



“İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU” ÜZERİNE

Dr. Celal EMİROĞLU*

Dr. Levent KOŞAR*

*Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Editörü

Bir Hatırlatma: Kanunlaşma Yolundaki Serüven

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) AKP hükümet olduğundan bu yana “İş Sağliğı ve Güvenliği Kanunu” üzerine çalışıyor ve bizleri de “tartıştııyor”!!!

Hükümetin 03 Ekim 2005 tarihinde Avrupa Birliği (AB) tam üyelik için yaptığı başvurudan sonra müzakere sürecinin başlatılmasıyla birlikte işçi sağliğı ve iş güvenliği konusundaki “uyum” çalışmalarına start verildi. Çünkü müzakere süreci AB ve ILO normlarına “uyum” sağlama zorunluluğunu getiriyordu. “Uyum” süreci, sadece iş sözleşmesi ile tanımlananları değil, tüm çalışanları kapsayan “müstakil” düzenlemeleri gerektiriyordu. AB'nin Çerçeve Direktifi (89/391/EEC) ile birlikte ILO'nun “İş Sağliğı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin” 155 sayılı ve “İş Sağliğı Hizmetlerine İlişkin” 161 sayılı sözleşmeleriyle uyumlu “İşçi Sağliğı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı” adı altında hazırlanan ilk “Taslak” Aralık 2005 tarihinde öncelikle sermaye örgütlerine; Ocak 2006 tarihinde de “diğer taraflara” gönderildi ve görüş istendi. “İş Sağliğı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı”, daha sonra 2008, 2010, 2011 yıllarında ve son olarak da 2012 versiyonu haliyle, bizleri de tartışmanın içine çekerek TBMM'de gündem oldu. İki ayı aşan komisyonlar sürecinden sonra 20 Haziran 2012 tarihinde 6331 kanun numarası ile Meclis'te onaylandı (1).

“İşçi sağliğı” adı ile başlayan bu serüven “iş sağliğı”na doğru kayarken; 2008 (5763 sayılı) ve 2010

(6009 sayılı) yıllarında “torba yasalar” ile “istihdamı teşvik” adına sermayeye sadakatini belgeleyen hükümet(ler) işçinin haklarını sermaye “adaletine ve himayesine” alarak amaçlarına adım adım yaklaşıırken, bu süreçte AB müzakerelerinde ise beklediklerini bulamadılar.

Sermayeyi ihya eden “torba yasalar”; işçi sağliğı ve güvenliği hizmetleriyle birlikte işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamını gereksiz harcama olarak yorumlarken, işyeri hekimi ve iş güvenliği eğitimlerini de serbest piyasa anlayışı ile taşeron şirketlere bıraktı ve böylece sermayenin sorumluluğunu hafifletmeyi amaçladı.

Piyasa koşulları olgunlaştırıldı ve Demokratik Mesleki Kitle Örgütleri (TTB, TMMOB) yok sayıldı. Dikkate değer bir durum ise; sendikaların bu süreçte (son zamana gelinceye kadar) kendilerini taraf olarak görmemeleridir?!

Resmi makamlar, gündem oluşturma amacıyla iş kazalarındaki vahşeti sergileyen SSK/SGK verilerine göndermelerle ironi yaparken; İş Kanunu'nun yürürlükte olduğü dönemde iş sözleşmesine tabi olan çalışanlar için azalmayan iş kazaları ve artan ölümlerle ilgili rakamları yıllardır arsızca tekrarladı. “Kanun”, gerekçesinde kapsam dışı ve kayıt dışı çalışanlara işaretle yasanın çıkması halinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının azalacağı ifade edildi. Aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen 44 milyar TL'nin azalacağı ve GSYİH'nin artacağı belirtildi.

Özetle; “Kanun” serüveninin sonunda hükümet-sermaye-devlet AB ile “uyum” sürecinin gereğini yapmanın huzurunu da yaşamak istiyor...



Bir Kez Daha Öncelikle Yönteme Dair...

Kanunlaşma sürecinde “İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu Tasarısı”nın tarihselliği sermaye-devlet kulvarında işlerken; bu süreci sınıfsal perspektif içerisinde işçi sağlığı adına doğru bir yöntem ile okumanın ise sendikalar, DMKÖ ve “sol partiler” adına bir “karşı duruş” olduğunu görmek lazım. Buradaki “karşı duruş”tan muradımız; “değiştiremeyeceğini bilerek ama her halükarda ben itiraz etmiştım diyen, kendi bireysel ya da kurumsal tarihine, kendine olan öz saygısını korumak için yapılan bir çaba olarak” (2) yazılıma geçmek değil, sınıfsal bağlamda aklın örgütlenmesine ve bununla beraber sürecin örgütlenmesine hizmet etmektir. Aksi tutumun “değiştirmek istediğine dönüştürmek” tehlikesini barındırdığını sınıf tarihi biliyor.

Ama kafa karışıklığına neden olan çok derinden bir “dip akıntısı” var. Ya bu “dip akıntısı”na kapılıp “içeriden” tartışmanın biz(ler)i sürüklediği limanlara yanaşacağız, ya da “dışarıdan” bakış tarzıyla akıntıya karşı mücadelenin bizlere yol vermesine izin vereceğiz.

Bu nedenle önce yönteme dair konuşmak/yazışmak gerek diye düşünmekteyiz. Çünkü benimsediğimiz yöntem ve buna bağlı üreyecek olan teorik temellendirme ile bunların politik sonuçlarının ayrılmaz iç bağları var. “Dip akıntısı”na kapılıp “içeriden” tartışmak ile “akıntıya karşı” mücadele etmenin ayırımına varmak ve kendimizi buna göre konumlandırmak arasında “baş aşığıya duruş” kadar fark olduğunu da biliyoruz.

“İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” üzerinden tartışmak aslında bir vesile. İşçi sağlığı meselesine ve daha da ötesinde sermaye-devlet ile aramızda kuracağımız ilişkiye yön verecek bir politik hattın tartışılmasıdır ihtiyaç olan.

Burada yöntem olarak, “araştırma yöntemi”ni mi, yoksa “açıklama yöntemi”ni mi tercih edeceğiz? Yani en dıştaki katmandan, olgulardan öze doğru mu ilerleyeceğiz, yoksa işin en iç katmanından, özünden, temellerinden mi yola çıkarak meseleye yaklaşacağız?

Sorun, konuyu ele alış meselesindeki sıralamadır. Yani “araştırma yöntemi” ile “açıklama yöntemi”ndeki farklılık ve çelişkili birlikteliği meselesi... Anlatımda araştırmanın yolunu tersine gitmenin

Marksizm’e özgü bir kıymet ve değer olduğu da tarihsel olarak biliniyor. Bu nedenle soyut olandan yola çıkmanın meseleye “tersten yaklaşanlara”, kafaları karışanlara ve elbette ki sermaye-devlet işbirliğine en doğru eleştiri olacağı inancındayız.

Burada birilerinin “eleştiri” sözünü duyup ellelerini ovuşturması ise yersiz bir iştihadır. Çünkü devlet-sermaye mantalitesini teşhir üzerinden eleştiri ile “mücadeleci” diye gördüğümüz yapılarla doğru yaptığımız eleştirinin aynı kulvarda olmadığına ve bu yapılarla aramızdaki eleştirinin yakınlaştırıcı ve geliştirici olduğuna inanıyoruz.

“Araştırma yöntemi”yle yapılan yaklaşımlarda; en dıştaki katman dediğimiz yerde bu gün işçi sağlığı meselesinde hepimizi tartıştıran “İSG Kanunu” var. Ve bu “Kanun”un içinden doğru tartışmaların sürdürüldüğünü görürken; “gizli” olarak başka bir kabul/inanç da anlatılmaya çalışılıyor. “Kanun”u gündemine alan DMKÖ ile sendikalar ve diğer yapılar, bir yanıyla da sermaye-devlet ile arasındaki ilişkiyi tanımlıyor, huzura çıkarıyor. Önümüze sürülen gündemleri (bugün İSG Kanunu, yarın başka bir yasa, tüzük, yönetmelik) yasa doğrultusunda ve yasaya bağlı olarak tartışmak (içeriden tartışma dediğimiz de budur) bir şey iken ve bir yere tekabül ederken, DMKÖ ile sendikaların yasa ile kurulmuş olması ile bu yapıların teorik-ideolojik-politik olarak öyle olup olmadığından bağımsız olarak doğru olması ise başka bir şey ve başka bir yere tekabül etmektedir.

