



# İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİNE AYKIRI BİR KAVRAM OLARAK ESNEKLİK

Murat ÖZVERİ  
Kocaeli Barosu'na Bağlı Avukat  
Çalışma ve Toplum Dergisi Yayın Yönetmeni

İşçi sağlığı iş güvenliğini düzenleyen kurallar “kamu düzeninden sayılan kurallar”dır. Hukuki terminoloji ile söylemek gerekirse, işçi sağlığı-iş güvenliğine ilişkin yasa hükümleri mutlak emredici veya nispi emredicidirler. Bir hükmün mutlak emredici olması taraf iradelerinin tümüyle dışlandığı anlamına gelir. Nispi emredicilikte ise taraf iradeleri, yasa kuralının korumak istediği işçinin aleyhine kural koymama yasağıyla sınırlandırılmıştır. Bu sınırlama işçi sağlığı-iş güvenliği alanında sözleşme özgürlüğüne yasayla işçi lehine müdahale edildiği, sözleşme özgürlüğü alanının daraltılmış olduğu anlamına gelir.

İşçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemelerin bir diğer özelliği ağırlıklı olarak “yükümlülük belirleyen normlar”dan oluşmuş olmasıdır. Yükümlülüğün borçlusu ise asli olarak işveren, yasa açıkça belirtilen durumlarda işçidir. Üstelik yasa yükümlü işverenin işçi sağlığı-iş güvenliği alanındaki yükümlülüklerini saymakla kalmamış, ucu açık düzenlemelerle yükümlülüğün, somut olaya, teknolojik gelişmelere göre dinamik bir şekilde belirlenmesine olanak tanımıştır.

Net olarak söylemek gerekirse, işçi sağlığı-iş güvenliği alanında önlem alma yükümlüsü işverendir. İşverenin bu yükümlülüğü “her türlü önlem” ifadesiyle somut zaman ve mekanda yapılması olanaklı olan her şeydir.

Esneklik ile mutlak emredici düzenlemelerle yükümlü kılınmış işveren borçlarını bağdaştırmak olanaklı değildir. İşçi sağlığı iş güvenliği alanı katı, esnemeyen, esnememesi gereken yasa hükümleriyle düzenlenmek zorundadır.

Bu nedenle işçi sağlığı-iş güvenliği alanında esnekliği tartışmak alanın doğasına, “fıtratına” aykırıdır. Katı hükümlerle düzenlenmesi gereken işçi sağlığı-iş güvenliği alanında esneklik yasadışılıkla, hukuka aykırılıkla eş anlamlı bir kavramdır. İşçi sağlığı iş güvenliği alanında adı dahi anılamayacak bir kavram olan esnekliğin bu alana dolaylı etkileri vardır. Esneklik işçi sağlığı iş güvenliği alanının dışından güvencesizliği yaratarak işçi sağlığı-iş güvenliği kurallarının yaşama geçirilmesine neden olan bir faktördür.

## I. İşçi Sağlığı İş Güvenliğini Tehdit Eden Bir Etki Olarak Esneklik

Esneklik işçinin korumasını ortadan kaldıran düzenleme ve uygulamaları meşrulaştıran en önemli kavramlardan birisi olarak işveren örgütlerince öne çıkartılmıştır. Esneklik işveren örgütleri ve siyasi iktidarlarca sunulduğu gibi ne yeni bir kavramdır ne de çağdaş. Başına “güvence” sıfatı getirilse de getirilmese de esneklik işçinin korumasını yok edip, işverenin işgücü üzerindeki denetimini en az maliyetle en üst aşamaya çıkartmanın aracıdır.

## I. I. Esneklik 19. Yüzyılın Sözleşme Özgürlüğü Dönemine Geri Dönüştür

Esneklik özünde işçi işveren ilişkilerinin tek hukuki dayanağı olarak sözleşme özgürlüğünün alındığı, Sanayi Devrimi'nin hemen sonrası liberal döneme geri dönüş anlamına gelmektedir.

