



SINIFSAK KONUMLANIŞLARIN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE YANSIMALARI

Dr. Sedat ABBASOĞLU
TTB-MSG Dergisi Yayın Kurulu Üyesi

Giriş

Kapitalist üretim sisteminin 1970'li yıllarda sermaye birikiminin yavaşlaması, kâr oranlarında düşme, durgunluk ve girilen ekonomik krize çözüm için önerilen üretim organizasyon modeli, devletin yapısındaki değişim süreci (özelleştirmeler, esnek üretim organizasyonu, toplam kalite sistemi vb.) toplumsal yaşamın her alanının alt üst olmasına neden oldu. Çalışma yaşamını düzenleyen İş Yasası'nın da bu sürece uyumlu hale getirilmesi sermaye çevrelerce artık bir zorunluluk haline gelmişti. Sermayenin İş Yasası'na ilişkin değişiklik istemleri 90'lı yıllarla ivme kazandı. Sermaye birikim sürecinin önündeki her türlü engel kaldırılmalı, düşen kârlılık oranları artırılmalıydı. Sosyal devlet dönemi sona erdiğine göre, bu dönemin karakteristiği olan bir dizi düzenlemenin yapılarak neoliberal sürece uyumlandırılması gerekiyordu. Bu döneme uygun çalışma ilişkileri fiili olarak zaten uygulamaya konulmuştu (uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, sağlıksız çalışma ortamları, esnek çalışma modelleri vb.).

Anımsanacağı üzere çalışma yaşamını düzenleyen 4857 sayılı İş Yasası 10.06.2003 tarihinde tüm sosyal tarafların ve emek cephesinin itirazlarına karşın yürürlüğe girdi. Bu yazımızda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından taslak olarak hazırlanan ve İş Yasası'nın işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bir dizi maddesini yürürlükten kaldırarak

ayrı bir yasa olarak düzenlemeyi hedefleyen 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı' nın çalışma yaşamı ve işçi sağlığına etkilerini değerlendireceğiz. Taslak Yasa'nın tek tek maddelerini irdelemek yerine, temel felsefesini bazı maddelerden alıntılarla sergilemeye çalışacağız.

İş Yasası Sermayeye Yetmedi!

4857 sayılı İş Yasası'nın çıkışı öncesinde tartışmaya açılan 'İş Kanunu Ön Tasarısı'nın gerekçe bölümünde; '... öte yandan ekonomik kriz dönemlerinde işçi ve işverenlerin esnek bazı kurallardan yararlanmalarına İş Kanununun (1475 sayılı İş Kanunu) katı hükümleri olanak vermemiş, bu yüzden mevcut yasa hükümlerine aykırı uygulamaların yaygınlaştığı gözlemlenmiştir.' denilmekte, bilim ve teknolojiye ayak uydurulacağı vurgusu yapılarak, 'Üretim alanlarının tümüne giren mikro elektronik teknolojisi, bilgileri toplama, bunları stok etme ve istenildiği zaman hemen kullanılabilir hale getirme olanağı vermektedir. Üretimde bilginin öneminin sermayenin önüne geçmesi, çalışanların vasıf derecelerinin beden işçiliğinden fikir işçiliğine kayması, küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmesi, çalışma hayatını yakından etkilemektedir, nitekim bu yeni teknoloji nedeni ile yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, işin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır;



kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi paylaşım modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmeleri ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması bu değişimin bazı örnekleridir.' denilerek İş Yasası'nda yapılacak değişikliklerin gerekçeleri sıralanmıştı. İş Yasası'nda yapılması düşünülen değişiklik gerekçelerini daha yalın ve net bir ifade ile Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS) Başkanı açıklamaktaydı; "İş Hukuku'nun temelini oluşturan sosyal koruma ilkesi esneklik ile yeniden değerlendirilmelidir. İş Yasası'nın işçiyi koruma ilkesi ve buna dayalı düzenlemeler sanayinin ihtiyaçları ile hiç bağdaşmayan, rekabet gücümüzü olumsuz etkileyen hususlardır. Bunların değişmesi gerekmektedir.". 4857 sayılı İş Yasası emek cephesinin ve tüm çalışanların karşı duruşlarına karşın, sermayenin isteği doğrultuda Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girdi. Bu Yasa ile; günlük çalışma saatleri fiili olarak 11 saate çıkartıldı. Esnek çalışma ve esnek sözleşme türleri (çağrı üzerine çalışma, eve iş verme, yarım zamanlı çalışma vb.) ve alt işveren uygulamaları gibi işçilerin çalışma koşullarını zorlaştıran, sosyal güvenlik haklarını sınırlayan düzenlemeler yasal hale geldi. İşçi sınıfının 1800'lü yıllardan başlayarak sürdürdüğü kararlı mücadelesi sonucu elde ettiği kazanımlar ortadan kaldırıldı (1 Mayıs'ın kutlanmasına vesile olan 8 saatlik iş günü mücadelesi vb.). Sermaye 4857 sayılı İş Yasası ile elde ettiği kazanımları az bulmuş olacak ki, Yasa'nın çıkmasının üzerinden henüz 4 yıl gibi kısa bir süre geçmesine karşın, İş Yasası'nda değişiklik ve yeni düzenleme taleplerini dile getirir oldu.