Burada sistemin bir “organı” durumuna düşmek (veya aynı anlama gelmek üzere direnerek dizayn ve uyum), burjuva rasyonalizminin ön kabulü, korporatizm ile devletten-sermayeden bağımsız bir politika üretmek gibi iki ayrı kapı aralanıyor.

Birinci kapı aralandığında; işçi sağlığı meselesinin esas muhatabı “İSG Kanunu” olarak karşımıza çıkarken, tartışmanın içeriğinde de bu “Kanun” bağlamında/“Kanun”un içinden doğru hükümetin yanlış yaptığı görüşü ve buna karşı mücadele önceleniyor. Çünkü “Kanun”un işçi sağlığı ortamına müdahale olduğu ve buna karşı çıkılarak mücadele edilebileceği düşünülüyor. Maddeler üzerinden önerilen değişiklikler ise “Kanun”un sınıfsal bağlamda değerlendirilmesinin önünü kesiyor. Burada “Kanun”un işçi sağlığına getireceği olumsuzlukların bilimsel olarak kanıtlanması devlet-sermaye ile



Yapılması gereken; yüzeysel olarak görünen şeyin/olgunun yani burada “Kanun”un içinden-içindeki maddelerden doğru değil, aksine onun ardındaki nesnel toplumsal nedenlerden doğru sınıfsal perspektifte açıklamalar/değerlendirmeler yapmaktır. “Kanun” tartışması bir vesiledir. Esas sorun, zemin tuttuğumuz yöntem ile buradan doğru üreyen politika yapma arasındaki makastadır.

DMKÖ-senkikalar arasındaki ilişkiyi tanımlamaktan geçtiği göz ardı ediliyor. Ama bunu yapmadan, bir takım ezberleri bozmadan bilimsel olarak işçi sağlığı alanına inen olumsuzluklarla mücadele edilebilir mi? O halde öncelikle bilimsel olarak devlet-sermaye ile DMKÖ-senkika ilişkisinin tartışılması bir ihtiyaç. Öncelikle bu ilişkinin bir “organ” haline gelme tehlikesini eleştirmeye yatırım lazım. Çünkü korporatist inançlara bilimsel kanıtlar getirerek yasanın işçi sağlığına getireceği olumsuzlukları kanıtlamaya çalışmanın kendisi çelişkidir.

Böyle bir inanç dünyasından çıkılmadan yapılmaya çalışılan ise, ancak ve ancak; inancın taraftarlarının inançlarıyla iç tutarlılık içinde bulunarak tepki vermelerini örgütlemekten öte gitmez.

İkinci kapı aralandığında yapılması gereken; yüzeysel olarak görünen şeyin/olgunun yani burada “Kanun”un içinden-içindeki maddelerden doğru değil, aksine onun ardındaki nesnel toplumsal nedenlerden doğru sınıfsal perspektifte

açıklamalar/değerlendirmeler yapmaktır. Ancak o zaman farkımızı ortaya koyarak, farkı ortaya çıkararak yasa yapıcı devlet-sermaye tavrını açık edebiliriz. Ve elbette ki, o zaman konumumuzu da açık etmiş oluruz.

Tekrar ifade etmek gerekirse buradaki amacımız; kendi başına DMKÖ ile senkikaların “yanlışlarını” göstermek değildir. İşçilere/emekçilere ve emekten yana olduğunu ifade eden yapılara yönetsel sorunlar ile politik tavırlar arasındaki derinden işleyen ilişkiye dikkat çekmektir. Ve uygun stratejiyi, bu stratejiye bağlı politikayı anla(t)maya çalışmaktır. “Kanun” tartışması bir vesiledir. Esas sorun, zemin tuttuğumuz yöntem ile buradan doğru üreyen politika yapma arasındaki makastadır.

Yöntem Bağlamında “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” Esasına İlişkin Notlar...

Mevzuata/Kanuna yedirilmiş anlayışın ruhunun nerelerden doğru geldiği “Gerekçe” kısmında detaylandırılmıştır; Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Anlaşması, Avrupa Sosyal şartı, TC Anayasası’nın 49. ve 56. maddeleri, 4857 sayılı İş Yasası...

Öyle bir tablo ile karşı karşıya bırakılmak istenmemekteyiz ki; sanki kapitalist üretim ilişkileri içerisinde meslek hastalıkları ve iş kazalarına neden olan bu sistem/üretim ilişkileri değil de, bu sistem içerisindeki yasal eksiklikler ve “işveren”in (siz bunu sermayedar diye okuyun) eksikliği, bireysel sorumsuzluğu, niyeti ile “çalışanlar”ın (siz bunu işçi/emekçi diye okuyun) duyarsızlığı-bilgisizliği-niyeti!

Burada “devlet” ve “uzantıları” ise her şeyi gören(!) bir edada üst yapıda mevzuat düzenleyendir. Peki, bu “devlet” denilen nedir? Tabi ki tüm aygıtlarıyla; Meclis, hükümet, ordu, yargı, bakanlıklar, genel müdürlükleri, ideolojisi, sermaye ile bağı vs... Ama bildiğimiz bir şey var ki; “Kapitalist devletin asli görevi, kapitalist özel mülkiyet biçimlerini gerçekteştirmek ve güvence altına almaktır. Öte yandan sermaye çıkarlarını genelleştirip, sınıf egemenliğini meşrulaştırmak (hegemonya kurmak) gibi ikinci bir görevi (ve var oluş gerekçesi) daha vardır. Bu anlamda sermayenin ekonomik iktidarı ile siyasi iktidarının birlik ve denliği ancak devlet eliyle sağlanabilir” (3).

Tüm devlet biçimleri, alt yapıdaki üretim ilişkilerinin üst yapıdaki karşılığı ise ve alt yapıdaki üretim ilişkileri de bugün kapitalist üretim ilişkileriye, bu devlet ve uzantılarının çıkartacağı mevzuat kime hizmet etmektedir/edecektir? Soru cevabını dikte ederken, kime hizmet ettiği gün gibi açıkken, bize tartıştırılan nedir o halde?

Bilelim ki; alt yapı ile üst yapıdaki bu “uygunluk durumu” bugün “İSG Kanunu”nu önümüze koysa da, çıkartılan yasanın işçilerin ve emekçilerin gerçekte ihtiyaçlarını karşıladığı anlamı çıkmaz. Ve bu nedenle bizlere tartıştırılan “Taslak” metinde sermayenin çıkarları ile onları temsil eden dünya görüşünün dışına çıkmamız istenmemektedir. Sınıfsal işbirliği (korporatist) içinde temsil ve



katılıma dayanan bir “konsensus” istenmektedir.

Kapitalist üretim ilişkileri ve bunun üst yapıdaki karşılığı olan devlet, kendisini tartışılmaz bir yere koyup sistemi mutlaklaştırarak “en ideal üretim ilişkileri budur” demektedir. Ve “Nitekim devletin birikimle ilgili görevlerine ağırlık vermesi, yığınların gözünde ‘tarafsızlığını’ yitirmesi, sermaye ile özdeşleşmesi” (4) artık gün gibi açıktır. Buna rağmen; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’ne, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Anlaşması’na, AB’ye ve öteden beri ILO’ya göndermeler yaparak uluslararası emperyal çevrelerin üretimin kolektif olması ile temellükün bireyselliği üzerine kurulan sistemlerine meşruiyet getirmek isterken, “hak” kavramını sınıfsal bağlamından kopartıp “kul hakkı” bağlamında ele alarak “ahlaksal” bir terminolojiyle bulanıklaştırmak istemekte ve sermaye-devlet çıkarlarını işçilerin/emekçilerin çıkarıymış gibi göstermektedir.

Ancak bu “ahlakçı” yaklaşımın dışına çıkarak, “sermaye birikimi ile devlet arasındaki diyalektik ilişkiyi anlayabilmek ... kapitalist devletin ne olduğu/ne iş gördüğü/nasıl işlediği ile ilgili doğru bir fikre sahip” olmak mümkün olur. Ve artık buradan doğru görülen de şudur: “Kapitalist devlet, ekonomiden (pazardan) ayrı bir alanda (siyasal üst yapıda) örgütlenmiş olsa da, pratikte ne üretimden bağımsız ne de sınıflar karşısında tarafsızdır.” Öyle değil midir ki; Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nda ağırlıklı olarak söz sahibi olan hükümet tarafı ile sermaye tarafı zaten sesi çıkmayan(!) en büyük işçi/emekçi sendikalarını da daha bir baskılayarak/asimile ederek ülkeyi “ucuz işçi cenneti”ne çevirdiler (5).