Sözleşme özgürlüğü, Sanayi Devrimi sonrasında mutlaklaştırılan kavramlarından birisidir. Sözleşme özgürlüğü, sözleşenlerin piyasada akılcı davranarak



kendileri için en iyi koşullarda uzlaşacakları varsayımına dayanmıştır. Piyasa dengeleri (arz-talep) ve irade sakatlıkları, sözleşme özgürlüğünü sınırlandıran doğal sınırlardır. Bu doğal sınırların dışında hiç kimse veya hiçbir otorite sınırlandırıcı bir müdahalede bulunmadan sözleşen tarafları rahat bırakmalıdır.

Esneklik taleplerine bakıldığında, sözleşme özgürlüğünün mutlaklaştırıldığı 19. yüzyıl başlarına geri dönüş olduğu net olarak görülmektedir. Örneğin esnekliği savunanlar, iş sözleşmelerinin kuruluş aşamasında işverenin dil, din, ırk, cinsiyet vb. nedenlerle ayrımcılık yapılmasını yasaklayan eşit işlem borcu yükümlülüğünü esnekliğe aykırı bulmaktadır. İşçilerin sendika hakkına koruma getirmek için sayıla getirilen sendikal tazminat, kıdem, ihbar ve kötü niyet tazminatı gibi iş sözleşmesinin feshinde işverene maliyet getiren düzenlemeler de esnekliği savunanlara göre sayısal esnekliğe aykırıdır. Asgari ücret gibi ücreti koruyan düzenlemeler de esneklik isteyenler açısından ücrette esnekliğe aykırıdır.

Esnekliği savunanlara göre tek koruma işçinin işveren açısından vazgeçilmez olarak görülmesidir. İşçi işveren arasındaki tüm ilişkiler bireysel iş sözleşmeleri ile işçi ve işverenin irade uyuşması çerçevesinde düzenlenmelidir.

Anımsamak gerekir ki, işçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin klasik sözleşme özgürlüğü ekseninde gelişmesi, güçlü işverenlerin işgücünü satmaktan başka bir geçim kaynağı bulunmayan güçsüz işçileri insanlık dışı koşullarda çalıştırma özgürlüğüne dönüşmüştür. İşçilerin bu olumsuz çalışma koşullarına başkaldırısı öncelikle sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması sonucunu doğurmuştur. Bireysel iş yasaları ile çalışma koşullarının asgari sınırlarının işçiler lehine belirlenmesi, sözleşme özgürlüğünün işçiler lehine sınırlandırılmasının ilk adımıdır. Bireysel iş yasaları sözleşme özgürlüğünün doğurduğu fiili eşitsizliklerin hukuki eşitliğe dönüşmesi sorununu çözmede yetersiz kalmıştır. Bu nedenle işçilerin kendi kendine yardım ilkesine dayalı kolektif haklarını kullanarak işveren karşısında etkili pazarlık yapma olanağına kavuşmaları zorunluluk haline gelmiştir. İşçilerin örgütlenme haklarını kullanarak çalışma koşullarını toplu pazarlık yoluyla belirleme haklarına kavuşmaları uzun ve zorlu geçen mücadeleleriyle sağlanabilmiştir.

Sonuçta işverenlerin işgücü üzerinde sınırsızca denetim kurma istemleri, iş yasalarının işçiyi koruyucu hükümleri ve işçilerin örgütlü güçlerini kullanarak imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri ile sınırlandırılmıştır. Kısaca özetlediğimiz bu tarihsel gelişim, durağan, geriye döndürülemeyecek bir süreç değildir. İşçi ve işverenlerin örgütlenme düzeyleri, kısaca güçler dengesi, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, dünyada ve ülkede yaşanan ekonomik ve sosyal değişimler, işçilerin kolektif haklarında zaman zaman geri düşüşler yaşanmasını da beraberinde getirmiştir. Sermaye, işçilerle mücadele sonrası vermiş olduğu ödünleri, güçler dengesinin kendi lehine işlediği, ekonomik koşulların uygun olduğu her durumda geri almak istemiştir.

