



# ILO: DEVLET-İŞVEREN-İŞÇİ ÜÇLEMESİ ISO: KAPİTALİZMİN YASASI YÖNETMELİK VE ÇALIŞMA BAKANLIĞI\*

Dr. Levent KOŞAR  
ATO İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Komisyonu Üyesi  
TTB-MSG Dergisi Editörü

## Yönetmelik Kabul Edilemez Risk Grubunda

Hükümet ve işverenler son zamanlarda daha bir hareketli! Günümüzde, hareketli olana bakmak ve desteklemek bir hayli revaçta olan eğilimken, bakmak eyleminin içeriği bu eylemi eyleyenlerin kible-siyle alakalıdır ve yüzlerini, sırtlarını kime döndükleri ise kimlik meselesidir.

Sosyal duyarlıktan arınmış siyasal iktidarların tercihleri, artık sermayenin çıkarlarını ve gereksinimlerini çok daha doğrudan yansıtmakta iken; işçi için “dibe doğru yarış” ise devam etmektedir.

Yüzünü sermayeye dönerek “sosyal damping”i işçi aleyhine kurgulayanların dilinden konuşmaya başlamanın çeldirici, caydırıcı, bulanıklaştırıcı olacağı inancıyla; yeni Yönetmelik’in tek tek maddelere indirgenerek çok iş yapıldığının yanılgısına düşmeden, sınırlı sayfalarımızda ve ana ekseninde paylaşımı, tartışmayı daha uygun buluyoruz. Mevzuatçı, maarifçi bir yaklaşım sıkışıklığına girmeden ekonomik, siyasi ve ideolojik bir bakışın yapılanları görmek açısından aydınlık atmosfer yaratacağı inancıyla sizlerleyiz.

Çok söylenen ama söylemeden de edemeyeceğimiz; küreselleşmenin sosyal politika ve bu bağlamda da işçi sağlığı ve iş güvenliği için “sosyal damping” ekseninde yeni çıkmazlar ve riskler yaratmıştır. Üretim ve ürün güvenliğinin öncelenip emeğin sağlıklı olma halinin önemsenmediği bir rekabet ortamının sermayeyi piyasa şartlarında ayakta tutacağı fetişize edilmiş bir zihniyetken, bunun işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına yansıyan ideolojik yazılımı ise; “iş sağlığı” ile “işçi sağlığı” ayrımında kristalize olmaktadır. Ve önümüze konulan Yönetmelik’in ruhu da “iş sağlığı” içeriklidir.

“İş sağlığı”: Kısaca “şirket sağlığı ve hissedar güvenliği” diye başlıklandıracağımız bu anlayış, işçi sağlığı yerine şirket sağlığını ve iş güvenliği yerine hissedar güvenliğini yerleştirip, bunu da ISO standartlarına bağlamış ve bu anlayışında ILO’ya göndermeler yaparak güç almıştır: “ILO’ya gelince; işçi, işveren örgütleri ile hükümetlerin ortaklaşa temsil edildiği bu üçlü yapı, doğası gereği her zaman bir orta yol bulmak zorunda. Ama öyle bir orta yol ki-hükümetler genellikle işveren örgütlerinden yana bir tutum içinde oldukları için- doğrudan sermayenin otobanına çıkıyor. Geçen yıl yapılan ILO Konferansı’na sunulan bir önerge ile işveren örgütleri işçi sağlığı-iş güvenliği konusunu tamamen Uluslararası Standartlar Örgütüne (ISO) bırakılması talebini ilk kez seslendirdiler. Bir sermaye örgütü olan ISO’dan beklenen ise tahmin edilebileceği gibi, kurlsız bir çalışma yaşamı ile yukarıda tanımlanan ‘kalite’ anlayışına uygun bir çalışma ortamının hukuki alt yapısının hazırlanması... Resme Türkiye perspektifinden bakıldığında ise, mevcut Hükümetin yolun önemli bölümünü katettiği ve kalan kısım için de-tüm tepkileri yok saymak suretiyle- gerekli yasal düzenlemeleri hızlandırdığı görülmektedir... Tek yapılması gereken, bu el çabukluğu ile alınan kararların gerisindeki gücün ne olduğunun görülmesi.” (1). Hukuki alt yapıyı “iş sağlığı” anlayışına göre, uluslararası danışmanların (ILO, ISO) ve işveren-örgütlerinin örgütleri çerçevesinde oluşturanların bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, genel müdürlüğü ise İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’dür. Daha kuruluşunda “iş sağlığı” terminolojisini kullanmaları bugünlere gelirken ne yapacaklarının işaretiydi aslında.



