



TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA SÜRELERİNİN UZAMASI VE ÖLÜMLÜ İŞ KAZALARINDA ARTIŞ

Nergis MÜTEVELLİOĞLU
Prof. Dr., Akdeniz Üniversitesi İİBF,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Özet

Türkiye'de 1999-2006 döneminde ölümlerle sonuçlanan iş kazaları %35.7 oranında artmış ve aynı dönemde ortalama çalışma süreleri de önemli ölçüde uzamıştır. 1994'de istihdamdaki nüfustan haftada 50 saatten fazla çalışanların oranı %38 ve 60 saatten daha uzun süre çalışanların oranı %22.8'di. 2006'da bu oranlar sırası ile %52'ye ve %36.3'e yükselmiştir. Aşırı uzun çalışma sürelerinin iş kazalarını artıran temel bir etmen olduğu, çok sayıda alan araştırması ile kanıtlanmıştır ve bu iki değişken arasındaki korelasyon, ilgili literatürde tartışma konusu değildir.

Makalenin konusu, bu bulgular ve bilgiler ışığında, Türkiye'de son dönemde ölümlü iş kazalarının oransal payında ortaya çıkan değişimi, çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi ile ilişkilendirerek açıklamaktır. Bu amaçla önce çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesinin anlamı, hangi gerekçelerle gündeme getirildiği ve Türkiye'de esnek çalışmayı yaygınlaştıran yapısal ve konjunktürel faktörler üzerinde durulmaktadır. İzleyen bölümde esnek çalışmanın emek ve sermaye açısından pratikteki anlamı, somut göstergelere başvurularak açıklanmaktadır. Daha sonra esnek çalışma ilişkilerinin yaygınlaşması sonucu, Türkiye'de istihdamın gerçekleştiği işyeri ölçeğinin küçüldüğünü, ortalama kıdem süresinin kısaldığını ve ortalama çalışma sürelerinin uzadığını gösteren bulgular değerlendirilmektedir. Son olarak, ampirik araştırmaların sağladığı kanıtlanmış bilgilere dayanarak, çalışma sürelerinin aşırı uzaması ile ölümlü iş kazalarındaki artış arasındaki nedensellik ilişkisi üzerinde durulmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Kuralsızlaştırma, Esnek Emek Piyasası, Aşırı Uzun Çalışma Süreleri, Kayıt Dışı İstihdam.

Summary

Fatal workplace accidents increased 35.7% during 1999-2006 in Turkey; the period happened to also experience a significant escalation in the average work hours. The ratio of the labor force working longer than 50 hours a week was 38% in 1994 and for those working longer than 60 hours it was 22.8%. These ratios increased to 52% and 36.3% in 2006 respectively. The proof that excessive work hours are the basic contributor for an increase in the workplace accidents comes from numerous field studies and the positive correlation among these two variables is not a debate in literature per se.

This article approaches the recent changes in proportional fatal occupational accidents in Turkey from a touchstone of flexibility of labor relations. Therefore, a description of flexibility of labor and the reasoning behind its being put forth and factors that contribute its prevalence in Turkey are explained first. The relevant objective indicators that show the ultimate endpoint of labor flexibility for labor itself and for capital is covered next. The evidence which shows that the increase in average labor hours as a consequence of an increased prevalence in flexible labor is then evaluated. Finally and based on empirical research findings, the causal relationship between the excessive overtime hours and the increase in fatal workplace accidents are discussed.

Key words: Deregulation, Labour Market Flexibility, Excessive Work Hours, Unregistered Employment.

Giriş

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2007'de gerçekleştirdiği bir araştırmaya göre, Türkiye'de son bir yıl içinde istihdam edilenlerin %2.9'u bir iş kazası geçirmiştir (1). İş kazası



geçirenlerin sektörel dağılımında madencilik ve taş ocakçılığı %10.1'lik payla birinci sıradadır. İkinci sırada %7.7 ile elektrik gaz ve su işleri, Üçüncü sırada %5.2 ile imalat sanayi bulunmaktadır. Eğitim düzeyi ile iş kazası geçirme oranı arasındaki ilişki dikkat çekicidir: İlkokul mezunlarının %3.7'sinin iş kazası geçirmesine karşılık, yüksek öğrenimlilerde bu oran %0.9'dur. İş kazalarının %56.6'sı on kişiden az işçi çalıştıran işyerlerinde gerçekleşmiştir. 1999-2006 döneminde Türkiye'de ölümlerle sonuçlanan iş kazaları da %35.7 oranında artmıştır.