Sermaye sınıfı, işçilerin elde ettiği kolektif haklara, işçilere verilmiş bir ödün olarak bakmış, verdiği ödünleri etkisizleştirip, işgücü üzerinde kurduğu denetimi en üst aşamaya çıkartmak için mücadele etmekten hiç vazgeçmemiştir. Sermaye örgütleri açıktan toplu pazarlık düzeninin rekabetin doğasına aykırı olduğunu, yeni rekabet koşullarının serbest toplu pazarlıktan vazgeçmeyi zorunlu kıldığını savunmuşlardır. İşveren örgütlerince benimsenen bu görüşlere göre:

“İstihdam piyasasında rekabetçi baskılar artmaktadır: Geçmişte dış ticaret istihdamı artırıcı bir faaliyet olarak kabul edilirdi. Fordist sistemde artan ihracat yoluyla yeni istihdam olanaklarının ortaya çıkarılması seri üretimin varlık gerekçesini oluşturmaktaydı. **İşçi yandaşı olarak kabul edilen bu üretim tarzı, toplu pazarlık sistemi nedeniyle bazı endüstrilerde ücretlerin uluslararası rekabet gücü üzerinde olumsuz bir etki oluşturacak bir şekilde artmasına yol açmıştır.** Ücretlerin geriye doğru esnek olmaması nedeniyle uluslararası rekabet gücü zayıflayan ülke ve firmalar, emek piyasasını **daha rekabetçi bir yapıya kavuşturmak ve işçilerin toplu pazarlık haklarının aşındırılmasını sağlamak yönünde çaba göstermek zorunda kalmaktadırlar. Bu çabalar sonucunda uluslararası rekabet gücünü artırmak isteyen ülkelerde reel işçi ücretleri ve toplu pazarlık hakkı gibi sosyal haklar geriletilmekte ve bu eğilimin önümüzdeki yıllarda da özellikle emekyoğun sanayi kollarında sürmesi beklenmektedir.”<sup>1</sup>**

(1)

Görüldüğü gibi esneklik işverenlerin yönetim haklarını sınırlandıran iş yasalarına ve en önemlisi



de işverenin yönetim hakkını işçinin kendi gücüyle sınırlandırdığı sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına karşı bir itirazdır. Esnekliğin çözüm olarak sunduğu düzenlemeler ve kuralsızlaştırma söylemi gerçekte klasik sözleşme özgürlüğüne geri dönüş istemidir.

## 1.2. Esneklik İş Kazası ve Meslek Hastalıklarına Neden Olabilen Bir Etkidir

Çalışma ilişkilerinin sadece sözleşme özgürlüğü ile düzenlenmesinin, çalışma yaşamında işçiler açısından ağır sonuçları olmuştur. Sözleşme özgürlüğünün mutlaklaştırılması, işçi ve işverenlerin çalışma koşullarını iş sözleşmeleriyle belirlemelerinin dışındaki her türlü müdahalenin sözleşme özgürlüğünün ihlali olarak görülmesi sonucunu doğurmuştur.

Bu sonuca göre sözleşenler, sözleşmenin doğasında yer alan bazı rizikolara katlanmak zorundadır. Örneğin ABD’de sanayileşmenin başladığı 19. yüzyılda, işyerinde meydana gelen ölümler, sakatlıklara neden olan yaralanmalar, işin doğasında bulunan, kaçınılmaz olarak yaşanması gereken şanssızlıklar olarak görülmüştür. Bu anlayışa göre; işi, çalışmayı kabul eden işçi, başına gelebilecek ölüm veya sakatlanma riskini de işi kabul ederek göze almış oluyordu. İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan ölümler, üretimin talihsiz, kaçınılmaz yan ürünleri olarak görülüyordu.