İşçi sağlığı, iş güvenliği, sosyal güvenlik ile ilgili yükümlülükleri ve bu alandaki harcamaları yük olarak gören sermaye çevreleri 'İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası' ile bu yükümlülüklerden de kurtulmayı hedeflemektedir.

Sosyal Diyalog Aldatmacası

4857 sayılı İş Yasası'nın hazırlık sürecinde işçi, işveren örgütleri ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına 3'er iş hukuku akademisyeninden oluşan 9 kişilik bir heyet yasa'yı hazırlamak için bir araya getirilmiş ve topluma sosyal tarafların hemfikirliğinde bir yasa hazırlandığı görüntüsü verilmişti. Yasa çıktığında görüldü ki, konsensus, sosyal diyalog, tarafların görüşlerinin yasa metnine yansıtılması söylemleri birer aldatmacadan öteye bir an-

lam ifade etmemektedir. Sonuçta İş Yasası sermayenin isteği doğrultusunda çıktı ve yürürlüğe girdi. Akademisyenler 'sosyal diyalog' aldatmacasında rol almakla tarihsel bir hataya da imza atmış ve akademisyen tarafsızlığına gölge düşürmüş oluyorlardı. Benzer süreç 5510 sayılı 'Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu' nun çıkışı aşamasında da yaşama geçirildi. İlgili tarafların görüşlerine başvuruldu, talepleri alındı. Ancak sosyal taraf olarak adlandırılan örgütlerin önerdikleri değişikliklerin hiçbirisi dikkate alınmadı. Benzer bir uygulama İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile de sürdürülmek istenmektedir. Sosyal taraf olarak sendikalar, meslek örgütleri ile görüşmeler sürdürülmekte, tarafların 'görüşlerine' başvurulmaktadır. Bu görüşmeler de sosyal diyalog adına yapılmaktadır.

Oysa sosyal tarafların görüşlerinin dikkate alınmayacağı önceki yasal düzenleme süreçlerinden bilinmektedir. Siyasi iktidarın bu aldatmacasını artık tüm sosyal tarafların görmeleri gerektiğini düşünüyoruz. Emek cephesi ve çalışanlar adına görüşmelerde yer alan tarafların, Bakanlığın önceki süreçlerdeki uygulamalarından ders alarak gerekli tutumu göstermesi gerektiğini düşünmekteyiz.

'İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın Hazırlanma Süreci

Yürürlükte olan 4857 sayılı İş Yasası'nın işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili maddelerine ilişkin çerçeve düzenlemenin ayrıntılı bir şekilde tüzük ile belirlenmesi beklenirken (1475 sayılı İş Yasası'nda işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ayrıntılı ve çerçeve düzenleme tüzük ile belirlenmişti) tüzük, yönetmelik düzeyine indirgenmiş ve 'İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği' olarak çıkarılmış idi. Adı geçen Yönetmeliğin Danıştay 10. Dairesi'nin 16.05.2006 tarihinde iptali üzerine tüzükten vazgeçilerek 'yasal düzenleme' ile süreç tamamlanmak istenmiştir.

Çalışanlar İşçi Sağlığı Hizmetlerinden Yoksun Bırakılıyor!

Sermayenin emek piyasalarını hakimiyetine geçirme istemi 4857 sayılı Yasa ile önemli oranda gerçekleştirilmiş olmakla birlikte, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemeler mutlak hakimiyetinin önünde engel olarak durmaya devam ediyordu. Bu alanın da belirsizleştirilmesi, 'piyasa koşullarına' a-



dapte edilmesi gerekiyordu. Taslak Yasa esas olarak bu taleplere yanıt verecek bir anlayış çerçevesinde hazırlanmış görünmektedir. Yasa'da işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin işverenlerin sorumlulukları en aza indirgenirken, yükümlülükler de esnekleştirilmiş, cezai hükümler ise caydırıcı olmaktan uzak tutulmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın koruyucu ve önleyici hizmetler başlığındaki 11. maddesi Yasa'nın çıkartılmasının geri planını belirleyen düzenlemeleri içermektedir. Yasa taslağının 11/1. maddesinde 'İşveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinin büyüklüğünü, işin niteliğini, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısını dikkate alarak, işyerinde, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru ile ihtiyaç duyulan diğer meslek dallarından, Bakanlık tarafından belgelendirilmiş bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir.' denilmektedir. 4857 sayılı İş Yasası'nın 81. maddesindeki 50 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde işyeri hekimi bulundurulması zorunluluğuna ilişkin düzenleme bu madde ile ortadan kaldırılmaktadır. İşyeri hekimi bulundurulması ile ilgili olarak sayı sınırlamasının kaldırılması ve her çalışanın işçi sağlığı hizmetlerinden yararlanması beklenirken, 50 işçi zorunluluğu bile engel olarak görülmüş ve yasa metninden çıkarılmıştır.