Aşırı uzun çalışma sürelerinin iş kazalarını artıran temel bir etmen olduğu, çok sayıda alan araştırması ile kanıtlanmıştır ve bu iki değişken arasındaki korelasyon ilgili literatürde tartışma konusu değildir. Dünya Bankası (DB) verilerine göre, Türkiye'de imalat sanayi işçileri, 2004'de haftada ortalama 52.1 saat çalışmıştır. Aynı tarihte AB-15'te imalat sanayi işçilerinin ortalama çalışma süresi 38.5 saattir (2). İmalat sanayinde büyük ölçekli işletmelerin görece yaygınlığına bağlı olarak, nitelikli işçi sayısı ile birlikte sendikalaşma oranının emek piyasası ortalamasından daha yüksek olduğu bilinmektedir. İmalat sanayi dışındaki istihdamın büyük oranda 10'dan az işçi çalıştıran, sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde gerçekleştiği dikkate alınrsa, ülke genelinde ortalama çalışma süresinin çok daha uzun olduğu tahmin edilebilir. Veriler de bu yöndedir: Türkiye'de aşırı uzun süre (haftada 60 saatin üzerinde) çalışanların oranı, 1994'de %22.8 iken, 2006'da %36.3'e yükselmiştir (Tablo-1). 1990'lardan bu yana ortalama çalışma süresinin uzaması, yürürlükteki politikaların dolaysız ve dolaylı etkileri altında Türkiye'de esnek çalışma ilişkilerinin yaygınlaşmasının sonucudur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı'nın tartışıldığı günlerde yazılan bu makalede, önce esnek çalışmanın anlamı, bileşenleri ve Türkiye'de çalışma ilişkilerinin esnekleşme-

sine yol açan faktörler üzerinde durulmaktadır. Daha sonra 1990'lardan bu yana işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki sorunların ağırlaşması, özellikle de ölümlerle sonuçlanan iş kazalarının oransal payındaki artış, ortalama çalışma sürelerinin uzaması ile ilişkilendirilerek açıklanmaktadır.

Çalışma İlişkilerinin Esnekleştirilmesi

Neo liberalizmin emek piyasası stratejisi olarak esnekliğin esası, işçi çalıştırmayı düzenleyen kuralların tasfiye edilmesi yoluyla işverenlerin işgücünü kullanma serbestisinin artırılmasıdır. Bunun anlamı, Dünya işçilerinin 19. yüzyıldan bu yana çetin mücadelelerle, akit serbestisi ilkesinin sınırlandırılması yönünde elde ettikleri tüm kazanımların yok edilmesidir; iş ve sosyal güvenlik hukuku alanındaki kuralların ortadan kaldırılmasıdır. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) bir yayınındaki ifade biçimi ile esneklik, "20. yüzyılın başlarında işçiyi koruma amacıyla kabul edilen veya o dönemin ihtiyaçlarını yansıtan endüstriyel ilişki kurallarının mevcut duruma uyarlanmasını amaçlamaktadır" (3).

Emek piyasasının esnekleştirilmesi, ekonomi ile birlikte toplumun ve devletin küresel sermayenin çıkarlarına uygun olarak yeniden yapılandırılmasını öngören neo liberal anlayışın ana fikri gereği, özel bir öneme sahiptir. Sermayenin hareket serbestisini ve kâr oranlarını artırmayı, bu amaçla işgücü maliyetlerini düşürmeyi öneren neo liberalizme göre, iktisadi büyümeyi, dinamizmi ve refahı sağlamanın formülü, kuralsızlaştırma, esneklik, özelleştirme gibi yöntemlerle piyasa özgürlüğünün artırılmasıdır. Emek piyasası, bu formüle uygun olarak izlenen politikaların olumsuz toplumsal etkilerinin en açık gözlemlenebildiği alandır. Rekabet ve kar güdüsünü sınırlandıran tüm kuralların tasfiyesini amaçlayan neo liberal politikalarla, insani ve toplumsal gereksinimler arasındaki çatışmanın olanca netliği ile ortaya çıktığı alan da emek piyasasıdır.

Tablo-1. İstihdam edilenlerin fiili çalışma sürelerine göre dağılımında değişim (%) (1994-2006)

Süre Yılı	1-49 saat	50-59 saat	60-71 saat	72 + saat	Toplam***
1994*	%62	% 14	%15.6	%7.2	100**
2006*	%48	%15	%23	%13.3	100**

Kaynak: DİE, 1996, Türkiye İstatistik Yıllığı 1995, s. 268-269; TÜİK, 2007, Türkiye İstatistik Yıllığı 2006, s. 168

*Ekim ; ** İstihdamdaki nüfustan işbaşında olanlar (1994: 20.2 milyon; 2006: 21.6 milyon).

