bunu yaptıracağım dedi, başka bir kalıp firmasına gitti, anlattı, bana böyle böyle bir şey yapabilir misin diye. Diğerininki kolay kendi etrafında dönerken öbürü yaptırdığımız biraz yana bastırarak eğimli şekilde zor döndürülüyor, o kadar kaliteli değildi, ama çok güzel iş görüyordu. Mengeneleri koyduk ama kereste dayayacağız hepsini kullanmışlar sahada. Sonra bazı keresteleri güvenlik için diye kırmızıya boyadık kullanılmasın diye. (İGU 12)

Başka bir "ısrarlı müzakere" örneği incelendiğinde, varılan uzlaşıda hangi faktörlerin etkili olduğu daha detaylı ortaya konulabilmektedir. Taşeron firma bünyesindeki uzmanın ölüm riskinin yüksekliği konusunda alt işvereni uyarması ile başlayan, (bir nevi haber uçurma stratejisi) ana işvereni araya sokması ile devam

eden müzakere süreci, alınacak önlemin fiyatına oranla uzamış ve karmaşıklaşmıştır. Ancak ölüm riskinin ve önlemin fiyatının yüksekliği kadar, işi sık durdurma yoluyla ölüm riskini azaltmaya çalışmanın da işi yavaşlatması ve işin kendisinin mevcut tehlike nedeniyle yavaş ilerlemesi de işverenleri uzmanla gerçek bir uzlaşmaya iten temel nedenlerdendir:

> Aylık toplantılar [İSG kurulu] oluyor ana firmadan proje müdürü de geliyor herkes tabii ki çok gerekli bunu çalışalım diyorlar, kapanıyor orada. İnşaat bayağı ilerledi, 20. kata yaklaştı herhalde, şantiye şefini ben sıkıştırdım, o da proje müdürünü sıkıştırdı. Hatta bizim danışmanımız da proje müdürünü sıkıştırmış tartışmışlar. Proje müdürü danışman için bir daha bu şantiyeye girmesin demiş hatta. Sonra ben bizim patrona gittim, dedim burada bu şekilde çalışılırsa artık birisi ölecek yani dedim yapacak bir şey yok. Ataşehir rüzgarlı yer artık gökdelene gidiyorsun. Bir şey olmaması şans mı yoksa yoğun emek mi diyeceğim artık. Herkesle tartışıyorsun sahada. Adam 8-9 metre iskeleyi emniyet almadan merdivenle kurmaya çalışıyor, durduruyordum işi. İşi durdurmak büyük bir şey ana firma için sıkıntı, bizim için sıkıntı. Tartışa tartışa en sonunda alındı [dış cephe hidrolik platform]. Bildiğim kadarıyla alt işveren ile yani çalıştığım firmanın patronu ile proje müdürü anlaştılar yüzde elli-yüzde elli dış cephe güvenliğini ödediler. Ama bütün işleri (inşaatı) biz yapıyorduk zaten, ana firmada on üç kişi vardı. Alındıktan sonra da hidrolik platform daha hızlı gidilmeye başlandı o da bir gerçek, daha rahat oldu. (İGU 12)

Kimi zaman da yapılan iş planının, sahanın aynı bölgesinde yoğunluk yaratması ve farklı türden işler yapan ekiplerin (mekanik, inşaat, elektrik gibi) dip dibe çalışması risk yaratmaktadır. İşverenin maliyet kaygısını gözeterek uzman farklı bir ara çözüm bulmaya çalışır ve buna yönelik müzakereler yürütür. Uzmanın işverenin maddi kaygılarına hak vererek müzakere yürütmesi bu strateji de oldukça önemlidir:

> Şunu istiyor işveren, kaza olmasın ama bana para kaybettirme benim canımı sıkma. İki ayrı ekip birbirine risk teşkil edecek şekilde aynı yerde çalışıyorsa, biz ne yapıyoruz alternatif yöntem getiriyoruz. Mekanikçi ekip için şantiye şefine diyorum ki bu ekibi buradan kaydır, başka bir iş ver. O ekibin de bir yerde çalışması lazım para boşa gitmesin. Diyelim karşı çıktı, işverene çıkıyorsun hemen burada ölüm riski var, çalışan iki ekipten birinin alandan kaydırılması gerekiyor. Hep yama yapıyoruz yani projeye, imalat planı değişiyor. (İGU 10)

Kimi durumlarda ise iş planının kökten değişmesi ile ancak iş güvenliği sağlanabilmektedir. Risklere dair önlem aldırma zorluğunun en fazla olduğu durumlardan biri de güvenliği sağlamak için iş planı değişikliğinin gerekmesidir. Büyük bir değişiklik önerilmesi sıklıkla görülebilen bir durum değildir. Çünkü

projenin tasarımı ve yürütülmesi aslında resmen uzmanın yetki alanına girmemektedir. Proje tasarımı bitirilip ayrıntılar üzerine işi yapan ve yaptıran firmalar anlaştıktan sonra, iş başladığında uzman devreye girmektedir. Projede belirlenmiş işlerin değiştirilmesi için uğraşarak başarıya ulaşmasının ancak uluslararası firmalarla iş yapıldığında kolaylıkla mümkün olabildiğini bir uzman aşağıda aktarmıştır. Bu örnekte de uzmanın sahadaki süreci yönetebilmesi ve farklı bir iş planı kurgulayarak taraflarla (ana firma ve taşeron-yüklenici firma) müzakere etmesi gerekmektedir:

> Biz ıslak zeminde dar ve derin bir temel kazmak zorunda kaldık. Şev verme (derin kazının belli açıda eğim verilerek yapılması) ihtimalimiz çok düşüktü. Şantiye şefi işi doğru yönetemedi. Ben iş güvenliği uzmanı olarak katolarla yani bu kazı yapan ekipmanın operatörleriyle konuşmam ve hemen sınırımızda makine yağlarının depo alanı var, normalde o varilleri çektirmem için, benim tamamen kendi inisiyatifimi kullanıp makine yağları departmanını ikna etmem gerekiyor. Onların depo alanını kaydırmam gerekiyor ki, temelime şev vereyim. Normalde bunu yapması gereken şantiye şefidir. Ben makine yağları departmanı ve operatörlerle görüşüp ikna ettim, şevi verdik, toprak kaymasını engelledik, iki tane işçi tehlikedeydi çünkü aslında orada çalışan. Bu tehlikeyi ortadan kaldırdık, o uluslararası firmayla çalışmanın böyle avantajları var. Orası yönetim olarak anında karar çıkarttı. Sözleşmede olmayan bir inşai faaliyet gerçekleşti. (İGU 12)

Ancak ölümlü iş kazası riskinin yüksek olmadığı bir durumda iş planını değiştirmeleri söz konusu olamamaktadır. İnşaatların yasal olmayan biçimde işçi barınağı gibi kullanılması buna örnektir. Üstelik uzman bu ihmale rağmen, inşaatın Bakanlık denetimi bile atlattığından ve işverenin zaten sorun yaşamayacağını bildiğinden söz etmektedir. Uzlaşma yapılırken sadece en temel ve yüksek risklere yönelik önlemlerin alınması ile yetinilip, iş güvenliğinden kısmen tasarruf edilmektedir. Ölümlü kaza riskinin olmadığı yer ve durumlarda uzlaşma sağlamak çok daha zordur. Uzmanın uzlaşarak görmezden geldiği noktalar çoklukla bu tipte risklerdir:

> Yerli ve büyük konut projeleri bunlar. Hele X yerli firması konteynır bile vermediler işçilere kalacak. Çoğu böyle rutubetli, yeni bitmiş, kaba inşaat bodrumlarında hızlıca aydınlatmayı, varsa aralıklar silikonla hızlıca kapatıp oraya birkaç ranza koyup işçileri orada yatırıyorlardı. Ve ben asla girmezdim normalde benim de denetlemem gerekiyor ama, çünkü benim denetlemem gereken yer orası değil bir kere. Bu benim sorumluluğumda olamaz, benim zaten içim elvermiyor. Bakanlık da izin vermiyor şantiye içinde konaklanamaz. Ve o şantiye denetime girip denetimden çıktı. Bana proje müdürü dedi ki, sen

> bizi yormadan geçirtebilirsin istersen dedi. Çünkü ben Bakanlık denetçileri geldiğinde onları nasıl göndereceğimi biliyorum. Çok basit, dış korkulukları tamamla, şaft boşluklarını (mekanik-elektrik kabloları vs. geçecek boşluklar) kapat bitti. Ekipmana bakmazlar. Bu ikisini halledince geçiyorsunuz denetimden. Ranzaları görüyorlar ama görmezden geliyorlar, durdurmuyorlar işi. (İGU 12)

Yukarıda da görüldüğü gibi ölümlü kazalar haricinde devletin işverene yaptırımlarının ağır olmaması da ısrarlı müzakere stratejisini uzmanın her durumda izleyememesine yol açmaktadır. Cezalandırma tehdidinin belirsiz ya da cezanın yetersiz olduğu durumlarda, işveren de iş güvenliği ve işçi sağlığından tasarruf etmeyi genel stratejisi haline getirmektedir:

> Bazı yerlerde öyle şeyler oldu ki dedim keşke gelmeseydi müfettişler. … Şöyle ceza yeriz yüz binlerden bahsediyorum. Müfettiş geliyor gidiyor, adam üç bin lira ceza yiyor, bu muydu ceza, neyse cezası öderiz devam ederiz diyor. Havalandırma sistemleri mesela senin söylediğin şey büyük yatırımlar, beş yüz binlerde filan masraf edecek, havalandırma sistemi uygun değil diye iki bin üç bin ceza yazıyor. Adamın umurunda olmuyor ki. (İGU 7)

Israrlı müzakere sürecine girişmek uzmanın işverenle çatışma olasılığını da bünyesinde taşımaktadır. Açıkça yönetimin kararına muhalefet etmek yani bu stratejiyi bir tür açık direnmeye çevirerek izlemek yönetimle ilişkileri germektedir. Ancak önlemi aldırmayla sonuçlanabilmesi için o çatışmadan ötürü işini kaybetmekten çok da çekinmeden ısrarcı olan bir uzmanın ısrarlı müzakere yoluyla direnmesi gerekmektedir:

> Diyelim çatı yapılacak, ben taşerondan gelecek çalışanlar için alınması gereken evrakları İnsan Kaynakları [departmanı]na gönderiyorum. Eksik olduğu zaman evrak işi başlatamazsınız. Fabrikanın ustabaşılarından biri, bir gittim evraklar tam olmadığı halde işi başlatmışlar. Vinç gelmiş, çalışanlar çatıya çıkmış ki ben emniyet kemeri, yaşam halatları talep etmiştim. KKD ve yüksekte çalışma eğitimi eksikleri vardı. Hemen gittim çatıdakilere inin aşağı dedim, ustabaşı tepki gösterdi üstüme doğru yürüdü, işi durduramazsın dedi tartışmaya başladık. Olayı ben insan kaynaklarına taşıdım, ustabaşına başlatamazsınız dediler, işveren geldi bir şey olmaz çalışsınlar, dedim çalışmayacaklar, ben dedim burada çalıştırmayacağım. Ya dedi çatının da yapılması lazım. Açtım tespit ve öneri defterini ustabaşının ismini yazdım, kayıtlara durumu geçtim imzamı attım işverene götürdüm ben dedi bunu imzalamam. Ustabaşına bu yükümlülüğü aldırıyorsunuz ama yine de sizin sorumluluğunuz kalkmıyor dedim. Ne yapmaya çalışıyorsun sen dedi. Bu şekilde çalıştıramam dedim. Sonra ben çıktıktan sonra işi durdurmuş. File ve yaşam halatları çekildi, eksikleri giderdiler öyle geldiler. (İGU 19)

5.2. Kolektif Stratejiler: Mesleki Örgütlenme Stratejileri

İş güvenliği uzmanlarının bir araya geldiği mesleki örgütlenmeler güvencesizleşmeye karşı kolektif stratejiler olarak ele alınmaktadır. Bu örgütlenmelere dahil olarak çalışanlar kendilerini güvencesizleşme koşullarından koruyacak düzenlemeler talep etmektedirler. Mesleki temelli örgütlenmeler temelde dernekleşme ve sendikalaşma olmak üzere iki çeşittir. Ancak meslek mensuplarından mühendis olanların kendi mühendislik dalları doğrultusunda bir meslek odasında kayıtlı olmaları buralarda da iş güvenliği uzmanı kimlikleriyle birtakım çalışmalar yapmalarını sağlamıştır.

Genel olarak meslek mensubu herkesin koşullarının düzenlemeler aracılığıyla değiştirilmesini, bunun da karar verici mekanizmalar eliyle yapılacağını düşünerek ve diğer yandan birlikte hareket etmeyi mesleki risklere karşı bir güvence olarak görerek uzmanlar, ya örgütlenmelere resmen üye olmakta ya da sosyal medya hesapları üzerinden takip edip desteklemektedirler. Bu desteğe ek olarak da işyerlerinde yaşadıkları sorunları bu sanal platformlara taşıyarak görüş almaktadırlar. Twitter platformu üzerinden başlatılan kimi sanal protestoların kapsamının resmi üyeliğe oranla çok daha geniş olmasının nedeni de budur. Gerek çalışma sürelerinin çok uzun ya da yoğun oluşu, gerek örgütlenmeye karşı ülke genelindeki önyargılar, resmi örgütlenmeye, örgütlülüğün bir devamı olarak toplantılara ve toplantılarda alınan karar doğrultusunda protesto ve basın açıklamalarına katılımın oldukça seyrek olmasına yol açmaktadır.

5.2.1. Dernekleşme

Türkiye'deki Dernekler Kanunu'na göre dernek "kazanç paylaşma dışında, kanunlarla yasaklanmamış belirli ve ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere, en az yedi gerçek veya tüzel kişinin, bilgi ve çalışmalarını sürekli olarak birleştirmek suretiyle oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kişi topluluk"tur.[590] Türkiye'de 2019 itibariyle kayıtlı ve faal durumda olan, iş sağlığı ve güvenliği alanında toplam 73 dernek bulunmaktadır. Bunların üçü federasyon olup adları Marmara İş Sağlığı ve Güvenliği Federasyonu (MİSGFED), Ege İş Sağlığı ve Güvenliği Federasyonu

[590] 5253 Sayılı Dernekler Kanunu, madde 2.

(EGEİSFED) ve (İSAF) İş Sağlığı ve Güvenliği Dernekleri Federasyonudur. Federasyonlar bünyelerinde farklı dernekleri bulundurmaktadırlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişleri Derneği ise alandaki müfettişler adına kurulmuş tek dernektir. Derneklerin üçü ise bu alandaki işverenler adına kurulmuştur. Bunlar Türkiye İş Güvenliği İş Adamları Derneği, İş Sağlığı ve Güvenliği İşverenleri Derneği ile İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet ve Eğitim Kurumları Derneğidir. Sonuncusu sadece OSGB'leri değil, uzman adaylarının çoğunun gitmesinin gerekli olduğu, alanda kurulmuş eğitim firmalarını kapsamaktadır. Geri kalan derneklerin önemli bir kısmı da ya il bazlı olarak ya da genel iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının üyeliğine açık derneklerdir.

Dernekler ve derneklerin bir araya gelerek kurduğu federasyonlar meslek mensuplarının dayanışma, bilgi paylaşımı ve kendi mesleklerini ilgilendiren konularda görüşlerini yönetim kademelerine duyurma amaçlı mecralar olarak işlev görmektedir. Dernekler mesleki konularda konferans ve sempozyum gibi etkinlikler düzenlemekte, özellikle uluslararası iş güvenliği standartlarıyla ya da alanda geçerli sertifikaların edinilmesiyle ilgili bilgilendirme toplantıları yapmaktadır. Bu konferans ve sempozyumlarda alandaki uzmanların sorunlarının konuşulup tartışılması söz konusu olmakta ve dernekler uzmanların görüşlerini kamuoyuna duyurmaları konusunda da işlev görmektedir.