Yasa tasarılarıyla, yasalarla, yönetmeliklerle yeniden yeniden mevzuat oluşturulmakta, kurumlar, organizasyonlar, ilişkiler tanımlanmakta, kabuk yenilenmekte ve yola devam edilmektedir. 2003 yılında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili iki ayrı yönetmeliği yazılıma geçirenler de yine aynı iktidar ve besi yerleriydi. MSG 18. sayıda Dr. Celal EMİROĞLU'nun "Aynı Alanda İki Yönetmelik ve İki Farklı Kurgu" yazısını da hatırlarsak; profesyonellerin dahi izlemekte güçlük çektiği hukuki düzenlemelerle "emeğin sağlıklı olma halı"ni her gün daha bir geriye sürüklemek istedikleri bilinmektedir. Çünkü kapitalist sistem açısından artık, işçi sınıfından yana olan karar, söylem ve mevzuatta taviz vermeye gerek kalmamıştır. Kapitalist sistem kendi kavramlarını kendi ihtiyaçlarına uygun olarak dönüştürmektedir. Kavramları ve elbette ki bu kavramların içinin hangi anlayışla doldurulduğunu "söz"lerden anlarız ve biliriz ki söz içinde iki boyut bulunmaktadır. "Düşünme" ve "eylem", bu ikisi radikal bir etkileşim içindedir. Söz söylemek dönüştürmek demekse, sözlere bakalım biraz da: 12 eylül 2009 tarihinde İstanbul'da Önlem Dergisi'nin Yönetmelik ile ilgili düzenlediği ve tarafların katıldığı toplantıda, konusunu ettiğimiz Yönetmelik'in hazırlanmasında çok emeği geçtiğini ifade eden bir Şube Müdürü'nün söylemleri, aslında bu Yönetmelik'in kimin zoruyla ve kime hizmet edilmek için çıkarıldığının perdelenmesini ortadan kaldırıyor: "İş sağlığı ve güvenliği alanında da oluşmuş bir piyasa var ve bu piyasanın bir gücü ve baskısı var... İş Kanunu'yla yapılan düzenlemelerde ve işverenler ile temsilcilerinin her zaman dile getirdiği gibi işin maliyetlerinin ucuzlatılması lazım... Bu hizmetlerin piyasaya açılmasıyla maliyetlerin de azaltılacağını ve işverenlerin üzerinden yükün biraz hafifletileceğini düşündük." Evet, bir Bakanlık ve onun Genel Müdürlüğü'nün yetkilisinin ağzından çıkanlar bunlar. Görüldüğü gibi; işveren anlayışına uygun, onların yönlendirmesi-baskısıyla Hükümet ve Bakanlık işverenlerle birlikte işçiye rağmen söylem ve eylem içinde.

"Vaktiyle aklıevvelin biri ağırlık fikrinden kurtulamadığı için suda battığına inanırmış." söylencesine uygun olsa gerek ki; kamusal anlayıştan kurtulamadığı için işçi sağlığı hizmetlerinin kötüye gittiğine, düzeltilmesi için serbest piyasaya

açılması gerektiğine inançlarıyla paralel yeni bir Yönetmelik'i, yukarıda belirttiğimiz anlayışla 15 ağustos 2009 tarihinde alana sürdüler: "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik"

Kriz yatılıp kriz kalkılan ve krizin bedelinin işçilere ödetildiği bu dönemde Yönetmelik'in çıkarılmasının arka planına bir ışık tutmak amacıyla bir alıntıya bağlanalım: "Krizle karşı çevre ülkeler ise IMF ve Dünya Bankası'nın istikrar ve yapısal uyum plan ve politikaları doğrultusunda ihracata dönük sanayileşme ile cevap vermeye ve 'küreselleşen' dünyada yer edinmeye çalışmaktadırlar. Bu politikalar emeğin örgütlerini etkisizleştirip sosyal güvenliği, eğitimi ve sağlığı meta haline getirirken; özellikle iki açıdan işçi sağlığına, öncelikle kadın ve çocuk işçi sağlığına yönelik ciddi tehdit ve tehlikeler içermektedir. İlk olarak uluslararası rekabete açılmak ya da ayakta kalabilmek için ihracata yönelik sektörlerde; öncelikle tekstil, elektronik

**İşveren örgütleri işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunu tamamen ISO'ya bırakma talebini ILO Konferansı'nda seslendirdi.**

montaj ürünleri, ayakkabı, spor eşyaları ve oyuncak gibi emek-yoğun üretimin olduğu sektörlerde ucuz kadın ve çocuk emeği kullanılmaktadır (Özbay, 1998). İkinci olarak IMF ve Dünya Bankası politikaları ile çevre ülkelerde giderek artan yoksulluk yine kadın ve çocuk emeğinin çok kötü çalışma koşullarını, uzun çalışma saatlerini ve düşük ücretleri kabul etmelerine neden olmaktadır (Beguele ve Boydan, 1995). Krize bulunan bir diğer çözüm ise; hem merkez hem de çevre ülkelerde , emek piyasalarının 'deregülasyon' ile her türlü düzenlemeden arındırılması ve 'esnekleştirilmesi' dir. 'Deregülasyon' adı altında , devletin- asgari ücret, iş güvenliği gibi sosyal düzenlemeler ile- ve sendikaların- ücretler ve işçiler için sosyal haklar için mücadeleleri ile- emek piyasalarına yaptıkları müdahalelerin, piyasaların işleyişini bozduğu iddia edilmekte ve emek piyasasının en az düzenleme ve müdahale ile düzgün işleyeceği savunulmaktadır (Ercan ve Özer, 2000). Emek piyasaları, tümüyle piyasanın ve de sermayenin kurallarına terk edilmektedir. Dolayısıyla iş güvenliği de devletin ve sendikaların müdahaleleri ile değil, piyasanın kuralları ile düzenlenmelidir. Onlara göre, 'rekabetin tam olduğu piyasada iş güvenliği de tam olacaktır'. ..'Küreselleşen' kapitalizmde, bir firmanın sağlıklı olup ol-



madığı işçilerin sağlık raporlarından çok firmanın finansal raporlarında aranmaktadır. Ve kapitalizmin öncelikler listesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği değil kâr ilk sırada yer almaktadır. Dolayısıyla üretim maliyetini artıran bir kalem olarak iş güvenliğinin işverenin gündemine gelebilmesi için emeğin kolektif cephesinde bir direncin olması gerekmektedir.”(2).