*** Yuvarlamadan dolayı toplam, 100'ü vermeyebilir.



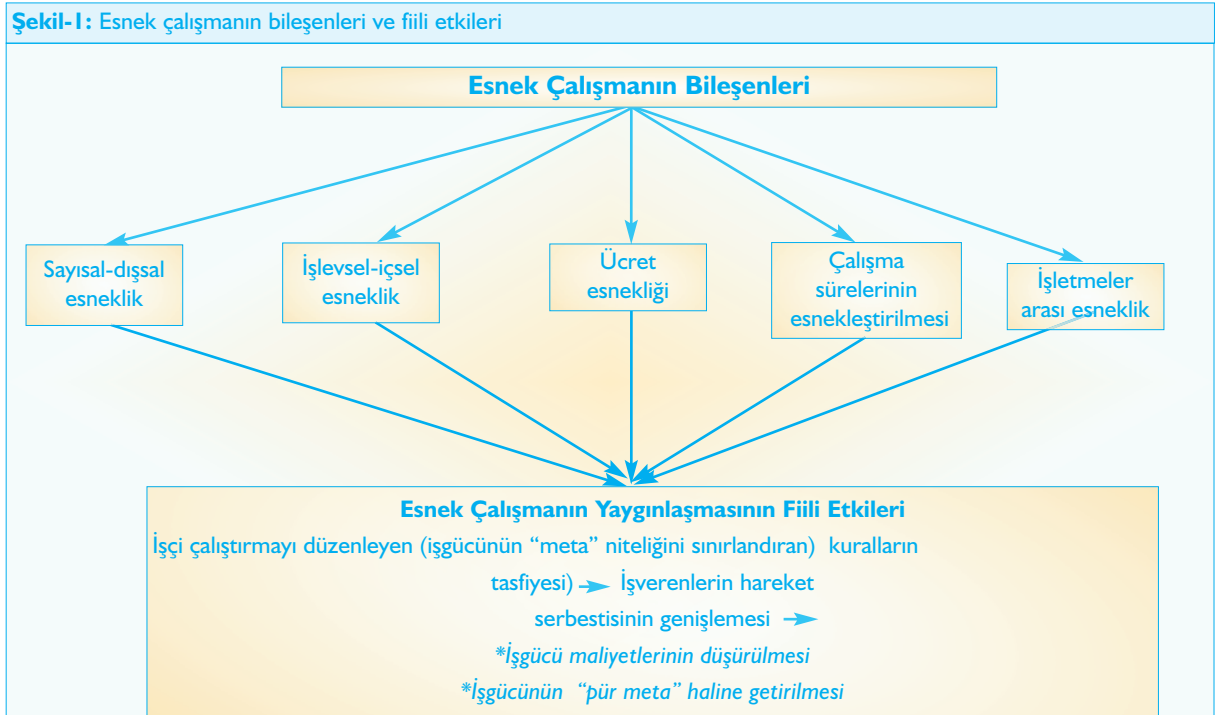
IMF, DB, Dünya Ticaret Örgütü gibi küresel kapitalizmi yeniden yapılandıran ve yöneten erk merkezleri tarafından, çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesinin, küreselleşmenin gündeme getirdiği bir zorunluluk olduğu öne sürülmektedir. DB'na göre, emek piyasasında esnekliğin artırılması, Türkiye'de öncelikli ödevdir; daha esnek bir emek piyasası, işsizliği ve kayıt dışı istihdamı azaltacak, toplumda varolan işlerin daha adil paylaşımını sağlayacak, ayrıca çalışanlara özel tercihlerine uygun olan iş koşullarını ve sürelerini seçme şansı tanıyacaktır (4). Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) tarafından esnek çalışma, aynı anlayışla tanımlanarak "Günümüzde uluslararası rekabet gücünü geliştirmenin ve kriz dönemlerinde akılcı çözümlerin anahtarı" olarak nitelenmektedir (5). Dünya Bankasının ve yerli sermaye örgütlerinin esnek lehine öne sürdüğü bu gerekçeler, Devlet Planlama Teşkilatı yayınlarında da tekrarlanmaktadır (6).

Esnekliğin bir tanımını yapmak yerine, içeriğini oluşturan ana bileşenler (bazı yayınlara göre esneklik türleri) üzerinde kısaca durmak, daha açıklayıcı olabilir. Esnekliğin birinci bileşeni, işletmelerin piyasadaki talep değişikliklerine bağlı olarak çalıştıracakları işçilerin sayısını ve nitelik-

lerini değiştirebilme serbestisinin artırılmasıdır (sayısal-dışsal esneklik). Diğer bir bileşen, çalışanların iş tanımlarının ve sorumluluklarının, işverenin gereksinmelerine göre ayarlanabilmesi/değiştirilebilmesi konusunda serbestleşmedir (işlevsel-içsel esneklik). Üçüncü bir bileşen olarak ücret esnekliğinin esası, ücretlerin piyasa koşullarına göre dalgalanmasını; çalışma sürelerinde esneklik bileşeni de çalışma saatlerinin ve günlerinin yasal kısıtlamalardan kurtulmuş olarak işverenlerce serbestçe düzenlenebilmesini ifade etmektedir (7). Uygulamada, ücretli çalışanlar için sayısal esneklik, iş (istihdam) güvencesinin ortadan kaldırılması, işlevsel esneklik, çalışma koşullarının işverenin tercihlerine göre değiştirilebilmesi, ücret esnekliği, belirli/sabit bir ücret anlamında ücret güvencesinin yok edilmesi (8) ve çalışma sürelerinde esneklik, çalışma sürelerinin uzaması anlamına gelmektedir.