Diğer yandan alanla ilgili düzenledikleri belli eğitimler sonucunda sertifika verme yetkisi de kazanabilmektedirler. Örneğin MİSGFED, Aralık 2018'de Bursa Sanayi ve Ticaret Odası ile "Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme" hizmetleri ile ilgili işbirliği protokolü imzalamıştır. Böylelikle Türkiye genelinde 51 ilde, 77 alanda sınav ve belgelendirme çalışmaları yapmaya başlayacağını duyurmuştur.[591] İSAF ise 2018 yılında ücretli bir eğitim programı düzenlemiştir. İş Güvenliği İhtisas Programı adı altında, farklı eğitimler vermekte ve eğitim sonundaki sınavı geçenler federasyondan sertifika alabilmektedir. İhtisas programı eğitimleri arasında 1. seviye yangın eğitici eğitimi, yüksekte çalışma eğitici eğitimi, iş güvenliği uzmanlığı

[591] "Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme", Haberler, 20 Aralık 2018, (Çevrimiçi), https://misgfed.org/haber/mesleki-yeterlilik-sinav-ve-belgelendirme-hizmetleri-ile-ilgili-isbirligi-protokolu-imzalandi-41 5 Şubat 2019.

oryantasyon eğitimi, risk değerlendirmesi uygulama eğitimi, iş kazası olay yeri inceleme eğitimi bulunmaktadır.[592]

İş güvenliği uzmanlığının yeni bir meslek dalı olmasından dolayı bir geleneğinin oluşmaması ve uzmanın, işverene işyerindeki güvenlik ve sağlık konusunda yapması gerekenleri bildiren ve takip eden güvencesiz bir pozisyonda oluşundan ötürü meslektaşlar arasındaki deneyim ve görüş paylaşımı önem kazanmaktadır. Yasal mevzuatta var olan görev ve yetkilerinin uygulamadaki karşılığının muğlaklığından da beslenen güvencesizleşme biçimlerinden korunmada dernekleşme bir strateji olarak kimi uzmanlarca benimsenmiştir. Meslek mensupları işyerlerinde uzman olarak görev yaparken yaşadıkları sıkıntılara çözüm ararken birbirlerine danışmak, ortak sorunlarla ilgili farklı işyerlerinde de olsalar benzer bir tavır almak ve hatta ortak görüş oluşturarak bunu karar verici makamlara ve kamuoyuna duyurmaya çalışmak gibi davranışlar göstererek güvencesiz çalışma koşullarına karşı kolektif bir tutum almış olmaktadırlar. Yani dernekleşme, bir mesleki topluluk oluşturarak kolektif bir görüş ortaya çıkarmayı, ortak tavır almayı ve bu doğrultuda kamuoyu oluşturmayı içerdiğinden, güvencesizleşme sürecine karşı kolektif direnme stratejilerinden biri olarak ele alınması uygun olacaktır.

Kolektif bir strateji olarak dernekleşmeye başvurulmasının en önemli nedenlerinden biri de uzmanın iş kazalarında şüpheli olarak ifadesine başvurulması ve yasal sorumlular arasında ilk sıralarda yer almasıdır. Uzmanların çalışma süreci boyunca karşılaşabileceği ölümlü ya da maluliyetle sonuçlanan bir iş kazası, onların mahkemede ceza davasında sanık olarak yargılanmalarına neden olabilmektedir. Uzmanlar bunu olası bir tehdit olarak gördüğü ve böyle bir durumda yalnız kalmak istemediği için, kendisine destek olabilecek bir topluluğa dahil olmak istemektedir. Dernek üyeliği hem benzer deneyimleri olanların tavsiyelerini öğrenmek, hem de hukuki destek alabilmek konusunda bir tür güvence sağlamaktadır. Üye olanların ya da olmayı düşünenlerin bir kısmı da olası bir kazada derneğin kendilerine destek olmasını beklemekte ve dernekle ilişkilenme stratejisini biraz da bu güvence için benimsemektedir:

[592] "İş Güvenliği İhtisas Programı", (Çevrimiçi), http://www.isaf.org.tr/tr/haber/duyurular/is-guvenligi-ihtisas-programi 6 Şubat 2019.

> Beni kim korur diyor arkamda kim durur diyor bir destek istiyor. Zor duruma düşmüşse çünkü desteğe ihtiyacı var. … Örneğin birinin işyerinde kaza olmuş işçinin ayağı kırılmış, mahkemeye çıkmış ne yapayım edeyim diye soruyor. Düşünsenize işveren ve vekili ortada yok uzman yargılanıyor. Öyle bir handikap var şu an piyasada. (İGU 13)

Ayrıca bir topluluğun parçası olmanın da ötesinde uzmanlar mesleğe ve sektöre dair daha güvenilir bilgi ve deneyime erişmeyi de amaçlamaktadırlar. Dernekler mesleki eğitimler de düzenlemekte ve katılım sertifikaları verebilmektedir:

> Okullarda eğitim veriyoruz mesela bizim başkan bir ortaokulda eğitim verdi. Çok fazla eğitim veriyoruz yani. Katıldığınız o [iş güvenliği uzmanlarının hukuki ve cezai sorumlulukları üzerine] konferansı da biz organize ettik. Ankara'da yine Acil Durum Sempozyumu'nu Petrol-İş'in salonunu kullanarak yaptık." (İGU 13)

Uzmanlar tek başlarına karar alıcı mekanizmalara görüşlerini iletme ve düzenleme yapma sürecinde onları etkileme fırsatı bulamayacakları için bir dernek çatısı altında toplanarak ortak görüşlerini ve taleplerini temsilcileri vasıtasıyla Çalışma Bakanlığı'na ve diğer karar vericilere iletmeleri daha işlevsel olmaktadır:

> Siz tek başına Bakanlık kapısına ya da bir kuruma gittiğiniz zaman sizi dinlemezler ama bir STK olarak gittiğiniz zaman dinlenirsiniz, dikkate alınırsınız. Bir hafta önce mesela bizimle (dernekle) İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü toplantı yaptı. 65 tane falan STK'yı topladılar, bakın dikkate alınıyorsunuz. Şahıs olarak belki size randevu bile vermeyebilirler. (İGU 13)

> [Bakanlık'takiler] bizden de yararlanıyorlar çünkü akademisyenler, öğretim görevlileri, yabancı ortaklı firmalarda bulunan kişiler var [dernekte], o kültür ve deneyimlerini paylaşıyorlar iş kazalarının azaltılması, mesleğin saygınlık kazanması amacıyla. (İGU 21)

Bir yandan üye toplayarak kalabalıklaştıkça karar vericiler tarafından daha fazla muhatap alınacaklarını, düzenlemelere etki edeceklerini düşünerek üye sayılarını arttırmaya çalışan dernekler diğer yandan alınmasında etkili oldukları kararlara atıf yaparak uzmanlara dernekleşmenin işe yarar bir kolektif strateji olduğunu kanıtlamaya çalışmaktadırlar:

> Bakanlık'ın gündeme aldığı bazı şeyler var, mesela güvenlik kültürü şu sıra sıcak bir gündem, bizim en başından beri söylediğimiz şey, ilkokuldan itibaren olsun güvenlik kültürü. Şu an Milli Eğitim ile protokol imzalayarak bu da gündeme almış durumda. (İGU 21)

Bazı derneklerin yönetim kurulu üyeleri arasında ve yönetim kurulunda iş sağlığı ve güvenliği ya da çevre danışmanlık sektöründe işveren konumundaki uzmanlar da bulunmaktadır. İşverenlerin mesleki dernekler kurmasını ve yönetmeye talip olmasını, kendi mesleklerinin oluşum aşamasındaki tartışmalara dahil olmak ve

içinde bulunduğu sektör adına devletin karar alma mekanizmalarına seslerini duyurmak, halen oluşmakta ve değişmekte olan yasal mevzuata etkide bulunmak istemeleriyle açıklamak mümkündür. Ancak bu dernek içinde bir çelişkiyi de ortaya çıkarmaktadır. Uzmanların yakındıkları çalışma koşullarını ve düşük ücretleri onlara sunan işverenlerle aynı çatı altında ortak talepler ortaya koymaya çalışması, işveren ve çalışan tarafları arasındaki dengeyi göz etme kaygısını da beraberinde getirecektir. İşverenlerin bu noktada kendilerinin de içinde bulunduğu sektörde izlenen ticari politikaları eleştirmekten çok, sorunu tüm işverenleri kısıtlayacak sektörel düzenlemeleri üretmesi için düzenleyici devlet mekanizmalarına havale ettikleri de görülmektedir:

> OSGB'lerin -işin içine insan hayatı söz konusuyken ticaret girdiği için- dernekler de çok olması taraftarı değil. Ama dernek yönetimindeki kişilerin bazıları da OSGB sahibi insanlar. OSGB tarafından gelen dernek yönetimi üyeleri genelde OSGB'lerin firmalarla yaşadığı problemler, uzmanlarla yaşadığı problemler işte [uzman başına] bu kadar atama sayısı olduğu için bu kadar problem çıkıyor gibi şeyleri dile getiriyor. Yani devlet bunu düzeltse zaten kimse yapamayacak. (İGU 21)

5.2.2. Sendikalaşma

İş sağlığı ve güvenliği alanında bir sendikanın kurulması fikrinin ilk olarak sosyal medyadaki iş güvenliği uzmanlarının bulunduğu gruplarda meslek odası kurmanın zorlukları üzerine gündeme geldiğini belirtmek mümkündür. Meslek mensuplarının koşullarını belirlemede meslek odası kurulup uyulması zorunlu bir ücretlendirme tablosu ve çalışma koşullarına dair bir standardın oluşmasını isteyen birçok uzman, iş güvenliği uzmanlığının resmen meslek olarak kabul edilmeyişi nedeniyle sendika örgütlenmesini gündeme getirmişlerdir. BİGÜP (Bireysel ve Bağımsız İş Güvenliği Uzmanları Platformu) adlı facebook grubunda sendika kurma olasılığından bahsedilmiş olup sosyal medyadaki diyaloglardan somut toplantılara geçilmesi ile sendika örgütlenmesi için gerekli yasal süreç başlatılmıştır:

> NACE kodu olarak bizim iş sağlığı iş güvenliği uzmanlığı diye bir şey daha tanımlanmadı. Bir meslek olarak kabul edilmediği için meslek odası kurulamıyor. …'Sendika olursa ciddiye alınır bu sektör, Bakanlıkla daha kolay görüşebiliriz, bazı şeyleri daha kolay anlatırız'dan yola çıkarak sendika süreci başladı. Yedi kişi ile kuruluş müracaatını yaptık Ankara'ya. Kuruluşta üyelerimiz arasında bir de işyeri hekimi var zaten. Bizim sendikada zaten işyeri hekimleri, diğer sağlık personelleri, iş güvenliği uzmanları, teknikerler daha doğrusu iş güvenliği sektöründe hizmet veren herkes üye olabiliyor. (İGU 14)

> Sendika fikri birkaç arkadaş konuşmamızdan sonra uzmanları nasıl bir çatı altında toplarız diye, yeni bir oluşum içerisindeydik iş sendikaya vardı. Sendikada karar kıldık. 17 Temmuz günü sendikanın kurulduğunu ilan ettik. Hem olumlu, hem olumsuz, hem muhalif, hem bizden yana olan uzman arkadaşlarımız çıktı. (İGU 18)

Sendikanın kuruluşu çabuk olmasına rağmen, klasik bir sendika gibi toplu sözleşme yapmasının önünde önemli bir ulusal baraj engeli bulunmaktadır. Bu engelin kökeninde Türkiye'de sadece işkoluna göre sendikalaşmanın yasal olarak kabul edilmesi yatmaktadır. Özellikle birden fazla iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli istihdam ettiği için ücretlerin ve çalışma koşullarının görece kötü olduğu OSGB'lerde sendikanın toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olması için "kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması… toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması"[593] gereklidir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri resmen büro işleri kategorisinde olduğundan ve dolayısıyla bu sektördeki uzman da ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolu kategorisinde çalışmakta olduğundan İSG-SEN de bu işkolunda kurulmuştur. Bu sebepten sendikanın toplu sözleşme yetkisi için aşması gereken yasal baraj tüm kayıtlı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda çalışanlarının en az yüzde biri olarak kabul edilmektedir. Bu da sendikanın üyeleri fiilen sadece iş sağlığı-güvenliği sektöründen olabileceği için toplu sözleşme yetkisi kazanmasının önünde engel teşkil etmektedir. Bağımsız bir sendika olarak kurulan İSG-SEN ancak bir işçi sendikaları konfederasyonu çatısı altına girerse, konfederasyonların o işkolunda örgütlü çalışanları barajı geçmiş olduğundan toplu sözleşme yetkisine çatı sendikası sayesinde hemen sahip olabilecektir:

> Büyük sendikalar var biliyorsunuz DİSK var, KESK var, bu tip sendikaların alt sendikası olursan hemen toplu iş sözleşmesi hakkını elde ediyorsun, üst sendikanın barajına bakılıyor o da zaten aşmış barajı. DİSK'e alt sendika oldun solcu diyorlar, öbürüne gidiyorsun hükümetçi diyorlar, o yüzden önce bağımsız oldu. Ama ne kadar direnebilecek, belki bir sene sonra gidecek birine bağlanacak. (İGU 14)

Ancak bu şimdilik tercih edilmemiş, bağımsız sendika olarak daha fazla uzmanın üye olabileceği düşünülmüştür: "Sendikamız herhangi bir konfederasyona

[593] 6356 Sayılı Sendika ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu, madde 8. 10 Eylül 2014 tarihli değişiklik.

bağlı değil. Ayrıştıran değil, birleştiren bir sendika olmak üzere yola çıktık ve bu ilke doğrultusunda devam edeceğiz."[594]

Sendikalaşmanın en önemli amacı, başta ücretler olmak üzere uzmanların çalışma koşullarının ve güvencesizleşmiş konumlarının düzeltilmesi ve iyileştirilmesidir: "Sendikadan umduğumuz OSGB'de çalışan arkadaşların sıkıntıları, bunların ücretlerinin düşük olması, bunlara bir standart getirilmesidir, [sendikanın] bunlara çözüm olabileceğini düşündük." (İGU 18) Sendika, farklı sınıf ve tecrübe düzeyindeki uzmanlar için bir örnek ücret tablosu hazırlamakta ve maaşının bir kısmının elden verildiği için sigortası eksik yatan uzmanların OSGB'ye karşı açtığı davalarda uzmanın olası maaşına dair görüş bildirmektedir.

Özellikle OSGB'de çalışanların diğer çalışma biçimlerinde istihdam edilen uzmanlara göre her açıdan daha kötü koşullarda çalıştığı bilindiği için sendikalaşma daha çok onların yararlanabileceği bir kolektif strateji olarak öne çıkmaktadır. Üye olmayıp sendikal faaliyetleri destekleyen, sendikanın açıklamalarını ve eylem çağrılarını yaygınlaştıran birçok potansiyel üye bulunmaktadır.

Sendikalaşma stratejisinde belirsizlik yaratan öncelikli konu, OSGB'lerin İSG sisteminin temeli olarak sektörde yer almasının gerekliliğine dair uzmanlar arasında bir görüş birliği bulunmamasıdır. Uzmanların bir kısmı büyük ölçüde OSGB'lere dayanan iş güvenliği sektöründe bu aracı firmaların olmamasından ve sistemin tamamen değişmesinden yana iken, kimi uzmanlar ise OSGB'lerin varlığını sürdürmesini ancak iyi denetlenmesini, buralarda çalışan uzmanların koşullarının da iyileştirilebileceğini savunmaktadır: "Biliyorsunuz iş güvenliği uzmanlarının en büyük sorunu yetki, ikincisi maaşını işverenden alması." (İGU 1) "Sonuçta şu kabul edilen bir durum OSGB'leri bu meslek hayatına soktular yani. İlk açılmaya başladığı zamanlar yıllardır bu işin içinde olan kişilerden şunu duyuyordum zaman gelecek işini iyi yapanlar ayakta kalacak." (İGU 21)

Bu iki görüş arasındaki fark sendikanın tüm uzmanları temsil etme gücünü sarsmaktadır. İlk grup OSGB yerine iş güvenliği hizmeti primi adı altında işverenden alınıp masrafın bir havuzda toplanmasını ve Bakanlıkça uzmanlara ödenmesini

[594] "İSG Sendikasından Tanıtım Toplantısı", 23 Ekim 2018, İSG-SEN Genel Başkanı İrfan Sayar'ın konuşması, İzmir, (Çevrimiçi), http://www.aliagaekspres.com.tr/guncel/23/10/2018/isg-sendikasindan-tanitim-toplantisi 24 Şubat 2019.

isterken, sendikanın açıklamaları bunun zıddını savunmakta ve OSGB'lerin sektördeki varlığını bir nevi onaylamaktadır:

> Bu kadar bağımlılık varken, bir de devletten maaş alacak olmak bizi ipe götürür herhalde… İlk çözmemiz gereken sorun, ilk halletmemiz gereken mesele bu değildir. Sigorta primimiz OSGB tarafından yatırılacak. OSGB'nin yemeğini yiyip ekipmanını kullanacağız. Maaşımızı devlet ödeyecek. Bu şekilde de taşeron olmuş olacak ve itibarsızlaşacağız.[595]

Ancak yönetimden gelen bu görüşe rağmen sendikal süreçte başından beri bulunan uzmanlardan biri şunu belirtmektedir: "Aslında resmi olarak OSGB'lere karşı değiliz açıklaması yapıldı ama sendikanın içerisindeki üyelerin çoğu da OSGB sistemini istemiyorlar yani." (İGU 20) Bu görüş ayrılığına rağmen uzmanların bir kısmı üye olmadan sendikal faaliyetleri takip edip desteklemeyi bir strateji olarak benimsemektedirler. Bu kişiler sendikanın sosyal medya sayfasını takip etse de sendikanın, Bakanlık ve meclisteki vekillere uzmanlarının sorunlarını ve taleplerini ileterek kamuoyu yaratmaya ve acil sorunları çözmeye çalışmaları özellikle işsiz kalma tehlikesi ile yüz yüze kalan C sınıfı uzmanların desteğini getirmiştir. 2019 Ocak sonu itibarıyla C sınıfı uzmanların tehlikeli sınıftan işyerlerine bakma yetkilerinin alınması ve C sınıfının yetki alanındaki az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde 50 kişinin altında çalışan varsa uzmanın görevlerini sertifikalandırılmış işverenin yerine getirebileceğinin kabul edilmesi bu uzmanların işverenlerce işten çıkarılmaya başlamasına neden olmuştu.