Alanın öznelere tartıştıran Yönetmelik'in mevcut ekonomik tercihler doğrultusunda piyasalaştırıcı, özelleştirici, taşeronlaştırıcı; ideolojik yaklaşım olarak, terminolojiden başlayarak kendine benzetici ve siyasi olarak da yalnızlaştırıcı, edilgen kılıp yönetim gösterisiyle alanı yönetme yazılımı olduğunu ve bu anlamda işçiler açısından kabul edilemez olduğunu paylaşmaya devam edelim.

### **İSİG Hizmetleri Piyasaya Teslim Edildi. Ekip Dağıtılmaya, Alanın Pozitif Dinamikleri Edilgenleştirilmeye Çalışılıyor**

Hizmetin ve eğitimlerin kurulacak ve/veya kurulmuş şirketler üzerinden de alınabileceğini Yönetmelik bize söylüyor: [Madde 5-(2): ...İşverenler, bu yükümlülüklerini, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alarak da yerine getirebilir.]. Sermayenin, işçinin ürettiği ürünü, işgücünü nasıl piyasalaştırdıysa, aynı biçimde üretim içinde sağlığı tükenen işçinin tedavi hizmetlerini de piyasaya bıraktığını, şimdi ise işçinin koruyucu sağlık hizmetlerini (işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerini) serbest piyasaya teslim ettiğini Yönetmelik'te görmekteyiz. Yine bilmekteyiz ki; koruyucu sağlık hizmetleri “para etmez” ve piyasa da para peşinden giderken, “koruyucu” diye girilecek kapıdan “tedavi edici” hizmetlere bir devşirme bekler, işveren. O halde, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerine bulaşacak şirketler; işçiyi koruyucu hizmetlerden tutup, kendisini ve eş-çocuklarını tedavi edici hizmetler üzerinden “memnun” edecekler! Ve doğaldır ki; kuruluş amacı kâr olan şirketler, alanda (işverenin de istemi doğrultusunda) zaten tedavi edici hizmetler yoğun giden işyeri hekimliği hizmetlerini; ya işçinin sosyal güvenlik ödentileri üzerinden ya da cebinden kendi kasalarına para aktararak sürdürecekler.

Hizmetin tamamının ya da bir kısmının işyeri dışından da alınabileceğini gören iştahlı grupların başvurularının ivedilikle ilgili Bakanlık ve müdürlüklerinin önüne geldiğini Çalışma Bakanlığı Şube Müdürü'nün ifadelerinden öğreniyoruz: “OSGB için başvuruları almaya başladık, değerlendirip onay vereceğiz. Bu işe büyük gruplar da girmek istiyor ve sermaye ayırmışlar, mesela burada bu işe girecek Sabancı Grubu'nun temsilcileri var, diğer işveren temsilcileri var.”

Hizmetin işyeri dışından verilme modeli işyeri hekimliği ve iş güvenliği hizmetlerini dışsallaştırıp, içeriden bakma anlayışını kıracaktır. Mesleki statüsü hekim olduğu halde kendisi de iktisadi zor altında çalışan, işçi olan işyeri hekimi ekonomik ve coğrafi olarak aynı paydayı paylaştığı fabrika işçisinden uzaklaştırılmaya çalışılıyor. Ortak duyu durumunu da izah eden bu ortak paydanın yok sayılması hizmetin işini boşaltacağı gibi işçi ile işyeri hekimi arasındaki akordu da bozacaktır. İşçi sağlığı alanının yalnızlaştırılması demek olan bu durum iş güvenliği mühendisi ile işçi arasında da cereyan edecek ve alanda ekip çalışması zayıflayacaktır. Zaten bu çalışmalara işçiyi pek fazla da bulaştırmak istemeyenler Yönetmelik'te işçi katılımını da kısıtlamaktan geri durmamıştır [Madde 24-(1): İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi, yürütülecek hizmetler ile ilgili olarak yıllık çalışma planı hazırlar ve hazırlanan plan işveren tarafından onaylanır. Onaylanan plan işyerinde ilan edilir...]. Görüldüğü gibi planın hazırlanması sürecinde katılımı istenmeyen işçiye sadece ve sadece sonuç bildirilmekte ve uyma zorunluluğu getirilmektedir [Madde 6-(2),b):...işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi tarafından verilecek talimatlara uymakla yükümlüdürler.]. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin hem nesnesi ve hem de öznesi olan işçi edilgenleştirilmekte, sağlığı işverene teslim edilmektedir. İşçilere analiz edilmesi ve bu analize dayalı olarak davranışları için kurallar belirlenmesi gereken nesnelere muamelesi yapılması; aslında sistemin ezme/sömürme sürecinde sermayenin “işçilerin yaşayan ölümü”yle beslenmesidir.