Yaratılmaya çalışılan “meşruiyet” zemininde; “ulusal mevzuatın yeni teknolojinin gerektirdiği şartlara uyum çabası içinde olduğu”nu Kanun’un “Gerekçe” kısmında yazılıma geçirmişlerdir. Yeni teknoloji denilen şeyin ne olduğunu işçi sınıfı ve tüm emekçiler bilmektedir. Yani kapitalist üretim ilişkileri zemininde üretim araçlarının gelişkinliği ve bunun güdülediği üretim teknolojisi sayesinde ömrü uzatılmaya (diğer bir yanıyla da sonunun nesnel şartlarını olgunlaştırmaya) çalışılan kapitalist sistem; Fordizm’den Post-Fordizm’e, bant tipi üretimden kalite çemberlerine geçiş, esnek üretim... Ve üretirken tükenen işçiler/emekçiler. Kapitalist üretim ilişkileri zeminindeki emek-ser-

maye arasındaki uzlaşmaz çelişki (ama kâğıt üzerinde, yasada vs uzlaşmaz yazılımları sermaye terminolojisinde olacak elbette) kalıcılaştırılıp/meşru gösterilirken, teknolojinin gelişmesiyle beraber sermaye birikim süreçlerinin de buna denk gelen haliyle, kârın maksimize edilmesi ve elbette ki işçiye/emekçiye “asgari gereksinimlerinin belirlenmesi” “hak” olarak teslim edilmektedir. “Gerekçe” kısmında yazılıma geçirilen bir diğer temel vurgu da Anayasa’nın 56.maddesinden: “Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlar; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak işbirliğini gerçekleştirir.” Burada “tasarruf”un nereden yapılacağı ve bunun karşılığında başına neler geleceğini (“işbirliğini gerçekleştirir” sözüyle saklanmaya çalışılsa da) ise işçi ve emekçiler yaşayarak görüyor. Yine “verimi artırma”dan ne kastedildiği de işçiler ve emekçiler için son derece görünür halde. Yani iş kazaları ve meslek hastalıkları “tasarruf”un karşılığı olarak işçiye/emekçiye, “verimlilik artışının” ise sermayedara/patrona tahvil edildiğini biliyoruz. “Verimlilik” sermayenin kasasına yazılırken, “tasarruf” ise iş kazaları ve meslek hastalıklarından, iş cinayetlerinden ölen işçinin/emekçinin mezar taşına yazılıyor, o da iş cinayetinden ölen işçinin cesedi bulunursa!!!

Biz biliyoruz ki; “artı-değer” sömürsünün kendisi iş kazası ve meslek hastalığı nedenselliğidir. Bu nedenle “kapitalizm öldürür/öldürüyor” diyoruz.

Altyapıdaki üretim ilişkilerinin bir tarafı olan sermayenin isteği doğrultusunda, ekonomi-politiğin yasası gereği devlet ve uzantıları bir “düzenleme” yaparak önümüze koydu: “İSG Kanunu”.

“İçeriden düşünmek” bir şey, ancak “dışarıdan düşünüp” içerinin kendi yasasıyla onu eleştirmek-teşhir etmek ise başka bir şey. Ama önce “dışarıdan düşünmek” için sınıfsal perspektif ışığında devletin-sermayenin ne olduğunu tekrar tekrar hatırlamak lazım. Yoksa bu “Kanun” karşısında ters-yüz olmak da var.

“İSG Kanunu” yürürlükteki yasa maddelerinin “müstakil” dedikleri yeni bir metinde tekrarı şeklindedir. Yani “Kanun”da “yeni” olan bir düzenleme bulunmamaktadır. “Kanun”, işçi sağlığına yönelik ve çalışma ortamına ilişkin işçilerin/emekçilerin sağlığını koruyacak ve iyileştirecek hizmet organizasyonuna ait eskisinden daha ileri düzenlemeleri içermemektedir.



“Kanun”, sermayedarları işçilerin/emekçilerin sağlığının korunması ve iyileştirilmesi hususunda sorumluluk/yükümlülük altına sokuyor! Ancak alanla ilgili profesyonellerin istihdam edilmesi durumunda tüm sorumlulukların işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı aracılığıyla işçilere/emekçilere devredilmesinin zeminini de hazırlıyor. Devlet-sermayedar, işçileri/emekçileri hem kendi sağlıklarından, hem diğer sınıf kardeşlerinin sağlıklarından ve hem de işyerindeki üretim araçları ile kişisel koruyucu donanımın zarar görmesinden sorumlu tutuyor.

Kanun”da korumaya ilişkin yaptırımlar yok. Siyasi irade tazminci bir yaptırım istiyor.

“Kanun”, sermayedarları işçilerin/emekçilerin sağlığının korunması ve iyileştirilmesi hususunda sorumluluk/yükümlülük altına sokuyor! Ancak alanla ilgili profesyonellerin istihdam edilmesi durumunda tüm sorumlulukların işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı aracılığıyla işçilere/emekçilere devredilmesinin zeminini de hazırlıyor. Devlet-sermayedar, işçileri/emekçileri hem kendi sağlıklarından, hem diğer sınıf kardeşlerinin sağlıklarından ve hem de işyerindeki üretim araçları ile kişisel koruyucu donanımın zarar görmesinden sorumlu tutuyor.

“Kanun”da, işçi ve emekçilerin yaşamlarını ve sağlıklarını doğrudan ilgilendiren konularda söz sahibi olmaları, aktif rol üstlenmeleri, bu alana ilişkin işyeri düzeyinde politikaların oluşturulması ve sürece örgütlü katılımları yönünde hükümlere yer verilmemiştir. Tanımlanan “hakların kullanımı” konusunda mağdur olabilecek işçi ve emekçilere yönelik özel güvence ve yaptırımlar da öngörülmemektedir. Ayrıca işçi ve emekçilerin bireysel başvuruları ve bu başvuruları sonucunda zarar görmemelerine yönelik yeterli hükümler de bulunmamaktadır.

Tüm sosyal tarafları ülke politikaları için bir araya getirmeye çalıştığını iddia eden ve “çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması” gibi kulağa hoş gelen söylemleri yasa maddeleri arasına serpiştiren anlayış, devletin en üst kademesinden en alttaki birimlere kadar merkezi hegemonyacı anlayışına uygun hukukunu bir kez daha sergilemektedir. Ve bilelim ki; “Hege-

monya egemenlik ilişkilerinin büründüğü biçimlerden bir tanesidir ... egemenin, kendi dünya görüşü ve siyaset anlayışını yönetilenlere her hangi bir dışsal zorlamaya gerek kalmadan kabul ettirebilmesidir.” Bu tarz yaklaşımla; “Sömürü ve eşitsizlikler çok daha kolay doğallaştırılıp, normalleştirilirken, çelişki ve çatışmalar da daha kısa sürede soğurulabilir ... hatta yanılısamayı güçlendireceği için hegemonik dünya görüşünün sınırları içinde kalan eleştirel görüşlere bile hoşgörülle” yaklaşılmaktadır (6).

“Kanun”, iş güvencesinin olmadığı bir ülkede işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işçi ile emekçilere işvereni/sermayedarı Bakanlığa şikâyet etme “hakkı”nı veriyor! “Kanun”da geçen işçi ve emekçinin “çalışmaktan kaçınma hakkı” ve “çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması” gibi “haklar” iş güvencesinin yasal güvence altına alınması halinde üzerinde konuşulabilir, aksi halde “işçinin/emekçinin işten atılma hakkı”ndan öteye gidemez.

“Kanun”, 50’den fazla işçi/emekçi çalıştıran işyerlerinde verilmesi zorunlu olan işyeri sağlık ve güvenlik hizmetini 10 işçi sınırına indiriyor. 1–9 işçi/emekçi çalıştıran işyerlerindeki hizmetin faturasını adına prim ödenen işçilere/emekçilere keserken; 10 ve üzeri işçi/emekçi çalıştıran işyerlerinde ise hizmetin tamamının piyasa koşullarında verilmesinin zeminini hazırlayarak belirli bir kesime pazar oluşturuyor.