İSG-SEN, C sınıfı uzmanların tehlikeli sınıfa bakma sürelerinin dolmasından bir süre sonra Mersin, Ankara, İstanbul, Gaziantep, Erzurum, Diyarbakır ve Van'da eşzamanlı basın açıklamaları gerçekleştirmiştir. Ankara'daki basın açıklamasında iktidar ve muhalefet partilerinden iki milletvekilinin de desteğini alan sendikanın basın açıklamasında belirttiği talepleri arasında C sınıfı uzmanların az tehlikeli işyerlerinin çoğunda işverenin uzmanın yerini almasıyla işsiz kaldıkları, bu soruna çözüm bulunması ve uzmanların istihdam alanlarının arttırılması yer almıştır. Ankara'daki eylem sonrasında mecliste torba yasaya ek düzenleme konulması ve C sınıfının bir üst sınıfa atanma süresinin uzatılması sendikanın bir kolektif strateji

[595] "İGU Maaşını Devletten Alırsa Taşeron Olur", İrfan Sayar, İSG-SEN Genel Başkanı, "İş Sağlığı ve Güvenliği Paneli", Gebze MMO, 06 Ekim 2018, (Çevrimiçi) https://www.kocaelizirve.com/haber/guncel/igu-maasini-devletten-alirsa-taseron-olur/167991.html 24 Şubat 2019.

olarak etkili olabileceğini uzmanlara göstermiş ve desteği arttırmıştır. Ama aynı zamanda da tehlikeli sınıfta asıl yetkili olan B ve A sınıfı uzmanların işsizlik tehdidinin kendilerine yöneldiğini belirtmeleri ve sendikanın yanlış politika izlediğine dair tepki göstermeleri de sosyal medya üzerinden yeni bir tartışma yaratmıştır. Bu uzmanların önemli bir kısmı da sendikanın aslında C sınıfının istihdam alanını arttırmak yerine B sınıfının yetkisinde olan alana daha uzun süre bakmasını sağlayarak yanlış bir sonuca yol açtıklarını savunmaktadır. Aslında bu kararla da B sınıfı uzmanların çalışacağı alanların ve ücretlerinin azalacağı belirtilmiştir. Bu iki farklı tepkinin de ortak noktası sendikanın önerisinin aynen uygulanmadığı ancak sendikanın karar alma sürecini etkileme yönünde etkili bir kolektif strateji sunduğunun uzmanların bir kısmı tarafından benimsenmesidir:

> C sınıflarına uzatma gelince bayağı tepki gösterdiler, siz yaptınız bunu diye. Sendika görüştü, onlar [hükümet] kendilerince en kolay çözümü bulup uyguladılar. Bakanlık değil ki bu sendika, her dediğini yaptıracak öyle bir şey yok. Biz basın açıklaması yaptık katılan azdı, C'ler işsiz kalmasın buna bir çözüm bulun dedik, hatta sendika başkanı uzatılmasına da karşıydı. Bunu çıkarttılar siz yaptınız dediler. Biz bir çözüm bulun işsiz kalmalarına engel olun dedik. (İGU 22)

Bu noktada kolektif stratejilerin devletin emek rejimi ve politikaları tarafından sınırlandırıldığı görülmektedir. C sınıfı uzmanların istihdam alanlarının arttırılması talebi, işverenlere ek maliyet getireceğinden az tehlikeli işyerlerinin tümüne İSG hizmeti alma zorunluluğu getirilmemiştir. Devletin işverenin maliyetini arttırmamaya çalışmasının istihdam yaratmaktan ve daha geniş kapsamlı bir iş güvenliği sistemi kurulmasından daha önemli olduğu neoliberal bir politikayı benimsemesi bu sonucun alınmasında etkilidir. Arzu edilen sonuca ulaşılamasa da uzmanların taleplerini belirli aralıklarla gündeme getirme ve kamuoyu oluşturma işlevini yerine getirmektedir. Yine de devlet düzenlemelerini toplu olarak etkilemeye yaradığı için bireysel stratejilerin aksine daha sürekli, genel ve kalıcı çözümler ortaya çıkarmaktadır.

4.3.2.2. Kolektif Stratejilerin Önündeki Engeller ve Eleştiriler

Dernekleşme ve sendikalaşma stratejilerini tercih etmediklerini saha çalışması sırasında beyan eden uzmanlar çoğunlukla bu kolektif stratejilerin aslında ortak taleplerin savunulmasından çok bireysel çıkarlar doğrultusunda fayda sağlamak için kullanıldığını düşünmektedir. Bu nedenle bu kurumların kendilerini temsil gücü

olmadığını belirtmişlerdir. Türkiye'de yetmişin üzerinde, iş güvenliği uzmanlarına yönelik irili ufaklı derneklerin kurulmasını ve çoğunun birbirinden bağımsız hareket etmesini, uzmanların çalışma hayatının iyileştirilmesine katkı sağlayamayacak girişimler olarak değerlendiren uzmanlardan biri, özellikle dernekte yönetimde bulunmanın kişilere aslında bireysel avantaj sağladığını belirtmektedir. Diğer yandan örgütlenmeler arasındaki sebebi belirsiz görünen anlaşmazlıklar ve birbirlerine karşı takındıkları olumsuz tavırlar, uzmanlarda bu kurumların şahsi çıkarlar etrafında bir araya geldiği izlenimini yaratmaktadır: "Çok sayıda dernek var, çoğunluğu derneğin başkanının reklamını yapmak için bir araya gelmiş dernekler. Bazıları birbirlerini de sevmiyorlar, niye bilmiyorum." (İGU 7) Başka bir uzman da iş güvenliği sektöründe yönetici/kurucu pozisyonundaki kişilerin derneklerin yönetim kurullarında olduğunu ima ederek bu yüzden bu derneklerin uzmanlar adına kolektif bir talebi savunamayacağını belirtmektedir:

> 1980'den sonra STK ve siyasi örgütlenme konusunda birikimi olmayan bir sürü insanın şahsi menfaatleri konusunda bir araya gelmeleri, örgütlenme değil yönetici grubun menfaat birliğidir. ... Dernekler işveren sıfatlı, gündemde olmayı, bürokratlarla poz vermeyi seven insanlar[dan oluşuyor.] Emekçi kitleyi temsil etmiyorlar. (İGU 27)

Yine bir başka uzman da mevcut düzenlemelerde değişiklik yapılması için hükümete talep ileten dernekleri hükümete yakın ve iktidarla arasını iyi tutmayı hedefleyen kurumlar olduğundan tercih etmemektedir: "Dernek hükümete yanaşıyor, devlete oynuyor daha çok." (İGU 6) Bu doğrultuda düşünen uzmanlar derneklerin kolektif bir strateji olarak etkililikleri kadar, bu tip örgütlerin uzmanları temsil edebileceğinden de şüphe duymaktadırlar:

> Mevcut örgütlenmeler, bu işi amacından saptırmaya yatkın işveren (OSGB sahibi vb.) kişilerin elinde oyuncak olmuş durumda. İktidara şirin görünmeye çalışmak gibi kaygıları var. Bu bana saçma geliyor. İşverenler, çalışanların hakkını hukukunu savunmak üzere örgütlenmezler. (İGU 26)

Sendika ise, sendikanın işçileri ve diğer ücretlileri temsil eden ve adlarına toplu sözleşme yapma yetkisi olup doğrudan çalışma koşullarını pazarlık edebilen özel bir emekçi örgütlenmesi biçimi oluşuyla kimi uzmanlar tarafından görece daha olumlu değerlendirilmektedir. Görüşülen uzmanlardan bir kısmı sendikanın kurulmasını olumlu karşılamakta ancak saha araştırması sırasında sendika henüz birkaç aylık olduğu için henüz faaliyetleri hakkında detaylı bilgi sahibi olmayan uzmanlar bulunmaktadır: "Sendikayı duydum ama hakkında detaylı bir bilgim yok, şimdiye

kadar da ne yaptıklarını hiç araştırmadım açıkçası. ... Mensubu olduğum [çevre mühendisliği] meslek odasında aktifim." (İGU 25) Uzmanlardan biri, mevcut sendikanın klasik sendikal çalışmaları bu sektörde yapmasının imkanı olmadığını düşünmekte ve OSGB'lerde toplu sözleşme yoluyla uzmanların koşullarını pazarlık etmesinin mevcut sistemde pek de mümkün olmadığını, mesleğin de buna uygun olmadığını şöyle açıklamaktadır:

> Sendika toplu olarak çalışan insanların sosyal kültürel ve ekonomik haklarının savunulmasıdır. Ve en önemli silahı grev ve toplu sözleşmedir. İş yeri bazında 1-2 bilemedin 10 uzman çalıştığını düşünün nasıl bir hak arayışına gideceklerdir? Mevcut uzmanların 100.000 olduğunu varsaysanız karşınızda en 30.000 işyeri olacaktır. Ne yapacaklar ki. Şu anki yaptıkları bürokrasi ve hükümet nezdinde kendilerini pazarlamaktan başka [nedir]… (İGU 26)

Yukarıdaki beyanın da bir kısmında belirtildiği üzere görüşülen bazı uzmanlar da Türkiye'deki sendikaların mevcut tercihleriyle de ilintili nedenlerden ötürü sendikalaşmayı tercih edilebilir bir strateji olarak görmemektedir. Türkiye'deki sendikaların bir kısmının "sarı sendika" olarak görülüp, işveren yanlısı bir tavır içinde olduklarının bilinmesi, uzmanların sendikaları etkili bir strateji olarak değerlendirmesini engellemektedir:

> Türkiye'deki sendikacılığın özelliklerine bakıldığında pragmatik ve uzlaşmacı bir sendikacılık anlayışının mevcut olduğu görülmektedir. … Sendikalar, üyeleri adına mesleki kazançlar sağlama konusunda bazı başarılar elde etmelerine rağmen, sendikal harekete özgü diğer rolleri gerçekleştirme konusunda bu başarıyı gösterememişlerdir.[596]

Kutal'a göre ise ülkedeki sendikaların çoğunluğu, "sorunları, kendi iç dinamiklerini harekete geçirerek iktidar üzerinde baskı kurmak yoluyla çözmek yerine, siyasal iktidarla işbirliğine girerek ve yasalardan bekleme geleneğine bağlı kalarak çözmeyi tercih etmişlerdir."[597] Kolektif stratejiler olarak ortaya çıkan sendika ve dernek gibi örgütlerin, işçi-işveren ilişkileri bağlamındaki düzenlemelerin değiştirilmesini devletten talep ederken işbirliği yapma çabasındaki örgütlere dönüşmesi söz konusu olmaktadır. Özellikle sendikanın yeni kurulmuş olması ve sektörün temeli olan taşeron OSGB sistemine kökten karşı olmadığını beyan etmesi kimi uzmanlarda sendikaların iktidarla ve mevcut sistemle uzlaşmacı bu yapılardan biri olabileceği şüphesini güçlendirmektedir. Hem sendikanın sosyal medya

[596] Betül Urhan, "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: I, Sayı: 4, 2005, s. 68.
[597] Metin Kutal, "Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997, s. 262.

sayfasındaki gönderilere yorum yapan uzmanlardan hem de sahada görüşülen uzmanlardan bazılarının benzer sebepten sendikaya karşı tavrı ikirciklidir: "Ben OSGB'lerin kapatılmasını istiyorum ama sendika diyor ki, bizim işyerimiz orası niye işyerini kapattıralım diyor." (İGU 20)

Yine genel sendikal açmazların bir parçası olarak sendika içi demokrasi konusundaki sorunlar da sendikalaşma önünde bir engel teşkil etmektedir. "Türkiye'de sendikal yapılar[ın] merkezi ve dikey ağırlıklı olup, yatay, yani katılımcılığa açık"[598] olmaması genelde çalışanları örgütlenme fikrinden uzaklaştırmaktadır. İş güvenliği alanındaki sendikalaşma özelinde katılıma dair tartışmanın yapılmasına neden olan konu ise, sendika sosyal medya hesabında sendika yönetimini eleştirip tepki gösterenlerin sayfadan engellendiğine dair belli uzmanların iddialarıdır. Kimi uzmanlar sendikanın sosyal medyadaki üye çıkarma tavrının sadece hakaret edenlere yönelik değil, sendika yönetimine muhalif fikirler öne süren ve onları desteklemeyenlere yönelik olduğunu belirterek sendikal örgütlenmeye mesafe koymuştur. Sendika genel başkanı ise bununla ilgili yine sosyal medya sayfasından şöyle bir açıklama yaparak iddialara karşılık vermiş, hakaret kadar karşılıklı polemiğe girenlerinde sayfada bulunmaması gerektiğini belirtmiştir:

> Facebook sayfamızdan herkesi silip engellediğimizle alakalı olarak söylenen iddialarda tamamen asılsızdır. Facebook sayfamız karşılıklı polemiğe girilecek, saldırı, suçlama, hakaret yapılacak yer değildir. Moderatörlük bunun için vardır ve gereği yapılmaktadır. Polemik ve eğlence amaçlı kurulmuş epey platform zaten bulunmaktadır. Bu sayfamız resmi bir kurumun resmi bir Facebook sayfasıdır başka yerle karıştırılmaması gereklidir. (İrfan Sayar, İSG-SEN Facebook sayfası, 26.02.2019 tarihli gönderiden.)

Diğer yandan sendikanın genel başkanlık seçimi sonrasında, sendikanın sosyal medya sayfasında, oy verenlerin adlarının ve ne yönde oy kullandığının gözüktüğü bir başkanlık oylamasının daha yapılması da birtakım tepkilere neden olmuştur. Kimlerin başkan seçiminde başkana destek vermediğini açıkça gösterecek bu ikinci oylamanın sendika içindeki yönetime muhalif kişilere karşı ayrımcılığı besleyeceği düşünülmüştür. Bu da sendikal demokrasi konusunda bir eksiklik olarak değerlendirilebilmektedir.

Bunun yanı sıra yine Türkiye genelinde sendikalaşmanın zayıf olması da çalışanların sendikalara güven duymamaları ve "işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup

[598] Betül Urhan, a.g.e., s.69.

geliştirmede [sendikaların] başarılı olmadıkları" konusundaki yaygın algı ile de ilgilidir.[599] Bu algı da uzmanlık mesleği özelinde sendikalaşmanın zayıflığını açıklayan bir başka etkendir. Görüşülen uzmanların bir kısmı örgütlenme yoluyla mesleki sorunların ve güvencesizleşmenin önüne geçilemeyeceğine inandıklarından bu stratejiyi izlemeyi düşünmemektedir.

Türkiye'de sendikal örgütlenmeyi engelleyen başka bir konu da sendikalı çalışanların işten çıkarılması konusudur. "Sendikal nedenli işten çıkarmalara karşı etkin bir iş güvencesi sisteminin olmayışı [yüzünden] sendikalaşan işçilerin işten çıkarılması yaygın bir uygulama haline gelmiştir."[600] İşverenler sendikalı olduğu için çalışanı işten çıkardığında çalışan tarafından dava açılırsa durum kanıtlandığında işverenler sendikal tazminata mahkum olmaktadırlar. Ancak "davalar çok uzun sürmekte ve yasalar işverene işe iade yükümlülüğü getirmemektedir."[601] 2012'de yürürlüğe giren yeni "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 30'dan az işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan işçiler ile altı aydan az kıdemi olan işçilerin (bu toplam işçilerin yüzde 50'si civarındadır) sendikal tazminat hakları ortadan kaldırılmıştır."[602] İş güvenliği sektörüne bakıldığında OSGB'lerde ondan fazla iş sağlığı güvenliği profesyonelinin neredeyse olmadığı hatta firmaların büyük çoğunluğunun birkaç uzman ve bir hekimden oluştuğu göz önünde bulundurulursa sendikalılığın tazminatsız işten çıkarılma tehdidini de içereceği görülebilmektedir. Bu da meslek özelinde sendikalaşma stratejisinin önünde bir engel teşkil etmektedir. Resmi üye olmaya karşı çekince sendikalılığın iş güvencesini riske attığı algısından da kaynaklanmaktadır.

Sendikalaşma stratejisi açısından engel teşkil eden bir diğer sorun sektörle ilgili bürokratik engellerdir. Uzmanların çoğunu istihdam eden OSGB'lerin önemli bir kısmının büro işlerini içeren işkolunda olması gerekmesine rağmen resmi kayıtlarda böyle gözükmemesi ve firma bünyesinde çalışan uzmanların zaten işkolu uyuşmazlığından yasal olarak sendikaya üye olamamalarıdır:

---

[599] Banu Uçkan, Deniz Kağnıcıoğlu, "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: XXII, Sayı: 3, 2009, s. 48.
[600] Aziz Çelik, "AKP'nin On Yılında Sendikalar ve Sendikasızlaştırma", (Çevrimiçi), https://tr.boell.org/tr/2014/06/16/akpnin-yilinda-sendikalar-ve-sendikasizlastirma 16 Haziran 2014.
[601] A.e.
[602] A.e.

