



ESNEK ÜRETİM HUKUK'UN ESNEKLEŞTİRİLMESİ

VE İŞÇİ SAĞLIĞINA ETKİLERİ

Dr. Sedat ABBASOĞLU
İşyeri Hekimi/MSG Yayın Kurulu Üyesi

Kapitalizmin 1970 'li yıllarda bir sistem olarak krize girmesi Fordist üretim organizasyonuna yönelik yapılan tartışmaları hızlandırmış ve yeni üretim sistemi olarak esnek üretim gündeme getirilmiştir. 1985'li yıllardan günümüze esnek üretimle ilgili olarak ülkemizde de yoğun bir tartışma başlamış ve çalışma yaşamı, işçi sağlığı ile ilgilenen her kesim görüşlerini dile getirmişlerdir. Kapitalist sistemin krizine ilişkin tartışmalarda sermaye, esnek üretim, toplam kalite yönetimi, tam zamanında üretim, yalın üretim gibi değişik adlarla ifade edilen yeni üretim organizasyon modelini sistemin içine girdiği tıkanıklığı aşacak bir formül olarak düşünmektedir. Esnek üretime ilişkin tartışmalar yapılırken esnek üretimin bir alt başlığı olarak iş hukukunun esnekleştirilmesi ısrarla her platformda dile getirilmekte ve adeta dayatılmaktadır. Anımsanacağı üzere Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG) 1. sayı- da(Ocak 2000) İş Hukukunun esnekleştirilmesi üzerine Avukat Murat Özveri'nin bir çalışması yayınlanmıştı. Geçen süre içerisinde çalışma yaşamını yakından ilgilendiren 158 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) sözleşmesi doğrultusunda İş Güvencesi yasa tasarısı hazırlandı. Bu tasarı ile birlikte İşveren Sendikaları kıdem tazminatlarına ilişkin bir tartışma başlattılar ve İş

Güvencesi ile birlikte tartışılması konusunda ısrarcı oldular. Haziran 2001'de Çalışma Bakanlığı İşçi ve İşveren sendikaları ile bir araya gelerek 1475 sayılı İş Yasası'nda yapılacak değişikliklere ilişkin bilimsel bir kurul oluşturdu. Bilimsel kurul 9 öğretim üyesinden oluşmaktadır. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İş) temsilen birer öğretim üyesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'i temsilen üç öğretim üyesi ve Çalışma Bakanlığını temsilen üç öğretim üyesinden oluşan bilimsel kurul henüz çalışmalarını bitirmediğinden kamuoyuna yansıyan bir metin söz konusu değildir. Bilimsel kurul 1475'e ilişkin değişiklik önerilerini İşçi, İşveren Sendikaları ve Çalışma Bakanlığının oluşturduğu heyete sunacaktır. Süreç "çok demokratik ve bilimsel" görünmektedir. Oysa İşveren Sendikaları ve Çalışma Bakanlığını temsilen üçer öğretim üyesinin heyette yer alması baştan kurulun demokratik yapısına gölge düşürmüştür. Bu sürece işçi sendikalarının müdahil edilmeleriyle birlikte yapılacak değişikliklerin işçi sendikaları tarafın-



dan benimseneceği yanlsaması şimdiden görünmektedir. Henüz kamuoyuna yansımış taslak bir metin olmamakla birlikte değişiklik önerilerinin neler olacağını tahmin etmek hiç de zor değildir. Çünkü yıllardır İşveren Sendikaları ve onların temsilcileri katıldıkları her toplantı, panel ve açıkloturumda 1475'e ilişkin görüşlerini dile getirmektedirler. TİSK ve Metal Eşya Saniyecileri Sendikası'nın (MESS) yayınladığı kitaplarda esnek üretimin "faziletleri" bir bir anlatılırken, önlerindeki en önemli engelin katı, çağdışı İş Yasaları olduğu ifade edilmektedir. Bu söyleme çeşitli gazetelerin köşe yazarları, Çalışma Bakanlığı temsilcileri, siyasiler de destek vermekte ve günah keçisi olarak "çağ dışı" İş Yasaları gösterilmektedir. Yazımızda esas olarak İş Yasalarında yapılacak değişiklikler, sermayenin önerileri değerlendirilecek ve esnek üretimin çalışanların sağlığını nasıl etkileyeceği üzerinde bir tartışma yürütülecek, değerlendirilecektir. Bazı işçi sendikaları ve sol çevrelerce de sempati ile algılanan Esnek Üretim, Toplam Kalite Yönetimi, Yalın Üretim gibi süreçlerin çalışanların sağlığı üzerine etkilerinin tartışılması bu bağlamda daha anlamlı hale gelmektedir.

Esnek Üretim

1960'lı yıllarda başlayan ve 1970'lerde kendini iyice hissettiren ekonomik kriz kapitalist sistemi yeni bir yapılanmaya zorladı. Devletin ekonominin düzenlenmesinde belli roller üslendiği Keynezyen politikaların yerine, Liberal ekonomik politikalar, serbest piyasa ekonomisine geçiş önerildi. Üretim süreçlerinde uygulanmakta olan Fordist kütleli üretim organizasyonunun ortaya çıkardığı sorunlara (üretkenlik ve kar oranlarında düşüş, çalışanların işe yabancılaşmaları, artan talep dalgalanmalarına anında yanıt verememe, stokların artması, maliyetlerin yükselmesi.) yanıt verebilecek bir üretim organizasyon sistemine gereksinim doğdu. Düşen kar oranlarını arttıracak, çalışanların işe yabancılaşmasını ortadan kaldıracak, sermayenin hareketliliğine uyum sağlayacak ve sermaye birikim sürecini hızlandıracak bir üretim organizasyon sistemi, Esnek Üretim gündeme getirildi. Esnek Üretim ile: Sendikaların devre dışı bırakılması, sosyal devlet döneminde görece olarak emeğin çıkarları gözetilerek geliştirilmiş ücret ve istihdam politikaları, sosyal güvenlik alanında elde edilen kazanımların (iş güvencesi, işsizlik sigortası, kıdem tazminatı), ortadan kaldırılması hedeflenmektedir.