“Sağlık ve eğitim” çok özel bir kamusal alan olmasına rağmen, “Kanun” ile AB “uyum süreci” adı altında her düzeyde devlet eliyle ticarileştirilmekte, özel girişimciliğin desteklenmesi uğruna piyasanın talepleri ve ihtiyaçlarına uyarlanmaktadır. Ticarileş(tir)me işçi sağlığı ve güvenliği alanında da kabul görmekte, bu alandaki hizmet ve eğitimler alınıp satılan ve kâr sağlanan sektör olarak sermayenin yeni girişim alanı haline getirilmektedir (7).

Bakanlık, kayıt dışının denetim altına alınacağını ifade ediyor. Kayıtdışı çalışanların iş kazası ve/veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda; SGK’nın zararı tazmin edeceği ve çıkabilecek maliyetleri kayıt dışını denetlemekte görevli kişi ve kurumlara rücu edeceği bir düzenleme getirilmediği sürece kayıt dışı çalışanlar bu süreçten pozitif anlamda etkilenmeyecektir.



Tercih Ettiğiz Yöntem Bağlamında Esasa İlişkin Notlardan Doğru “İçeriye” Bakışımız: “Kanun” Kapsamı

“İSG Kanunu”nun kimlerin adına hazırlandığı-nı sınıfsal perspektifle ve materyalist yöntem bağlamında sizlerle paylaştık; “içeriye” doğru eleştirilerimizle teşhire devam edelim...

“İSG Kanunu”nda Amaç; “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek” (m.1) ve yine bu amaca uygun Kapsam da; “Bu kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile ... tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır” (m.2) şeklinde belirlenmiştir.

“Kanun” gerekçesinde; AB’nin Çerçeve Direktifi ile ILO’nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerine “uygun” düzenleme yaptıklarını vurgulayan hükümet yetkilileri, söz konusu metinlerde belirtildiği gibi “tüm çalışanların sağlığı ve güvenliğini sağlayacak” yeni düzenlemenin “kamu ve özel tüm işyerleri ile tüm faaliyet alanlarındaki çalışanları kapsayacağını” iddia ettiler.

Tüm çalışanlar gerçekten yasa kapsamında “iş sağlığı ve güvenliği” hakkına sahip olacaklar mı? Bakalım...

Kamu Çalışanlarının “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı” Meselesi

Bu “hak” 1965 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda tanımlanmıştır. 657 sayılı Kanun (m.188) “kaza ve mesleki hastalık hallerini” tanımladı, ancak mağdur olanlar haklarını 47 yıldır alamıyorlar. İşveren (yani devlet) kamu çalışanlarına özel sigorta yasası çıkarmadığından ve çalışanlar adına prim ödemediğinden; devlet memuru olarak adlandırılan emekçiler iş kazası geçirdiğinde “kaza”, mesleki hastalığı geçirdiğinde “hastalık” olarak kabul ediliyor, iş kazası ve mesleki hastalıkları sigortası haklarından yararlanamıyor.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu kamu çalışanı emekçileri Genel Sağlık Sigortası kapsamına aldı, ancak iş kazası ve mesleki hastalığı sigortası kapsamına almadı. Bu nedendir ki; kamu çalışanı emekçilerin “yeni”

sosyal güvenlik sisteminde de “iş kazası ve mesleki hastalığı sigortası hakkı” bulunmuyor.

SSGSS Kanunu gereğince; çalışanlar ve devlet emekliliğe esas aylık tutar üzerinden (memur olarak adlandırılan emekçiler adına %36) kısa ve uzun vadeli sigorta primi ödüyor. Ancak, tüm sigortalılar için işveren (kamu adına devlet) tarafından ödenmesi gereken, iş riskine göre değişen oranlardaki (%1–6,5) “iş kazası ve mesleki hastalığı primi” devlet memuru emekçiler adına ödenmiyor.

SSGSS Kanunu ile İSG Kanunu Tasarısı (birbirine karşıt yaptırımlarıyla) aynı dönemde hazırlandı. İSG Kanunu, “çalışan” tanımı yaparken “kendi özel kanunlardaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade eder” (m.3/b) ibaresini kullanıyor. SSGSS Kanunu ise “Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi” (m.3/6) sigortalı olarak kabul ediyor. Başka bir anlatımla; adına prim ödenmeyen devlet memuru emekçi iş kazası ve/veya mesleki hastalığı kapsamında sigortalı sayılmıyor.

Özetle Devlet Memurları Kanunu’ndaki aldatmaca alelusul tekrarlanıyor ve kamu çalışanı emekçilerin sağlığı ve güvenliği üzerinden devlet tasarruf(!) ediyor.

Kendi Adına Çalışanların “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı” Meselesi

SSGSS Kanunu; kendi hesabına bağımsız çalışanları “iş kazası ve mesleki hastalığı sigortası” kapsamında kabul ediyor. Sigortalılar, prime esas aylık gelir üzerinden riskin derecesine göre %1–6,5 oranında prim ödüyor.

Kendi hesabına çalışan sigortalı iş kazası ya da mesleki hastalığı geçirir ve mağdur hale gelirse; Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) müfettiş göndererek durum ve sorumluluk tespiti yapıyor. Ancak, SSGSS Kanunu gereğince “iş kazası veya mesleki hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya bu Kanun gereğince veya ileride yapılması gereken ödemeler ... işverene ödettilir.”

Sözün özü; kendi hesabına bağımsız olarak çalışanlar her durumda kendi sağlık ve güvenliğinden



sorumlu tutuluyor. Yani SGK 3 milyondan fazla kişiden prim toplayarak olmayan bir hak için kaynak oluşturuyor.

Söz konusu sigortalılar, risklere karşı iş kazası ve meslek hastalığı primi ödemediğinden mağdur olma durumunda doğal olarak hak iddiasında bulunacaklar. Bakanlık, olası sorunları önceden görerek, prim ödenerek kazanılan bu hakkın kullanımının önlenmesine yönelik düzenleme yaptı. İSG Kanunu, “Bu Kanun hükümleri; çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar hakkında uygulanmaz” (m.2/ç) ibaresi ile kendi nam ve hesabına çalışanları “istisnalar” içerisinde saydı.

Anlaşılabileceği gibi; “İSG Kanunu ile bütün çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kapsamına alındı, sağlık ve güvenlik önlemleriyle ilgili çalışan sınırı kaldırıldı...” sözleriyle bir aldatmaca yaşıyor.

Özetle; İSG Kanunu, SSGSS Kanunu’nda değişiklik sağlamadığı sürece 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmeleriyle de uyumlu değildir.

İSG Kanunu’nun tüm çalışanları kapsamaması için hükümetin sosyal sigorta hakkını SSGSS Kanunu ile kamu çalışanı emekçilere de tanıması ve kendi hesabına çalışanları ve diğer çalışanları (ev hizmetleri vb) istisna olarak kabul etmemesi gerekmektedir. Ayrıca kayıtdışı çalışanların da bir işyerinde ve işverenin sorumluluğunda iş kazası veya meslek hastalığı geçirebileceği gerçeği kabul edilmeli ve devletin denetim zafiyeti sonucu kayıt altına alınamayan işyerlerindeki mağdurların mağduriyetlerinin bedeli çalışanlara yüklenmemelidir.

“İşverenlerin Yükümlülükleri”

Meselesi

“Kanun”, işverenleri “Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi” konularında yükümlülük altına sokuyor ve “çalışanların tedbirlere uyup uymadığını sürekli denetlemek ve izlemekle” yükümlü kılıyor (m.4).

“Kanun”, işverenlere yaptırımları artırıyor, ancak yerine getirilmeyen yaptırımlar için işveren-

lere caydırıcı cezaları öngörmüyor. Şöyle ki; cezaların getirdiği/getireceği maliyetler koruyucu önlemlerin getirdiği maliyetlerin hep altında kalacak. Ve cezaların ancak denetim sonrasında gündeme gelebileceği düşünüldüğünde bir şekilde denetim dışı kalan ya da denetim dışı kalmayı başaran işverenler hiçbir zaman cezai işlemlerle karşı karşıya kalmayacaklar. Bakanlığın resmi görevlilerinin işyerlerinin işçi sağlığı ve güvenliği açısından denetimlerinin %3 düzeyinde yapılabildiğini ifade ettikleri dikkate alındığında ve müfettişlerin “itfaiyeci” yaklaşımıyla çalışmak zorunda kaldıkları kabul edilirse; bir işyerinin denetlenemezliğinin koşullarını da görmüş oluruz.