Esnekliğin diğer bir bileşeni, Türkiye'de taşeron eli ile işçi çalıştırma şeklinde ortaya çıkan ve hızla yaygınlaşarak, iş güvenliği ve işçi sağlığı alanındaki sorunları özellikle ağırlaştıran işletmeler arası esnekliktir. Özel sektörün yanı sıra kamu sektöründe de yaygınlaşan bu çalışma ilişkisinde, ana işletmedeki işin önemli bir kısmı,

Şekil-1: Esnek çalışmanın bileşenleri ve fiili etkileri





alt işverenlere bağlı işçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Orta ölçekli işletmelerin yanı sıra büyük ölçekli sanayi kuruluşları da maliyetlerini düşürmek amacıyla, sadece tamamlayıcı nitelikteki işleri değil; üretimin dolaysız ögesi olan işleri de taşeron işletmelere aktarmaktadır. Küçük ölçekli taşeron işletmeler, daha düşük ücretle, sendikasız, sigortasız işçi çalıştırmakta, iş ve sosyal güvenlik mevzuatının yükümlülüklerinden, büyük işletmelere göre daha kolay kaçınabilmektedir. Bu yolla ana işletme, kendi bünyesinde ve sürekli işçi çalıştırma zorunluluğundan kurtulmaktadır. Bu ve benzeri nedenlerle işgücü maliyetinden tasarrufun bir yöntemi olarak görülen fason üretim yaptırma ya da taşeron işletme aracılığı ile işçi çalıştırmanın yaygınlaşması, kural dışı işçi çalıştırmanın ve kayıt dışı istihdamın da genişlemesine yol açmaktadır (9). Esnek çalışmanın bileşenleri ve esnek çalışma ilişkilerinin yaygınlaşmasının etkileri Şekil-1'de özetlenmektedir.

Türkiye'de Esnek Çalışma İlişkilerini Yaygınlaştıran Faktörler

Kapsamlı özelleştirmelerle kamusal olanın bireyselleştirilmesi ve ticarileştirilmesi, devletin emek piyasasındaki düzenleyici ve denetleyici rolünün daraltılması, işçi hakları bakımından önemli muafiyetler içeren serbest bölgelerin yaygınlaştırılması, sendikal örgütlenme üzerindeki engeller, yeni yasal düzenlemelerle esnek çalışma ilişkilerinin özendirilmesi, Türkiye'de emek piyasasını esnekleştiren uygulamaların başında gelmektedir. Bunlardan daha temel olarak, uygulanan ekonomi politikaları, çalışma ilişkilerinde esnekleşmeyi hızlandıran etkiler doğurmaktadır. Tarım sektöründe üretimle birlikte istihdamın daraltılmasının da etkisi ile mülksüzleşmenin ve yoksullaşmanın hızlanması, istihdamdaki nüfus içinde ücretli çalışanların mutlak ve oransal payının son dönemde hızla yükselmesine yol açmıştır. Aynı süreçte küresel kapitalizmin yeniden yapılandırılması esnasında serbestleştirilen finans piyasalarının birincil önem kazanması ve spekülatif kazanç fırsatlarındaki olağanüstü artış sonucu, istihdam yaratmayan ekonomik büyüme sorunu gündeme gelmiştir. İstihdamsız büyüme, işsizliğin tırmanmasına ve kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasına yol açmıştır (10). Esnek çalışma ilişkileri değinilen bütün bu faktörlerin etkisi altında

yaygınlaşmıştır. Türkiye'de esnek çalışma ilişkilerini yaygınlaştıran yapısal ve konjonktürel faktörler, Şekil-2'de özetlenmektedir:

Emek Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Ortalama Çalışma Sürelerinin Uzaması