Esneklik Türleri

Esneklikle ilgili olarak çok değişik sınıflandırmalar yapılmaktadır. İş yasalarında, iş sürelerinde, işyerinde, işte esnekleşme gibi gruplandırmalar bunlardan bazılarıdır.

Fonksiyonel esneklik: İşgücünün işletme içinde değişik işleri yapabilmesi, gelişen teknolojilere ayak uydurarak farklı iş türlerini beceriyle sürdürebilmesi olarak ifade edilmektedir. İşletmede işgücünden en verimli şekilde faydalanmayı amaçlayan bir esneklik türüdür. Takım çalışması, kalite çemberleri bu esneklik türünün yaşama geçiriliş şeklidir. Bu tür esnek üretim modelinin uygulandığı işletmelerde yoğun eğitim çalışmaları, beceri geliştirme programları uygulanmaktadır.

Sayısal esneklik: İşletmenin işçi sayısında isteği gibi değişiklik yapabilmesidir. İşe alma ve işten çıkarmaların kolaylaştırılması 'Ekonomik, teknolojik' nedenlerle, emek gücünün sayısında istenildiği gibi oynama yapabilme esnekliği. İşverenlerin en fazla önem verdikleri bir esneklik türüdür. İş Güvencesinin yasalarla çerçevesi değişmiş gelişmiş ülkelerde sayısal esneklik ciddi tepkiler almaktadır. Sendikal hareketin güçlü olmadığı, İş Güvencesinin henüz yasal çerçeve altına alınmadığı ülkemiz çalışma yaşamında sayısal esneklik uygulama şansı bulmaktadır. Mevcut iş yasasında işten çıkarmaların önündeki engeller pratik yaşamda kolayca aşılabilir. ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi çerçevesinde İş Güvencesi ile ilgili olarak hazırlanan yasa tasarısına karşı işverenler yoğun tepki göstermekte ve mevzuata girmemesi için dayatıcı olmaktadır.

Çalışma sürelerinde esneklik: Üretimdeki talep dalgalanmaları, kriz koşulları gibi durumlarda uygulama alanı bulan bir esneklik türüdür. Çalışma süresinin esnekleştirilmesi ile günlük, haftalık çalışma sürelerinden kaçınılmaktadır. İşçilerin çalışma süreleri işverenin talebine göre ayarlanmaktadır. Bu esneklik ile fazla çalışmanın zamlı ödenmesi yükümlülüğünden kurtulmaktadırlar. Karşılıklı hizmet akitleri ile çalışma sürelerinin belirlenmesi istenmektedir. İşçi Sağlığını yakından ilgilendiren bir esneklik türüdür. Çağrı üzerine çalışma, part-time çalışma, evde çalışma, tele çalışma, kendi adına çalışma aylık/yıllık iş süresi bu esneklik biçiminin en yaygın kullanım şekilleridir.



**“Küreselleşme, ölkeler-
arasındaki ekonomik
entegrasyonlar, ihraca-
ta dayanan büyüme
programları sonucu
oluşan sert rekabet
şartları artık sadece
işçinin korunması
anlayışından uzaklaşıl-
ması işçi ve işyerinin
birlikte düşünülmesi
gerekliğini ortaya
çıkarmıştır. İşyerinin
korunması işçinin de
korunması demek ola-
caktır” (Çalışma hay-
atında esneklik TİSK).**

Ücret esnekliği:

Ücretlerin bireysel hizmet sözleşmeleri ile belirlenmesi, asgari ücrete tabi olmadan ücretlerin piyasa şartlarına göre belirlenmesi istenmektedir. İşverenin ücretlerde istediği gibi oynama yapabilmesine olanak sağlamaktadır (Kriz bahane edilerek bir çok işletmede ücretlerde düşüş veya sıfır zam uygulaması gerçekleştirilmiştir). Sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde ücret esnekliği daha rahat uygulanabilmektedir.

İşverenlerin Esnek Üretime İlişkin Görüşleri

İşverenler teknolojiadaki gelişmeler, rekabetin ulusal düzeyden uluslar arası düzeye sıçraması, artan maliyetler, değişen piyasa koşulları sonucu sistemin krize girdiğini belirterek krizden çıkış için esnek üretim modelini önermekte ve savunmaktadır. "Esnek çalışma değişen piyasa koşullarına uyum sağlayarak çalışmak, böylece üretim daralmalarını işçileri işten çıkarmadan atlatmak, yüksek maliyetlerin oluşmasını önlemek demektir. Esnek çalışma modelleri sayesinde iş organizasyonu işletmenin ihtiyaçlarına göre düzenlenerek işletmenin rekabet gücü artırılabilir. Önemli olan değişen şartlarda işletmenin ayakta kalabilmesi, işin koru-nabilmesidir. İşletmenin korunmadığı yerde işçinin korunması mümkün değildir. Esnekliğin amacı üretimin kolaylaştırılması, rekabetin artırılabilmesidir"(Birlikte Tedavi Esneklik, MESS). Görüldüğü gibi esnek üretimden beklenen maliyetlerin düşürülmesi, işletmenin ihtiyaçlarına göre üretim ve rekabet gücünün artırılmasıdır. Sermaye esnek üretimi tüm sorunların çözümünde sihirli bir anahtar olarak görmekte ve tıkanıklığın aşılacağını ifade etmektedir.

İşverenlerin söylediklerinin nasıl bir aldatmaca olduğunu, gerçek niyetlerini yazımızın ilerleyen bölümlerinde kendi yayınlarından aktaracağız.