“Kanun”da 4.maddenin gerekçesinden; “Genel önleme ve koruma politikalarının son prensibi çalışanlara talimat verilmesidir. Bu talimatlar ile öngörülen işe ilişkin riskler tanımlanarak ve alınması gereken önlemlerden bahsedilerek, çalışanların işi güvenli bir şekilde yapmaları sağlanacaktır.” Kanun “risklerden kaçınılmasını” öneriyor. Ve başka bir kapı açıyor; “tehlike kaynağının ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı durumlarda” (kaçınılmazlık ilkesi) işverenin “risk değerlendirmesi” (yapar veya yaptırır) sonrasında görevli profesyoneller aracılığıyla önce eğitim, sonra talimatlar vermesini ve işçiyi tehlikeye özel görevlendirmesini istiyor. Bundan sonrasını işçiye bırakıyor!

“Kanun”, sermayedarları “iş sağlığı ve güvenliği hizmetini sunmak için” işyerlerinde “iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile diğer sağlık personeli” gibi profesyonelleri görevlendirmekle yükümlü kılıyor. “Kanun”, “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi” (OSGB) tanımından işverenlerin/sermayedarların ortaklaşa kurdukları birimleri değil, “Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketleri” (m.3/m) anlamak istiyor. Kamu kurum ve kuruluşları (4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki), işyeri sağlık hizmetini Sağlık Bakanlığı’na bağlı döner sermayeli kuruluşlardan, iş güvenliği hizmetlerini ise 4734 sayılı Kanun hükümlerine göre “ihale” yoluyla alacaklar. Anlaşıldığı kadarıyla bu hizmet ya piyasa koşullarında sunulacak ya da kamuyu (Kurum Hekimliği veya Toplum Sağlığı Merkezi) tercih eden hekimlere angarya görev olarak havalanacak.



“İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanının Çalışma Süreleri” Meselesi

“Kanun” işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının çalışma süresi ile ilgili (m.8/6) önceki tasarıdaki zamansal verileri artık vermiyor. Çünkü, Bakanlık söz konusu süreleri ne zaman tanımlasa yarattığı formüller ile alanda kaos yaratıyor. Çalışma süreleri yasa maddelerinden çıkartılarak yönetmeliklere gönderme yapıldı (m.30/1) ve olası sorunlar ertelenmiş oldu!?

“Kanun”, “tam gün” çalışacaklar ile ilgili yükümlülüğü tanımlarken, “kısmi zamanlı” istihdam sağlanacak orta ve küçük işletmelerden söz etmiyor. Çünkü Bakanlık küçük ve orta ölçekli işyerlerinde İSG hizmetleri için ticari işletmeleri öneriyor.

“İşçi Sayısı Ölçütü” Meselesi

İş Kanunu 81. maddesi “Kanun” ile yürürlükten kaldırılacağından “50’den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi hizmeti ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamı zorunluluğunun sınırları yeni düzenleme ile 10 işçi sınırına indiriliyor (m.7/1). Kamu kurum ve kuruluşları hariç 10’dan az işçi çalıştıran “çok tehlikeli işler” için yeni düzenleme vadeden Bakanlık, bu düzenlemenin nasıl olacağını “Kanun”da belirtmedi. Bakanlık yetkililerinin “Bir çalışanı olsa da tüm işçileri kapsayacak” söylemlerinden sonra “Kanun”da destek sağlanacak ondan az çalışanı bulunan “diğer işyerleri” ile ilgili düzenlemeler yönetmeliklere bırakıldı.

Bakanlık beklentisi şudur; 1–9 işçi çalıştıran işyerlerindeki hizmeti kamu adına SGK aracılığıyla iş kazası ve meslek hastalıkları priminden finanse etmek (m.7/1); 10 ve üzeri işçi çalıştıran tüm işyerlerinde ise işverenlerin isteğine bağlı olarak (isteyen işyerinde işyeri sağlık ve güvenlik hizmeti verilebilir) hizmetin tamamının piyasa koşullarında OSGB aracılığıyla verilmesi.

ÇSGB, 09.12.2009 tarihinde Resmi Gazete’de yayımladığı “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ” ile taşeron şirketlerin “işyerlerinde İSG Birimi kurarak alt işveren olarak hizmet verebileceğini” öngördü.

Özetle, “tasarruf” politikalarına yönelik bu

uygulamanın varacağı yer; bireysel olarak işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı olarak çalışmanın imkânsızlaşmasıdır. Bu da şu anlama geliyor; hizmet ya piyasa koşullarında “dışarıdan” verilecek ya da taşeron şirketlerin işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmasıyla hekim ve mühendisler taşeron tasarrufunda “dışarıdan” gelen elemanlar olarak işyerine girecekler.

“Diğer Sağlık Personeli” Meselesi

Tasarı, “işyeri hemşiresi/sağlık memuru” kavramını alandan silmişti. “Kanun” “İşyeri hemşiresi” tanımını “Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/sağlık memuru” olarak yaparken (m.3/1ş) bu meslek grubu için “diğer sağlık personeli” kavramını kullanıyor (m.3/d, 6/1, 30/1) ve bu personelin çalışma koşulları ile ilgili hiçbir düzenleme getirmiyor.

Dünyada ve Türkiye’de “işyeri hemşireliği” bilimdalı ve uzmanlık alanı olarak kabul edilmesine rağmen 1980 ve 2003 yıllarındaki yönetmeliklerde; 50’den fazla işçi çalıştıran ve işyeri sağlık birimi açmak zorunda olan tüm işyerleri için işyeri hemşiresi veya sağlık memuru istihdam zorunluluğu vardı. 2006 ve 2008 versiyonu “Taslak”larda “işyeri hemşireliği” tanımı “iş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetki verilen resmi veya özel kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen işyeri hemşireliği eğitim programlarına katıldıklarını belgeleyen ve Bakanlıkça açılacak sınavda başarılı olup Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire” olarak yapıldı ve ayrıca işverenlerin işyeri hemşiresi görevlendirmesi şart koşuldu. Bu kavramlar her yeni düzenleme ile biraz daha sulandırıldı; önce işyeri hemşiresi veya sağlık memuru istihdamı için gerekli işçi sayıları yukarı çekildi, sonra bu kavramlar yerine “diğer sağlık personeli” ibaresi ile hafife alınan bu görev için “kayıtların tutulması istatistikî bilgilerin derlenmesi ve yazışmaların yapılması vb” açılımı yapılarak bilimsel değerlendirmeler ve çalışanların sağlığı ciddiye alınmadı. Ve sonunda alanın piyasalaşması ve sağlık hizmeti üzerinden yapılan tasarruflar nedeniyle işyerlerinde ya da piyasada hizmet verecek taşeron şirketler için işyeri hemşiresi veya sağlık memuru istihdamı tamamen gereksizleştirildi/belirsizleştirildi. “Kanun” tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunluluğunu kaldırdı (m.6/3).



“Risk Değerlendirmesi” Meselesi

“Kanun”, işyerlerinde “risk” kavramının yerleşmesini ve sermayedara “risk değerlendirme” zorunluluğunun getirilmesini öngörüyor. “Kanun”, esas amacıyla (sorunu değil sorumluyu bulma) bağlantılı olarak “çalışma ortamında bulunan risklerin önlenmesi ve/veya önlenemeyen riskleri asgari seviyeye indirerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması” vurgusunu yapıyor.

“Kanun”, AB Çerçeve Direktifi’nde belirtilen “iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada genel önleme ilkelerini, risk değerlendirmesini ve risk yönetimini” esas alıyor ve olmazsa olmaz olarak kabul ediyor. Ancak, işveren “mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmalar da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetini ... kendisi üstlenebilir” (m.6/1) ve “işveren, risk değerlendirme yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür” (m.5, 10/1) gibi açıklamalar da yapıyor. İşveren, “risk değerlendirme sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı” da belirliyor (m.10/2).