İş kazaları ve meslek hastalıkları hukuki bazı ilkelere göre değerlendiriliyordu. Birinci ilkeye “varsayılan risk” deniliyordu. Bu ilkeye göre, işçi işi kabul etmekle işe bağlı riskleri de kabul etmiş oluyordu. İkinci ilkeye “ihmale iştirak” deniliyordu. Bu ilkeye göre de işverenin işçiyi açıkça tehlikeye attığı bir durumda bile, işçinin kazanın oluşumuna en küçük bir katkısının olduğu kanıtlandığında, işçi ihmale iştirak ettiğinden işverene karşı açılan dava reddediliyordu. Üçüncü ilke hepsinden daha tehlikeliydi. “Mesai arkadaşı” ilkesi denilen bu ilkeyle iş kazasının tüm sorumluluğu işçinin birlikte çalıştığı arkadaşı veya arkadaşlarının üzerine yıkılıyordu. İşveren ise bu üç ilke sayesinde asla sorumlu oluyordu (2).<sup>2</sup>

Nitekim; esnek çalışma yönteminin yaygın olarak uygulandığı ABD ve AB üyesi ülkelerde, esnek

çalışmanın, işgücü üzerindeki denetimi daha da yoğunlaştırdığı, iddia edildiğinin aksine üretim sürecini demokratikleştirmede, ücret ve sosyal hakları düşürdüğü, istihdamı daralttığı, örgütlenmeyi sekteye uğrattığı ve hepsinden önemlisi de işçilerin kişiliklerinde ciddi bir erozyona uğrattığı saptanmıştır (3).

Bir başka anlatımla işveren ve işveren örgütlerince çağdaş esnek çalışma biçimi olarak sunulan kiralık işçi, iş sözleşmesinin devri, çağrı üzerine çalışma gibi a-tipik istihdam biçimleri, sıkıştırılmış iş haftası (denkleştirme), telafi çalışması vb. esneklik uygulamaları işçilerin gelirleri, iş güvenceleri, sosyal ilişkilerinde bir dizi olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir.

Esneklik uygulamaları ile birlikte güvensiz, işe yabancılaşması doruk noktasına ulaşmış, sürekli iş ve işyeri değiştirmek zorunda kalarak hareket halinde olan bir işçi tipi ortaya çıkmış, işçinin sosyal yaşamı, aile ilişkileri kısaca özel yaşamı ortadan kaldırılmıştır.

Diğer taraftan, “gelişmiş ülkelerde de sosyal güvenlik sistemleri, meslek türlerinin giderek esnekleşmesine ve a-tipik çalışmanın sıradan bir çalışma türü haline gelmesine uyarlanamamıştır. Geniş bir kategori oluşturan a-tipik çalışanlar ayrımcılığa tabi tutulmakta, cezalandırılmakta, az korunmakta ya da hiç korunmamaktadır. Yakın zamanda yapılan araştırmaların bulguları, kadınların ve gençlerin yoğun olarak istihdam edildikleri yarım zamanlı çalışma, geçici çalışma ve evde çalışma gibi esnek çalışma türlerinin tümünün sosyal güvenlikteki boşluktan zarar gördüklerini ortaya koymaktadır. Bu boşluklar özellikle resmi olarak belirlenmiş sosyal güvenlik çizgisinin altında kalan bazı yarım zamanlı çalışma kategorilerinde iyice belirgindir. Esnek zamanlı sözleşmeler tanım olarak bile güvensizdir. Mesleğe ara verme ve yarım zamanlı çalışma ilgili kişilerin emeklilik maaşına hak kazanma, erken emeklilik ve işsizlik güvencesinden yararlanmak için uygun koşullara sahip olmalarını zorlaştırmaktadır. Avrupa’da yalnızca ücretli emek değil sosyal güvenlik kadınıla erkek arasında eşit dağılmamıştır” (4).

