



türk tabipleri birliği

mesleki sağlık ve güvenlik dergisi

turkish journal of
occupational
health and
safety

© IMF ve DB
Tehditi

© Kamu Çalışanları
Grevi

© TEKEL Direnişi

© Sağlık Reformları
ve İşyeri Hekimliği

© Tuzla Tersaneleri

© Çalışan Sağlığı
Etik Bildirgesi



Fotoğraf: Evrensel Gazetesi Arşivinden

turkish medical association

ISSN 1302 - 48 - 41

üç ayda bir yayımlanır Ekim-Kasım-Aralık 2009

34



turkish journal of
occupational
health and
safety

türk tabipleri birliği mesleki sağlık ve güvenlik dergisi

Üç ayda bir yayımlanır Ekim-Kasım-Aralık 2009

34

Editörler

Dr. Celal EMİROĞLU
Dr. Levent KOŞAR

Yayın Kurulu

Dr. Arif MUEZZİNOĞLU
Dr. Cavit Işık YAVUZ
Denizcan KUTLU
Dr. Meral TÜRK
Dr. Mustafa N. İLHAN
Dr. Nasir NESANIR
Dr. Nilay ETİLER
Onur BAKIR
Dr. Ö. Kaan KARADAĞ
Dr. Sedat ABBASOĞLU

Danışma Kurulu

Prof. Dr. Ahmet SALTİK
Prof. Dr. Alpaslan İŞIKLI
Prof. Dr. Çağatay GÜLER
Dr. Engin TONGUÇ
Doç. Dr. Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR
Prof. Dr. Gazanfer AKSAKOĞLU
Prof. Dr. Güzin ÖZARMAĞAN
Av. Hacer EŞİTGEN
Dr. Haldun SİRER
Fiz. Müh. Haluk ORHUN
Prof. Dr. İbrahim AKKURT
İsmail Hakki KURT
Doç. Dr. Kayhan PALA
Doç. Dr. Mehmet ZENCİR
Av. Murat ÖZVERİ
Av. Mustafa GÜLER
Prof. Dr. Mustafa KURT
Kim. Müh. Mustafa TAŞYÜREK
Doç. Dr. Nadi BAKIRCI
Dr. Nazif YEŞİLLETEN
Psik. Dr. Nazlı Yaşar SPOR
Dr. Necmettin ERKAN
Prof. Dr. Nevin VURAL
Dr. Nihal COŞKUN
Prof. Dr. Remzi AYGÜN
Prof. Dr. Turhan AKBULLUT
Prof. Dr. Yasemin BEYHAN
Yıldırım KOÇ
Dr. Yıldız BİLGİN
Doç. Dr. Yücel DEMİRAL

Türk Tabipleri Birliği Adına Sahibi ve Yazı İşleri Müdürü
Prof. Dr. Gençay Gürsoy

Yazışma Adresi

Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi
Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi
Şehit Daniş Tunalıgil Sokak No: 2 Kat:4
Demirtepe/ANKARA

Telefon

0 312 231 31 79 (Pbx)

Faks

0 312 231 19 52 - 53

http://www.ttb.org.tr/isak
e-posta: msg@ttb.org.tr

Hazırlık ve Tasarım

Yeter CANBULAT - TTB

Basımcının İletişim Bilgileri ve Basım Yeri

Remark Reklam
Kuleli Sok. 57/4
Gaziosmanpaşa/Ankara
Tel: (0 312) 436 27 28

Basım Tarihi

... 02.2010

EDİTÖRDEN

Celal EMİROĞLU

1

IMF-DB İSTANBUL ZİRVESİNDE TEHDİT BÜYÜDÜ

Bülent FALAKAOĞLU

2

TÜM ÇALIŞANLARA AYNI DAYATMA: ESNEKLİK VE KURALSIZLIK

Celal EMİROĞLU

8

SAĞLIK REFORMLARI VE İŞYERİ HEKİMLİĞİ: NELER OLUYOR?

Kayhan PALA

16

TUZLA SORUŞTURMASI NE DEĞİŞTİ? NE DEĞİŞMEDİ? NE/NASIL DEĞİŞMELİ?