İşverenlerin kendisine ait işyerlerinde risk değerlendirme, korunma ile birlikte işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı görevini üstlenmesi durumunda; ÇSGB’nin bu alandaki denetimlerinin %3’den daha az olduğu düşünüldüğünde sonuçlar da tahmin edilebiliyor. Aynı “Kanun”, denetim eksikliğini kapatmak adına ironi yaparcasına “İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, bu hususu Bakanlığın ilgili birimine bildirir” (m.8/2) yaptırımını getiriyor. Bu yaptırımın kendi işyerinde işyeri hekimliği veya iş güvenliği sorumlusu olan işveren tarafından yerine getirilmemesinin herhangi bir cezai karşılığı da bulunmuyor.

“İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanının Yükümlülükleri” Meselesi

“Kanun”, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği hizmetini sunmak için işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi görevlendirmekle yükümlü kılıyor (m.6/1). Ve işverenler tarafından verilmesi zorunlu olan “iş sağlığı ve güvenliği hizmeti” konu-

sunda görevlendireceği iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi gibi profesyonellerin sorumluluklarını tanımlıyor.

Ancak, “Kanun”, yüzünü döndüğü tarafı işaret ediyor; işverenler “Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak” yerine getirebilecekler.

Hizmet sunan kuruluşlar ile iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, hizmetlerindeki ihmallerinden dolayı hizmetin verildiği işyerindeki işverene karşı sorumlu olacaklar. “Kanun”, “iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır” (m.8/4) ifadesini kullanırken, madde gerekçesinde de “üstlendikleri görevleri ile ilgili ihmal ve kusurlu davranışlarından dolayı yetkilerinin ellerinden alınacağı” gibi katı yaptırımları görebiliyoruz.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirecek. Bildirim sonrasında işverenin gereğini yerine getirmemesi durumunda para cezası (şikâyet konusu olursa) uygulanacak. Alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi durumu Bakanlığa bildirecek.

Bu bildirim yapılmasının koşulları var mı? Ya da bildirim yapılmaz ise ne olur? Bildirim yapılır ise ne olur? Sorularının karşılığı “Kanun”da bulunmuyor. Bu soruların yanıtı iş güvencesi olduğu ve olmadığı durumlar için ayrı ayrı verilebilir.

“Kanun” (m.8/7), “Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı ... asli görevlerinin yanında ... çalışmakta oldukları kurumda veya diğer kurum ve kuruluşlarında ... görevlendirilebilirler” angarya yaptırımını getiriyor. “Kanun” böyle bir görevlendirmede 80 saatten fazlasına ücret ödemesini uygun görmüyor.

İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Eğitimleri

“Kanun”, işyeri hekimi olarak; “iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi” ve iş güvenliği uzmanı olarak; “iş sağlığı ve



güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanı” tanımlıyor. “Kanun”, eğitim kurumu olarak; “İşyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimi dışında diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseleri” tanımlıyor (m.3/1).

Önceki tasarlarda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitimleri ve bu eğitimi verecek kurum ve kuruluşlar yasa maddeleri ile ayrıntılandırılmışken “Kanun”, bu düzenlemelerin yönetmeliklerle yapılmasını uygun görmüş (m.30/1). Üniversiteleri ve meslek örgütlerini yok sayarak piyasaya yönlendirilen eğitimlerle, para ile satılan belgelere dönüştürülen eğitim anlayışı, gününbirlik düzenlemeleri zorunlu hale getirdiğinden; Bakanlık yasa maddesi yerine yönetmelik üzerinden alanı düzenleme ter-cihini kullanarak tasarımı değiştirdi.

Diğer taraftan, devlet adına hiçbir girişimde bulunmadığı halde 25 yıllık emeği hiçe sayan Bakanlık; meslek örgütleri tarafından verilen onbinlerce sertifikayı “yok sayan” yasal düzenlemeler yapmıştı. Danıştay’ın verilen birçok sertifikayı geçersiz sayması üzerine alanda istihdam edilecek işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulmakta zorlanan aynı Bakanlık tüm sertifikaları “var sayan” düzenlemelere “Kanun”da yer verdi (Geçici Madde 4 ve 5). Bu durumu bir başka açıdan değerlendirdiğimizde; Bakanlık yasa metninde meslek örgütlerine sağladığı olanakla TTB ve TMMOB cephesindeki muhalefetin direncini de kırmış oldu. Bu sebeptendir ki, TTB ve TMMOB son “Kanun”a anlamlı muhalefet etmediler.

Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri

“Çalışanların yükümlülükleri” meselesi

“(1)Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. (2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır: 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.” (m.19)

“Kanun”a göre kurallara (işverenin talimatlarına) uymak çalışanların görevlerindedir. “Çalışanların sağlık ve güvenlik kurallarına uymamaları kendi görevlerinin yanında diğer çalışanların sağlık ve güvenliği ile işyerinin güvenliğini de tehlikeye atacaktır. Bu nedenle, işverenin talimatı gereği kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu oldukları gibi hareketlerinden diğer çalışanların etkilenmesinden de sorumlu olacaklar” (Gerekçe’den).

Özetle; işveren/sermayedar işçi ve emekçileri hem kendi sağlıklarından, hem diğer işçi ve emekçi sınıf kardeşlerinin sağlıklarından, hem de işyerindeki üretim araçları ile kişisel koruyucu donanımın zarar görmesinden sorumlu tutacak.

“Çalışmaktan kaçınma hakkı” meselesi

İş Kanunu’ndaki “çalışmaktan kaçınma hakkı” “Kanun”, içerisinde (m.13) yeniden düzenlendi: “(1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. (2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. (3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz. (4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir.”



“Kanun”, “ciddi ve yakın tehlike” tanımlamasını aynı zamanda “Acil durum planları” başlıklı 11’inci maddede yapıyor. “Kanun” a göre bir tehlikenin sadece “ciddi” olması ya da sadece “tehlikeli” olması yetmiyor, her iki durumun beraberliğine ilaveten “önlenemez” olduğu durumda yani işçi “ölümle karşılaşır” söz konusu “hak” kullanılabilir. Yani işçi ölüm tehlikesini görecek ve işverene veya işveren vekiline başvuracak, işveren veya işveren vekili durumu derhal inceleyerek karar verecek, karar yazılacak, çalışana ve varsa iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine bildirilecek... Ve çalışan işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidecek... “Kanun” a göre; işçi isterse çalışmaktan kaçınabilir, isterse bölgeyi terk edebilir veya isterse iş sözleşmesini feshedebilir. Bu bir “hak” olmaktan ziyade; iş güvenliği sorununun çözülmediği, haksız işten çıkartmaların önlenemediği, fazla çalıştırmaya sınır kon(a)madığı bir ortamda işçi ölmez sağ kalırsa olsa olsa “işçinin işten atılma hakkı” olabilir.

“Kanun” a göre çalışanlar “ciddi, yakın ve önlenemez tehlike” ile karşılaştıklarında çalışmaya zorlanamayacaklar ve işi bırakıp daha güvenli bir yere gidebilecekler. Örneğin; Aşkale’de gölet içerisinde deniz bisikletiyle “ciddi, yakın ve önlenemez tehlike” ile karşılaşarak mahsur kalan beş TEDAŞ işçisi; a) görevi reddedebilecek, b) işverene başvurarak durumun tespitini isteyebilecek, c) varsa İSG Kurulu’nu acil toplantıya çağırabilecek... İşveren veya Kurul kararına göre işçiler yeniden bir karar verecekler! Tabi bu sırada soğuktan donmazlarsa!... Söz konusu 13’üncü madde 4857 sayılı İş Kanunu’nda (m.83) “işçilerin hakları” adı altında mevcut ve dokuz yıldır yürürlükte. Nedendir bilinmez “Taslak” 83’üncü maddeyi yürürlükten kaldırırken yeniden bir “hak” tanımı yapıyor. Eğer bu madde bir hak olsaydı hükümetin tüm kurumlarıyla gündeme aldığı Tuzla Tersaneleri sorunları çözme kavuşur, ölümler olmazdı. İş cinayetleri artmaz, azalır. Sormak gerekir “çalışmaktan kaçınma hakkı” tersanelerde ve diğer iş cinayetlerinin yaşandığı iş kollarında ne kadar kullanıldı?

“Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması” meselesi

“Kanun” un “Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması” başlıklı 18’inci mad-

desinden: “(1) İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar: a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması. b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması. (2) İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar: a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi. b) Risk değerlendirme yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi. c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi. ç) Çalışanların bilgilendirilmesi. d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.”