Esneklik uygulamalarıyla birlikte ABD’de Sosyal Güvenlik Sistemlerinde yaşanan zayıflamanın toplumsal etkilerinin kendisini artan oranda dışlanma, siyasi katılımın giderek düşmesi, psikolojik



endişe ve kamu alanının yok oluşu biçiminde gösterdiği vurgulanmıştır. Bu saptamayı yapan görüşe göre, ABD’de “sıradan yurttaşların ideolojisi, yurttaşlık haklarından iş hayatına atıldıklarında feragat ettikleri şeklindedir. Amerikalılar, yurttaşlık haklarını çalışırken emanet ya da teslim etmişler gibi davranmaktadırlar” (5).

## 2. Uygulanması İçin Gerekli Denetim ve Yaptırım Hükümlerini İçermeyen Yasalar Esnekliğin Güvencesidir

İşçi sağlığı iş güvenliği alanı da özünde iş hukukunun diğer alanlarından farklı değildir. İşçinin ücreti, işçi açısından “gelir”, işveren açısından “maliyet” olarak önemlidir. Ücretin artması, işveren açısından maliyetin artması, kârın azalması anlamına gelecektir. İşçi sağlığı iş güvenliği alanında ise, işçinin güvenli çalışma ortamına sahip olması, işverenin daha fazla üretim maliyeti üstlenmesi demektir. Bu nedenle işçi sağlığı-iş güvenliği alanında da birbirleriyle çelişen iki yarar söz konusudur. Birbirleriyle çelişen bu iki yarardan hangisinin öncelikle korunacağını yanıtını hukuktan önce, hâkim ekonomik sosyal tercihler belirlemekte, hukuk genellikle bu tercihleri gizleyen perde işlevi görmektedir.

Ucuz işçilik üzerinden rekabet üstünlüğü sağlamayı, küresel piyasalarda var olmanın tek yolu olarak gören bir ekonomide, işgücünün en az maliyetle en fazla denetim altında tutulması, yapılan tercihin zorunlu sonucudur.

Türkiye’de olduğu gibi, işçi sağlığı-iş güvenliği önlemlerinin yaşama geçirilmesinde temel itici güç olarak yasaların öne sürülmesi, yasal düzenlemelerden abartılı sonuçlar beklenilmesi, işçi sağlığı-iş güvenliği önlemlerinin yaşama geçirilmeyeceğinin bir anlamda habercisidir. Uygulanmayan, uygulanmamasının caydırıcı bir yaptırımının olmadığı, uygulanmasının genelleşemediği bireysel iş yasaları aslında esnekliğin üstünü örtmekten başka bir işe yaramamaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı İş Güvenliği Yasası, uygulanmayan uygulanması için gerekli yaptırım ve denetim mekanizmalarıyla donatılmamış yasal düzenlemelerin tipik örneklerinden birisidir. 6331 sayılı Yasa, 20.6.2012 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Yasa Meclis’te kabul edilmeden yaşanan acı bir olay, işçilerin yaşadıkları sorunları

bireysel iş yasalarıyla çözdüklerini ya da çözeceklerini ileri sürenleri, dahası bunlara inanıp, sorunlarının çözüleceğini bekleyenleri tekzip etmiştir. TBMM’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’nın görüşüldüğü sırada TBMM’nin atık su gideri çalışmasını yapan Nadir Kekilli isimli işçi, meydana gelen göçüğün altında kalarak yaşamını yitirmiştir. İşçi sağlığı-iş güvenliğini sağlamanın tek yolunu yasal düzenleme olarak gören bazı uzmanlar “yasa çıkmış olsaydı bu kaza olmayacaktı” diyebilmişlerdir.<sup>3</sup> (6)