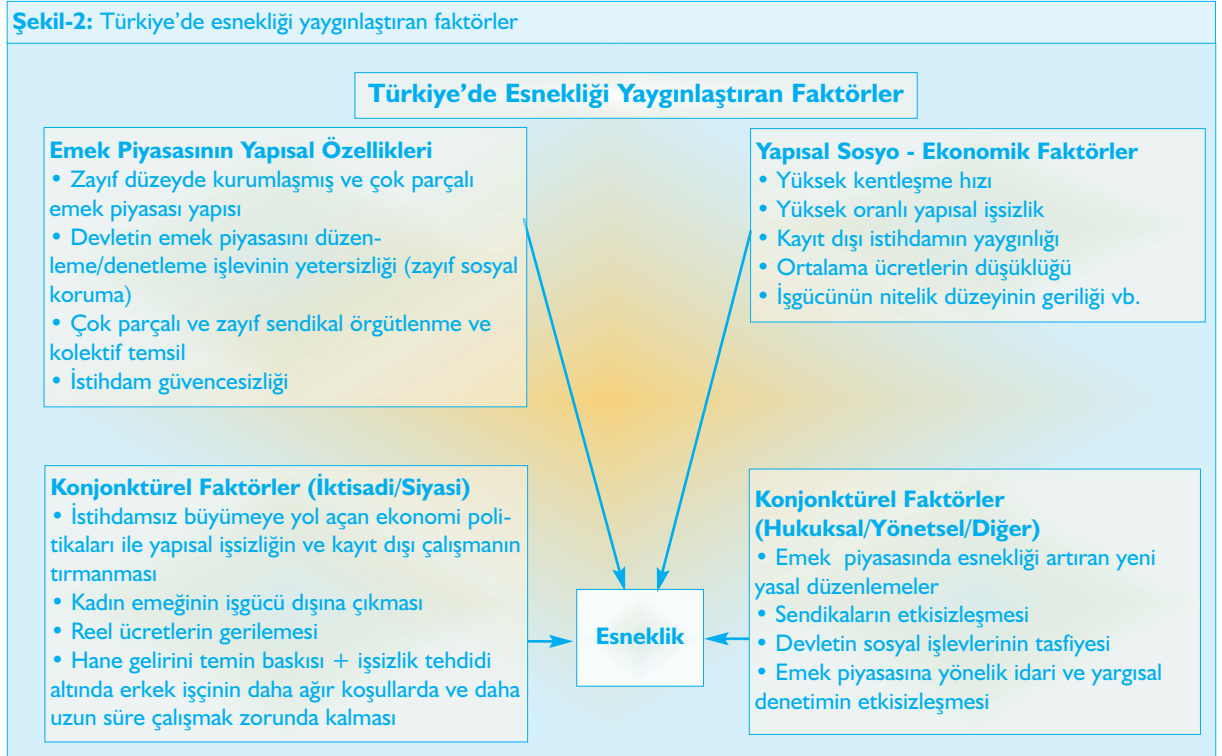
Türkiye'de yürürlükteki mevzuata göre haftalık normal çalışma süresi 45 saattir ve çalışanlar haftada bir gün zorunlu tatil hakkına sahiptir. İş Yasasına göre işçilerin günlük çalışma süresinin üst sınırı 11 saattir ve fazla çalışma süresi, her bir işçi için yılda 270 saati geçemez. Bu yasal düzenlemelere karşın, ortalama çalışma süreleri 45 saatten çok daha uzundur ve giderek daha da uzamaktadır. 1994'de istihdamdaki nüfustan haftada 50 saatten fazla çalışanların oranı %38; 60 saatten daha uzun süre çalışanların oranı ise %22.8'di. 2006'da bu oranlar sırası ile %52'ye ve %36.3'e yükselmiştir. Aşırı uzun çalışanların büyük çoğunluğu erkeklerdir ve sektörel dağılımda tarımdakiler %13, sanayidekiler %27, hizmet sektöründekiler %60 düzeyindedir. İstihdamdaki nüfusun fiili çalışma sürelerine göre dağılımında 1994-2006 arası dönemde gerçekleşen değişim, Tablo-1'den izlenebilir.

Görüldüğü gibi, son dönemde günlük ve haftalık çalışma süreleri, yürürlükteki İş Yasası ile öngörülen sınırların çok ötesinde uzamış; çalışanların günlük ve haftalık dinlenme sürelerini kullanabilmeleri olanaksız hale gelmiştir. 2007'de Avrupa Birliği (AB) ülkelerindeki ortalama çalışma süresi, AB-15'te 40.5; AB-27'de 40.3 saattir. Haftalık çalışma süresinin en uzun olduğu ülke, 42.5 saatle İngiltere'dir; en kısa olduğu ülkeler, 38.9 saatle Hollanda ve İrlanda'dır. 2007'de ortalama haftalık çalışma süresi İtalya'da 39.2, Macaristan'da 40.7, Polonya'da 41.3 ve Çekoslovakya'da 41.4 saat olmuştur (11).

Bu yazının konusu olmamakla birlikte, 1990'ların ortalarından bu yana ortalama çalışma sürelerinin uzamasının, emek verimliliği ve istihdam üzerindeki etkilerinden de kısaca söz etmek gerekiyor. Türkiye'de özellikle 2001-2006 dönemindeki verimlilik artışı, faktör verimliliğinden değil, işçi başına daha uzun süre çalışmadan sağlanmıştır (12). 1997-2006 dönemindeki %63'lük emek verimliliği artışının %74'ü üretim artışından, kalan %26'sı istihdam azalışından kaynaklanmıştır (13). Böylece işletmelerin yeni işçi almaktan kaçınarak mevcut işçileri daha uzun süre



Şekil-2: Türkiye'de esnekliği yaygınlaştıran faktörler



çalıştırması sonucu, ekonomik büyümeyi sağlayan verimlilik artışlarının, istihdam artışlarını engelleyen bir etkisi olmuştur. 1991–2006 döneminde birim işgücü maliyetleri (Birim işgücü maliyeti= birim ücret endeksi/dolar kuru endeksi), dolar cinsinden %22 azalırken, reel ücretlerle beraber, birim ücret maliyetleri de gerileyerek, Türkiye ucuz emek pazarı haline getirilmiştir (14).