Yasanın 11/2. maddesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetinin dışardan satın alınabileceği ifade edilmektedir (işçi sağlığı hizmetlerinin taşeronlaştırılması). Oysa ki; İşçi sağlığı hizmetleri, hizmetin niteliği gereği dışardan satın alınabilecek hizmetlerden değildir. İşyeri hekimi koruyucu-önleyici bir hizmet olup işyerinde bizatihi çalışan işyeri hekimi tarafından yürütülecek bir görevdir.

Yasanın 11/5. maddesinde; 'İşyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısı dikkate alınarak, birinci fıkrada belirtilen hususların yerine getirilmesi sorumluluğunu, Bakanlık tarafından verilen belgeyi almış olması halinde, işveren kendisi de üstlenebilir.' denilmektedir. İşverenlerin işçi sağlığı hizmetini nasıl yürütecekleri merak konusudur.. Çalışma yaşamı ve ilgili uluslararası asgari normlar görmezlikten gelinmekte, 'mesleki sağlık hizmeti veren personelin işveren, işçiler ve örgütleri karşısında tam bir bağımsızlık' içinde çalışacaklarını düzenleyen Uluslararası

Çalışma Örgütü sözleşmesi bile yok sayılmıştır. (Mesleki Sağlık Hizmetleri Hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 161 sayılı Sözleşmesi). İşyerlerinde işçi sağlığı hizmetlerini yürütmekle görevli olan işyeri hekimleri aynı zamanda kamusal bir hizmeti yürütmekte, kamusal denetim görevini de görmektedirler. Sermayeyi yükümlülüklerinden kurtarma telaşı, siyasi iktidarı uluslar arası düzenlemeleri çiğneme noktasına getirmiştir.

Yasanın 11/6. maddesinde; hizmeti yürütecek olan kişilerin nitelikleri, sayısı, hizmet süreleri, nasıl hizmet verecekleri, belgelendirilme işlemlerinin nasıl olacağı ve çalışma koşullarının çıkarılacak yönetmelikler ile belirleneceği ifade edilmektedir.

Çıkarılacağı söylenen yönetmeliklerde işyeri hekimi bulundurulması ile ilgili düzenlemede ne ile karşılaşacağımızı şimdiden tahmin etmekteyiz. İşverenler yıllardır işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğünün 250 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri ile sınırlanmasını önermekte ve bunun yasağa geçirilmesini istemekteydiler (İşveren Dergisi'nin 2002 Mayıs sayısı eki; 'İşyeri Hekimliğinde Çözüm Önerileri'). Çıkarılacak yönetmelik ile işyeri hekimi bulundurma zorunluluğunun 250 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerleri ile sınırlandırılması hiç de sürpriz olmayacaktır. Sermaye çevreleri 4857 sayılı Yasa'da yapamadıklarını şimdi gerçekleştirmiş olacaklar. Oysa çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması sürecinde işyeri sağlık birimleri ve işyeri hekimleri önemli rol üstlenmektedir. 2005 yılı SSK istatistikleri incelendiğinde (Tablo); 250 ve üzerinde işçi çalıştıran işyeri sayısı (2.432 işyeri) tüm işyerlerinin % 0.25'ini ve bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı (1.268.360) tüm sigortalıların (6. 918. 605) %18.3'ünü oluşturmaktadır. Görüldüğü gibi Yasa ile işyerlerinde işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu ve çalışanların işçi sağlığı hizmetlerinden yararlanma olanakları fiilen ortadan kaldırılmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yargı kararlarını hiçe sayarak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşirelerinin belgelendirme (eğitim ve sertifikasyon) işlemini üstlenmekte ısrar etmekte, belgelendirme işleminin Bakanlık tarafından yapılacağını Yasa metnine koymaktadır. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, Çalışma Bakanlığı ve ilgili birimlerinin işyeri hekimlerine eğitim ve sertifika verme yetkilerinin olmadığını tartışmaya yer



vermeyecek açıklıkla karar altına almış bulunmaktadır. Yargının kesinleşen bu kararına karşın Çalışma Bakanlığı hekimlere işyeri hekimliği eğitimi ve sertifika verme ısrarını sürdürmektedir. Çalışma Bakanlığı'nın kendi görev ve yetkisi olmadığı halde hekimlere eğitim ve sertifika verme isteminin arkasında yatan asıl neden; yıllardır sertifika programlarını başarı ile yürüten TTB'yi 'etkisiz' hale getirmek ve böylece tabip odalarını sürecin dışında bırakmaktır. İşyeri hekimliği eğitimlerinin hangi kuruluşlar tarafından verileceği sorunu bu Yasa ile tekrar dava konusu olacak ve belirsizlik, kuralsızlık süreci yaşanacaktır.