> Türkiye'de yaklaşık 2500 OSGB var bunların 1200 tanesi sadece kendi işkolunda ofis büro işleri kolunda kurulmuş. OSGB'yi açmış adam muhasebeci demiş, ne iş yapılıyor burada, inşaatlara falan hekim göndereceğiz uzman göndereceğiz demiş, inşaat koluna girişini yapmış firmanın. OSGB olmuş çok tehlikeli sınıfta bir yer. Oradaki uzmanlarda işkolu uyuşmamasından bize üye olamıyor. Bu konuda da Çalışma Bakanlığı'na ve SGK'ya dilekçe verdik, yanlış giriş yapmışlar bunların düzeltilmesi için ama verdin diye bir iki ayda düzelecek diye bir şey yok tabii. Bekliyoruz. (İGU 14)

Sonuç olarak dernekleşme ve sendikalaşma birer kolektif strateji olarak sınıflandırılmakta, işyeri yönetimlerine doğrudan karşı çıkmak yerine, devletten düzenlemeleri değiştirmesini talep etme ve kimi eylemlerle karar alma sürecini etkileme niyetindeki örgütlenmeler olarak öne çıkmaktadırlar. Protesto gösterilerinin dışında grev ya da farklı işyerinde direnme biçimlerine başvurmamaları onlara devleti muhatap kabul edip onunla pazarlık etme dışında bir seçenek bırakmamaktadır.

5.3. Direnme ve Uzlaşı

Daha önce vurgulandığı üzere özellikle bireysel-örtük direnme biçimleri görünürde rıza kılığında olup, direnme niyeti taşıyan çabaları sürdürmeyi içermektedir. Bunlar en başından güvencesizleşme sürecinde çalışanın direnerek talebini tam olarak kabul ettiremese bile yönetimsel kararları değişime uğratmayı hedefleyen çabalar ve girişimlerdir. Örtük direnmede çalışan işverenin görebileceği şekilde direnmeyip, bunu rıza gösterme kılığı altında, üstü kapalı şekilde yapmaktadır. Direnme ile çalışan istediği sonuca ulaşamasa da yönetimin ilk kararından farklı bir uzlaşıya varılması muhtemeldir. Zaten çalışan direnerek kendi isteğinin de yönetimin karar verme sürecinde hesaba katılmasına çalışmaktadır. Bu noktada yaratılan uzlaşı da uzman tarafından bir çeşit başarı olarak değerlendirilmektedir.

Çalışmada yer verilen güvencesizleşmeye karşı kolektif stratejiler de oldukça sık uzlaşı ile sonuçlanmaktadır. Yukarıda bahsedilen C sınıfının işsiz kalmaması için sendikanın çağrısıyla yapılan eylem, C sınıfı uzmanların tehlikeli sınıftaki işyerlerine bakmaya bir yıl daha devam etmesi ile ilgili devletin bir düzenleme çıkarması ile sonuçlanmış, sendikanın talep ettiği çözüm yerine başka bir çözüm sunularak bu sınıftaki uzmanların 2019 itibariyle işsiz kalmasına engel olunmuştur. Her ne kadar sendikanın talep ettiği çözüm kabul edilmese de bu talebin değerlendirmeye

alınmasıyla bir düzenleme yapılmış olması sendika tarafından kısmi bir başarı olarak değerlendirilmektedir.

Kolektif stratejiler izleyerek mesleki örgütlenmelere girişenler, güvencesizleşme koşullarında riskli olması nedeniyle genellikle en güvencesiz koşullarda olan OSGB'de çalışan uzmanlar değildir. Bireysel çalışan ya da tek firma bünyesinde çalışan uzmanlara bu tip örgütlenmelerde daha fazla rastlanmaktadır. Ancak bu durum mesleki örgütlenmelerin güvencesizleşme karşısındaki taleplerinin de aynı olmamasını dolayısıyla meslektaşlar arasında bir amaç birliği de olmamasını doğurmaktadır. Dolayısıyla bu örgütlenme bünyesinde yapılanlar direnme niyetini taşımaktan çok devlet kademesindeki karar verici makamlarla işbirliği yapma arzusunu taşımaktadır. Uzmanlar arasında mesleğin gerçekten ihtiyaç duyduğu değişim konusunda fikir birliğinin olmaması da bu örgütlerin temsil gücünün az olmasına yol açmaktadır.

Özetle, bireysel direnme ve kolektif stratejilerin hepsi ya talebinin tam olarak kabul edilmesini ya da alternatif bir uzlaşıya varılmasını hedeflemektedir. İş güvenliği alanında sahadaki uzmanların önerilerinin uygulanması için direnmeleri de genellikle önerinin kısmen kabul edilmesi ve bir uzlaşının sağlanması ile sonuçlanmaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada, Türkiye'deki iş güvenliği uzmanlarının postfordizmle birlikte dönüşen farklı çalışma biçimlerine bağlı olarak güvencesizleşme sürecinin farklı boyutlarından nasıl etkilendikleri ortaya konulmuştur. Ardından da güvencesizleşmeye karşı hangi bireysel ve kolektif stratejileri izleyerek çalışma hayatında yer aldıkları incelenmiştir.

Çalışmada postfordist birikim rejiminin iş organizasyonlarını ve iş sözleşmelerini değiştirdiği, çalışma biçimlerini çeşitlendirerek daha esnek ve güvencesiz hale getirdiği tartışılmaktadır. Ancak bu noktada, piyasadaki güvencesiz ve güvenceli işler arasındaki farkları ya da belli grupların güvencesiz belli grupların güvenceli olduğunu ortaya çıkarmaya çalışmaktan uzak durmaktadır. Emek piyasasındaki mevcut güvencesizleşmenin bir süreç olduğundan yola çıkan çalışma, giderek etkisini yaygınlaştıran bu sürecin postfordizm ve neoliberal düzenleme biçimi ile ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Bu doğrultuda hem devletin hem de işverenin çalışanlara sağladığı güvencelerin törpülendiği dinamik bir sürecin emek piyasasında yaşanmakta olduğuna dikkat çekmektedir. Tezde bu güvencesizleşme sürecinden iş güvenliği uzmanlarının hangi boyutlarıyla etkilendiğine ve bu etkilenme biçiminin farklı çalışma biçimlerine göre nasıl değişebildiğine yoğunlaşılmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının Türkiye'de fiilen üç farklı çalışma biçiminde istihdam edildikleri görülmüştür. Tek firma bünyesinde tam zamanlı olarak çalışma, OSGB olarak adlandırılan taşeron firmalara bağlı olarak birçok firmadan sorumlu olarak çalışma ve kısmi zamanlı sözleşmeler aracılığıyla firmalarla bire bir anlaşarak bireysel çalışma şeklinde uzmanlar üç ayrı çalışma biçimi altında çalışmaktadırlar. Farklı çalışma biçimleri altında çalışan farklı uzman gruplarının güvencesizleşmenin dört boyutunu nasıl deneyimlediği uzmanlarla yapılan derinlemesine mülakatlardan yararlanılarak incelenmiştir.

OSGB'lerde çalışan uzmanların parçalanmış bir emek süreci bulunmaktadır. Bu durum ayda 30-40 firmadan sorumlu olarak hizmet vermelerinden kaynaklanmaktadır. Uzmanların kendilerine atanan firmaların işverenlerinin

müdahaleleri altında hizmet verdikleri ve onların memnuniyetini sağlayarak işlerini korumaya çalıştıkları gözlenmiş olup iş kaybı riskinin yüksek olmasından ötürü iş güvencesizleşmesinden etkilendikleri ortaya konmuştur. Sosyal güvencesizleşme boyutundan uzmanların emek süreci değerlendirildiğinde, bu gruptaki uzmanların sigorta primlerinin eksik yatırıldığı, hafta sonu çalışmasının da yaptırılabildiği ve fazla mesaiden sayılmadığı ayrıca iş kaybına karşı yasal korumanın yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sebeple sosyal güvencesizleşmeden de etkilendikleri görülmüştür. Güvencesizleşmenin örgütsel boyutu bağlamında uzmanların deneyimleri incelendiğinde, işveren müdahaleleri altında yasal sorumluluklarını yerine getirmeye çalıştıkları ve görevlerini yerine getirirken sıklıkla mesleki özerkliklerinin sınırlandırıldığı görülmüştür. İşyerlerinde görevlerini tam olarak yasaya uygun şekilde yerine getirdikleri için OSGB'ye şikayet edilen ve kendi işverenlerince uyarılan uzmanların mesleki özerkliklerini koruyamadıkları görülmektedir. Ayrıca uzmanların nerdeyse hepsi işyerinde onları savunacak bir kolektif örgütlenme desteğinden yoksundurlar. Bu bulgular ışığında örgütsel güvencesizleşmeye maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Son olarak OSGB'lerde çalışan uzmanların asgari ücretten biraz fazla ücretle niteliksiz işlere verilen ücret karşılığında geçinmekte zorlanacak ücretler aldıkları tespit edilmiş olup gelir güvencesizleşmesiyle de karşı karşıya kaldıkları görülmüştür.

Tek firmada tam zamanlı çalışan uzmanlar da işverenlerini ve üst yönetimi memnun ederek, onlarla uzlaşarak görevlerini yerine getirmeye zorlanmakta aksi takdirde işlerini kaybetme riski ile karşılaşmaktadırlar. Bu sebepten iş güvencesizleşmesine maruz kalmaktadırlar. Sosyal güvencesizleşme boyutundan bu gruptaki uzmanların çalışma süreci değerlendirildiğinde, eksik sosyal sigorta primi yatırılmasına daha az rastlanmakla birlikte, fazla mesai ücretinin ödenmemesine sıklıkla rastlanmakta ve görevlerini yasada belirtildiği gibi yerine getirdikleri için yapılacak işten çıkarmalara karşı yeterli güvenceye sahip bulunmamaktadırlar. Bu nedenlerden ötürü sosyal güvencesizleşmeden de etkilendikleri söylenebilmektedir. Güvencesizleşmenin örgütsel boyutundan bakıldığında, uzmanların riskleri tespit ederken sıkça işveren müdahalesi ile karşılaşmadıklarını, ancak önlemlerin belirlenmesi noktasında sorun yaşadıkları görülmüştür. İşverenin bir riske karşı

önerdiği önleme karşı çıkmalarının genellikle hoş karşılanmadığını belirten bu uzmanlar işlerini kaybetmemek için işverenin önerilerini uygulamaya koymayı tercih etmeleri gerektiğine dikkat çekmişlerdir. Mesleki özerkliği zedeleyen bu durum örgütsel güvencesizleşmeden de etkilendiklerini göstermektedir. Bu gruptaki uzmanların, ücretlerinin taşeronda çalışanlara oranla daha iyi olmasından dolayı gelir güvencesizliğinden çok daha az etkilendiği görülmüştür. Emek piyasasının kalabalıklığı nedeniyle ücret pazarlığında güçlü bir konumda olmasalar da bu gruptakiler genellikle kurumsal ve büyük firmalarda çalıştıklarından görüşülen uzmanların geçinmeye yetebilecek ücretler aldıkları görülmüştür.

Bireysel çalışan uzmanlara bakıldığında, bu pozisyonun resmi bir çalışma biçimi olmaktan çok kısmi zamanlı çalışma biçimlerine dayanan kendi hesabına çalışma biçiminin bir benzeri olduğu görülmüştür. Fatura kesme ve kendi hesabına firma açarak iş güvenliği hizmeti verme yetkisi uzmanlara verilmediğinden fiilen böyle bir çalışma biçimi karşımıza çıkmıştır. Bireysel çalışmaya, başka bir deyişle resmen uzmanların kendi hesabına çalışma biçimi altında hizmet vermelerine İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü karşı çıkmaktadır. Bu da sektörün gelişiminin çoğunlukla ücretleri kontrol altında tutan rekabet halindeki taşeron firmalar ve yüksek ücretler talep edemeyen uzmanlar üzerine kurulduğunu göstermektedir.

Bu uzmanlar bire bir işverenlerle belli referanslar aracılığıyla tanışıp firmanın hizmet alması gereken yasal süre kadar, çalışma saati üzerinden kısmi olarak istihdam edilmektedirler. İş güvencesizleşmesini diğer gruptaki uzmanlarla aynı derecede yaşamaktadırlar. Genellikle bu gruptaki uzmanlar sektörel tecrübesi fazla ve iş bağlantılarına sahip kişilerden oluştuğundan anlaşamadıkları ve müdahale eden işverenleri ya bırakmakta ya da işveren sözleşmelerini feshetmektedir. Sorumlu oldukları işyeri sayılarının yıl içinde sürekli artıp azaldığını ve bunun normal olduğunu, kısa süreli sözleşmelerle de istihdam edildiklerini aktaran bu gruptaki uzmanlar da iş güvencesizleşmesinden etkilenmektedirler. Sosyal güvencesizleşme bağlamında bu gruptakiler değerlendirildiğinde bu gruptakilerin de sözleşmeleri görevlerini yaptıkları için feshedildiği durumlara karşı yeterli bir güvenceye sahip olmadıkları görülmektedir. Fakat görüşülen uzmanların fazla mesai yapmadıklarından ve diğer sosyal koşulları da işverenle beraber belirlediklerinden

sosyal güvenceler bağlamında başka bir sorunla karşılaşmadıkları görülmüştür. Dolayısıyla sosyal güvencesizleşmeden diğer gruptakilerden daha az etkilendikleri tespit edilmiştir. Güvencesizleşmenin örgütsel boyutu açısından bakıldığında yine benzer bir tabloyla karşılaşılmaktadır. Görüşülen uzmanlar referans aracılığıyla işverenle anlaştıklarından, çalışmayı sürdürdükleri işverenlerin müdahalesine daha az uğramaktadırlar. Tecrübeleri dolayısıyla inisiyatifi olabildiğince kendilerine bırakan işverenleri tercih etmektedirler. Ancak yine de önlemleri belirleme ve planlama konusunda sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu bağlamda örgütsel güvencesizleşmeden de diğer gruptakilere oranla çok daha az etkilendikleri görülmektedir. Gelir güvencesizleşmesi açısından değerlendirildiğinde, bu gruptaki uzmanların tam zamanlı bir uzmandan da birkaç kısmi zamanlı sözleşme yaptıkları takdirde daha fazla kazandıkları, bu sebepten firma kaybetmekten çok fazla çekinmedikleri görülmüştür. Beş ila sekiz firma ile bireysel olarak çalışan tecrübeli uzmanlara dahi rastlanmıştır. Bu uzmanlar grubu içinde genellikle başka işlerden emekli olan ya da başka bir gelir kaynağı daha olanlara da rastlandığından ve geçinmeye yetecek geliri bireysel çalışma ile elde edebildiklerinden gelir güvencesizleşmesinden etkilenmedikleri sonucuna varılmıştır.

Türkiye'deki iş güvenliği uzmanları üzerine çalışmalar genellikle uzmanların meslek sorunlarına ve iş güvencesizliğine dikkat çekmekle birlikte uzmanların güvencesizleşme sürecine derinlikli ve çok boyutlu olarak değinmemiştir. Uzmanların güvencesizleşmenin farklı boyutlarından nasıl etkilendiğini ortaya koyan bu çalışma, iş güvenliği uzmanlarının farklı çalışma biçimlerindeki emek süreçleri bağlamında güvencesizleşmeyi çok boyutlu olarak değerlendirerek güvencesizleşme literatürüne katkı sağlamaktadır. Çalışma sonucunda OSGB'de taşeron çalışan uzmanların güvencesizleşmeyi tüm boyutlarıyla deneyimledikleri ve mutlak güvencesizleşme yaşadıkları, diğer iki gruptaki uzmanların ise göreceli güvencesizleşme yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Güvencesizleşme sürecinden en fazla etkilenen OSGB'deki uzmanlar, en az etkilenen ise bireysel çalışan deneyimli uzmanlardır.

Bunun yanı sıra iş güvenliği alanındaki emek piyasasında devlet eliyle yetkilendirilen taşeron firmalardan hizmet almanın işverenler için İSG

sorumluluklarını yerine getrmenin yolu olarak yasada sunulması ancak meslek erbabı olarak iş güvenliği uzmanlarının fatura keserek bireysel hizmet vermelerine engel olunmasının genel olarak uzman ücretlerinin kontrol edilmesine yol açtığı görülmüştür. Devletin, işverene, taşeron firmalardan iş güvenliği hizmet satın alma yoluyla yükümlülüklerini yerine getirme seçeneğini sunması ve İSG hizmetinin kendisini piyasaya açması uzman ücretlerinin İSG sektöründeki firmalar arası rekabet yüzünden düşük olmasına yol açmıştır. Buna bağlı olarak da iş güvenliği hizmeti maliyetinin işverene yük olmayacak bir meblağa çekilmesinin sağlandığı görülmektedir. Çalışma, sektördeki yaygın taşeronlaşmanın uzman emeğinin ucuzlamasına katkı yaptığını göstermiştir.