İş güvenliğinin amacı, işyerinde en deneyimsiz, en bilgisiz, en dikkatsiz işçinin dahi kaza yapamayacağı veya kazaya neden olamayacağı bir iş ortamının yaratılmasıdır. Böyle bir iş ortamının yaratılmasının sorumluluğu 6331 sayılı Yasaya göre işverendedir. 6331 sayılı Yasa işverene risk değerlendirmesi yapma, işçi sağlığı-iş güvenliğine ilişkin işyeri özelinde gerekli olan önlemleri belirleyip uygulama, işçileri eğitme, işçilerin bu önlemlere uymasını sağlama yükümlülüğü getirmiştir. İşveren, işçi sağlığı-iş güvenliği önlemlerini alırken, “iş kazası veya meslek hastalıkları riski”ni en aza indirecek en gelişmiş teknolojiyi kullanmak zorundadır. İşverenin dünyadaki gelişmeleri takip ederek en gelişmiş teknolojiyi uygulama yükümlülüğünün “ama”sı yoktur. Yasalara göre işletme sermayesinin yetersiz olması, kullanılan teknolojinin üretim maliyetlerini artırması ve benzeri nedenler işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. İşverenin 6331 sayılı Yasanın öngörmüş olduğu yükümlülüklerini yerine getirirken, yasaya “şeklen uygun davranması” gerçek sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Örneğin işveren risk değerlendirmesi yapmış olduğunu ileri sürerek, gerçekleşen riskin yaratmış olduğu olumsuz sonuçlardan sorumlu olmadığını ileri süremez. Yapılan risk değerlendirmesine karşın olay olmuşsa işveren;

- Risk değerlendirmesini gereği gibi yapıp yapmadığı,
- Risk değerlendirmesi sonuçlarına bağlı olarak, bu değerlendirmeyle tutarlı riski ortadan kaldıracak önlemleri alıp almadığı açısından da sorgulanacaktır.

Temel ilkeler bakımından yasal planda sorun yokmuş gibi gözükmektedir. Ne var ki işçi sağlığı-iş güvenliği konusunda temel olan 6331 sayılı Yasa, işçi sağlığı-iş güvenliği konusunda kendi yapmış ol-





duğu düzenlemeleri yaşama geçirecek işyeri içi denetim mekanizmalarını gerektiği ölçüde güvenceye kavuşturmadığı için, denetim mekanizmaları kağıt üzerinde kalmaktadır: Yasa içsel denetim konusunda işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları veya bunların verdiği hizmeti verecek Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerini (OSGB) görevlendirmiştir. Ne var ki;

- İşçi sağlığı-iş güvenliği önlemlerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında kilit rol verilen işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının işverenin otoritesini sınırlandıracak güvencesi yasal sistemimiz içerisinde yoktur.

- 6331 sayılı Yasaya göre işveren işçi sağlığı-iş güvenliği hizmetlerini OSGB'den satın alabilecektir.

İşverene yasanın vermiş olduğu bu olanak özünde işçi sağlığı-iş güvenliği sisteminin taşeronlaştırılmasından başka bir şey değildir. Taşeronlaşmanın olduğu her yerde ortaya çıkan sorunlar bu alanda da ortaya çıkmaktadır. Her OSGB, en fazla işyeri bağlamak için kıran kırana rekabet etmekte, bu rekabette üstünlük sağlayabilmek için en ucuz karşılıkla “nasıl isterseniz öyle olsun” diyerek, işverene maliyet getirmeden “önlem alıyormuş gibi yapma oyunu”nu oynamaktadır. İşçi sağlığı-iş güvenliğine ilişkin iç denetimin piyasalaştırılması, denetimsizliği beraberinde getirmiştir. İşçi sağlığı-iş güvenliği konusunda 6331 sayılı Yasaya göre denetim yapmakla görevli olan iş müfettişlerinin de bu denetimi gerektiği şekilde yapması, var olan somut durum içerisinde şu nedenlerle olanaklı değildir:

- Müfettiş sayısı yeterli değildir.
- Müfettişlerin almış oldukları eğitim yeterli değildir. Birçoğu kişisel gayretleriyle alanda kendini yetiştirmektedir.
- Müfettişlerin özlük hakları yeterince korunmamıştır.
- Yaptıkları denetim sonrası hazırlamış oldukları raporlar müdahaleye açıktır.
- 6331 sayılı Yasanın denetimi piyasalaştırmaya bağlı olarak A sınıfı denetim yetkisine sahip kıdemli müfettişlerin birçoğu topluca emekli olup, OSGB'lere kaymışlardır.