İşverenler göre esneklik ile

- İşsizlik giderilecek,
- İşyerlerinde endüstriyel Demokrasi yerleşecek,
- Kalite artacak,
- İş doyumu sağlanacak,
- İşçinin yaratıcı gücü ortaya çıkarılacak,
- Çalışanların inisiyatifleri artacak,
- İşe yabancılaşma ortadan kalkacaktır.

Çalışma hayatında esneklik-TİSK yayınlarından

İş Hukuku

İş hukuku sanayileşme ile birlikte gelişme gösteren, temelinde işçilerin korunması ihtiyacından doğmuş bir hukuk dalıdır. İktisadi ve kişisel yönden işverene bağımlılık, eşit olmayan emek-sermaye ilişkisi İş Hukukunun işçiyi koruma" temel felsefesini oluşturmaktadır. Burjuvazi hukuk kurallarını çalışanları koruma yönünde belirlerken temel felsefesi olan artı değer sömürsü, sermayenin yeniden birikimi daha fazla kar hedeflerinden de kesinlikle vazgeçmemektedir. Aksine bir düşünce kendi sistemi ile çelişir. Günümüz koşullarında burjuvazi İş Hukuku ile ilgili düzenlemeleri sermaye birikiminin önünde bir engel olarak görmektedir. Karın maksimize edilmesi ve maliyetlerin aşağı çekilmesi için İş Hukukunda değişiklikler yapılması zorunludur. Bu değişikliklerin istenmesi sürecinde çalışanların örgütlülükleri, emek-sermayenin karşılıklı güç dengeleri önemli rol oynamaktadır. Mevcut durumda çalışanların örgütlülüğünün zayıflığı, yok denecek kadar az olması, sınıfların birbirleri karşısındaki konumlanışları, sermayenin artan hegemonyası İş Hukuku ile ilgili değişiklik taleplerinde ısrarcı olmalarına neden olmaktadır. Bu taleplerin hangilerinin gerçekleşeceği gene sınıfların günümüz koşullarında birbirleri ile konumlanışları ve çalışanların buna ne düzeyde tepki verecekleri ile ilintilidir. İş yasalarında değişikliği istenen düzenlemelerin büyük bölümü İşçi sağlığını yakından ilgilendirmektedir. İşverenlerce katı bulunan İş yasaları ve doğurduğu sonuçların hepsi ILO standartlarının altındadır (Bilindiği üzere ILO üye ölkelerde işçi sağlığı ile ilgili uyulması gereken asgari standartları belirlemektedir).



İşletmelere “Yük” Getirdiği Savlanan ve İşverenlerce Değiştirilmesi İstenen Yasal Yükümlülükler

TİSK "Çalışma Hayatın-Esneklik" kitapçığında Türk İş Hukuku'nu esneklik açısından değerlendirmekte ve 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Yasasını değerlendirirken "günümüz çalışma hayatının çok gerisinde ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler karşısında son derece katı ve tarafların anlaşmalarına imkan tanımayan düzenlemeler içermektedir" belirlemesini yapmaktadır. Bu durumun ülke ekonomisi, işçi ve işverenler açısından yararlı olabilecek uygulamaların (işten çıkarma, düşük ücretler, sağlık ve güvenlik ile ilgili önlemlerin alınmaması) yaşama geçirilmesinin önünde engel olduğu ifade edilmekte ve değişiklik önerileri sıralanmaktadır;

- “Ücretin tam gün esasına göre ödenmesi ilkesi kaldırılarak çalışılan süreye göre ücret ödenmesi ilkesi açıkça belirtilmelidir. Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit işe eşit ücret ilkesi kaldırılmalıdır.”

“Çalışılmayan günlerde kaybedilen çalışma sürelerinin belli bir zaman dilimi içinde (hafta, ay, yıl) normal ücretle fazla çalışma yaparak telafi sağlanabilmelidir”. “Fazla çalışma karşılığında %50 oranında yüksek ücret ödenmesi uygulamasından vazgeçilmelidir”.

Bu öneri ile yarım zamanlı çalışma, tele çalışma gibi esnek çalışma modellerinde İş Yasası'nda belirsizliği olan ücret sistemi netleştirilmek istenirken, bir başka istek de işverenin çalışan ile yapacağı toplu sözleşme veya bireysel hizmet akdinde en az asgari ücreti değil istediği ücreti verebilmesidir.

Anayasa Madde 45'de; "Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun ve insan haysiyetine yaraşır bir yaşam seviyesi ve adaletli bir ücret elde edebilmeleri için gerekli tedbirleri alır" ifadesi ile yaşam bulan asgari ücret, tam gün esasına göre değil de çalışılan süreye göre ücret talebi ile delinmek istenmektedir. Her koşulda işletmenin elinde tuttuğu ve yüksek ücret ödediği az sayıdaki çekirdik işçilerin dışındaki perifer işçiler belirtilen düzenleme ile asgari yaşam koşullarını belirleyen ücretten mahrum edilmek istenmektedir. Oysa yaşama koşulları ile çalışma koşullarının birbirinden ayrıla-

Yaşam koşulları ile çalışma koşullarının birbirinden ayırlamayacağı işçi sağlığının en temel kuralıdır. İnsan onuruna yaraşır bir ücret alamayan çalışanın sağlık hakkı da elinden alınmak istenmektedir. Asgari yaşam koşulları için gerekli ücreti alamayan, yeterince beslenemeyen kötü yaşam koşulları ile yüzyüze olan bir çalışanın sağlığından bahsetmek olanaksızdır.

mayacağı İşçi sağlığı- nın en temel kuralıdır. İnsan onuruna yaraşır bir ücret alamayan çalışanın sağlık hakkı da bir şekilde elinden alınmak istenmektedir. İşçi ve ailesini bir bütün olarak görmeyen bir anlayış çalışanı açlık ve sefalet ücretlerine mahkum etmektedir. Asgari yaşam koşulları ve beslenmesi için gerekli ücreti alamayan ve yeterince beslenemeyen, kötü yaşam koşulları ile yüz yüze olan bir çalışanın sağlığından bahsetmek olanaksız hale gelmektedir. Tüberkülozun yeniden yaygınlaşması bir tesadüf değildir. Verem hastalığının ortaya çıkması yaygınlaşmasında kötü yaşam koşulları beslenme yeter-sizliği önemli rol oynamaktadır.