Ve biz bilmekteyiz ki; sermayenin kâr hırsıyla, kârın maksimizasyonu ile işçinin sağlığı arasında tarihsel bir geçimsizlik de vardır. Bu geçimsizliğin sonuçlarını günlük pratikte ve tarihsel açılımla yaşayan işçiye talimatlara uyma zorunluluğu Yönet-



melik madde 6-(2),b de huzura çıkarken; madde 6-(1) de işçinin sağlık ve güvenlik durumunu tehlikeye sokacak noksanlık bulunduğu, bunun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilirliği vurgulanıyor. Yine madde 6-(5) de “İşçiler veya temsilcileri, mesleki sağlıkla ilgili şüpheli bir durum mevcut olduğunda sağlık gözetimi isteme hakkına sahiptir.” deniliyor. Aynı işçiye soyutlama düzeyinde “talep edebilirliği”, “sağlık gözetimi isteme hakkı” verildiği halde; 2009 yılı haziran ayı sonunda Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu’ndan Çalışma Genel Müdürlüğü ve Bakanlık Bölge Müdürlüklerine gönderilen bir yazıyla, artık işçilerden şikayet dilekçeleri alınmaması isteniyor. İktidarın işçiye ve taşeronlaştırdığı alandaki hizmetin denetimine bakışını gösteren bu anlayışını 01 ekim 2009 tarihindeki Tıp Dünyası Gazetesi’nde Sultan ÖZER bizlere aktarırken; “nasıl olsa şikayetler değerlendirilmiyor” diye işverenlerin istediği gibi hareket edebileceğini de vurguluyor. Ağustos Yönetmeliği’nin uygulamada önünü açan bu anlayış sermayeye dikensiz gül bahçesi sunarken; işçiyi işveren karşısında çalışma ortamından uzak varlık olarak tanımlamış olmuyor mu? Sözleri, talepleri işliklerde ellerinden alınmış olan işçilere dayatmaya çalışılan nedir? Sorusunun cevabını da dikte eden bu yönelim: “Sosyal diyalog” maskesi altında “liberal-piyasacı monolog” değil de nedir? Bu buyurgan egemen mantığın alana verdiği hizmet ise; iş kazaları, iş cinayetleri ve meslek hastalıklarından başka ne olabilir ki?!

Çalışma yaşamının her aşamasında sağlık kavramı gündemimize girmişken, sağlığı yaşam kavramıyla eşdeğer kılmışken ve iş kazaları, meslek hastalıkları ile işe bağlı hastalıklar işçiler için karabasana dönmüşken; sağlıklı-güvenli koşullarda çalışma hakkını talep edecek olanlar elbette ki işçilerdir. Bu hak ne işverene devredilebilir ne de yalnızca tıbbi-teknik bir konu olarak görülüp işin öznesi bu sürecin dışına itilebilir. Multidisipliner bir alan olarak gördüğümüz işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin temel yapı taşı işçiler, özellikle “sağlıklı işçi”lerdir. Çünkü sağlık ve güvenlik sorunlarının tespiti ve çözüm önerileri, bizzat bu

sorunları yaşayanlar ve sonuçlarından etkilenenler tarafından uygulama ve uygulatılma olanağı bulabilir. “Sağlıklı işçi” eğitimleriyle işçi üzerinde kristalize olacak birikimlerin çalışma ortamındaki sorun tespitlerine ve önerilere, oradan da işyeri organizasyonlarına taşınması gerekirken; sürecin dışında tutulan işçinin bir taraftan “talimatlara uyması” diğer taraftan “gözetim istemesi” gibi göz bağlayıcı ve göz boyayıcı tezatların Yönetmelik’in içine gömüldüğünü görüyoruz. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin temel yapı taşı olan “Sağlıklı işçi ile alanın sorun ve önerilerinin organizasyonlara taşınması gerekirken, iş kazası ve meslek hastalıklarının temel

**Emek piyasaları, tümüyle piyasanın ve de sermayenin kurallarına terk edilmektedir. Dolayısıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği de işçi ve işçi örgütlerinin müdahaleleriyle değil, piyasanın kuralları ile düzenlenmelidir... diyor; ILO, Dünya Bankası ve onların yerel uzantıları olan TİSK, Hükümet ile Çalışma Bakanlığı.**

nedeninin de insan-işçi faktörü olmadığını hemen belirtelim. Buradaki ‘sağlıklı işçi’ eğitimini fonksiyonel kavrayarak, çözüm için temel hedefin eğitim değil, eğitim almış işçiler ile pozitif anlayışların organizasyonlara taşınması ve soruna müdahil olunması olarak algılanması gerekir. Temel belirleyici; kaza, hastalık ve ölüm tehlikesi yaratacak maddi koşulları ortadan kaldırmaktır. Eğitim ise; bu temel üzerine oturtulacak ikincil tedbirdir, asıl amaca hizmet edecek araçtır. Yine eğitim, davranış ve organizasyon değişikliği iddiasından koparılırsa, ancak verili maddi koşullarda çalışanın az zarar görmesinin yolunu açabilir.” (3).

“İnsanlığın bir kısmının cehennemi bu dünyada görmek zorunda bırakıldığı bir zamanın tanıkları, cehennemi insansal tarihe sokan şeyin ne olduğunu, insanlığın neye kurban edildiğini anlama sorumluluğuyla karşı karşıyalar. Cehennemi insansal tarihe sokan şey, insanlığı bir tahakküm sisteminin nesnesi haline getiren şey, kapitalizmin hegemonik yayılımıdır...” (4). Bu hegemonik yayılım içinde insanların edimleri artık “kendi” edimleri olamıyor ne yazık ki. Sadece ve sadece bu düzenin mantığınca belirlenmiş bir işlevi yerine getirme edimleri olabiliyor. Bu sistem içinde gerçekleşecek her edim de anlamını sistemin mantığından aldığı/alacağı için, ancak sistemin mantığına uygun edimlerin onaylanacağı bir belirlenimden bahsetmekte yanlış olmasa gerek. Kapitalist üretim ilişkilerinin çalışma düzeni içinde ortaya çıkmış olan bu Yönetmelik elbette ki “uyma”, “itaat etme” yön-