Tablo-1: 2005 yılı eylül ayı aylık prim ve hizmet belgesine göre işyeri ve zorunlu sigortalı sayılarının, işyerinde çalışan sigortalı gruplarına göre dağılımı

Sigortalı grupları	İşveren sayısı 2005	Zorunlu sigortalı sayısı 2005
1	376.673	376.673
2 - 3	264.313	620.283
4 - 9	184.548	1.046.480
10 - 20	64.275	881.021
21 - 29	18.226	447.262
30 - 38	11.599	395.461
40 - 49	7.609	335.370
50 - 59	2.991	161.847
60 - 69	2.145	137.847
70 - 79	1.752	130.268
80 - 89	1.369	115.622
90 - 99	1.099	103.633
100 - 149	3.423	417.251
150 - 199	1.613	277.268
200 - 249	917	203.959
250 - 299	604	165.031
300 - 349	427	138.258
350 - 399	294	109.676
400 - 449	195	82.545
450 - 499	155	73.611
500 - 549	114	59.541
550 - 599	102	58.665
600 - 648	73	45.499
650 - 699	66	44.598
700 - 749	53	38.171
750 - 799	41	31.761
800 - 849	27	22.265
850 - 899	34	29.719
900 - 949	26	24.165
950 - 1.000	29	28.250
1.001 +	192	316.605
Toplam-Total	944.984	6.918.605

Sonuç

Uluslararası İnsan Hakları Belgeleri'nde, sağlıklı yaşama ve çalışma hakkı en temel insan hakkı olarak değerlendirilmektedir. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 12. maddesi; 'herkesin erişilebilir en yüksek bedensel ve ruhsal sağlık standartlarından yararlanma hakkı'nı tanımaktadır. 1989 tarihli 'Çalışanların Temel Sosyal Hakları Şartı'nda 'işyerlerinde sağlık ve güvenliğin korunması' işçilerin temel sosyal hakları kapsamında değerlendirilmiştir. İşçilerin sağlıklarının korunup geliştirilmesi sürecinde işyeri sağlık birimleri ve işyeri hekimlerinin temel ve vazgeçilmez önemde olduğu gerçeği uluslararası belgelerde yer almasına ve önemi vurgulanmasına karşın, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı' ile bu konu göz ardı edilmektedir. İşçi sağlığı ile ilgili hukuki düzenlemelerde, doğası gereği, işçilerin korunmasına yönelik önlemlerin alınması beklenirken, tersine bir anlayış ile işçilerin sağlıklarını piyasa koşullarına havale eden bir anlayış egemen kılınmıştır.

Siyasi iktidarın 'Sağlıkta Dönüşüm Projesi' ile gündeme getirdiği Aile Hekimliği, Genel Sağlık Sigortası, hastanelerin birer işletme haline getirilme düzenlemeleri sağlığın piyasa koşullarına teslim edilmesi uygulamasının birer parçasıdır.

İş Sağlığı Güvenliği Yasası ile uluslararası sermaye örgütlerinin istemleri gerçekleştirilmekte, işçilerin sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma hakkı piyasa koşullarında bırakılmakta ve ortadan kaldırılmaktadır.

Emekten yana olduğunu ifade eden meslek birlikleri, demokratik kitle örgütleri ve siyasi partiler 'Taslak halinde olan bu Yasa'ya karşı, ortak bir karşı duruşu sergilemelerinin kaçınılmaz olduğu düşüncesindeyiz. Aksi durumda işçilerin sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma hakkından bahsetmenin olanaklı olmayacaktır.

Kaynaklar

1. 4857 sayılı İş Kanunu Ön Tasarısı (ÇSGB).
2. İş Güvencesi, Kıdem Tazminatı, Esneklik İlişkileri Semineri (TISK yayınları).
3. 4857 sayılı İş Yasası.
4. İş Sağlığı Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı (ÇSGB).
5. Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu Kitabı (TTB yayınları).
6. İşveren Dergisi, 2002 mayıs sayısı ve eki.
7. ILO Sözleşmeleri. ●