- "İş Kanunu madde 61/a'da düzenlenen haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi zorunluluğu günümüz koşullarına uygun düşmemektedir. Haftalık çalışma süresi altı ya da beş işgününe değil dört işgününe de bölünebilmeli, iş yüküne göre ayarlama yapılabilmelidir. Fazla çalışma günlük çalışma sürelerinde söz konusu olmamalı, ancak haftalık azami çalışma süresi aşıldığında gündeme gelmelidir”.

İşverenlerce haftalık çalışma süresinin altı veya beş işgününe bölünme zorunluluğunun kaldırılması, bu zorunluluğun esnetilebilmesi istenmektedir ve çalışılmayan günlerde kaybedilen çalışma sürelerinin belli bir zaman dilimi içinde(hafta, ay)normal ücretle fazla çalışma yaparak telafisi yapılarak sağlanması düşünölmektedir. Oysa ki İş Yasası'nın 61. Maddesi'ne göre; genel bakımdan iş süresi haftada 45 saattir, bu süre haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günü kısmen veya tamamen tatil edilen işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır denilmektedir.

Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat veya daha az çalışması gereken işler hakkında Tüzük'de ise (1475 sayılı yasanın 61. maddesine dayanılarak



çıkartılmıştır.); Kurşun, Arsenik, Cam sanayi, Çimento sanayi gibi İşçi Sağlığı açısından riskli alanlar bu tüzükte belirtilmiş olup bu tür işyerlerinde g¼nde 7,5 saatten fazla çalışma yasaklanmıştır. Çalışanların sağlığı üzerine olumsuz etkiler yapacağı bilimsel saptaması nedeni ile riskli işyerlerinde çalışma süreleri sınırlandırılmıştır (benzer düzenleme g¼r¼lt¼l¼ ortamda çalışanlara yönelik olarak ta yapılmıştır). TİSK bu yasal düzenlemeyi de katı bulmakta ve değiştirilmesini istemektedir. Gör¼ld¼đ¼ gibi çalışanların sağlığı gene göz ardı edilmekte, her ne pahasına üretim yeğlenmektedir. Oysa g¼nl¼k çalışma sürelerine ilişkin verilen mücadele y¼zyılları kapsamaktadır. Çalışanların yıllar içinde kazandıkları hakları bir yasa değişikliği ile ellerinden alınmak istenmektedir. Çalışma saatlerinin kısaltılması sosyal bir hak değil sağlıkla ilgili bir önlemdir. Sosyal boyut ikinci plandadır. Uzun süreli çalışma İş kazası riskini arttıracığı gibi, sağlığa zararlı etkenlere uzun süreli, izin verilen sınırların üzerindeki maruziyet Meslek Hastalığına zemin hazırlayacaktır. Uzun süreli ve yoğun çalışma temposunun genç çalışanlarda nedeni belli olmayan ani ölümlere (Karoşi hastalığı) yol açtığı esnek üretimin yoğun olarak uygulandığı Japonya'da gör¼lmekte ve her yıl giderek artan sayıda vaka tespit edilmektedir. Çalışanların dinlenme, sosyal, kült¼rel, sanatsal ve sportif faaliyetlere zaman ayırmaları söz konusu bile edilmemektedir. 1700-1800'l¼ yıllardaki g¼nl¼k 13-15 saatlik çalışma koşullarına geri dönüş istenmektedir. Kalite çemberleri, takım çalışması gibi esnek üretim bileşenlerinin uygulandığı işyerlerinde, kalite ile ilgili toplantılar, çalışma ortamlarının temizliği, toparlanması, düzenlenmesi gibi işlerin yapılması g¼nl¼k çalışma süresinden sayılmadığından çalışanlar zaten fazla çalışma ile karşı karşıyadırlar. Fordist Üretim sürecinin uygulandığı işletmelerde işçiler dakikada 45 saniye üretken faaliyette bulunurken, Yalın Üretim uygulandığı işyerlerinde bu süre 57 saniyeye çıkmaktadır. Bu, normal bir çalışma haftasında bir iş gününe karşılık gelmektedir (Aktaran Hacer Ansal Petrol-İş yılılığı1995-1996). Gör¼ld¼đ¼ gibi çalışma saatlerinin belirlenmesi üretimin seyri, işletmenin iş talepleri ile ayarlanmak istenmektedir. Verimlilik gibi salt üretim ve kar hedefli bir düşünce ve buna uygun esnek çalışma saat/g¼nleri çalışanların sağlığını direk olarak etkileyecektir. Çalışma sürelerinin esnetilmesi ile ilgili öneri beraberinde İş Yasası'nın sağlıkla ilgili maddelerini de etkilemekte ve onların da ortadan kaldırılmasını gerekli kılmaktadır. İş

Yasası Madde 73: "Her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yük¼ml¼d¼r." Ayrıca sağlık ve güvenlik t¼z¼kleri (Madde 74), İşin durdurulması ve İşyerlerinin kapatılması ile ilgili (Madde 75), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu ile ilgili(Madde 76). Gör¼ld¼đ¼ gibi 1475 sayılı İş Yasası'nın birçok maddesi ve ilgili T¼z¼kleri İşçi sağlığı ile ilgilidir. Elbette ki bu yük¼ml¼l¼kleri yerine getirmenin bir maliyeti olacaktır. Çalışanlar, İşçi sağlığı ile ilgili önlemleri yük¼ olarak gören bir işveren anlayışı ile karşı karşıyadır.