lendirmesi içindedir. “Kapitalist üretim ilişkilerinin dayandığı sömürü, emeğin sermaye tarafından mal edilmesi mantığı çalışma alanının özel bir biçimde düzenlenmesini gerektirmiştir. Fabrika sembolünde düşünülebilecek bu mantık, fabrikanın bir makine, üretim faaliyetinin de makinenin işleyişine indirgenmesiyle, üretici güçler makinenin işleyişinin bir ögesi yapılmış ve sistem makine düzeneğinde oluşturulmuş” (5) iken buna uygun olarak, her ne kadar işçiden kendi sağlık ve güvenliğini tehlikeye sokacak ortamları bildirip, talepte bulunması istense de aslında onun işleyen sistemin bir parçası olduğu, bu olgunun da her kademedede hissettirildiği gerçeğinden bizi uzaklaştırmaz. İşçiyi edilgen kılarak genel sistemi, iş akışını düşünmesi, üretimi düşünmesi ve ona uygun refleksler geliştirmesi beklenir. Ve ne yazık ki işçilerin içinde bulunduğu bilinç ve örgütlenme düzeyleri düşünüldüğünde pratikte bu yaklaşımın hayata geçtiği de görülmektedir. “Çünkü fabrika, herkesin işlevi ve değerinin bu fabrika düzeninde konumlandığı yere bağlı olduğu bir düzenlemedir. Kimsenin bu işlev dışında bir tanıma sahip olmadığı fabrika düzeni, emekçiyi fabrika düzeninin belirlenmiş bir ögesine dönüştürdüğünde aslında onun otonomisini de ortadan kaldırmıştır. Artık bu düzen içerisinde emek dönüştürücü bir etkinlik değil, kendisi dışında belirlenen bir modele uygun üretim etkinliğinin ögesi haline gelir. Emeğin niteliksizleştirilmesi, emeğin öznesinin, taşıyıcısının da niteliksizleştirilmesi demektir. Burada söz konusu olan artık sadece bir sistemin, düzeneğin parçası olmakla anlam taşıyacak, bunun dışında değersizleşecek bir varoluş halidir.” (6). Hal böyle olunca işçinin düşünce üretecek ne niteliği ve ne de ürettiği düşünceye değer biçme anlayışı kalmayacaktır. İşveren değersizleştirdiği, bir düzeneğin parçası gördüğü işçiden nasıl ve neden görüş alsın? İşçinin söylemini neden dikkate alsın? Onun görüşlerini ise

ancak ve ancak kurduğu sisteme “uymama hali” olarak algılayacaktır. Ya da bilinçli işçiye ne olacaktır? Cevap: En yalın haliyle; fabrika sistemi “işveren değerler sistemi”ne uygun tesis edildiği için işçi “değersiz” görülüp işsizler tanımı içinde değerlendirilecektir! İnsanlık halini kavrayamayacak kadar kendisine yabancılaştırılan, hiçleştirilen işçiye ise Yönetmelik görev ve haklar vermektedir!!! Haklar kağıt üzerinde kullanılmıyor ne yazık ki. Kayıtsız şartsız itaate zorlanan, “yapma” kimliğine dayanan/dayandırılan üretim ilişkilerinde, iradeye

sahip olmanın önünde işverenden gelen baskı-zor yaklaşımı/uygulaması Yönetmelik’in üstünde bir belirleyen oluveriyor. Yönetmelik’i çıkaranların ve onları azmettirenlerin hayatın akışının bu biçimde olduğunu bilmemesi mümkün değil.

Multidisipliner bir alan olarak değerlendirdiğimiz işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında ekibin zayıflatılması; Yönetmelik’in içeriğinde görülen (siz bunu görülmeyen diye okuyun) “işyeri hemşiresi” adının bile bulunmadığından, iş güvenliği uzmanının ise sadece ve sadece sanayiden sayılan işyerlerinde istihdamının yapılacağından anlaşılmaktadır [Madde 8-(1): ...İşyeri sağlık ve güvenlik birimi; en az bir işyeri hekimi ile sanayiden sayılan işyerlerinde en az bir iş güvenliği uzmanından ve yapılacak çalışmalara yardımcı olmak için gerektiğinde diğer personelden oluşur...]. İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin seviyeli olarak gerçekleştirilebilmesi için diğer disiplinlerle zenginleştirilmesi gerekirken daha bir içdiş edilmesi; emeğin en doğal-temel insan hakkı olan “sağlıklı olma hali” ile çelişmektedir.

Ekibin zayıflatılmasıyla hizmet kalitesi aşağılara çekilmek istenirken, diğer taraftan işyeri hekiminin ve iş güvenliği uzmanının çalışma saatleri kısıtlanmaktadır. İşçinin sağlığını, emeğin sağlıklı olma halini ve iş güvenliğini düşünmeden, kendi kaygılarına denk gelen düzenlemeleri hangi gerekçelerle yaptıklarını Çalışma Bakanlığı Şube





Müdürü'nün ağzından aktaralım: "Sağlık Bakanlığı işyeri hekimi sayısı fazla olsun istemiyor, aile hekimi ihtiyaçları varmış, o yüzden çalışma süreleri işyeri hekimlerinin çok kısaltıldı. Oturduk hesapladık ve herkesin haklı olarak eleştirdiği bu 3 dakika meselesi ortaya çıktı. İktidar ve Sağlık Bakanlığı İSİG alanında bu kadar hekim istihdamını fazla buluyor." Oysa teknik bilginin zaman içinde kristalize olacağı bir gerçekse, zamandan çalmanın hizmetin niteliğini bozacağı ortadadır. Ya da işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanına tanımlanan görevler kısa zamana sıkıştırılmış yoğun emek olacaktır ki; bu da emek sömürüsünün başka bir biçimini Yönetmelik ile işverene sunmaktır.