Bir meslek grubunu sadece güvencesizleşmeye maruz kalan çalışanlar olarak değil, güvencesizleşmeyi gündelik olarak deneyimleyip ona karşılık vermekte olan çalışanlar olarak ele alan bu çalışma, iş güvenliği uzmanlarının güvencesizleşmeye hangi bireysel ve kolektif stratejilerle karşı koymaya çabaladığını emek süreci perspektifi ile incelemektedir.

İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları güvencesizleşmeye karşı işyerinde ya da iş dışında izledikleri belli stratejiler olduğu yapılan görüşmelerde tespit edilmiştir. Bu stratejiler bireysel ve kolektif stratejiler olarak ikiye ayrılmıştır. Bireysel stratejiler ise kendi içinde kariyer stratejileri ve örtük direnme stratejileri olarak ikiye ayrılmaktadır. Kolektif stratejiler de kendi içinde dernekleşme ve sendikalaşma stratejisi olarak ikiye ayrılıp incelenmiştir.

Bireysel stratejiler uzmanların kendi çalışma koşullarını iyileştirmelerine ve emek piyasasındaki güvencesizleşmeye karşı güçlenmelerine yönelik stratejileridir. Bunların ilki olan kariyer stratejileri arasında mesleki açıdan kendini geliştirme amacıyla eğitimlere katılarak farklı sertifikalar edinmek bulunmaktadır. Emek piyasasında daha fazla niteliğe sahip olduklarında daha az güvencesiz işlere geçiş yapabileceklerini düşündüklerinden çalışırken bir yandan da eğitim için zaman ve bütçe ayırmaya çalışmaktadırlar. Bu strateji ile güvencesizleşmeye karşı işyeri dışında güçlenmeye çalışmaktadırlar. Bir diğer önemli kariyer stratejisi ise güvencesizleşmenin yasal düzenlenme biçiminden de beslendiğini görerek ve sahip

olduğundan daha az güvencesiz işler bulamayacağını düşünerek mesleği bırakma ve meslek değiştirme stratejisidir. Görüşme yapılan uzmanların ikisi mesleği bırakıp yeni bir kariyer inşa etmeye girişmiş ve bu stratejiyi seçmiştir. Bu stratejilerin temelinde firmada İSG anlamında pek bir değişim olmayacağını görüp buna gösterilen rıza yatmaktadır. Emek sürecinde yönetime karşı bu rıza, ya orada kalıp değişim yaratmaya çalışmadan kendini başka bir firma için hazırlamaya ya da firmadan istifa etme ve toptan mesleği bırakma gibi stratejileri beraberinde getirmektedir.

İkinci grupta ise bireysel örtük direnme stratejileri yer almaktadır. Bu stratejiler, işyerinde örgütsel güvencesizleşmeye başka bir deyişle mesleki özerkliğin kısıtlanmasına karşı, işin güvencesizleşmesinin de etkisi altında izlenen stratejilerdir. Bu stratejilerde uzman kendini işveren ya da yönetim karşısında güçlendirmeyi ve yasal sorumluluklarını onları ikna ederek yerine getirmeyi amaçlamaktadır. Örtük direnme stratejisi tanımı itibariyle görünürde yönetimle işbirliği ve uzlaşma çabasını içermekte olmasına rağmen niyeti yönetime direnerek kendi önerisini uygulamaya koymaktır. Bireysel örtük direnme stratejileri kendi içinde üçe ayrılmaktadır. Bunlar dostane yaklaşım, haber uçurma ve ısrarlı müzakere stratejileridir. Bu stratejiler uzlaşmayı ve işbirliğini içerdiği kadar yönetimsel kontrolü gevşetmeyi ve güçlenmeyi de amaçlamaktadır.

Dostane yaklaşım stratejisi işverenle arkadaşlık kurmaya ve bu yolla güvenini kazanmaya yönelik bir stratejidir. Uzmanlar bu yolla tespit ettikleri risklerin gerçekten kazalara yol açacağı ve alınması gereken tedbirlerin gerçekten gerekli olduğu yönünde işvereni ikna etmek için bu stratejiyi uygulamaktadırlar. Kurulan dostane ilişkinin amacı yönetimin güvenini kazanmak, onunla işbirliği içinde olduğuna ve firmanın çıkarlarına hizmet ettiğine inandırmaktır.

İkinci örtük direnme stratejisi olan haber uçurma, devletin uzmana verdiği işverenin önlem almamakta direttiğinde mevcut hayati riski Bakanlık'a bildirme görevinin resmi olmayan bir biçimidir. Dışarıya doğru haber uçurma biçiminde izlenen bu stratejide uzmanın işveren üzerinde gücü olan bir kamu görevlisine ya da

üst işverene mevcut riski sızdırdığı görülmektedir. Bu yolla uzmanın tavsiyesine uymayan işverenin gerekli önlemleri alması sağlanabilmektedir.

Üçüncü örtük direnme stratejisi ısrarlı müzakere stratejisidir. Alınmayan önlemi iş organizasyonu içinde farklı yollardan sürekli gündeme getirme ve önlemin uygulanmasına yönelik iletişim süreçlerini deneme yoluyla izlenmektedir. Uzman işini kaybetme riskinden çekindiği için açıkça işverene karşı çıkmak yerine diğer çalışanlarla da işbirliği yaparak ya başka önlemler bulma ya da önlemin alınması için gerekli ortamı kurma yoluyla bu stratejiyi izlemektedir. Uzmanın kimi zaman yasal gerekliliklerden taviz vererek görece daha güvenli bir iş ortamı yaratmaya çalışması bu stratejilerde söz konusudur. Uzmanın talebinin yönetimce tamamen kabul edilerek uygulanması görece izlenen stratejilerin daha az rastlanan bir sonucudur. İşyerinde izlenen örtük direnme stratejileri genellikle daha güvenli bir işyeri doğrultusunda uzlaşıya varma ile ara çözümlerin uygulanmasıyla sonuçlanmaktadır.

Güvencesizleşmeye karşı izlenen kolektif stratejiler ise iş dışında mesleki topluluklar oluşturmaya dayanmaktadır. Uzmanlar bu topluluklara temelde güvencesizleşmeye karşı dayanışma yoluyla güçlenme amaçlı katılmaktadırlar. Bu stratejilerden ilki dernekleşmedir. Türkiye'de çok fazla sayıda ve az üyeli iş güvenliği uzmanları ya da iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerince kurulmuş dernek bulunmaktadır. Bu dernekler yeni ortaya çıkmış ve kuralları henüz oturmamış olan bu meslekte uygulamaya dönük bilgilerin paylaşılması ile sorunlar karşısında dayanışmayı amaçlayan meslek örgütleri işlevi görmektedirler. Dernek kurarak örgütlenmek güvencesizleşmeye maruz kalan uzmanlara bir tür hukuki ve sosyal destek sağlamaktadır.

İkinci kolektif strateji sendikalaşmadır. Bir meslek odası kurmak için gerekli resmi koşulu sağlayamayan uzmanlar buna alternatif olarak iş sağlığı ve güvenliği sektöründe çalışanları örgütleyecek bir sendika kurma girişiminde bulunmuşlardır. Bu sendika özellikle düşük ücretler, iş güvencesizleşmesi ve mesleki özerkliğin sınırlandırılması gibi farklı güvencesizleşme unsurlarına dikkat çekme amacını gütmektedir. Sendikanın ofis çalışanları işkolunda olması ancak uzmanların bir kısmının farklı işkolunda kayıtlı olması işkolu uyuşmazlığına bağlı olarak sendikal

üyelikte sorunlara yol açmıştır. Uzmanların üyeliği yolunda bu tip engeller olsa da dayanışma yoluyla güvencesizleşmeye karşı sendikalaşma stratejisi de bir alternatif olmaktadır. Kolektif stratejiler genellikle meslekle ilgili düzenlemeleri yapan karar vericileri etkilemeyi ve bu yolla meslektaşlar adına güvence elde etmeyi hedeflemekte ve karar vericilerle uzlaşmaya dayanmaktadır.

İş güvenliği uzmanlarından oluşan bir meslek grubunun, çalışma biçimlerine bağlı olarak güvencesizleşmenin etkisinin nasıl değiştiğini gösteren bu çalışma, esneklikten çok taşeronlaşmanın güvencesizliği çok boyutlu ve mutlak hale getirdiğine dair güvencesizleşme literatürüne katkı sunmaktadır. Bireysel çalışan uzmanların esnek çalışmalarına rağmen emek sürecindeki konumlarının mutlaka güvencesizleşmeyi beraberinde getirmediğini ve taşeronlaşmanın uzmanlar için en olumsuz çalışma koşullarını hazırladığını ortaya koymuştur.

Diğer yandan, güvencesizleşmeye karşı iş güvenliği uzmanlarının başvurduğu stratejileri inceleyen bu çalışmanın literatüre önemli bir katkısı, güvencesizleşmeye emek süreci perspektifinden bir bakış getirmesidir. Türkiye'de emek süreci teorisinin kullanıldığı az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bankacılar ve çağrı merkezi çalışanlarının incelendiği son dönem çalışmalar yönetimsel kontrol biçimleri ve buna karşı kolektif örgütlenme girişimleri üzerinde durmuştur. İş güvenliği uzmanları hakkında yapılan bu çalışma emek sürecinde kontrolden çok bireysel-örtük direnme biçimlerine odaklanarak, bunların kolektif örgütlenmelerden daha yaygın olduğunu vurgulamış, örtük direnme biçimlerini sektör özelinde detaylandırarak somut bireysel stratejileri kategorilere ayırmıştır. Haber uçurma, dostane yaklaşım ve ısrarlı müzakere gibi bireysel stratejiler tanımlanarak, örtük direnme biçimlerinin farklı görünümleri olarak değerlendirilmiş ve emek süreci teorisine bu bağlamda bir katkı getirilmiştir. Bu stratejilerin, sadece iş güvenliği uzmanlarının değil farklı meslekten çalışanların da güvencesizleşme karşısında başvurduğu stratejiler arasına girip giremeyeceği ancak başka çalışmalar yapılması ile belirlenebilecektir.

Güvencesizleşme karşısında çalışanların pasif kalmayıp mesleklerini icra etmeye devam etmenin farklı biçimlerini bulmalarının emek süreci perspektifinden açıklanması da bu çalışmanın bir katkısıdır. Bu çalışmada ilk kez güvencesizleşme

sürecinin emek süreci teorik yaklaşımıyla rıza-direnme bağlamında ele alınması söz konusu olmuştur. Güvencesizleşmenin iş üzerinde kontrol kaybı gibi bir boyutunun olduğu, bunun da emek süreci perspektifinden yönetimsel kontrolün artması ve buna karşı tepkiler olarak değerlendirilmesi bu çalışmada söz konusu olmuştur. Bu da güvencesizleşmeye karşı direnme, rıza ve uzlaşı kavramlarının etrafında çalışanların sürece karşı ürettiği yanıtların incelenmesine olanak vermiş, iki literatürün birbiriyle eklemlenmesiyle yeni bir yaklaşım geliştirilmiştir.

İş güvenliği uzmanları üzerine uluslararası literatüre bakıldığında ise mesleki kimlik, görev ve sorumluluklar, meslek etiği gibi meslek mensuplarının sahip olması gereken nitelikler ve yetkinlikler üzerine pek çok çalışma bulunmasına rağmen, bu meslek grubunun güvencesizleşmeden nasıl etkilendiğine yoğunlaşan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan da tez, dünyadaki iş güvenliği uzmanları üzerine literatüre farklı bir yaklaşım getirmektedir.

KAYNAKÇA

Adams, Shawn J.:"Today's Safety Professional - Manager or Engineer?", **Professional Safety Journal,** Cilt: XXIV, 2000.

Adams, Shawn J.: "The Emerging Management School of Safety", **Professional Safety,** Cilt: XLVIII, Sayı: 9, s. 18–21.

Aglietta, M. A.: **Theory Of Capitalist Regulation: The US Experience**, Londra, NLB, 1979.

Akboğa Kale, Özge, Dikmen, Seyyit Ümit, Gürcanlı, Gürkan Emre, Bayram, İrem Baradan, Selim: "İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişi Üzerine Bir Araştırma Çalışması,"(Çevrimiçi) https://www.researchgate.net/profile/Irem_Bayram/publication/284646396_Is_Guvenligi_Uzmanligi_Sistemin_Isleyisinin_Degerlendirilmesi_Uzerine_Bir_Arastirma_Calismasi/links/5655c69908ae1ef929787aa4.pdf 12 Aralık 2019.

Akyiğit, Ercan: "İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi", **Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt: I, Sayı: 2, Aralık 2015, s. 11-38.

Alberti, Gabriella: "Mobility Strategies, 'Mobility Differentials' and 'Transnational Exit': The Experiences of Precarious Migrants in London's Hospitality Jobs", **Work, Employment and Society**, Cilt: XXVIII, Sayı: 6, 2014, s. 865-881.

Alberti, Gabrielle v.d.: "In, Against and Beyond Precarity: Work In Insecure Times", **Work, Employment and Society**, Cilt: XXXII, Sayı: 3, 2018, s. 447-457.

Antonsen, Stian: "Safety Culture and the Issue of Power", **Safety Science**, Cilt: XL-VII, 2009, s. 183–191.

Arslan, Volkan, Ulubeyli, Serdar: "İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: III, Sayı: 50, 2016, s. 1321-1339.

Aydoğanoğlu, Erkan: "1980'li Yıllarda Sendikal Hareket ve İşçi Eylemleri", **Özgürlük Dünyası, Aylık Sosyalist Politika ve Teori Dergisi**, Sayı: 331, (Çevrimiçi) https://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/331-sayi-248/1209-1980li-yillarda-sendikal-hareket-ve-isci-eylemleri- 13 Haziran 2019.

Barnetson, Bob: **The Political Economy of Workplace Injury in Canada**, AU Press, Athabasca University, 2010.

Başkan Takaoğlu, Zeynep, Çelenk Kaya, Elif, Ölmezoğlu İri, Necla İrem: "İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar", **Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, Cilt: VII, Sayı: 2, 2018, s. 1-9.

Bekar, İ. Otuç, D. Bekar, E.: "İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Maliyeti (2005-2014)", **Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: III, Sayı: 3, Eylül 2017, s. 479-489.

Belek, İlker: **Postkapitalist Paradigmalar**, İstanbul, Sorun Yayınları, 1999.

Bıyıkcı, Erdal Tamer: "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı", Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2010.

Blayton, Paul, Jenkins, Jean: **Key Concepts in Work**, London, SAGE Publications, 2007.

Bolton, Sharon C.: "Getting to the Heart of the Emotional Labour Process: a Reply to Brook", **Work, Employment & Society**, Cilt: XXIII, Sayı: 3, 2009, s. 549-560.

Bolton, Sharon C., Boyd, Carol: "Trolley Dolly or Skilled Emotion Manager? Moving on from Hochschild's Managed Heart", **Work, Employment and Society**, Cilt: XVII, Sayı: 2, 2003, s. 289-308.

Booth, R.T., Hale, A.R., Dawson, S.: "Identifying and Registering Safety Practitioners," **Safety Science**, Cilt: XIV, 1991, s. 231-240.

Braverman, Harry: **Emek ve Tekelci Sermaye: Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleştirilmesi**, Çev. Çiğdem Çıdamlı, Haz. Hakan Tanıttıran, İstanbul, Kalkedon Yayınevi, 2008.

Brück, Carsten: "OSH System at National Level – Spain" Kooperationsstelle Hamburg IFE GmbH; OSHwiki, (Çevrimiçi) https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Spain#cite_note-INSHT_21-23 14 Eylül 2019.

Burawoy, Michael: **Üretim Siyaseti: Kapitalizm ve Sosyalizmde Fabrika Rejimleri**, Çev. Çağdaş Gümüşoluk, Ankara, Nota Bene, 2015.

Burawoy, Michael: **Manufacturing Consent: Changes in the Labour Process Under Monopoly Capitalism**, Chicago,The University of Chicago Press, 1979.

Callaghan, George, Thompson, Paul: "'We Recruıt Attitude': The Selection and Shaping of Routine Call Centre Labour", **Journal of Management Studies**, Cilt: XXXIX, Sayı: 2, 2002, s. 233-254.

Cam, Erdem: "Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri", **Çimento İşveren Dergisi**, Ocak 2008, s. 20-31.

Cam, Erdem: "İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerinde Hukuki Dönüşüm (2004-2011)", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: III, Sayı: 34, 2012, s. 125-155.

Carr, C. Lynn: "Tomboy Resistance and Conformity: Agency in Social Psychological Gender Theory", **Gender and Society**, Cilt: XII, Sayı: 5, 1998, s. 528-553.

Castel, Robert: **Sosyal Güvencesizlik**, İstanbul, İletişim, 2004.

Castells, Manuel**: Enformasyon çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür**, Çev. Ebru Kılıç, İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2005.

Cemaloğlu, Necati, Akyürek, Muhammed İbrahim: "Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma)", **Turkish Journal of Educational Sciences**, Cilt: IV, Sayı: 3, Ekim, 2017, s. 123-141.