• "Kıdem ve ihbar tazminatlarına ilişkin yasal düzenlemeler esnek çalışmaya uygun içerikte değildir"

"İş Kanunu'ndaki ihbar önelleri ve kıdem tazminatına ilişkin hükümler esnek çalışmalara uygun içerikte değildir. İş Kanununun 13. Maddesinde yer alan iş aktinin feshinin bildirim önelleri iş piyasalarının dinamizmiyle bağdaşmayacak derecede uzundur. Bu madde emredici hukuk kuralı olmaktan çıkarılmalı, düzenleyici hukuk normuna döş¼ştür¼lmelidir. Taraflar toplu iş sözleşmesi ya da bireysel hizmet akitleri ile akdın feshinde bildirim önellerini kısaltabilmelidirler. Yine İş yasasının 14. maddesinde yer alan kıdem tazminatına ilişkin hüküm atipik istihdam modellerinde çalışanların kıdem tazminatlarını hesaplamada boşluklar taşımaktadır. "(Çalışma Hayatında Esneklik-TİSK.)

Hatta daha ileri gidilerek kıdem tazminatı ve ihbar önellerinin kısaltılması bir yana kriz koşullarında ortadan kaldırılmasını talep edebilmektedirler("Çalışma yaşamında Esneklik TİSK"). Gereksiz işten atmalar karşısında çalışanı güvence altına alan 158 sayılı İLO sözleşmesi sayısal esnekliğin önünde önemli bir engel olarak gör¼lmektedir. Kıdem tazminatı, çalışanlar açısından sosyal koruma amaçlı bir yaptırım, işverenler açısından da işten çıkarmaların önünde bir engeldir. Bu nedenle kıdem tazminatı sürelerinin kısaltılması ve hatta ortadan kaldırılması istenmektedir. Herg¼n işten atılma duygusu, işten atıldığında en ufak sosyal güvencesi olmayan bir çalışanın yarımına ilişkin düzenleme yapması, yaşamını planlaması olanaklı olmayacaktır. Böylesi bir psikoloji içerisinde çalışanlarda stress ve onun doğuracağı sağlık sakıncaları



tahmin edilenin de üzerindedir. Günümüzde stres ve doğurduğu saklık sakıncaları (Kalp-Damar hastalıkları, Psikosomatik hastalıklar...) çalışanları tehdit etmektedir. Stresin Meslek Hastalığı oluşumunda önemli bir risk etmeni sayılması yaşanan üretim süreçleri ile yakından ilintilidir. Türkiye'nin de altına imza attığı ILO Anayasası'nın başlangıç bölümünde "Evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olması nedeniyle; çok sayıda insan için adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması "eşit işe eşit ücret" ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği nedeniyle; gerçekten insancıl koşullara sahip bir çalışma düzeninin herhangi bir ulus tarafından kabul edilmemesi kendi ülkelerinde çalışanların durumlarını iyileştirmeyi arzu eden diğer ulusların çabalarına engel oluşturması nedeniyle; adalet ve insaniyet duygularından hareketle, aynı zamanda sürekli bir dünya barışını sağlamak arzusu ve bu belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla hareket eden Yüksek Akit taraflar, İLO'nun iş bu anayasasını onaylarlar". Üye ülkelerdeki asgari çalışma koşullarını, işçi sağlığı normlarını belirleyen ILO'nun Anayasası'nda belirtilen günlük ve haftalık çalışma saatleri, uygun çalışma ortamları, işçi sağlığına ilişkin asgari standartları bile işverenler tarafından dikkate alınmamaktadır.

- 50'nin üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde işyeri hekimi çalıştırılmasını zorunlu kılan yasal düzenleme işverenlerce "Yük" olarak görülmektedir.

Oysa ki işletmelerde işyeri hekimi istihdamı çalışma ortamının sağlık ve güvenliği için olmazsa olmaz koşullardan biridir. Çalışma ortamındaki risklerin tesbiti, değerlendirilmesi, işyeri ortamı sağlık tehlikelerine yönelik önlemlerin belirlenmesi, çalışanlara yönelik işçi sağlığı, ilkyardım vb.

eğitimler, işe giriş muayeneleri, aralıklı kontrol muayeneleri vb. çalışanlara yönelik koruyucu sağlık hizmetleri işyeri hekiminin öncelikli görevleri arasındadır. İşyeri hekimi ile birlikte işyeri sağlık birimi organize edilecek ve çalışanlara yönelik koruyucu sağlık hizmetleri bir ekip hizmeti olarak yaşama geçirilecektir. 50 sınırının bile tartışma konusu olduğu bir ortamda (çalışan sayısına bakmaksızın her işletmenin işyeri hekimi bulundurma talebi) işyeri hekimi istihdamının maliyeti arttıran bir yük olarak dile getirilmesi işverenlerin kendi karlarını maksimize edebilmek için ne denli cürretkar olduklarını gözler önüne sermektedir. İşyeri hekiminin bulunmadığı bir ortamda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinden bahsetmek mümkün değildir. İşyeri Hekimi bulundurulması zorunluluğunu üretim artışına etki yapmayan, maliyeti arttıran bir gider olarak gören anlayış ile karşı karşıyayız. Çalışanların sağlığı ile ilgili bir alanda yapılması zorunlu olan giderlerin maliyet artışı olarak görülmesi daha nelerin istenebileceğinin de işareti, habercisidir. Bu yükümlülük katı bulunan yasal düzenlemeler çerçevesinde bile yerine getirilmemektedir (İşyeri hekimi bulundurulması gereken işyerlerinin %50'sinde işyeri hekimi istihdam edilmemektedir). İşverenlerin istedikleri işe, yoruma yer vermeyecek düzeyde net ve açıktır. "Üretim ortamları nasıl olursa olsun biz üretimimize devam edelim, karımızı maksimize edelim" anlayışıdır. İşçilerin meslek hastalığına yakalanması, iş kazası geçirmesi onlar için çok da önemli değil! Bu yükümlülüklerden nasıl kurtulduklarını yine kendilerinden dinleyelim: "İşyerleri bu tür zorunluluklardan kurtulmak ve rekabet şartlarına uyum sağlayabilmek için alt-ışveren (taşeron) uygulamasına yönelebilmektedirler". Kaçış yollarını da bizzat kendileri dillendiriyorlar. Kriz, maliyetlerin artışı gibi nedenler çalışanları sağlıksız ortamlarda çalıştırmanın gerekçesi olmaz. Görüldüğü gibi istenen, yükümlülüklerin esnetilmesi değil tamamen ortadan kaldırılmasıdır. Kalite standartlarının çalışma ortamlarının iyileştirilmesine yönelik bir uygulama olmadığı, rekabeti eşitleştirme standardı olduğu bu talep ile de gözler önüne serilmektedir. Kalite standartlarının bir illüzyon olduğu işverenlerin taleplerinde ne de güzel ortaya çıkıyor.