Bunca kısıtlı zamanda hizmet vermesi beklenen işyeri hekimi nasıl yetkisiz kılınıyor? Çok uzatmadan: [Madde 32-(1), o): İşin işçiyeye uygunluğunun sağlanmasını tavsiye etmek,]. Anladığımızı paylaşalım: İşin abc'si olan "iş-işçi uyumu"na yönelik işyeri hekimi; işe giriş, periyodik ve aralıklı kontrol muayene raporu düzenleyecek ama yetkisizleştirilen hekimin raporu işverene tavsiye niteliğini taşıyacak! Diğer taraftan aynı Yönetmelik'in madde 33-(1),a kısmı ise şöyle diyor: "Bağımsız çalışma ilkesi uyarınca bu Yönetmelik hükümlerini yerine getirirken, işveren tarafından hiçbir şekilde engellenemez, görevini yapmaktan alıkonulamaz." Oysa işyeri hekimini engellemeye, görevinden alıkoymaya ne gerek var? Zaten yetkisi alınmış, statü-güç oluşturacak durumu ortadan kaldırılmış işyeri hekimi ancak "tavsiye" edebilen konumdadır.

İşyeri hekimi tavsiye merci-i iken, işçinin durumu da, tekrardan madde 6-(1) de belirtiliyor: "İşçiler, işyerinde kendi sağlık ve güvenliğini etkileyecek noksanlık ve tehlikeleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise, işveren veya işveren vekiline bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir." İşçi kimden talep edecek? Kuruldan, işveren ve/veya işveren vekilinden! Kurulun antidemokratik yapısı (Kurul işveren temsilcisi yoğundur) dikkate alındığında, buradan da "iş sağlığı" anlayışına uygun olarak (buna göre; işin devamı-sürekliliği aslolandır) işçinin sağlığına rağmen işe-üretim devamı sağlanacaktır. Kurtlar sofrası olan kurul ve komisyonlarda kuzuların sessizliğine, seslerinin ke-

silmesine "klasik üçleme" (=devlet-işveren-işçi barışıklığı) anlayışını savunanlar ne diyecek acaba?! Söylemdeki niyetler, yönetmelik ve uygulamalarla niyetlerden kurtulup gerçek yaşama dönerken; adaleti bozulmuş bir toplumsal ilişkiler yumağında niyetlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına giydirilmiş zerafet kıyafetleri olduğunu görmek lazım. Bu zerafet kıyafetlerinden soyunulduğunda ise "klasik üçleme"nin ağababalarını görmek daha bir mümkün oluyor: "Aslında ILO, kurulduğu sırada da işçi sınıfı örgütü olarak kurgulanmamış, baştan beri hep üçlü temsil yapısıyla işletilmiştir. Bu üçlü yapının bir ayağını hükümetler, bir ayağını işveren örgütleri, bir ayağını da işçi örgütleri oluşturmaktadır. İlk anda eşit ve adil gibi görünen bu işleyiş, sınıf perspektifi ile analiz edildiğinde işçi sınıfının her koşulda daha işin başında 2-1 yenik başladığını görmek zor değildir. Sınıflı sistemlerde devletin, egemen sınıfın çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere yapılanmış olması dolayısıyla hükümetler ve işveren örgütleri genelde ittifak halinde hareket etmektedir...geçmişte, işçi sınıfı güçlü ve örgütlüken sınıftan yana karar ve söylemleriyle gerilimleri azaltan, bu tavrıyla belki de pek çok ülkede yaşanması muhtemel sosyalist devrimlerin önlenmesinde önemli rol üstlendiği bile düşünülecek ILO da sermaye birikim sürecine katkıda bulunmuştur, bugünkü kurum ve kurallarıyla işçi sınıfını yeni sürece uyumlulaştırmaya çalışan ILO yine sermaye birikim sürecine katkı vermektedir." (7).

### İşliklerde Nakte Çevrilen Eğitimler

Şimdi de mevcut ideolojik çıkarlarını keşfetmek için Yönetmelik'in sessiz, masum gibi görünen eğitim yanını paylaşalım. Komplo teorisinden uzak, sadece yönetmeliği çıkarıcıların bilinçliliğinin komplo ile aynı anlama gelmediğini ifade ederek devam edelim.

Kültürel/pedagojik biçimler maddi güçlerle diyalektik biçimde ilişkilenirken, eğitim maddi üretime aracılık eder. Üretimde bir akıl kaynağı olarak rolünün atlandığı işçi ve işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının eğitimleri özel sektör-piyasa mantığı ile verilirse; yönetimin daha fazla kontrolüne ve çalışanlardan daha fazla iteatkarlık beklemine hizmet edeceği ortadadır. Eğitim ile ekonomik-üretim arasındaki dinamik ilişkiyi görmek lazım. Teknik/işletme odaklı bilginin demokratikleştir-



ilmesi gerekirken; burada hem öznelin (işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işçi vs.) hem de kültürel metaların isteğe göre gerçekleştirilmesi aynı tarihsel anda oluşturulmak istenmektedir.