Temel ilkeleri kabul etmiş görünen yasanın bu ilkeleri yaşama geçirecek bir sistem oluşturamaması rastlantısal bir durum değildir. 24 Ocak 1980'de başlayan ve halen kesintisiz bir şekilde sürdürülen

ucuz işçilik üzerinden küresel piyasalarda rekabet üstünlüğü sağlamaya dönük program sorgulanmadan işçi sağlığı-iş güvenliği alanındaki yetersizlikleri açıklamak olanaklı değildir.

İşçi sağlığı iş güvenliği önlemleri işçinin sadece sağlığı bakımından değil, düzenli bir gelir elde ederek çalışmasını sürdürmesi açısından da önemlidir. İşçinin geliri iç pazara dönük üretim yapan bir ekonomide hem maliyet hem de satılacak malları alacak alım gücü olan müşteri olması açısından önemlidir.

1980'den itibaren ihracata dayalı ekonomi modeline geçilince işçi ücretleri gelir olarak önemini yitirmiş, ücret ve ücrete bağlı haklara sadece bir maliyet unsuru olarak bakılmıştır. İşçiliği ucuzlatmak için işçiler örgütsüzleştirilmiştir. İşçilerin ucuz işçiliğe itiraz edebilecek güçte ve etkinlikte örgütlenmesine izin verilmeyen sendikal mevzuat, işçi sağlığı-iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeleri dolaylı olarak yürürlükten kaldıran bir mevzuata dönüşmüştür. Bu yolla, işçi sağlığı-iş güvenliği önlemlerinin alınıp alınmamasında yapılması gereken işletme içi denetimde çok önemli rol oynayacak olan sendikal örgütlenme zayıflatılmış, işverenin rızası olmadan örgütlenemeyen, örgütlendiğinde etkisi ancak toplu iş sözleşmesi için gerekli sayısal çoğunluğu sağlamakla sınırlı “makbul” sendikaların dışında hiçbir örgütlenmeye izin verilmemiştir.

Örgütlenmenin işverene veya kamu otoritesinin rızasına bağlı kılındığı çalışma yaşamında işgücü, beyaz yakalı, mavi yakalı, taşeron işçisi, yevmiyeci, çırak, stajyer, eser sözleşmesiyle çalışan işçi olarak parçalanmış, bu işçi grupları birbirleriyle rekabet eden konumuna itilmişlerdir. Yaratılan bu sistemle işçiler güvencesizlik üzerinden terbiye edilmişler, işveren otoritesi işyerlerinde sorgulanamaz, karşı çıkılması olanaksız tek otorite konumuna yükseltilmiştir. Rekabetçi işgücü piyasası adı altında tek güvencesi işveren açısından vazgeçilmezliği olan işçi tipi yaratılmıştır. İşçileri güvencesizlik üzerinden terbiye eden işgücü piyasasıyla işçi sağlığı-iş güvenliğine ilişkin temel kavramları doğru tanımlayamayan, yeterli yaptırımları ve bağımsız iç ve dış denetimi öngöremeyen mevzuat birleştiğinde kaçınılmaz olarak kağıt üzerinde kalan, uygulanamayan yasalar ortaya çıkmıştır.