- Gebe ve emzikli kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair Tüzük: "Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde



emzirme odası açılması, 150'den fazla kadın çalışanı olan işyerlerinde kreş açılması". Bu yükümlülük de diğerlerinde olduğu gibi maliyetleri arttırıcı bir unsur olarak gör¼lmekte, üretim artışına katkı sunmadığı gerekçesiyle çağdışı bulunmakta ve değiştirilmesi istenmektedir. Çalışan kadınların bebeklerini emzirmeleri için zaman ayrılmasına bile tahamm¼l edilmemektedir. Çöz¼m önerisi kendi içinde mevcuttur: Kapitalizmin kriz ortamında kadınlar çocuk doğurmasınlar, aksi durumda emzirme izni, kreş gibi yaptırımlar katı kurallardır, uygulanamaz. Bu yasal düzenleme sadece 150'nin üzerinde" kadın "çalışanı olan işletmeler için bir zorunluluk olmamalı "150 nin üzerinde çalışanı olarak" değiştirilmeli, cinsiyet ayrımı yapılmamalıdır.

● İşverenler "Ara dinlenmeleri yasa, toplu sözleşme ve iş akidleriyle değil, işçi-işveren anlaşmasıyla düzenlenmelidir." önerisini getirmektedirler. Burada amaç yüksek maliyeti olan makinelerden en yüksek verimin alınmasıdır. Bu uygulama ile takım çalışmasında (esnek üretimin uygulandığı büyük işletmelerde takım çalışması çalışmanın esasını oluşturmaktadır). Takımın bazı üyeleri dinlenirken, dinlenen üyelerin yapması gereken işi diğer üyeler yapacak planlanan üretim hedefinde bir aksama olmayacaktır. İşçi ile işverenin karşılıklı anlaşması şeklindeki öneride ara dinlenmelerinin kısaltılması da söz konusu edilebilecektir. İş Yasa'sının 64. maddesi ara dinlenmeleri ile ilgilidir. Çalışma süresine göre belirlenmiş ara dinlenmeleri zorunlu kılınmış ve bu dinlenmelerin çalışılan süreden sayılamayacağı hükme bağlanmıştır. Ört¼lü bir şekilde fazla ve yoğunlaştırılmış çalışma hedeflenmektedir. Öneri ile ara dinlenmeleri işverenin keyfine bırakılacaktır. Ört¼lü bir şekilde fazla ve yoğunlaştırılmış çalışma hedeflenmektedir. Oysa ara dinlenmeleri çalışanların dikkatlerini toplamaları, zorunlu ihtiyaçlarını gidermeleri ve bir sonraki çalışma bölümünde daha verimli çalışmasını hedefleyerek getirilmiştir. Dinlenmeden veya çok kısa süreli dinlenmelerle yapılacak çalışmada iş kazası riski artacak çalışanların sağlığı tehlikeye girecektir. Ara dinlenmelerinin sosyal boyutu ise gözardı edilemeyecek düzeydedir. Çalışanların çalışma ortamında belli aralarla bir arada olmaları birlikte çay içmeleri, yemek yemeleri, ortak sorunlarını konuşmaları da bir şekilde engellenmiş olmaktadır.

● "Postalar halinde çalışma durumunda postaların işe başlama ve bitirme saatlerini toplu sözleşmeyle ya da Bölge Çalışma Müdürlüğünden

izin alarak düzenleme uygulamasına son verilmedir. İşçinin rızası yeterli olmalıdır"(TİSK).

Bu öneri ile işverenler istedikleri gibi bir çalışma düzeni sağlamak istemektedirler. Oysa vardiyalı çalışmanın kendine özg¼ kuralları ve koşulları vardır. Gece çalışması belli meslek gruplarının dışında insanın biyolojik ritmi ve toplumsal ritmi açısından kabul edilemez bir çalışma biçimidir.

● Bir işletmede 500 ve daha fazla işçi çalışıyor ise spor tesisi açılması yasal düzenlemesi TİSK'e göre işletmelerde maliyeti arttırmaktadır.

Sosyal amacı ağır basan bir düzenleme olan işletmelerde 50 ve daha fazla işçinin çalışması durumunda işverenin %6 oranında sakat ve eski hüküml¼ çalıştırması yüküml¼lüğü de TİSK'e göre maliyeti arttırmakta ve işletmelere ek bir yük getirmektedir.