Peki, işveren çalışanların önceden görüşünü almaz ise ne olur? Yanıtı “Kanun” veriyor: Doğruluğu kanıtlanırsa işveren 1000 TL para cezası öder (m.26/1).

“Yönetişim” oyununun; “Kanun” TBMM’de görüşülürken “ tarafların görüşünü almak” olarak yaşandığı durumu, işliklerde işverenin işçi ve emekçiyle “görüşlerinin alınması ve katılımın sağlanması” biçiminde yaşanacağı açıkça ortada.

“Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi” meselesi

“Kanun”, çalışanların işyerinde karşılaşacakları sağlık ve güvenlik konularıyla birlikte “yasal hak ve sorumlulukları” hakkında gerekli bilgiyi almalarının sağlanmasını öngörüyor (m.16,17). “Kanun” bütün olarak değerlendirildiğinde; “bilgilendirme ve eğitim” talimatlarla sorumluluğun alt kademelere yüklenmesinin ön şartı olarak kabul ediliyor. Nitekim “Gerekçe”de mesaj veriliyor; “Genel önleme ve koruma politikalarının son prensibi çalışanlara talimat verilmesidir. Bu talimatlar ile



öngörülen işe ilişkin riskler tanımlanarak ve alınması gereken önlemlerden bahsedilerek, çalışanların işi güvenli bir şekilde yapmalarını sağlanacaktır.”

“İş Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışan Temsilcisi” meselesi

İşyerlerinde “çalışan temsilcisi” olarak “iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı” tanımlayan (m.3/c) “Kanun” temsilci seçiminin kuralını da belirliyor. Önceki taslaklarda “bütün çalışanların katılımı ile yapılacak seçim” yoluyla belirlenen temsilci seçiminde ‘kural’ değiştirilerek; “çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla görevlendirilir” şekline dönüştürüldü (m.20). Sendikasılaştırılmayı başaran işveren/sermaye ve devlet, seçim yerine atamayı önceleyerek kendi seçtiğini “çalışan temsilcisi” gibi gösterecek.

İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

“Kanun”, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda ciddi iddialarla ortaya çıktı. İş Kanunu ve SSGSS Kanunu’nda bulunan düzenlemelere ek bir düzenleme getirmemesine rağmen medyadaki yasa tanıtımlarında “iş kazalarının ve işçi ölümlerinin azalacağı” mesajları verildi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından 2011 yılında tespit edilen iş kazası sayısı 69.227, meslek hastalığı sayısı ise 688 olarak duyurulmuştur (8). Son 9 yılda (2003–2012 arası) görülen iş kazalarının ortalaması 73.718, meslek hastalıklarının ortalamasını ise 590 olarak hesaplanmaktadır. İş kazası sonucu 2011 yılında 1563 kişi ölmüş ve 2086 kişi malul duruma düşmüştür. Son 9 yılda kaza sonucu ölümlerin ortalaması 1156 ve malul kalan sayılarının ortalaması ise 1659 olarak bulunmuştur. İş kazalarında dünyada hep başa gúreşen Türkiye’de AKP iktidarı döneminde önemli bir değişim yaşanmış, durum giderek daha da kötüye gitmiştir. Kaza sayıları hileli yöntemlerle ortalamasının %6’sı kadar düşürülürken, kaza sonucu ölümler ortalamasının %35’i, kaza sonucu maluliyet ise ortalamasının %26’sı kadar artmıştır.

Uluslararası tespitlere baktığımızda; her bin çalışan için yılda 4–12 yeni meslek hastalığı olgusu beklenmektedir (9). Türkiye’de çalışma yaşamında aktif yer alan 23 milyon emekçi üzerinden yapılan

bir başka hesaplama yöntemine göre her yıl 100 ile 300 bin arasında meslek hastalığının tespiti beklenmelidir. Bu tabloya rağmen meslek hastalıklarıyla ilgili devlet-sermaye suskunluğu devam ediyor.

Anlaşılan odur ki; iş kazalarının toplu iş cinayetlerine dönüştüğü çalışma ortamlarında herhangi bir iyileşme olmayacak, meslek hastalıklarına ilişkin ‘suskunluk’ devam edecek. “Kanun” Gereçesi’nde ifade edildiği gibi “iş kazalarının veya ortaya çıkan meslek hastalıklarının işyerinden mi yoksa çalışanların kurallara uymadaki ihmallerinden mi kaynaklandığının tespiti yapılacak ve buna göre gerekli tedbirlerin alınması sağlanmış olacak.” Yani “günahkârlar” aranacak; işveren “eğitim, bilgilendirme ve talimat” yükümlülüğünü yerine getirmişse, işyerinde profesyonel çalışanlar ve kazaya uğrayan işçiler/emekçiler olayın sorumlusu olarak tanımlanacaklar.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

“Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için” kurulan “tavsiyelerde bulunmak” gibi bir görevi üstlenen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ağırlıklı olarak hükümet temsilcileri ve bürokratlardan (25 üyenin 13’ü atanmış, 12 üye ise seçilmiş) oluşmaktadır. Seçilmişlerin bazıları da işveren örgütü ya da hükümet güdümlü örgütlenmeler adına katılmaktadır (m.21). Bu düzenleme ile salt çoğunluğu sağlayan siyasi iradenin “sosyal diyalog” adına (aslı sosyal monolog) kararlar alarak alanla ilgili “tavsiyelerde” bulunması beklenmektedir.

Yürürlükten Kaldırılan ve Değiştirilen Hükümler

“Kanun”, 4857 sayılı İş Kanunu’nda bulunan işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm maddeleri yürürlükten kaldırıyor. Kimi maddeler “Kanun”da benzer veya değişik ifadelerle yer alıyor, kimi maddeler ise hiç yer almıyor.

Kaldırılan ya da değiştirilen maddelerden bazıları: İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri (m.77), İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri (m.78), İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması (m.79), İş sağlığı ve güvenliği kurulu (m.80), İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri (m.81), İşçilerin hakları (m.83), Ağır ve tehlikeli işler (m.85,86),



On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor (m.83), Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik (m.88)...

“Kanun”, çalışanların sağlık raporu alma zorunluluğunu “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” işyerleri ile sınırlı tutuyor (m.15).

“Kanun”, İş Kanunu’nda geçen “İşyerinin kapatılması” (m.79) yaptırımını yasa metninden çıkartıyor.

“Kanun”, İş Kanunu’ndaki; “Çocuk ve genç işçiler için alınması zorunlu sağlık raporları ile gece çalışanlara verilecek sağlık raporları” (m.69), “Çıraqlara tanınan iş sağlığı ve güvenliği hakkı” (m.4/f), “Sağlık kurulları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler” (m.63) ile ilgili düzenlemeyi iptal ediyor (m.37). İptal edilen düzenlemeler için ne yapılacağı ise belirsizliğini koruyor.

Yürürlük

“Kanun” birçok konuyu yönetmeliklere havale etti. Bakanlık bürokratlarının ‘ellerini ovuşturarak’ ve büyük keyif alarak hazırlayacakları metinler üzerinden Türkiye’de işçi sağlığının kaderi belirlenecek. “Kanun”, yayımı tarihinden itibaren; 50’den az işçisi olan işyerlerinden; tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde 1 yıl sonra, az tehlikeli işyerlerinde 2 yıl sonra, diğer işyerlerinde 6 ay sonra yürürlüğe girecek (m.38).

İş Cinayetleri “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile Önlenemez

“İSG Kanunu” aslında işçi sağlığı alanı üzerinden devletin kendisini daha bir açık etmesi/tanımlamasıdır.

“Kanun”a karşı “gördük, sobe” denmelidir. Devlet denilen “zahiri-fuluğ” yapıyı bu “Kanun”, üzerinden görünür kılmalı-teşhir etmeli, çözümlemelidir. Ve denmelidir ki; Ne kadar fazla yasa çıkarsa devlet bir o kadar çürümüştür.

Sermayenin kâr hırsı ateşinde pişirilip pişirilip işçi sağlığı alanına devlet-hükümet işbirliği üzerinden servis edilen “Kanun” işçiler/emekçiler için “yok hükmündedir”. Bu ateşi söndürecek olan ise; sınıfın tarihsel belleği ve örgütlü gücüdür.