Ortalama Çalışma Sürelerinin Uzaması Sonucu Ölümlü İş Kazalarında Artış

Çeşitli ülkelerde yapılan ampirik araştırmalar, aşırı uzun çalışma sürelerinin işçi sağlığını ve güvenliğini tehdit ettiğini, iş kazası riskini artırdığını kanıtlamaktadır (15). Araştırma bulgularına göre günde 8, haftada 40 saat çalışma süresi sağlığa uygundur; iş kazası riski 9. saatten itibaren katlanarak artmaktadır (16). Dembe, Erickson ve diğerlerinin araştırmasına göre, yorgunluk, stres, uyuklama gibi iş kazalarını tetikleyen nedenlerin görülme sıklığı, 9. saatten itibaren belirgin düzeyde yükselmektedir. Yaş, cinsiyet, çalışanın sağlık durumu gibi bireysel özelliklerin yanında, işin ağırlığı ve yoğunluğu gibi işle ilgili özellikler de iş kazası riskini etkileyen değişkenler arasındadır (17). Aynı araştırmada,

işin ve işyerinin organizasyonunun ve iş sürecinin gözetiminin niteliğinin de iş kazası risk düzeyini etkilediği belirtilmektedir. Tuzla Tersanelerindeki ölümlü iş kazalarında da, ağır ve tehlikeli bir işkolu olan gemi inşa yapımında, iş ritminin ve çalışma saatlerinin artırılmasının rolü vardır (18).

Tablo-2'de görüldüğü gibi, 1999-2006 döneminde, ölümlü iş kazaları %35.7 oranında artmıştır. Belirtmeliyiz ki tablodaki veriler, sadece kayıtlı istihdamda olanların karşılaştığı vakalardan, yasal yükümlülüklerle uyularak Kuruma bildirilen iş kazalarını kapsamaktadır. Dikkat çeken diğer bir nokta, 2006'da ülke genelinde iş kazaları nedeni ile kaybedilen işgünü toplamının, grevde geçen işgünü toplamının on katından fazla olmasıdır.

Ölümlü ve sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazaları, emek yoğun işkollarında yoğunlaşmaktadır. İşgücü maliyetlerini düşürmek amacı ile işçileri aşırı uzun süre çalıştırma, taşeronla bağlı işçi çalıştırmanın yaygınlaşması, taşeron işçilerinin sürekli değişen genç, vasıfsız ve deneyimsiz işçilerden oluşması, taşeronun ve asıl işverenin, işçilere herhangi bir iş eğitimi olanağı sağlamaması, sendikaların ve devletin emek piyasasını düzenleme ve denetleme işlevinin iyice azalması sonucu,

**Tablo-2. Ölümle sonuçlanan iş kazaları (1999-2006)***

	1999	2006	1999-2006 Değişim (%)
Ölümle sonuçlanan iş kazaları	1173	1592	35,7
İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle kaybedilen toplam işgünü	1.697.695	1.845.451	8,7
Grevde geçen toplam işgünü	282.638	165.666	-41,4

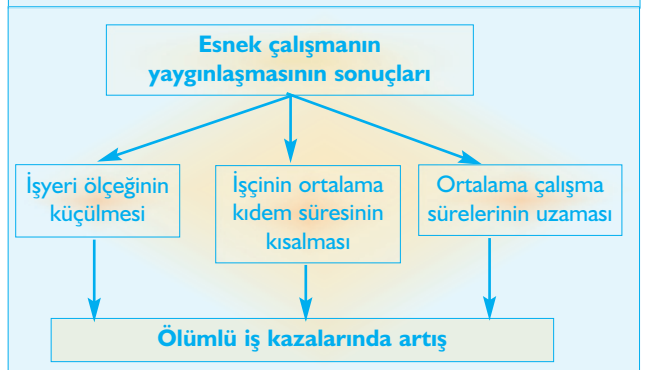
Kaynak: SSK 2000 Yılı İstatistikleri, www.ssk.gov.tr/wps/sskroot/istatistik/default_1.htm. (Erişim: Kasım 2008); Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), 2007, Çalışma Hayatı İstatistikleri 2006; S.61; ÇSGB, 2001, Çalışma Hayatı İstatistikleri 2000; S.64. SSK 2006 Yılı İstatistikleri, www.ssk.gov.tr/istatistik/istatistik_2006/4_2006_iskazasi_16_45x/s/. (Erişim: Kasım 2008), *SSK'ya bildirilen vakaları kapsar.