● Mevcut iş Yasası'nda yarım zamanlı çalışma, tele çalışma, eve iş verme, çağrı üzerine çalışma gibi atipik çalışma biçimlerine ilişkin düzenlemeler açık değildir. Bu tür çalışmada sosyal güvenlikle ilgili düzenlemelerin nasıl olacağı, hafta tatili yıllık ücretli izin hakkının nasıl ve hangi koşullarda gerçekleşeceği belli olmayacaktır. Sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler, çalışma ortamlarının nereler olacağı, denetimin nasıl yapılacağı, işçi sağlığı işg¼venliđi hizmetlerinden nasıl yararlanacakları birer soru işaretidir. Tüm bu boşluklara karşın yukarıda bahs edilen çalışma biçimleri işletmelerde uygulanmaktadır. İşverenler bu tür çalışma biçimlerinin (tele çalışma, eve işverme, çağrı üzerine çalışma) yasal boşluklardan yararlanarak uygulamaktadırlar ve bu tip çalışma biçimlerini İş Yasası kapsamına alınmasını istemektedirler. Atipik çalışma modellerinde çalışanların sağlığı ve güvenliğinden bahsetmek söz konusu olmayacaktır. İş kazası, meslek hastalığı ile ilgili olarak veri kaydı bile olası değildir. Bu tür çalışmada çalışanlar hafta tatili, yıllık ücretli izin hakkı gibi en temel haklarından yoksun bırakılmaktadırlar. Aynı zamanda çalışma ortamları da net olarak belli olmadığından (Çalışma ortamı çoğu zaman ev veya bir büro olabilmektedir.), İşçi sağlığını yakından ilgilendiren çalışma ortamlarının denetimi gibi önlemler yok edilmektedir. Bu tür çalışma biçimlerinde çalışanların emekliliklerinin hangi koşullarda gerçekleşeceği meçhuldür. En önemli yanı ise kayıt dışı çalıştırmaya çok elverişli çalışma biçimi olmasıdır. Çalışma yaşamına ilişkin mevzuatta yapılacak değişikliklerle kuralsız bir çalışma yaşamı



istenmektedir (Sayısal esneklik).

● İşverenlerce "... bir olayın vukuuna bağlı olmayan sosyal yardımlar (ikramiye, yakacak yardımı, havlu, sabun, ayakkabı) ücrete kalbedilebilmeli, dondurulabilmeli ya da ücretlerden daha az artırılmalı veya fiili çalışma şartına bağlanmalıdır(TİSK)" önerisi getirilmektedir; işyerlerinde çalışanlar çalışma ortamından kaynaklanan ve sağlığa zararlı olan kirleticilere maruz kalmaktadırlar (tozlu ortamda çalışma, civa, kurşun, fosfor, arsenik vb. çalışma ortamları). Bu tür işyerlerinde çalışanların anılan kirleticileri işyeri ortamından ev ortamına taşımaları ve aile bireylerini de bu zararlılardan etkilememeleri için çalışma bitiminde çalışanların bireysel temizliklerini yapmaları gerekmektedir. Bireysel temizlikleri için gerekli olan sabun, havlu ve bunun gibi malzemeler bile maliyeti artırıcı bir unsur olarak görülmektedir. Oysa işçi sağlığı tüzüğü'nün değişik maddelerinde bu tür ortamlarda çalışanların yemek araları ve iş bitiminde kişisel temizliklerine ilişkin yükümlülükler getirilmiştir. Ayrıca İş Yasası'nın 73. Maddesi işyerlerinde işçi sağlığı iş güvenliği ile ilgili önlemleri alma yükümlülüğünü işverene vermiştir. Anlaşılan işverenler karlarını maksimize etmek için her önlemleri yük olarak görmekte ve çalışma koşullarına ilişkin bağlayıcı bir düzenleme istememektedir. Esnek çalışma denen model tüm çalışma koşullarının kuralsızlaştırıldığı bir üretim sürecini hedeflemektedir.

● "İş Kanunu'nun 97-107. Maddelerinde düzenlenen işverenlere yönelik ceza maddeleri esnek çalışma kurallarının uygulanmasına imkan verecek şekilde değiştirilmelidir (Kamuoyunda Esneklik MESS yayınları sayfa 171)". 97-107. Madde'lerde anılan cezai yükümlülükler günümüz koşullarında komik denilecek düzeyde kalmıştır. Hiçbir caydırıcı özellik taşımamaktadır. Bu cezai yükümlülüklerin (işçi sağlığı iş güvenliği kurallarına uymama, işyeri hekimi çalıştırmama, fazla mesainin Çalışma Bakanlığı'na bildirilmemesi vb. gibi). Günümüz "rekabet" koşullarında artırılması gerekirken TİSK, MESS işveren kuruluşları bu cezai yükümlülüklerin kaldırılmasını talep edebilmektedirler.

İşletmelerin işçi sağlığı iş güvenliği, çalışma koşulları vb. nedenlerle yapılan denetimleri yeter-

Toplam Kalite, Verimlilik, İşyerlerinde Demokrasi, Yaratıcılık bir illüzyondur. Esnek üretim organizasyon sisteminin uygulandığı ölkelerde işsizlik oranlarındaki artış, daha fazla çocuk ve kadın emeğinin üretimde kullanılması, sendikalaşma oranlarındaki düşme, yoksullaşmanın artması, sağlıksız çalışma ortamları... Esnek üretime karşı çıkışımız için yeter gerekçe oluşturmaktadır.

sizdir ve mevcut denetim elemanları ile işyerlerinin denetimi adeta olanaksız haldedir. İş müfettişlerinin ve SSK müfettişlerinin zaman içerisinde varolan yetkileri de sınırlanmıştır. İş müfettişliği kurumu yapılması düşün-ölen değişiklikle(Yeminli Çalışma Müşavirliği Sistemi)özelleşti-rilmek istenmektedir. Oysa ki; sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının yaratılması ve çalışanların çalışma ortamlarından kaynaklanacak sağlık ve güvenlik sorunlarına karşı önlemlerin alınması yükümlülüğü işverenindir.