Tek-tek maddeler üzerinden “içeriye sıkışıp kalmak”, “yönetişim” oyununa gelmek anlamsızdır. Çünkü bu “Kanun”u işçilere/emekçilere servis

edenler zaten “en mükemmeli” bulmuştur! Onların yapmak istediği; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’nın söylediği gibi, kendi mutfaklarında hazırlayıp işçiye/emekçiye sundukları yasanın “ikna turunu tamamlamak”tır. Kendi varlıkları için uluslararası ağa-babalarının yolundadırlar. Ve ağa-babalarının işçi sağlığında durumları da hiç iyi değildir. AB ülkelerinde işçi sağlığı meselesinin boyutunu, daha önceki yıllara göre durumlarının iyi olmadığını ise Avrupa’daki sınıf kardeşlerimiz yaşıyor, biz de biliyoruz.

Şimdi ne mi yapmalıyız?

“İşçilerin/emekçilerin kapital birikim sürecindeki uygun toplumsal rollerini başarması kapasitesi” olarak tanımlanması gereken kapitalist üretim ilişkileri içerisindeki “sağlık” tanımını, öncelikle Dünya Sağlık Örgütü’nün sınıfsal bağlamından koparılmış/aldatmaca “sağlık” tanımının yerine koymalıyız.

Bu sınıfsal perspektif zemininden aldığımız güçle kapitalist üretim ilişkilerini ve patronları “kendi yasaları”yla da yargulamalıyız. Kapitalizmin ömrünü uzatmak için sahneye çıkan ve sınıflararası uzlaşma örgütü görevini üstlenmiş olan ILO’ya göndermeler yaparak “Kanun”u hazırlayanları, yine ILO’nun “kaza tanımı”ndan yola çıkarak kendine yasa yapanları iş kazalarından ölen işçilerin/emekçilerin katili olduklarını/cinayet işlediklerini haykırmalıyız. Ve bu sistemde iş kazalarının, meslek hastalıklarının azaltılması söyleminin “bir şey” olduğunu, ancak “başka da bir şey olmadığını” sınıfsal perspektifle anlatabilmeliyiz. Bir tek iş kazası-meslek hastalığı tanısı/ölümü olsa dahi bunun bu sistemin cinayeti olduğunu açılımılayabilecek ve bu söylemi eyleyebilecek güce kavuşmalıyız.

Sistemi sorgulatmadan, kapitalist üretim ilişkilerinin işçi sağlığının sorumlusu olduğunu gizleyerek “Kanun”un önümüze konulup tartışılmasına müsaade etmemeliyiz (Bakın bu topraklarda Onur Hamzaoğlu yargılandı, niye? Sanayinin çevre ve insan zehirlediğini daha önceleri de akademisyenler yazmıştı, araştırmıştı. Ama Onur Hamzaoğlu’nun şahsında bir şey oldu: Bu değerli bilim insanı daha önce yazılan araştırmaların yapmadığını yaptı. Durumun sistemle bağını kurdu. Lime lime dökülen kapitalist sisteme vurdu. Ve üniversitesin-



den, belediyesine kadar bu sistemin sanayicinin/işverenini/sermayenin yanında olduğunu huzura çıkardı. Ancak “minareyi saklayacak kılıf bulamadılar”).

Yasakoyucu, işçi sağlığı alanında da “illüzyonist yöntemle” sermayenin çıkarlarını işçilerin/emekçilerin çıkarları gibi göstermeye devam ediyor. Bir “epistemik şiddet” uyguluyor. Devletin yapısı gereği olan “zor ve şiddet” şimdilerde Avrupa’dan doğru “İngiliz Centilmenliği” inceliğinde işçiler/emekçiler ve onların örgütleri, DMKÖ ile “toke edilme”ye çalışılıyor. Ama bilim ki; bu centilmenlik edasıyla el uzatanlar “toke etme”yi kabul etmeyen işçileri/emekçileri karşısında görürse devletin zor ve şiddeti daha açık hale gelecek. “İSG Kanunu” ile sermaye sınıfıyla işçi sınıfı arasında “tarafsız” görünen “anlaştırmacı” devletin yüzü/kıblesi o zaman çiplak görünür hale gelecek.

Sermayenin kendi içerisindeki çelişkileri ve devlet/hükümet ile sermayenin ufak-tefek frotmanları olsa da sınıf refleksleri gereği bu Kanun’da ortaklaştılar. Çünkü işçi ve emekçi sınıfı anlamlı bir örgütlenme gücüne ve emek-sermaye arasındaki uzlaşmaz tarihsel çelişkide henüz daha çubuğu kendi sınıf aidiyetine doğru bükülecek bir donanımına sahip değil. Ve iş kazaları ile meslek hastalıklarından dolayı ölümler-cinayetler de devam edecek. Tüm meseleleri bu cinayetleri kime yıkacaklarının yasasını oluşturmak. Yani “yasal cinayetlerin” yazılımını, “sosyal taraf(lar)” dedikleri DMKÖ ile sendikalar üzerinden tamamlamaya çalıştılar. Sermaye sınıfını cinayetlerin sorumluluğundan kurtarıp, “profesyonel” dediklerini (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi...) yasanın giyotini altına aldılar. Yönetmelikleriyle birlikte yürürlüğe girecek bu “Kanun”da “her şeyin sorumlusu” işveren (siz bunu sermaye-patron olarak okuyun) gibi görünse de bunun rücu yollarının da açık olduğunu hepimiz biliyoruz. İşçiler/emekçiler ölecek, iş güvenliği mühendisi, işyeri hekimi rücu sistemiyle sorumlu hale getirildi. Ve böylece bir kez daha iş cinayetlerinin sorumlusunun kapitalist üretim ilişkileri olduğu gizlenecek; sistemin devamı için bireyler/profesyoneller yargılanacak.

Daha da ilerisini ifade etmek gerekirse; işveren sorumluluğunu “talimatlar ve eğitimlerle” iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi üzerinden işçile-

re/emekçilere yıkıyor. Yani işçi/emekçi kendisinin ve sınıf kardeşinin sakat kalmasından, ölmesinden sorumlu hale getiriliyor.

Elbette ki kapitalist üretim ilişkileri içerisindeki “ekonomi-politik yasa” gereği sermaye semirirken, “hukuksal yasa” gereği birilerinin bu bedeli ödemesi gerekecek. Ama sistemin üzerini örtemediği/gizleyemediği bir gerçek var: İşçilerin/emekçilerin öleceği, üretirken-tükeneceği... “Kanun”daki mesele sadece “suçluyu aramak”, “suçluyu bulmak”. Hatta bu suçlu yeri geldiğinde tek tek işveren de olabilir. Ancak kapitalist üretim ilişkileri suçlu olamaz! Çünkü bu sistem elinden gelen her şeyi işçiler/emekçiler için yapıyor! Hatta tek tek işverenleri bile yargılayıp mahkûm edebiliyor/edecek. Ve elbette ki; bu haliyle işçilerin nezdinde bile sistemi daha bir meşrulaştırmış-güçlendirmiş olarak...

Süresi dolunca yürürlüğe girecek bu “Kanun”a ilişkin “elinize sağlık” demek ve/veya bu anlama gelecek sözler sarf etmek, sanki genel olarak işçilere/emekçilere faydalı da ancak içinde biraz düzeltmelere ihtiyaç var anlamına gelecek tarzlar üzerinden politika yapmak; ait olduğu sınıfsal zemini tanımlayamamak ya da en hafifinden kafa karışıklığı yaşa(t)maktır.

Son söz: bu “Kanun”, işçiler/emekçiler için “kabul edilemez risk grubundadır.”

Kaynaklar

1. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.6.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazete.
2. Bilaloğlu, E. “Devletin Yeniden Yapılanması ve Sağlık”, TTB/Toplum Hekim Dergisi, 2011;26:6:472.
3. Öngen, T. “Devletin Yeniden Yapılanması, TTB/Toplum ve Hekim Dergisi, 2011;26:6:408.
4. Öngen, T. agm, sayfa: 410.
5. Öngen, T. agm, sayfa: 408.
6. Öngen, T. agm, sayfa: 411.
7. Emiroğlu, C., Koşar, L. “Toplumsal ve Bireysellik Diyalektiğinde İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Eğitimleri”, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2010;35:2-13.
8. İzmir Milletvekili Alaattin Yüksel’in verdiği soru önergesine ÇSG Bakanı Faruk Çelik’in 02.03.2012 tarihinde verdiği yanıtın.
9. Harrington, JM., Gill FS., Aw, TC., Gardiner, K. Occupational Health; 4th Edition 1998.●