İş güvenliği işçi sağlığı alanındaki yasal yükümlülüklerini yerine getirme konusunda işverenler üzerindeki baskının zayıflaması, ölümle sonuçlanan iş kazalarındaki artışın başlıca nedenleridir.

Emek piyasasında esnekliğin, özellikle de alt işverene/taşerona bağlı işçi çalıştırma şeklinde ortaya çıkan esnek çalışma ilişkilerinin yaygınlaşmasının diğer bir sonucu, ortalama işyeri ölçeğinin küçülmesidir. Buna bağlı olarak büyük işletmelerde istihdamda olan işçilerin oransal payının azalmasıdır. Ocak 1995'de istihdamın %48'i elliden az işçi çalıştıran işletmelerde ve %10'u binden çok işçi çalıştıran işyerlerinde gerçekleşiyordu. Bu oranlar Ocak 2007'de sırası ile %56 ve %4.4 olmuştur (19). İstihdamın gerçekleştiği işletme ölçeğinin küçülmesi, ücretlilerin çalışma koşullarını, sendikal örgütlenme ve mücadele kapasitesini olumsuz yönde etkilerken, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki sorunları da ağırlaştırmaktadır. İş kazaları Dünya genelinde olduğu gibi, Türkiye'de de küçük ölçekli işyerlerinde yoğunlaşmaktadır. TÜİK'in 2008 tarihli araştırmasına göre, 2007'de iş kazalarının %56.6'sı, on kişiden az işçi çalıştıran işyerlerinde gerçekleşmiştir (20). Çalışanların büyük çoğunluğunun genç, eğitimsiz ve deneyimsiz oluşu, işçi sirkülasyonunun yüksekliği, koruyucu önlemlere yeterli kaynak ayrılması vb. faktörler, küçük ölçekli işyerlerindeki iş güvenliği risklerini artırmaktadır.

İşte ve/veya işyerinde deneyimsizliğin bir göstergesi olarak işçinin kıdem süresinin azlığının, iş kazası riskini artıran diğer bir temel faktör olduğu bilinmektedir (21). Dembe, Erickson ve diğerlerinin araştırmasında (22), işin yoğunluğu kadar, mesleki deneyimin de iş kazası riskini etkileyen faktörler arasında olduğu saptanmıştır. Türkiye'de de 2007'de en çok iş kazasına uğrayan-

lar, işyerinde 1 yıldan daha az süredir çalışanlardır (23). Bu konuda yeterli veri olmasa da, emek piyasasının yapısal özelliklerine bağlı olarak, Türkiye'de ortalama kıdem süresinin öteden beri düşük olduğu bilinmektedir. Esnek çalışma ilişkilerinin, özellikle de istihdam güvencesinin yok edilmesi anlamına gelen sayısal esnekliğin yaygınlaşması, işsizliğin ve kayıt dışı istihdamın genişlemesi, işçi sirkülasyonunu artırıp, ortalama kıdemi daha da aşağı çeken etkiler doğurmuştur. TİSK'in, işveren sendikalarının örgütlü bulunduğu 400'ün üzerinde büyük ölçekli işletmede, her yıl tekrarladığı araştırmalardaki veriler, Türkiye'de ortalama kıdem kısıldığına işaret etmektedir.

Şekil-3: Esnek çalışmanın yaygınlaşmasının sonuçları

Araştırmaların kapsadığı işyerlerinde 5 yıl ve daha az kıdemi olanların oranı, 2001'de %48.6 iken, 2007'de %52.7'ye yükselmiştir. Bu dönemde kıdem bakımından en büyük farklılık, en düşük kıdemi olan grupta gerçekleşerek, 1 yıldan az süredir çalışanların oranı 2001'de %7 iken, 2007'de %13.4'e yükselmiştir (24). Sonuç olarak, esnek çalışma ilişkilerinin yaygınlaşması, işçinin ortalama kıdem süresini düşüren etkileri dolayısıyla da ölümlü iş kazalarında artışa yol açmıştır. Buraya kadar yapılan açıklamaları aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:



Sonuç Yerine

Türkiye'nin küresel kapitalist sisteme bir çevre ülkesi olarak eklenmesi sürecinde, esnek çalışma ilişkileri yaygınlaşmış; işgücü maliyetleri düşerken ve kar oranları yükselirken, işin ve çalışma sürelerinin düzenlenmesi alanındaki sınırlı işçi hakları da fiilen uygulanamaz hale gelmiştir. Aşırı uzun çalışma süreleri, ölümlü iş kazalarının artmasına yol açmakta, yaşama hakkını ve onun bir bileşeni olarak tüm uluslararası insan hakları belgelerinde benimsenen sağlığa uygun ve güvenli koşullarda çalışma hakkını ihlal etmektedir.