Chaabane, Sebti: "The Use of Expert Manpower in Health and Safety in France," PhD thesis, University of Aston, Birmingham, 1985.

Charmaz, Kathy: **Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis**, UK, SAGE Publications, 2006.

Choonara, J.: "The Gig Economy and Collective Action", **Socialist Review**, Sayı: 416, 2016. (Çevrimiçi) http://socialistreview.org.uk/416/gig-economy-and-collective-action, 2 Mayıs 2018.

Ciğerci, Nihan: "Türkiye'de İşgücü Piyasası Politikalarında Değişim: Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2001.

Collinson, David: "Strategies of Resistance. Power, Knowledge and Subjectivity in the Workplace.", **Resistance and Power in Organizations**, Ed. Jermier, Knights and Nord, London-New York, Routledge, 1994, s. 25-68.

Collinson, David L., Ackroyd, Stephen: "Resistance, Misbehaviour and Dissent", **The Oxford Handbook of Work and Organizations**, Ed. S. Ackroyd, P. Thompson, P. Tolbert, P. Batt, Oxford, Oxford University Press, 2005, s. 305-326.

Coriat, B.: **L'Atelier et le Chronometre**, Bourgois, Paris, 1979.

Comer, Debra R., Vega, Gina: "Unsavory Problems at Tasty's: A Role-Play about Whistle-Blowing", **Journal of Management Education**, Cilt: XXX, Sayı: 1, Şubat 2006, s. 251-269.

Coşkun, Recai. Altunışık, Remzi, Yıldırım, Engin: **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri – SPSS Uygulamalı**, Sakarya, Sakarya Yayıncılık, 2015.

Çeçen, Fatih Orkun: "İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanlarının Çalışma Koşulları ve Sorunlarının Saptanması", Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.

Çelik, Aziz: "AKP'nin On Yılında Sendikalar ve Sendikasızlaştırma", (Çevrimiçi), https://tr.boell.org/tr/2014/06/16/akpnin-yilinda-sendikalar-ve-sendikasizlastirma 16 Haziran 2014.

Çerkezoğlu, Arzu, Göztepe, Özay: "Sınıfını Arayan Siyasetten Siyasetini Arayan Sınıfa: Güvencesizler", **Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi**, Ed. Gökhan Bulut, Ankara, Nota Bene Yayınları, 2010, s. 63-92.

Daudigeos, Thibault: "In Their Profession's Service: How Staff Professionals Exert Influence in Their Organization", **Journal of Management Studies**, Cilt: L, Sayı: 5, 2013, s. 722-749.

Dejoy, D. M.: "Development of a Work Behaviour Toxonomy for the Safety Function in Industry," **Accident Analysis&Prevention**, Cilt: XXV, Sayı: 4, 1993, s. 365–374.

Demir, Günnur: "İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği", Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2006.

Demir, Müslüm: "Umumi Hıfzısıhha Kanunu Üzerine Bir İnceleme", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: III, Sayı: 62, 2019, s. 2015-2030.

Demirkaya, Seher: "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Anadolu Üniversitesi, Şubat 2014.

Drucker, Peter: **Post-capitalist Society**, Newyork, Routledge, 2011.

Dünya Gazetesi: "Bir yılda ikiye katlanan OSGB'lerde kızışan rekabet 'kaliteyi' tehdit ediyor", 28 Ocak 2015. (Çevrimiçi) http://www.dunya.com/ekonomi/bir-yilda-ikiye-katlanan-osgblerde-kizisan-rekabet-kaliteyi-tehdit-haberi-269655 4 Mayıs 2017.

Edwards, Paul, Collinson, David, Rocca, Giuseppe Della:"Workplace Resistance in Western Europe: A Preliminary Overview and a Research Agenda", **European Journal of International Relations**, Cilt: I, Sayı: 3, 1995, s. 283-316.

Edwards, Richard: **Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century**, Newyork, Basic Books, 1980.

Emiroğlu, Celal, Koşar, Levent: "Toplumsallık ve Bireysellik Diyalektiğinde İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Eğitimleri," **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Cilt: X Sayı: 35, Ocak-Mart 2010, s. 2-13.

Engels, Frederich: **Kişisel Gözlemlerden ve Sağlıklı Kaynaklardan, İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu**, Birinci Baskı, Eriş Yayınları, Ankara, 1997.

Erdem, Ziya: "'Sanayi İşçisi'nden 'Bilgi İşçisi'ne: Yeni Ekonomi'nin Değişen İşçi Tipi", **Sosyal Siyaset Konferansları**, 2005, s. 542-566.

Erkul, İ., ve Karaca, N. G.: **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri: Türk İş Hukuku, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir, y.y., 2000.

Evre, Bülent: "Neo-Liberalizmin Teorik Açmazları ve Pratik Sonuçları: Bir Paradigma Krizi", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: XLVIII, Sayı: 4, Aralık 2015, s.1-18.

Evrensel Gazetesi: "11 ayda 596 bin 516 kişi meslek hastalığı tedavisi gördü", 12 Ocak 2018, (Çevrimiçi) https://www.evrensel.net/haber/343140/11-ayda-596-bin-516-kisi-meslek-hastaligi-tedavisi-gordu 29 Nisan 2018.

Ezzamel, Mahmoud, Willmott, Hugh, Worthington, Frank: "Power, Control and Resistance in: 'The Factory That Time Forgot'", **Journal of Management Studies**, Cilt: XXXVIII, Sayı: 8, 2001, s. 1053-1077.

Fleming, Peter, Sturdy, Andrew: "'Being Yourself' in the Electronic Sweatshop: New Forms of Normative Control", **Human Relations**, Cilt: LXIV, Sayı: 2, 2011, s. 177-200.

Frenkel, Steve v.d.: "Re-Constituting Work: Trends towards Knowledge Work and Info-Normative Control", **Work, Employment and Society**, Cilt: IX, Sayı: 5, 1995, s. 773-796.

Friedman, Andy: "Responsible Autonomy versus Direct Control Over Labour Process", **Capital and Class**, Cilt: I, Sayı:1, 1977, s. 43–57.

Friedman, Andy: **Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism**, London and Basingstoke, The Macmillan Press, 1977.

Fuller, Linda, Smith, Vicki: "Consumers' Reports: Managing By Customers in a Changing Economy", **Work, Employment and Society**, Cilt: V, Sayı: 1, 1991, s. 1-16.

García, Ana M., López-Jacob, Maria José, Dudzinski, Isabel, Gadea, Rafael, Rodrigo, Fernando: "Factors Associated with the Activities of Safety Representatives in Spanish Workplaces", **Journal of Epidemiol Community Health**, Cilt: LXI, Sayı: 9, 2007, s. 784–790.

Gereffi, Gary: "A Commodity Chains Framework for Analyzing Global Industries", 12 Ağustos 1999, s. 1-5, (Çevrimiçi) https://www.ids.ac.uk/ids/global/pdfs/gereffi.pdf

Gereffi, Gary: "The Organization of Buyer-driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks," Commodity Chains and Global Capitalism, Ed. Gary Gereffi, Miguel Korzeniewicz, Westport, CT: Praeger. 1994, s. 95-122.

Glaser, Barney G., Strauss, Anselm L.: **The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research**, Alvine Transactions Publishers, New Brunswick and London, 1967, reprinted 2006.

Gorz, Andre: **Farewell to Working Class: An Essay for Post-Industrial Society**, London, Pluto Press, 2001.

Göztepe, Özay: "Yeni Dönemin Satırbaşları,", Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak, Ed., Özay Göztepe, Ankara, Notabene, 2012, s. 15-60.

Güğercin, Özkan v.d.: "İş Güvenliği Uzmanı Adaylarının Aldıkları Eğitim Hakkındaki Görüşleri", **Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi**, Cilt: XXXI, Sayı: 1, Haziran 2016, s. 23-34.

Gürcanlı, Gürkan Emre: **İşleneceğini Herkesin Bildiği Bir Cinayetin Öyküsü**, İstanbul, Yazılama, 2011.

Güven, E. ve Aydın, U.: **İş Hukuku**, 3. Bs., Eskişehir, Nisan Kitabevi, 2010.

Güvenli Çalışma: "İSİG: Meslek hastalığı tanı sistemi etkinleştirilmeli", 10 Temmuz 2015. http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=14878:isig-meslek-hastaligi-tani-sistemi-etkinlestirilmeli&catid=128:meslek-hastaliklari&Itemid=234 29 Nisan 2018.

Güzel, Ali: "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", (Çevrimiçi) http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9756, s. 201. 14 Mayıs 2018.

Greenwood, Royston, Suddaby, Roy, Hining, C. R.: "Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized", **The Academy of Management Journal,** Cilt: XLV, Sayı: 1, Şubat 2002, s. 58-80.

Gregg, Nina: "'Trying to Put First Things First': Negotiating Subjectivities in a Workplace Organizing Campaign", **Negotiating at the Margins: The Gendered Discourses of Power and Resistance**, Ed. Sue Fisher, Kathy Davis, New Brunswick, N.J., Rutgers University Press, 1993, s. 172–204.

Hale, Andrew: "From National to European Frameworks for Understanding the Role of Occupational Health and Safety (OHS) Specialists," **Safety Science**, Cilt: CXV, Haziran 2019, s. 435-445.

Hale, Andrew R.: "Occupational Health and Safety Professionals and Management: Identity, Marriage, Servitude or Supervision?", **Safety Science**, Cilt: XX, 1995, s. 233-245.

Hale, Andrew, Borys, David, Adams, Mark: "Safety Regulation: The Lessons of Workplace Safety Rule Management for Managing the Regulatory Burden", **Safety Science**, Cilt: LXXI, 2015, s. 112-122.

Hale, Andrew, Harvey, H., Mennozi, M., Miguel, S., Bianchi, G.: "Certification of Safety Professionals at the European Level", Proceedings of the 4th International Working on Safety Conference, Heraklion, Crete, 2008.

Hale, Andrew, Harvey, Hazel: "Certification of Safety Professionals: Emerging Trends of Internationalisation", Proceedings of the 6th International Conference of Working on Safety Network Towards Safety Through Advanced Solutions", Sopot, Poland, 11-14 September, 2012.

Hale, Andrew R., Hovden, J.: "Management and Culture: the Third Age of Safety," **Occupational Injury: Risk, Prevention and Intervention**, Ed. A.M. Feyer, A. Williamson, London: Taylor & Francis, 1998, s. 129-166.

Harvey, David: "Esneklik: Tehdit mi Yoksa Fırsat mı?" **Toplum ve Bilim Dergisi**, Sayı: 56-61, Bahar 1993, ss. 83-92.

Harvey, David: "'Yeni' Emperyalizm: Mülksüzleşme Yoluyla Birikim", Çev. E. M. Dinçer, **Praksis**, Sayı: 11, 2004, s. 23-48.

Harvey, David: **Sermayenin Muamması ve Kapitalizmin Krizleri**, İstanbul, Yordam Kitap, 2010.

Harvey, H., Johnson, D., Hale, A.: "EUSAFE- European Qualification for Occupational Safety of Innovation," Proje no: 510362-2010-LLP-ITLEONARDO-LMP, 30 Eylül 2011, (Çevrimiçi) https://docplayer.net/1053824-European-qualification-for-occupational-safety-and-health-professionals.html 15 Eylül 2019.

Hasle, Peter, Sørensen, Ole. H.: "When Health and Safety Interventions Meet Real-life Challenges," **Policy and Practice in Health and Safety**, C: IX, No:1, 2011, s. 3-16.

Hirschhorn, Larry: **Beyond Mechanization: Work and Technology in a Postindustrial Age**, Cambridge, Mass., MIT Press, 1984.

HSE (Health and Safety Executive): **Health and Safety Regulation: A Short Guide**, Ağustos 2003, (Çevrimiçi) https://www.hse.gov.uk/pubns/hsc13.pdf 20 Eylül 2019.

Hodson, Randy: "Worker Resistance: An Underdeveloped Concept in the Sociology of Work", **Economic and Industrial Democracy International Journal**, Cilt: XVI, Sayı: 1, 1995, s. 79-110.

Hollander, Jocelyn A., Einwohner, Rachel L.: "Conceptualizing Resistance," **Sociological Forum**, Cilt: XIX, Sayı: 4, Aralık 2004, s. 533-554.

Hu, X., Shi, J.: "Employees' Surface Acting in Interactions with Leaders and Peers," **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: XXXVI, Sayı:8, 2015, s. 1132–1152.

Hudson, Dennis, Ramsay, James D.: "A Roadmap to Professionalism: Advancing Occupational Safety and Health Practice as a Profession in the United States", **Safety Science**, Cilt: CXVIII, 2019, s. 168–180.

Hürriyet Gazetesi: "OSGB'lere Mart'ta Operasyon Başlıyor", 17 Şubat 2015, (Çevrimiçi) http://www.hurriyet.com.tr/gundem/osgblere-mart-ta-operasyon-basliyor-28222977 27 Ekim 2019.

Ibarra, Herminia: "Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation", **Administrative Science Quarterly**, Cilt: XLIV, Sayı: 4, Aralık 1999, s. 764-791.

Ilgar, M. Zeki, Ilgar, Semra Coşgun: "Nitel Bir Araştırma Deseni Olarak Gömülü Teori (Temellendirilmiş Kuram)", **İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: II, Sayı: 3, s. 197-247.

Ilıman, Ebrar Zeynep: "Türkiye'de Meslek Hastalıkları", **Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, Cilt: I Sayı: 1, 2015, s. 21-36.

ILO: **İş Sağlığı ve Güvenliği Profili**: Türkiye, Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü, 2016.

Institute of Medicine: **Safe Work in the 21st Century: Education and Training Needs for the Next Decade's Occupational Safety and Health Personnel**, Washington, DC, The National Academies Press, 2000.

"İGU Maaşını Devletten Alırsa Taşeron Olur", İrfan Sayar, İSG-SEN Genel Başkanı, "İş Sağlığı ve Güvenliği Paneli", Gebze MMO, 06 Ekim 2018, (Çevrimiçi) https://www.kocaelizirve.com/haber/guncel/igu-maasini-devletten-alirsa-taseron-olur/167991.html 24 Şubat 2019.

İzmir Tabip Odası İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Komisyonu Raporu: "Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İlk Yılında OSGB Gerçekleri", 2014.

Jandrot, Philippe: "OSH System at National Level – France", 2012, (Çevrimiçi) https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level__France#Legally_required_training_for_OSH_specialists 1 Eylül 2019.

Jarvis, Peter: "The Parish Ministry as a Semi-profession" The Sociological Review 23, Cilt: IV, 1973, s. 911-922.

Jasper, James. M.: **The Art of Moral Protest: Culture, Biography, and Creativity in Social Movements**, Chicago, University Of Chicago Press, 1998.

Jessop, Bob: **State Theory: Putting the Capitalist State in its Place**, Cambridge, Polity Press, 1990.

Jessop, Bob: "Conservative Regimes and the Transition to Post-Fordism: The Cases of Britain and West Germany", 4 Kasım 2013, (Çevrimiçi) https://bobjessop.org/2013/11/04/conservative-regimes-and-the-transition-to-post-fordism-the-cases-of-britain-and-west-germany/ 21 Temmuz 2017.

Jessop, Bob: "Towards a Post Fordist Welfare State?", **The Transition to Post Fordizm and Schumpeterian Workfare State**, Ed. R. Borrows, B. Loader, Londra, Routledge, 1994.

Jonna, R. Jamil, Foster, John Bellamy: "Marx's Theory of Working-Class Precariousness, Its Relevance Today", **Monthly Review Independent Socialist Magazine**, Review of the Month, Cilt: LXVII, Sayı 11, Nisan 2016, (Çevrimiçi) https://monthlyreview.org/2016/04/01/marxs-theory-of-working-class-precariousness/ 6 Haziran 2018.

Kalleberg, Arne L.:
Good jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s. New York, NY, Russell Sage Foundation, 2011.

Kalleberg, Arne L.: "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition", **American Sociological Review,** Cilt: LXXIV, Şubat 2009, s. 1-22.

Kalleberg, Arne L.: "Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, Challenges" **Work and Occupations,** Cilt: XXXIX, Sayı: 4, 2012, s. 427-448.

Kalyoncu, Gökçe: Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ankara, 2007.

Karakaya, Abdullah, Sancı, Volkan: "İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği", **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt VII, Sayı:1, 2017, s. 1-13.

Karakaya, Tuğçe: "İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve İş Güvencesizliğinin Değerlendirilmesi", Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2018.

Karakoç, Mehmet: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü", **İSSSM Mali Çözüm Dergisi,** Sayı: 117, Mayıs-Haziran 2013, s. 277-286.

Kaplan, Emine Tuncay: "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", **Kamu İş**, Cilt: VII, Sayı: 2, 2003, s. 137-151.

Kars Kaynar, Ayşegül: "Devlet Kuramları ve Düzenleme Okulu", https://www.academia.edu/2294421/Devlet_Kuramlar%C4%B1_D%C3%BCzenleme_Okulu 3. Temmuz 2017.