Hükümet uzantısı olan Çalışma Bakanlığı tarafından müfredatı oluşturulacak ve denetlenecek eğitimlerin; mevcut fabrikalardaki düzenin ve dolaylı olarak sistemin meşrulaştırılmasına hizmet edeceğinden tereddüt etmiyoruz. Eşit olmayan bir toplumsal düzenin kendisini yeniden üretme mekanizmalarından biridir eğitim. Emeği metalaştırılanlar şimdi de bu alanda eğitimi kültürel meta haline getirmek istemektedir. İnanıyoruz ki bu eğitimler emeğin kontrolü için kullanılacak bilgi biçimleri olacaktır. Çünkü salt teknik/işletme odaklı bilginin üretimi önemli bir ideolojik işlevi yerine getirir. İdeolojik işlev içerisinde “gizli müfredat”la eğitimleri düzenleyenler; işçilerin üretimi kendi başlarına gerçekleştiremediğini doğal gibi gösterecek, emeğin sermayeye tabii olmasını meşrulaştırmaya hizmet edecektir.

“İş sağlığı” anlayışına göre oluşturulacak eğitim modüllerinde; “gizli müfredat”la verilecek olan teorik bilgi kapitalist ekonomi bağlamında tarafsız olmayacaktır. Çalışanın sağlıklı olma halinin alt yapısını bozan sistemin eleştirisini içeren bir eğitim yerine; sistemi koruyan, meşrulaştıran teknik bilgi aktarımlı, işletme için özne eğiten ve bu sisteme denk gelen kültürel biçimlerin yeniden yeniden üretimini sağlayan bir eğitim istenmektedir. Çünkü egemen/sömürge grupların tarzı, dili, eğitimleri yani kültürel sermayeleri egemenliklerinin sürgit devamı için fabrikalarda (işçiler için adeta bir okul olan üretimhanelerde) nakte çevrilecektir.

Yönetmelik’te biçim/yazılım olarak önümüze gelen eğitimlerin piyasaya sürülmesi; anlamlarımızı, eylemlerimizi de örgütlemeye çalışacaktır. TTB’nin eğitimlerde sistemi, çalışma ilişkilerini, sağlığın alt yapısını bozan gayrimeşru organizasyonları sorgulayan hali onları rahatsız etmiştir. Onlar şimdi sorgulanmayacağı eğitim müfredatı ve eğiticiler aramaktadır.

Mezuniyet sonrası mesleki eğitimler kapsamında değerlendirdiğimiz işyeri hekimi ve iş güvenliği uz-

manı eğitimlerini özel şirketlere açan anlayış [Madde 40-(1): İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimleri, kuruluş kanunlarında işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlar, üniversiteler ve Genel Müdürlükçe yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişileri tarafından düzenlenir.] kendisine uygun teknik el-eman yetiştirmek istemekte ve eğitimin mevcut sistemin-anlayışın yeniden yeniden üretimini teminatı olduğunun bilincinde olarak; işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını eğitim üzerinden de piyasacı mantıkla daha bir örnek istemektedir.

İdeolojik olarak kendine benzetme, kendisi gibi düşünen yaratmanın en güvenceli yolu eğitimler olsa gerek ki, bu nedenle mevcut sisteme, işçi sağlığı alanındaki egemen anlayışa eleştiri getirerek eğitimler organize eden Mesleki Demokratik Kitle Örgütü’müzün (TTB) vermiş olduğu eğitimler bulandırılmaya çalışılmakta, alana “Genel Müdürlükçe yetkilendirilen” anlayışlar davet edilmektedir. Hatırlanacağı gibi 2003 yılı sonunda eğitim alanından TTB’yi silmek isteyen Çalışma Bakanlığı bu süreçten dersini almıştı. Yalnızlaştırmaya çalıştığı örgütümüzün üniversitelerle bütünleşmesinden rahatsız olmuştum ama “pehlivan” güreşe doymuyor ve iktidarlarının egemen eğitim anlayışına uygun programlar yapmak için antidemokratik heyetlerin oluşumunu da Yönetmelik’e koymaktan geri durmuyor. Bu konuda son derece birikimli olan TTB’yi tek temsilyle heyete davet ederek yönetime soyunuyor [Madde 52-(2): Komisyon; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün başkanlığında, Genel Müdürlükten bir hekim, İş Teftiş Kurulu Başkanlığından iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli bir iş müfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi’nden bir eğitim uzmanı, Sağlık Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinden birer hekim temsilci ile Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından görevlendirilecek iş sağlığı konusunda çalışmaları olan bir hekim öğretim üyesinden oluşur.]. Bu da yetmiyor: Yönetim krizi çektiği dönemlerdeki,

**Yönetmelik ekonomik tercihler doğrultusunda piyasalaştırıcı, özelleştirici, taşeronlaştırıcı; ideolojik yaklaşım olarak, terminolojiden başlayarak kendine benzeticisi ve siyasi olarak da yalnızlaştırıcı, edilgen kılıp yönetim gösterisiyle alanı yönetme yazılımıdır.**



TTB'nin üniversitelerle birlikte düzenlediği kursların sertifikalarını da geçersiz sayma girişiminde bulunuyor [Geçici Madde 1-(1): Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce, Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı sertifikaları ile 16/12/2003 tarihinden önce düzenlenen işyeri hekimliği sertifikaları geçerlidir.].