Bu yazıyı alışılmış "temenni cümleleri" ile noktalamak yerine bir soru sormak daha anlamlı görünüyor: Türkiye'de yüksek oranlı açık işsizlik ve yaygın kayıt dışı istihdam çalışanları işsizlikle tehdit ederken, ortalama ücretler yoksulluk sınırının altındayken, yaygın özelleştirmeler sonucu temel mal ve hizmetlere ulaşım daha da zorlaştırılmış ve toplumsal hayatın her alanı bireyselleştirilmiş ve ticarileştirilmişken, ücretlilerin büyük çoğunluğu bir sendikanın çatısı altında dahi birlik ve dayanışma olanağından yoksunken, insanlar işlerini kaybetmemek için, fazla çalışma ücreti dahi almadan aşırı uzun çalışmaya hazırken,, bir temel hak ihlali olan iş kazaları, mevzuat değişiklikleri ile önlenebilir mi?

Kaynaklar ve Dipnotlar

1. TÜİK, 2008, İş kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırması, 2006–2007 <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=3916>, (2008), (Erişim: Kasım 2008).
2. Dünya Bankası, 2006, Turkey Labor Market Study, April, Rep.No:33254-TR, s.83
3. TİSK, 1999, Çalışma Hayatında Esneklik, s.5.
4. Dünya Bankası, a.g.e.
5. MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası), 1999, Birlikte Tedavi-Esneklik, İstanbul, s.6
6. DPT, 2000, Küreselleşme Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 8.BYKP, s.88 vd.; DPT,2007, İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 9.BYKP, s.11 vd.
7. Keller, B. ve Seifert, H., 2006, "Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität", in: WSI Mitteilungen, 5/2006, s. 235-240.
8. Şen S., 2004, Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri, Turhan K., s.123
9. Mütevellioğlu N. ve Aksoy B., 2009, "Emek Piyasasının Esnekleştirilmesinin İş Güvenliği Üzerindeki Etkileri", V.İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, TMMOB MMO Yay.No:E/2009/491, s.147-154
10. Mütevellioğlu N., Işık S., 2009, "Türkiye'de Neoliberal Dönüşümün Emek Piyasası Üzerindeki

Etkileri", Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm içinde. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, s. 159-204.

11. S. Lehdorff, A. Jansen, A. Kümmerling, 2009, "Arbeitszeiten wieder so lang wie vor 20 Jahren" in: IAQ-Report 2009-01, www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-01.pdf (Erişim: Mayıs 2009)
12. DB, 2006
13. Mütevellioğlu ve Işık, a.g.e., s.177
14. a.g.e.
15. Oppolzer, A., 2004, "Arbeitszeit und Gesundheit", Referat auf dem Workshop, Rolle der Arbeitszeit im Gesundheitsschutz, Berlin; http://arbeitszeit.verdi.de/material/data/Referat%20Oppolzer_Arbeitszeit_u_Gesundheit (Erişim: Şubat 2009).; Semmer, N., Baillod, J. vd. 1995, "Kürzere Arbeitszeiten führen zu höherer Produktivität", Management Zeitschrift 64, 6; 59–65. Spurgeon A., 2003, "Working time: its impact on safety and health". Geneva, ILO <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtowo-as-03.htm>, (Erişim: Şubat 2009).
16. Winker, 2007, Auswirkungen verlaengerter Normalarbeitszeit auf das Unfallrisiko, in: Grundlagen zur arbeitsmedizinischen Beurteilung von Arbeitszeitregelungen, Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin, Wien, www.gamed.at/fileadmin/pdf/Dokumente/LeitfadenArbeitszeit.pdf (2007) (Erişim: Nisan 2009); s.12
17. Dembe A. E; Erickson J. B, vd., 2005, "The impact of overtime and long work hours on Occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States" in: Occup Environ Med 62(9), s. 588-597
18. Limter-İş (Liman Tersane Gemi Yapım ve Onarım İşçileri Sendikası, TMMOB-İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, İstanbul Tabip Odası, İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü), 2008, Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Çalışma Koşulları ve Önenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor, s.68,109,114.
19. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), 2007, Çalışma Hayatı İstatistikleri 2006, s.150; ÇSGB, 2001, Çalışma Hayatı İstatistikleri 2000, s.117
20. TÜİK, a.g.e.; TMMOB MMO, 2008, İş Sağlığı ve Güvenliği, Oda Raporu, Yay. No: MMO/ 2008/478, s.26
21. Winker R., a.g.e. s.12 vd.
22. Dembe ve Erickson, a.g.e., s. 588vd.
23. TÜİK, a.g.e.
24. TİSK, 2001 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyetleri, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=584> (Erişim: Mayıs 2009); TİSK 2007, Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyetleri, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2927> (Erişim: Mayıs 2009). ●