Keyder, Çağlar: **Ulusal Kalkınmacılığın İflası**, İstanbul, Metis, 1996.

Kılkış, İlknur, Alper, Yusuf: "6331 Sayılı Kanun'da İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Görevlendirilmeleri ve Yetkilendirilmeleri," **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: V, Sayı: 1, 2015, s. 32-67.

Kılkış, İlknur, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Bursa, Dora Yayınları, 2014.

Knights, David: "Subjectivity, Power and the Labour Process", **Labour Process Theory: Studies in the Labour Process**, Ed. D. Knights, H. Willmott, Palgrave Macmillan, London, 1990, s. 297-336.

Knights, David, Murray, Fergus: **Managers Divided: Organisation Politics and Information Technology Management**, New York, John Wiley & Sons, Inc., 1994.

Koray, Meryem: **Değişen Koşullarda Sendikacılık,** İstanbul, TÜSES Yayınları, 1994.

Kotz, D. M.: "The Regulation Theory and The Social Structure of Accumulation Approach", **Social Structures of Accumulation**, Ed. D. M. Kotz, T. Macdonought, M. Reich, Glasgow, Cambridge University Press, 1994.

Kurt, Sadun: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Türk Mevzuatındaki Yeri, (Çevrimiçi) https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/9516 14.01.2020.

Kutal, Metin: "Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri", **Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan**, Ankara, 1997.

Kutlu, Denizcan: "Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri", **Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak**, Ed. Özay Göztepe, İstanbul, Nota Bene, 2012.

Leidner, Robin: "Identity and Work", **Social Theory at Work**, Ed. Marek Korczynski, Randy Hodson, Paul K. Edwards, Oxford University Press, 2006, s. 424-462.

Lindblom, Lars: "Dissolving the Moral Dilemma of Whistleblowing", **Journal of Business Ethics**, Cilt: LXXVI, Sayı: 4, 2007, s. 413-426.

Lipietz, Alain: Uluslararası İşbölümünde Yeni Eğilimler, **Toplum ve Bilim Dergisi**, Sayı: 56-61, Bahar 1993, s. 58-82.

Littler, C. R., Salaman, G.: "Bravermania and Beyond: Recent Theories of the Labour Process", **Sociology**, Cilt: XVI, Sayı: 2, 1982, s. 251–69.

Logan, P.W.: "Engineering Tomorrow's Basic Component for Accident Prevention", Journal of American Society of Safety Engineers, Cilt: XI, Sayı:11/8, 1966.

Madsena, Christian Uhrenholdt, Hasle, Peter, Limborg, Hans Jørgen: "Professionals Without a Profession: Occupational Safety and Health Professionals in Denmark", **Safety Science**, Cilt: CXIII, 2019, s. 356–361.

McCullough, J.R.: "What is a Safety Engineer?", **Journal of American Society of Safety Engineers**, Cilt: IV, Sayı: 1, 1959, s. 2-4.

Mahiroğulları, Adnan: "1980 Sonrasının Sosyoekonomik Değişim Ve Dönüşümü Bağlamında Sendikacılıkta Gelinen Nokta", **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: VI, Sayı: 16, 2017, s. 498-522.

Mahiroğulları, Adnan: "XXI. Yüzyıla Girereken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar", **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: I, Sayı:1, 2012, s. 9-33.

Makal, Ahmet: **Türkiye'de Çalışma İlişkileri 1870-1919,** İletişim, İstanbul, 1997.

Makal, Ahmet: **Türkiye'de Çalışma İlişkileri 1919-1945,** İletişim, İstanbul, 1999.

Mann, Sandi: "Emotion at Work: To What Extent are We Expressing, Suppressing, or Faking It?", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Cilt: VIII, Sayı:3, 1999, s. 347-369.

Marx, Karl: **Kapital Birinci Cilt**, İstanbul, Yordam Yayınları, 2011

Miceli M. P., Near, J. P.: **Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees**, New York, Lexington Books, 1992.

Miceli M. P., Near, J. P.: "Whistleblowing: Reaping the Benefits", **Academy of Management Executive**, Cilt: VIII, Sayı: 3, 1996, s. 65-72.

Miethe, Terance D. Rothschild, Joyce: "Whistleblowing and the Control of Organizational Misconduct", **Sociological Inquiry**, Cilt: LXIV, Sayı: 3, 1994, s. 322–347.

Milliyet Gazetesi: "İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri Risk Altında!" 25 Şubat 2014, (Çevrimiçi) http://kariyer.milliyet.com.tr/is-guvenligi-uzmanlari-ve-is-yeri/kariyer/detay/1842455/default.htm 3 Haziran 2018.

Molina, J.S.: "Historia de la Seguridad en el Trabajo en España" (History of Occupational Safety in Spain). Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo -Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (Government of Castilla-León, Economy and Employment Ministry –General).

Munck, Ronaldo: "The Precariat: A View from the South", **Third World Quarterly**, Cilt: XXXIV, Sayı: 5, 2013, s. 747-762.

Munck, Ronaldo: "Neoliberalizm ve Siyaset, Neoliberalizmin Siyaseti" **Neoliberalizm: Muhalif Bir Seçki,** Ed. Alfredo Saad-Filho, Deborah Johnston, Çev. Selda Başlı, Tuncel Öncel, Yordam Kitap, İstanbul, 2007, s. 106-121.

Namal, Burcu, Kanber, Hilal, Kavas, Mustafa Volkan: "İş Güvenliği Uzmanlarının Ücretlerini Denetledikleri Kurumlardan Almaları Nedeniyle Karşılaştıkları Etik Sorunlar", **Türkiye Biyoetik Dergisi**, Cilt: III, Sayı: 3, 2016, s. 146-164.

Neilson, Bret, Rossiter, Ned: "Precarity as
a Political Concept, or, Fordism as Exception", **Theory, Culture and Society**, Cilt: XXV, Sayı:7-8, 2008, s. 51-72.

Nurol, Bahadır: " Beyaz Yakalı Emeğin Dönüşümü: Finans Sektöründe Emek Süreçleri", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2014.

Olsen, Kirsten: "Occupational Health and Safety Professionals Strategies to Improve Working Environment and Their Self-assessed Impact", **Work,** Cilt: XLI, 2012, s. 2625-2632.

OSHA (U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration): **All About OSHA**, 3302-08R 2018, (Çevrimiçi) https://www.osha.gov/Publications/all_about_OSHA.pdf 15 Eylül 2019.

Orhan, Serdar: "İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu", **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum**, Cilt: III, Sayı: 6, 2014, s. 70-89.

Öngen, Tülin: "Küresel Kapitalizm ve Sermayenin Yeni Hegemonya Biçimleri", Petrol-İş 2003 Yıllığı, (Çevrimiçi) http://arsiv.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/01_sermaye/govde.htm 3 Temmuz 2017.

Önlem Dergisi. "İş sağlığı ve güvenliğinde yeni dönem: Sahibinden Satılık", 12 Ocak 2016, (Çevrimiçi) http://www.onlemdergisi.com.tr/is-sagligi-ve-guvenliginde-yeni-donem-sahibiden-satilik/ 4 Mayıs 2017.

Özatalay, Cem: "Neoliberalleşen Türkiye'de İşçi Sınıfının Parçalanması", **Türkiye'de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik,** Ed. Lütfi Sunar, İstanbul, Matbu Kitap, 2016, s. 139-162.

Özdamar, Sevim: **Çalışma Mevzuatı 1920-1996,** Ankara, Maliye Bakanlığı, 1996.

Özlü, Ahmet, Şen, Seyhan, Barlas, Gülşen v.d.: Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Çalışan Sağlığı ve Bilimsel Kapasitenin Güçlendirilmesi Projesi (ESPrIT), D3.3 Türkiye'de Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Sürveyansın Uygulamalarına İlişkin Öneriler Raporu, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu, Ankara, 2017.

Peck, Jamie A.: "Circuits of Capital and Industrial Restructuring: Adjustment in the Australian Clothing Industry", **Australian Geographer**, Cilt: XXI, Sayı: 1, 1990, s. 32-52.

Pérez, R., Martínez, C., Ruiz, R.: "Intereses básicos y resoluciones de conflictos de las principales figuras en materia preventiva" (Basic interests and conflict resolution of the main actors in preventive matters). Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016, (Çevrimiçi) https://diagnosticoprlconstruccion.files.wordpress.com/2016/03/intereses-yresolucic3b3n-conflictos-en-prl.pdf 14 Eylül 2018.

Peters, T. J., Waterman, R. H.: **In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies**, Harper & Row, New York, 1982.

Pidgeon, N. F., O'Leary, M.: "Man-made Disasters: Why Technology and Organizations (Sometimes) Fail" **Safety Science**, Cilt: XXXIV, Sayı:1–3, 2000, s. 15–30.

Piore, Michael J., Sabel, Charles F.: **The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity**, New York, Basic Books, 1984.

Prosser, Thomas: "Dualization or Liberalization? Investigating Precarious Work in Eight European Countries", **Work, Employment and Society**, Cilt: XXX, Sayı: 6, 2016, s. 1–17.

Provan, David J., Dekker, Sidney W.A, Rae, J. Andrew: "Benefactor or Burden: Exploring the Professional Identity of Safety Professionals", **Journal of Safety Research**, Cilt: LXVI, Eylül 2018, s. 21-32.

Provan, David J., Dekker, Sidney W.A., Rae, Andrew J.: "Bureaucracy, Influence and Beliefs: A Literature Review of the Factors Shaping the Role of a Safety Professional", **Safety Science**, Cilt: XCVIII, (Supplement C), 2017, s. 98–112.

Provan, David J., Pryor, Pam: "The Emergence of the Occupational Health and Safety Profession in Australia," **Safety Science**, Cilt: CXVII, 2019, s. 428-436.

Provan, David J., Rae, Andrew J.: "An Ethnography of the Safety Professional's Dilemma: Safety Work or the Safety of Work?", Safety Science, Cilt: CXVII, 2019, s. 287. ss. 276-289.

Pryor, Pam, Hale, Andrew, Hudson, Dennis: "The OHS Professional: A Framework for Practice – Role, Knowledge and Skills" International Network of Safety and Health Practitioner Organisations (INSHPO), Des Plaines, USA, 2014.

Pam Pryor, Andrew Hale, Dennis Hudson, "Development of a global framework for OHS professional practice", Safety Science Cilt: 117, Sayı: , 2019, s. 404-416.

Rebbitt, Dave: "Dissenting Voice", **Professional Safety**, Nisan 2013, s. 58-61.

Reeve, Patricia A.: "Disaster, Meaning Making and Reform in Antebellum Massachusetts", **Working Disasters: The Politics of Recognition and Response**, Ed. Eric Tucker, Amityville, Newyork, Buywood Publication, 2006.

Regini, M.: "The New Lexicon of Industrial Relations: Flexibility, Micro-corporatism, Dualism", Labour Exclusion or New Patterns of Cooperation, Ed. G. Brandt v.d., Frankfurt, Institut für Sozialforschung, 1986, s. 73-90.

Rodgers, Gerry: "Precarious employment in Western Europe: The State of the Debate.", **Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of**

Atypical Employment in Western Europe, Ed. Gerry Rodgers, Janine Rodgers, Geneva, International Institute for Labour Studies, ILO Publications, 1989.

Rodrigues, Suzana B., Collinson, David L.:"'Having Fun'?: Humour as Resistance in Brazil", **Organization Studies**, Cilt: XVI, 1995, s. 739-768.

Sánchez-Herrera, Ismael S., Donate, Mario J.: "Occupational Safety and Health (OSH) and Business Strategy: The Role of the OSH Professional in Spain", **Safety Science**, Cilt: CXX, 2019, s. 206–225.

Savul, Güven: "Standart Dışının Standartlaştırılması: Güvencesiz İstihdam", **Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak**, Ed. Özay Göztepe, Ankara, Notabene, 2012s. 117-142.

Savul, Güven: "Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara, 2008.

Saymen, Ferit Hakkı: **İş Hukuku**, İstanbul, Hak Kitabevi, 1954.

Scott, James C.: **Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance**, New Haven, Yale University Press, 1985.

Scott, W. Richard: "Lords of the Dance: Professionals as Institutional Agents", **Organization Studies**, Cilt: XXIX, Sayı: 2, 2008, s. 219–238.

Sevimli, K. Ahmet: "Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliğinin Korunması" **Çalışma ve Toplum,** Cilt: I, Sayı: 36, Ocak 2013, s. 107-147.

Singapore Accord: (Çevrimiçi) http://singaporeaccord.org/web/the-singapore-accord/accord-signatories 13 Eylül 2019.

Smith, Chris, Thompson, Paul: "Labour Power and Labour Process: Contesting the Marginality of the Sociology of Work", **Sociology**, Cilt: XLIII, Sayı: 5, 2009, s. 913-930.

Sunar, Lütfi, Kaya, Yunus: "Türkiye'de Değişen Sosyo-Ekonomik Yapı İçinde Meslekler." içinde **Türkiye'de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik**, Genişletilmiş İkinci Baskı, Lütfi Sunar (ed.) Ankara: Nobel, 2018.

Standing, Guy: "Economic Insecurity and Global Causalisation: Threat or Promise?", **Social Indicators Research**, Cilt: LXXXVIII, Sayı: 1, 2008, s. 15–30.

Standing, Guy: **Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf,** İstanbul, İletişim, 2014.

Sturdy, Andrew, Fleming, Peter, Delbridge, Rich: "Normative Control and Beyond in Contemporary Capitalism", **Working Life: Renewing Labour Process Analysis**, London, Palgrave- Macmillan, 2010.

Suddaby, Roy, Viale, Thierry: "Professionals and Field-level Change: Institutional Work and the Professional Project", **Current Sociology**, Cilt: LIX, Sayı: 4, 2011, s. 423–442.

Şen, Mustafa Lütfi: **Etik Rehberi**, T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara, 2017, s. 47. (Çevrimiçi) http://etik.gov.tr/etik_rehberi.pdf 16 Temmuz 2019.

Tartanoğlu, Şafak: "Çağrı Merkezlerinde Denetim-Direniş İlişkileri Bağlamında Enformel Örgütlenmenin Koşulları ve Sonuçları: Çağrı Merkezi Çalışanları Derneği Örneği", Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, 2014.

Taşkıran, Gülçin: "Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: IV, Sayı: 51, 2016, s.1747-1768.

Taylor, Frederick W.: **Bilimsel Yönetimin İlkeleri**, 2. Baskı, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, 2003.

Taylor, Phil, Bain, Peter: "'An Assembly Line in the Head': Work and Employee Relations in the Call Centre", **Industrial Relations Journal**, Cilt: XXX, Sayı: 2, 1999, s. 101-117.

Tek, Ümmügülsüm: Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikalar, **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt: VII, Sayı: 20, Bahar 1996, s. 49-77.

Tekin, Bedri: "2004'ten 2014'e İş Güvenliği Uzmanlığı", **Mühendis ve Makine**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Özel Sayısı, Cilt: LV, Sayı: 655, Ağustos 2014, s.20-22.

Thébaud-Mony, Annie: **Çalışmak Sağlığa Zararlıdır,** İstanbul, Ayrıntı, 2016.

Thompson, Paul: "The Capitalist Labour Process: Concepts and Connections", **Capital & Class**, Cilt: XXXIV, Sayı: 1, 2010, s. 7-14.

Thompson, Paul, Broek, Diane van den: "Managerial Control and Workplace Regimes: An Introduction", **Work, Employment and Society**, Cilt: XXIV, Sayı: 3, 2010, s. 1-12.

Thompson, Paul, O'Doherty, Damian P.: "Perspectives on the Labour Process", **The Oxford Handbook of Critical Management Studies**, Ed. Mats Alvesson, Todd Bridgman, and Hugh Willmott, Oxford, Oxford University Press, 2013, s. 99-122.

Thompson, Paul, Smith, Chris: "Labour Power and Labour Process: Contesting the Marginality of the Sociology of Work", **Sociology**, Cilt: XLIII, Sayı: 5, 2009, s. 913-930.

Tjandraningsih, Indrasari: "State-Sponsored Precarious Work in Indonesia", **American Behavioral Scientist**, Cilt: 57, Sayı: 4, 2012, s. 403-419.

Toker Gökçe, Asiye: "Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: XXII, 2014, s. 261-282.

Tucker, Eric: "Worker Participation in Health and Safety Regulation: Some Lessons from Sweden," **Studies in Political Economy**, Cilt: XXXVII, 1992, s. 95-127.

Turner, B. R.: The INSHPO Survey Project: Results and Retrospective: Report to ASSE (American Society of Safety Engineers), Parkridge Illinois, y.y., 2014.

Tülü, Mustafa: "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014.

Uçkan, Banu: "Geçici İstihdam Büroları ve CIETT", **İşveren**, Mayıs, 2002.

Uçkan, Banu, Kağnıcıoğlu, Deniz: "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: XXII, Sayı: 3, 2009, s. 35-56.

Ulubeyli, Serdar, Arslan, Volkan: "İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması", **Çalışma ve Toplum,** Cilt: III, Sayı: 50, 2016, s. 1321-1340.