## Sonuç

Esneklik uygulamaları, esnekliğin işçi sağlığını tehdit eden bir etki olduğunu göstermektedir. Daha net ifade etmek gerekirse esneklik, 19. yüzyılın sözleşme özgürlüğü dönemine geri dönüş arzu ve istemidir. Bu yanı sıra esneklik sermayenin örgütlü işgücüne başkaldırısıdır. İşçiyi koruyan tüm düzenlemelere karşı olduğu, işçileri korumasız bıraktığı için, diğer olumsuz etkilerinin yanında işçinin yaşamını tehdit etmekte, iş kazası veya meslek hastalığına yakalanmasına da zemin hazırlamaktadır. Bu etkisiyle işçilerin sağlığını olumsuz etkileyen korumasız makina, pis gazlı çalışma ortamı gibi bir etki, işçi sağlığı-iş güvenliğine yönelmiş açık bir tehdittir.

## Dipnotlar

1. Metinde yer alan karartma ve alt çizgiler tarafımızdan yapılmıştır.
2. “Amerika’nın sanayileşmeden önceki döneminde kişisel sağlık ve güvenlik mevzuları, örtük olarak işçinin kendi sorumluluğu olarak tanımlanmıştı. “Varsayılan risk” gibi hukuki düsturlar, egemen 19. yüzyıl bakış açısına hitap ediyordu. Bu dönemde bir işe başlayan işçilerin bu işe dair çalışma koşullarını kontrol edebildikleri ve bunlardan sorumlu oldukları düşünülürdü. Buna göre, işe başlayarak doğrudan olası riskleri kabul etmiş oldukları ve sakatlık ve ölümle sonuçlanabilecek iş kazalarının sorumluluğunu taşıdıkları düşünülürdü. “İhmale iştirak” düsturuna göre, işverenin işçiyi açıkça tehlikeye attığı bir durumda bile, dava işçinin kazanım oluşmasına herhangi bir şekilde iştirak ettiği kanıtlandığında, geri çevrilebilirdi. İş kaynaklı kazaları,

kurbanın iş arkadaşlarının üzerine yıkan “mesai arkadaşı” düsturu ise etkin bir şekilde işvereni sorumluluktan sıyrıyordu. 19. Yüzyılın bu üç tasavvuru, işvereni işyerlerindeki sakatlanma ve ölümlerin sorumluluğundan başarılı bir şekilde koruyordu.” (2)

3. “Her zaman yanlışa müdahale edebilecek eğilimi/davranışı, birey olarak işyerlerinde ve hayatta sergilememiz gerekiyor. Mesela yeni yasada emniyetsiz bir durum varsa işten kaçınma hakkı geliyor, çalışanlar artık gerektiğinde bunu tereddütsüz uygulamaları lazım. Örneğin, Erzurum’da TEDAŞ’ta zamanında çalışanların böyle bir hakkı olsaydı ve bu hakkı kullansalardı belki de ölmeyeceklerdi.” (6)

## Kaynaklar

1. Aktan, C. C.; Vural, İ. Y. (2004) Yeni Ekonomi ve Yeni Rekabet, Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, s. 171.
2. David, R. (2000) “Bir işçinin ölümü ne zaman cinayet olur?” American Journal of Public Health [Amerikan Halk Sağlığı Dergisi] Çeviren: Esra Yalçınalp, Redaksiyon: Aslı Odman, Cilt 90, no: 4.
3. Richard, S. (2002) Karakter Aşınması, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
4. Hutsebaut M. (1998). Avrupa’da Sosyal Koruma, Türk Harb-İş Yayını, Ankara, s.19.
5. Birnbaum, N. (1998), “Sosyal Güvenliğin Geleceği: Rekabet mi Dayanışma mı” Avrupa’da Sosyal Koruma Değişim ve Sorunlar, Türk Harb-İş Yayını, Ankara, s.438.
6. Durmuş, H. O. (2012) “İş Güvenliği Kültürünü Oluşturmak”, [http://blog.milliyet.com.tr/Is\\_Guvenligi\\_Kulturunu\\_olusturmak/Blog/?BlogNo=370218&ref=milliyet\\_anasayfa](http://blog.milliyet.com.tr/Is_Guvenligi_Kulturunu_olusturmak/Blog/?BlogNo=370218&ref=milliyet_anasayfa), İndirme T. 16.07.2012.●