● "Ücret artışları enflasyon+refah payı formülü yerine enflasyon-kriz payı formülü ile belirlenmelidir. Gerekirse kriz dönemlerinde hiç ücret artışı yapılmaması konusuna yer verilmelidir" (Çalışma Yaşamında Esneklik TİSK): İşverenler bu talepte de görüleceği gibi reel ücretlerde sürekli bir gerilemeyi öngörmektedirler. Reel ücretlerdeki düşüş doğal olarak çalışanların ve ailelerinin yaşam koşullarını olumsuz yönde etkileyecek beslenme, barınma gibi temel gereksinimlerini de geri noktalara düşmelerine neden olacak, sağlıkları bozulacaktır. Özveri tek taraflı çalışanlardan beklenmektedir.

Önerilerde de görüldü- ğü gibi çalışanlar işçi sağlığı açısından hiçbir önlemin alınmadığı ortamlarda çalışmaya zorlanmaktadır. Uzun çalışma saatleri, yoğun iş temposu, güvencesiz çalışma ortamları, düşük ücretler çalışanların sağlığını etkileyen olumsuz faktörlerdir. Yeterli ve dengeli beslenme olanaklarından yoksun, dinlenme olanağı bulmadan çalışmak zorunda bırakılan işçilerin sağlığından bahsetmek olanaksızdır. İş Kazaları'nın yoğunlaşması, Meslek Hastalığı ve İşle İlgili Hastalıkların artması kaçınılmazdır.

Son Söz

Çalışanların onlarca, yüzlerce yıllık mücadeleleri sonucu elde ettikleri kazanımlar (sekiz saatlik çalışma süresi, örgütlenme hakkı, sağlıklı ortamlarda çalışma hakkı) kapitalistlerin artı değer sömürülerini devam ettirebilmeleri uğruna feda edilmek istenmektedir. Uzun çalışma saatleri, yoğun iş temposu, güvencesiz ve sağlıksız çalışma ortamları, düşük



úcretlerle çalışma çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyecektir. Çalışma ortamlarında iş kazaları yaygınlaşacak, çalışanların Meslek Hastalıkları artacaktır. Esnek Üretim ile çalışanların sağlıkları bozulacaktır. " İşçi-işveren işbirliği ", "aynı gemide batıyoruz ", "işyeri olmazsa işçi de olmaz ", "toplumca özveri " gibi sözlerle krizin faturası çalışanlara çıkartılmak istenmektedir. Sermaye, çalışanları ve ailelerini en temel haklarından; sağlıklı yaşama hakkından yoksun bırakmak istemektedir. Esnek üretim ile 18. yüzyılda sanayi devriminin ilk dönemlerindeki kötü çalışma koşullarına geri dönüş sağlanacaktır. Kapitalizm çirkin, iğrenç, vahşi yüzünü bir kez daha göstermiştir.

Toplam Kalite, Verimlilik, İşyerlerinde Demokrasi, Yaratıcılık bir illüzyondur. Esnek üretim organizasyon sisteminin uygulandığı ülkelerde işsizlik oranlarındaki artış, daha fazla çocuk ve kadın emeğinin üretimde kullanılması, sendikalaşma oranlarındaki düşme, yoksullaşmanın artması, sağlıksız çalışma ortamları... karşı çıkışımız için yeter gerekçe oluşturmaktadır.

Kaynakça

1. Çalışma Hayatında Esneklik (Yayın No:190 TİSK1999)
2. Birlikte Tedavi Esneklik (MESS yayın No: 289 1999)
3. Kamuoyunda Esneklik (MESS yayın No: 311 Ağustos 1999)
4. İşyeri Hekimliği Ders Notları (TTB Yayınları)
5. Post Kapitalist Paradigmalar (İlker Belek Sorun Yayınları Ocak 1999 2 Baskı)
6. Toplum Hekim (Cilt 14. Sayı 2 . Mart-Nisan 1999 TTB Yayınları)
7. Ekonomik ve Teknik AnlamdaTaşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri (Sabahattin şen Liman İş Sendikası Yayınları 1996)
8. Küreselleşmenin İnsani Yüzü (Derleyen Veysel Bozkurt, Alfa Yayınları 2000)
9. Petrol-İş Yıllıkları (1995-1996, 1997-1999)
10. Kanun-Tüzük ve Yönetmelikler (Çalışma Bakanlığı yayını)
11. İLO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan İLO Sözleşmeleri (Çalışma Bakanlığı yayını

No:86, Eylül 1998)

12. Avrupa'da Sosyal Koruma Değişim ve Sorunlar (Derleyenler Alessandra Basca, Martin Hutsebaut. Harb-İş Sendikası Aralık 1998).

13. İnsan Hakları ve Çalışma Yaşamının Uluslararası Belgeleri (Ankara Türk Harb-İş Sendikası 1999).

14. Karoshi-Death From Overwork: Occupational Health Consequences of japenese Production Management, International Journal of Health Services, 1997; 27(4): 625-641. Çeviri: Dr. İlker Belek- Toplum ve Hekim Cilt 14. Sayı. 2 Mart-Nisan 1999. ●



Türkiye'de çalışma yaşamını ve haklarını düzenleyen Anayasa ve yasa hükümleri biçimsel olarak evrensel kurallara bağımlı bir görüntü veriyor. Anayasa'nın başlangıç bölümünde bu konuda vurgular da var. Ancak bu gerçekleri tam olarak yansıtmıyor. Çünkü Anayasa ve Yasaların bütünü incelendiğinde ve toplumsal zorunluluklar dikkate alındığında, evrensel kuralların bir bölümü eksik bırakılarak dışlanıyor, bir bölümü yorum farklılığı nedeniyle çarpıtılıyor, bir bölümü ulusal gereksinimler gerekçe gösterilerek kısıtlanıyor, bir bölümü toplumsal uyumsuzluklar olduğu saviyla sınırlanıyor.

* İnsan Hakları ve Çalışma Yaşamının Uluslararası Belgeleri (Ankara Türk Harb-İş Sendikası 1999).