Urhan, Betül: "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: I, Sayı: 4, 2005, s. 57-88.

Vallas, Steven: "Paleo-Paralysis? Work, Organizations and the Labour Process Debate", **Organization Studies**, Cilt: XXVIII, Sayı: 9, 2007, s. 1379-1385.

Vandekerckhove, Wim, Tsahuridu, Eva E.: "Risky Rescues and the Duty to Blow the Whistle", **Journal of Business Ethics**, Cilt: XCVII, Sayı: 3, 2010, s. 365–380.

Vidal, Matt: "Postfordism as a Dysfunctional Accumulation Regime: a Comparative Analysis of the USA, the UK and Germany", **Work, Employment and Society**, Cilt: XXVII, Sayı: 3, 2013, s. 451-471.

Vosko, Leah F.: **Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment**, Oxford, New York, Oxford University Press, 2010.

Vosko, Leah F. Zukewich Nancy and Cranford Cynthia: "A New Typology of Employment: Precarious Employment", **Perspectives**, Ekim 2003, s. 16-26.

Webb, J.: **Organisations, Identities and the Self**, London, Palgrave, 2006.

Weber, David E., MacGregor, Sean C., Provan, David J., Rae, Andrew:"We Can Stop Work, But Then Nothing Gets Done.": Factors that Support and Hinder a Workforce to Discontinue Work for Safety", **Safety Science**, Cilt: CVIII, 2018, s. 149-160.

Willmott, Hugh: "Subjectivity and the Dialectics of Praxis: Opening up the Core of Labour Process Analysis", **Labour Process Theory: Studies in the Labour Process**, Ed. D. Knights, H. Willmott, Palgrave Macmillan, London, 1990, s. 336-378.

Woods, D. D.: "How to Design a Safety Organization: Test Case for Resilience Engineering", **Resilience Engineering: Concepts and Precepts**, Ed. E. Hollangel, D.D. Woods., N. Leveson, Ashgate, Surrey, 2006, s. 315–325.

World Health Organization Regional Office for Europe: "Number of Deaths Due to Work-Related Accidents", (Çevrimiçi) https://gateway.euro.who.int/en/indicators/hfa_457-4071-number-of-deaths-due-to-work-related-accidents/visualizations/#id=19493&tab=table 25 Ekim 2019.

Yentürk, Nurhan: "Post-Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İşbölümünün Geleceği", **Toplum ve Bilim Dergisi**, Sayı: 56-61, Bahar, 1993, s. 42-57.

Yılmaz, Fatih: "Avrupa Birliği Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi", İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2009.

Yücesan-Özdemir, Gamze: ""Hırsız Zamanlar, İstilacı Mekanlar": 21. Yüzyılda Yeni İletişim Teknolojileri, İş ve İstihdam", VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı, 2014, s. 157 -167.

Yücesan Özdemir, Gamze: "Başkaldırı, Onay ve Boyun Eğme: Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikayesi", **Toplum ve Bilim**, Sayı: LXXXVI, Güz 2000. s. 241-259.

Yücesan Özdemir, Gamze: "Hidden Forms of Resistance Among Turkish Workers: Hegemonic Incorporation or Building Blocks for Working Class Struggle", **Capital and Class**, Sayı: LXXXI, 2003, s. 31-59.

Yücesan-Özdemir, Gamze, Özdemir, Ali Murat: **Sermayenin Adaleti: Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika**, Ankara, Dipnot Yayınları, 2008.

2018 İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu, Haz. Erdal Tanas Karagöl, Murat Atan, Oğuz Karadeniz, Tuncay Ergene, Türkiye Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, (Çevrimiçi) https://media.iskur.gov.tr/22554/2018-yili-turkiye-geneli-ipa-raporu.pdf 03 Kasım 2019.

2018 İşgücü Piyasası Araştırması Mesleki, Bilimsel, Teknik Faaliyetler Sektörü Raporu," Türkiye Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, (Çevrimiçi), https://media.iskur.gov.tr/22142/mesleki-bilimsel-ve-teknik-faaliyetler.pdf 03 Kasım 2019.

Kanun, Tüzük ve Yönetmelikler

15 Haziran 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu.

23 Kasım 2004 tarihli 5253 Sayılı Dernekler Kanunu.

4 Şubat 2011 tarihli 6098 Nolu Türk Borçlar Kanunu.

30 Haziran 2012 tarihli 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

11 Ocak 1974 tarihli İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü.

10 Haziran 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu.

27 Şubat 1960 tarihli 7460 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Teşkilatı Kanunu.

16 Haziran 2004 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği.

9 Nisan 1973 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü.

20 Ocak 2004 tarihli İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

18 Aralık 2014 tarihli İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik.

29 Aralık 2012 tarihli İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik.

29 Aralık 2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği.

26 Aralık 2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, Ek 1: İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi.

21 Mayıs 2018 tarihli İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik.

15 Eylül 2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik

15 Mayıs 2013 tarihli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik.

Türkiye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, https://www.csgb.gov.tr/isggm/Contents/GenelMudurluk/Gorevlerimiz 12 Mayıs 2018.

Health and Safety at Work etc. Law 1974, (İşte Sağlık ve Güvenlik Yasası), (Çevrimiçi) http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/section/2 19 Eylül 2019

EKLER: Mülakat Kılavuzu

Demografik Sorular

Yaşınız?

Cinsiyetiniz?

Eğitim ve Çalışma Geçmişi/Durumu

Hangi üniversite ve bölümden mezunsunuz?

Kaç yıldır iş hayatındasınız ve kaç yıldır İş Güvenliği (İG) Uzmanı olarak çalışıyorsunuz?

İG uzmanlığı sınıfınız nedir?

İG uzmanı olmaya nasıl ve ne zaman karar verdiniz?

İG uzmanı olmak amaçlı hangi kurs, okul ya da sınava hazırlık kurumlarına gittiniz? Bu gittiğiniz kurumların verdiği eğitimleri nasıl değerlendirirsiniz? İş hayatında ihtiyaç duyacağınız bilgi ve pratikleri size ne ölçüde sağlayabildi?

Kendinizi İG uzmanı mı, İG teknikeri mi, İG mühendisi olarak mı tanımlıyorsunuz? Başka bir tanım kullanıyorsanız belirtebilirsiniz? Sizce bu tanımlar arasında ne gibi farklar var ya da hepsi aynı görevi mi niteliyorlar?

İş güvenliği uzmanı olarak hangi süreler boyunca hangi pozisyonlarda istihdam edildiniz? (Sözleşmeli olarak görev yaptığınız işyerinin çalışanı olarak, OSGB bünyesinde farklı firmalarda taşeron çalışan uzman olarak ya da bireysel bağımsız uzman olarak farklı işverenlerle anlaşarak vb. başka alternatif pozisyonlar varsa?)

Şu ana kadar hangi işkollarında iş güvenliği uzmanı olarak çalıştınız? En zorlandığınız ve en rahat çalıştığınız işkolları hangileri? Hangi sebeplerden ötürü çalışılması zor ya da kolay?

Çalışma Biçimleri

Sizce OSGB'de çalışmanın dezavantajları nedir ve doğrudan hizmet verilen firmada istihdam edilmekten ne gibi farklı koşullar içermektedir?

Bireysel İG uzmanlığı yaptınız mı ya da yapan uzman tanıdıklarınız var mı?

Bağımsız bireysel İG uzmanı olmanın avantajlı olduğunu düşünüyor musunuz ve ne gibi avantaj ya da dezavantajları mevcuttur?

Bağımsız bireysel uzman olarak çalışmanın önünde engeller var mı? Bunlar sizce neler? Bu engellerin konulmuş olmasını neye bağlıyorsunuz?

Şu ana kadar çalıştığınız ya da hizmet verdiğiniz firmaların işverenleriyle ne gibi sorunlar yaşadınız?

OSGB ya da sözleşmeli olarak bir iş yerinde çalışmaya kıyasla bireysel uzman olmak daha iyi çalışma koşulları ve ücret sağlar mı? Karşılaştırma yaptığınızda hangi açılardan biri diğerinden iyi sayılabilir?

OSGB ve bireysel sözleşmeli istihdam edilmek arasında mesleki bağımsızlık açısından çalışma sürecinde bir takım farklılıklar oluyor mu, varsa bunlar nelerdir?

Bireysel çalışma sizin için kendi işinin patronu olmak anlamına mı geliyor yoksa bir nevi farklı bir çalışma biçimi midir?

OSGB'lerin bu denli sektörde baskın olmasını neye bağlıyorsunuz? OSGB'ler neden işverenler tarafından sıklıkla tercih edilmektedir?

OSGB'de çalışıyor olmanın sizce en kötü yanı nedir?

Sizce İG uzmanları için ideal olan istihdam biçimi ve çalışma koşulları nelerdir?

İG Uzmanlığı Mesleği ile İlgili Genel Sorular

İG uzmanı olmanızı sağlayan bakanlığın sınavını yeterli buluyor musunuz? İş sahasına uzman olarak girecek kişileri seçmede ve uzman unvanı vermede yeterli bir sınav mıdır? Yetersizse hangi açılardan yetersiz kalıyor?

İG uzmanlığı mesleğinin saygın ve yüksek ücretli bir meslek olmasını engelleyen faktörler neler ya da bu durumun sebepleri sizce nelerdir?

Sizce sınıflara bölünen uzmanlık sistemi çalışma sahasında yararlı oluyor mu? İşkolları dayalı bir sınıflandırma gerekli midir ve neden gerekli olabilir?

Çalışma Koşulları

OSGB'lerle yaptığınız iş görüşmelerinde uzmanlardan beklentiler olarak neler anlatılıyor? Uzman adayına yaklaşım açısından firmalar arasında ne gibi farklar bulunuyor?

OSGB'de çalıştıysanız, bir ay içerisinde kaç firmaya kaçar saatlik hizmet verdiniz?

Aynı gün içerisinde birden fazla firmaya gittiğiniz kaç gün olmaktadır?

Yasal hizmet saatini gittiğiniz yerlerde tamamlayabiliyor musunuz? Yoksa firmalar arası katedilen yol buna engel teşkil ediyor mu? Her firmaya yasal süresi kadar hizmet verdiğinizde yolda geçen sürelerle birlikte çalışma saatleriniz günde 8-9 saat çalışmanın üstüne çıkıyor mu?

Yol güzergâhlarınız doğrultusunda uygun firmalarda görevlendirildiğinizi, OSGB'nin size verdiği firmalarda yolu göz önünde bulundurduğunu düşünüyor musunuz? Bu konuda olumlu ya da olumsuz ne gibi sorunlar yaşadınız?

İşyerinde görev yaptığınız işverenle ve varsa OSGB işvereni ya da sorumlusu ile ilişkileriniz nasıl yürüyor? Olumlu ya da olumsuz ne gibi konuşmalar yapıyorlar sizinle? Örnekler verebilir misiniz?

Bireysel çalıştığınız zaman dilimi varsa burada işverenlerle ilişkileriniz nasıl gelişti, kendisiyle anlaşma süreci ve sonrasında çalışırken güvenlik konularında hangi durumlarda anlaşıp hangi durumlarda ayrı düştünüz?

Hiç sorumlu olduğunuz yerde iş kazası gerçekleşti mi? İş kazası gerçekleştikten sonraki süreci anlatabilir misiniz? İşveren ve işçilerle kaza sonrası nasıl iletişim kurdunuz?

Hiçbir arkadaşınızın sorumlu olduğu yerde iş kazası oldu mu? Neler yaşadığını şahit olduğunuz kadarıyla aktarabilir misiniz?

İş kazası durumunda aldığınız cezayı karşılayacak bir mesleki sigorta yaptırmayı düşündünüz mü? Bu sigortayı yaptıran bir uzmanla karşılaştınız mı?

OGSB Sistemi ve İş Güvenliği

OSGB görev yaptığınız firma ile ilgili yaşadığınız hangi sorunlarda sizin arkanızda durmayı tercih ediyor, hangilerinde müşteri firmadan yana hareket ediyor?

OSGB'lerde yasal olmadığını bildiğiniz ne gibi işlemler gerçekleştiğine şahit oldunuz?

Sizden gitmediğiniz ya da gidemediğiniz bir firmanın sorumluluğunu almanız, firmaya dair defteri doldurmanız istendi mi? Ya da bu durumu yaşayan bir uzmanı tanıyor musunuz?

Hiç müşteri firmadan ciddi şikâyet aldığınız ya da sizin yerinize başka bir uzmanın gönderilmesinin OSGB'den istendiği oldu mu? Değişiklik gerçekleştikten sonra OSGB size ne gibi uyarılarda bulundu?

OSGB'nin doğru bir davranışınızda sizinle müşteriler arasında bir denge gözettiğine şahit oldunuz mu?

Meslektaşlarla İlişkiler ve Örgütlenme

Aynı işyerinde birden fazla İG uzmanının çalıştığı bir işletmede uzman olarak bulundunuz mu?

Aynı işyerinin sorumluluğunu alan uzmanlar arasında ilişkiler nasıl, anlaşmazlığa ne gibi konularda düşülüyor, nasıl uzlaşıya varılıyor? Bu konularda deneyimlerinizi aktarabilir misiniz?

Aynı OSGB'de bulunan ve farklı firmalara bakan uzmanlar arasında bir diyalog, iş arkadaşlığı söz konusu oluyor mu? Aynı işyerine bağlı çalışanlar arasında deneyim paylaşımı oluyor mu?

Diğer meslektaşlarınızla genellikle hangi konularda hem fikirsiniz, hangi konularda ayrı düşünüyorsunuz?

Hiç meslektaşlarınızla bir araya gelerek iş yeri dışında sorunlarınızı paylaştığınız ya da sorunlarınıza çözüm aradığınız oluyor mu? Fiziki olarak bir araya gelerek mi, internet aracılığıyla mı diğer iş güvenliği uzmanları ile daha fazla ilişkileniyorsunuz?

Mesleki çıkarlarınızı savunmak için yasal bir örgütlenmeye üye olmayı istediniz mi? Nerelere üye olabileceğinizi (dernek, oda gibi) araştırdınız mı?

Bir örgütlenmeye dahil olmak isteme ya da istememe sebepleriniz nelerdir?

Sektörde ilk kurulan örgütlenme sayılan İş Güvenliği Profesyonelleri adındaki derneği duydunuz mu? Bu dernek hakkında ne düşünüyorsunuz? Başka bir örgütlenmeye ihtiyaç var mı, var ise neden? Bildiğiniz başka örgütlenme girişimleri var mıdır, varsa neler?

.

ÖZGEÇMİŞ

İLKNUR KARANFİL

1.İletişim Bilgileri :ilknurkaranfil@hotmail.com

2. Doğum Tarihi **:**09.10.1987

3. Unvanı : Dr.

4. Öğrenim Durumu **:**

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Uluslararası İlişkiler	Kocaeli Üniversitesi	2009
Yüksek Lisans	Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü - Türkiye Cumhuriyeti Tarihi	Boğaziçi Üniversitesi	2013
Doktora	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	İstanbul Üniversitesi	2020

5.Dil: İngilizce (İyi)

6. Yayınlar

6.1. Uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

6.2. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (Proceeding) basılan bildiriler.

6.3. Katıldığı Ulusal Kongreler/Sempozyumlar

"Rakip İslâmcılıklar: Yeni İslâmcılık versus Anti-Kapitalist İslâmcılık", Islamism 2014, İDE (İstanbul Düşünce Evi) 24-26 Ekim 2014.

"Türkiye Edebiyatı'ndan Farklı Erkeklik Anlatıları", Erkek(lik)ler Sempozyumu, İstanbul Arel Üniversitesi, 7-8 Mayıs 2015.

"İş Güvenliği Uzmanlarının Sınıfsal Konumu ve Taşeron Çalışma Koşullarının, Çalışma Sürecine Etkileri," Lisansüstü Buluşmaları 2017: Sosyal ve Beşeri Bilimler, Boğaziçi Üniversitesi, 21 Mart 2017.

“Nitelikli Emeğin Sınıfsal Dönüşümü: Türkiye’de İş Güvenliği Uzmanları”, Kriz, Kimlik ve Ötesi: Kimlik Siyaseti ve Siyasetin Kimliksizleşmesi Ulusal Akademik Konferansı, 18 Mayıs 2017, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi.

6.4. Ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

6.5. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan bildiri kitabında basılan bildiriler

"Neoliberalizmden Önce ve Sonra Türkiye’de İslamcılık" IV. Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt:2, 14-17 Mayıs 2015-Kütahya, İstanbul, 2015.

“Türkiye’deki Yeni Ulusal Ruh Sağlığı Sistemi’nde Ailenin Yeri”, V. Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi Bildiriler Kitabı, 12-15 Mayıs 2016-Isparta.

6.6. Diğer Yayınlar

Türkiye Edebiyatı'nda "Afili Filintalar Tayfası" ve Farklı Erkeklik Anlatıları, K24 [Kitap, Kültür, Kritik] Sitesi, Mart Dosyası, 2018. http://t24.com.tr/k24/yazi/afili-filintalar-ve-erkeklik,1615