Kendi anlayışına uygun eğitimlerle ideolojik kırılmalar, bulanıklıklar yaratmaya çalışanlar, teknik açılımlarını mevzuat üzerine, burada Yönetmelik'e aktarırken; "oyun teorisi" olarak, insan aklının şaşırtılması politikasına uygun yazılımlarını iletişim, yönetim üzerinden sunarken, diğer taraftan da hizmetin verilmesi sürecinde işyeri hekimini, iş güvenliği uzmanını ve işçinin görevlerini tanımlıyor, onları yetkisizleştiriyor, ekibi de dağıtıp yalnızlık ortamında işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin tasarrufunu işverenin yetkisine teslim ediyor. Böylece bir kez daha kuzular bağlanıp kurtlar serbest bırakılmıştır artık ve zaten bunun adı da kapitalist-emperyal sistemde devlet yönetimidir. Buna şimdilik devletin, bakanlıkların ve işverenlerin gücü ve yetkisi vardır. Ama bilelim ki bu yetkinin, gücün kötüye kullanımıdır. Gücün kötüye kullanımını gizlemeye çalışan yanlarıyla kurullar, heyetler oluşturup bu heyetlere emek eksenli duruş gösteren tarafları da çağırarak davetkar görünenlerin asıl amaçlarını ISO-18000 (OHSAS) standartlarıyla açılımlamak mümkün: "Tarihi, egemen sınıflarla ezilen sınıflar arasındaki mücadelenin ürünü olarak ele alırsak, ISO'yu, tarihte sermaye sınıfının, işçi ve emekçilere karşı açtığı benzeri olmayan bir saldırının yok edici stratejisi ve kuralları olarak şekillenmiş sahte asparagas 'bilimsel tezler' diye tanımlayabiliriz. Temel kuramı, rekabet ve kıyasıya pazar kapışması olarak, kapitalist çıkarların önündeki engellerin temizlenmesine kilitlenmiş bir ahlak ve etiği ile, saldırganlıkta tam serbestliği savunmaktadır...Bu nedenle; ISO-18000, yani ISO'nun işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alt standardının, gerçek anlamda işçinin sağlığı ve işyerinin işçiler açısından güvenliği ile ilgilendiğini zannetmek, ISO ve alt standartlarına karşı, asıl amacından farklı bir beklentiye girmekle eşdeğerdir. Çünkü ISO-18000, 'iş kazaları uygunluk belgesi' olarak, iş kazalarının ve risklerinin asgari düzeye indirilmesi amaçlı olarak çıkarıldığı söylenmekteyse de, asıl amacı, işçinin daha çok, aşırı 'verimli' çalıştırılarak

daha çok kâr getirir olmasının yol ve yöntemleri üzerinde çalışır. İşyerlerinde düzenli denetimler ve istatistiklerle veri toplamak, kalite eğitimleri yapmak, işçi sağlığı ile ilgili risk analizleri elde etmek, vs'nin amacı, kalite sisteminin yaygınlaştırılması ve işçi sınıfından daha çok 'verim' (kâr) almaya, aşırı sömürmeye yönelik bir 'güvenlik' sistemi kurmaktır. Buradaki 'güvenlik', ISO'nun gerçek amacına uygun olarak, sermayenin güvenliği, sistemin yani 'kapitalizmin güvenliği' dir...Emek sömürsünün azami miktarda artırılması ve devamlılığının sağlanması amaçlı bir sisteme ait olan bu standartta (OHSAS), işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin işlerdeki iş yönetimi, kapitalizmin doğasında varolan krizi yönetmekle ilgili bir kriz yönetimine eşgüdümlü olarak geliştirilmiş bir ölçüm tekniğinin standardından başka bir şey olmaz." (8).

Her şey unutulur ve belki de insanın en iyi yanlarından biri de unutmaktır. Ama biz Tuzla'daki iş cinayetlerini, "küresel fabrikalar" dediğimiz merdiven altı işliklerdeki meslek hastalıklarını, silikozisten, mesleğe bağlı enfeksiyonel hastalık olan domuz gribinden ölen işçileri unutmadık. Ve iş kazalarında sakat kalan, işliklerde-fabrikalarda tükendiği halde karnını dahi doyuramayan işçi de sizleri ve bu Yönetmelik'i unutmayacak.

*\*Yazının çok kısaltılmış bir özeti Ekim 2009 tarihindeki Hekim Postası'nda yayımlanmıştır.*

## Kaynaklar

1. Yılmaz, G., "Şirket Sağlığı, Hissedar Güvenliği", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2001;5:2-7.
2. Özdemir, G.Y., "Küreselleşme ve İşçi Sağlığı, Çalışmanın Ekonomi Politikası Üzerine Notlar", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2001;6:2-5.
3. Koşar, L., "Sağlıklı İşçi İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Temel Yapı Taşığıdır", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi; 2000, 3:22-26.
4. Kılıç, N.T., "Disiplin ve Güvenlik Düzeni, Militarizm ve Milliyetçilik", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2006;27:2-6.
5. A.g.y.
6. A.g.y.
7. Yılmaz, G., "Sosyal Diyalog Bitti, Yaşasın 2000'lerin Liberal Monoloğu", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2004;18:2-6.
8. Çaralan, S., "Kapitalizmin Yeni Yasası=ISO", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2003;16: 7-12. ●