MSG Dergisi Yayın Kurulu

24

ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ VE GÜVENLİĞİ ENSTİTÜSÜNÜ KURMALIYIZ

Aslı ODMAN

25

MÜCADELENİN ÖZNESİ İŞÇİLER OLMALI

Ercan DUMAN

31

TUZLA GÜNDEMDE DÜŞÜNCE ÖNLEMLER DE KALDIRILDI

Ali DOĞAN

32

İŞ CİNAYETLERİNE İŞÇİ KIYIMI EKLENDİ

DİSK/Limter-İş Sendikası

34

TUZLA TERSANELERİ RAPORLARI VE İŞ SAĞLIĞINA YAKLAŞIM

Ahmet Can BİLGİN, Alp ERGÖR, Yücel DEMİRAL

36

ÇALIŞAN SAĞLIĞI ETİK BİLDİRGESİ

Türk Tabipleri Birliği

46

HABERLER

47



EDİTÖRDEN

Çocukluğumdan beri hatırlarım, daha öncesi de aynı; işçiler memurlara, memurlar işçilere karşı hep kıskırtıldı. Bir tarafın kazanacağı haklar diğerinden kesiliyormuş gibi hak talebinde bulunana diğerlerinden destek yoktu.

Çalışma ortamını örgütsüzleştirmeyi amaçlayan 'güçler' emek cephesini bölmeyi başardılar. İşçi-memur, sendikali-sendikasız, kayıtlı-kayıtdışı çalışanlar sürekli karşı karşıya getirildi. Ancak TEKEL direnişini ezberleri bozdu. Kamu çalışanları kendi sorunlarında dahi bu kadar dıyrıarlı olmamışlardı.

Artık emeği yalnızlaştıramıyorlar!

Emek hareketi cılız eylemleriyle kendi özgücüne dahi inanmıyordu, saldırı mücadelenin yükselmesini engelliyordu. TEKEL işçileri emek hareketine 'özgüven' sembolü oldu. Saldırı şiddetlendikçe meşru savunma güçleniyor.

Artık emeği güçsüzleştiremiyorlar!

Yükselen mücadele ırk, din, etnik köken, cinsiyet ayrımcılığıyla zayıf düşürülürken, sınıf mücadelesini yeniden hatırlatan ve gündeme oturtan TEKEL direnişini Kürt ve Türk emekçilerine emek-sermaye çelişkinin temel çelişki olduğunu anımsattı.

Artık emeği ayırıştırıyorlar!

Eğer işçi sınıfı haklarına sahip çıkıyorsa, sınıf çıkarlarının kapitalist oyunlarla nasıl bozulduğunu anladıklarındandır. Toplumsal bilinçlenme sürecini geliştirdiklerindedir. Bu nedenledir ki, tüütün ekiminden TEKEL işletmeciliğinin sonlandırılmasına kadar giden süreçteki vahşî sömürüyü artık izah edemezler ve bu koşullarda hiçbir güç sendikali işçiyi 4/C'li 'çaresiz köleler' yapamaz.

TEKEL direnişini (baskıya girerken 72'inci gününde) sürerken ülkenin kanayan bir başka yarası 'iş cinayetleri'nin arkası gelmiyor; Davutpaşa patlaması, maden göçükleri, sel sularında boğulan işçiler, tersaneler kâbusu...

Davutpaşa'da kaçak ve ruhsatsız havai fişek ve maytap üreten atölyede 31 Ocak 2008 de 21 kişinin ölümi ve 116 kişinin yaralanmasına sebep olan patlama hafızalardan silinmedi. Davaya 19 Şubat 2010 da ancak başlanabildi; sanık sandalyesinde işveren değil belediye çalışanları oturuyor...

10 Aralık 2009 da Mustafakemalpaşa'da özel sektöre ait bir yeraltı kömür işletmesinde grizu patlaması sonucu 19 işçi göçük altında kalarak yaşamını yitirdi. Halen sorumlu aranıyor...

Son dakika (23 Şubat 2010): Dursunbey'de özel sektöre ait madende grizu patlaması; 13 işçi göçük altında yaşamını yitirdi...

Kriz öncesinde Başbakan'a göre yeni gemi inşasında "hızla büyüyor, ekonomiyi düzeltiyor, işsizlik için çözüm sağlanıyor, doğal olarak da ölümler yaşanıyor"du... Kriz sonrasında tersanelerde işçi sayısı yüzde 80 azaldı, işsizlik arttı, döviz girdisi buharlaştı ancak iş kazalarında azalma olmadı. Ölümlerle Tuzla tersaneleri hâlâ gündemde ve toplumun her kesimlerinden "iş cinayetleri durdurulsun" açıklaması geliyor.

Tuzla Tersaneler Bölgesi 'ekonomik kriz' bahaneleriyle unutturulmaya çalışılıyor. MSG Dergisi sorunun 'insana verilen değerle ilgili' olduğu tespitini yaparak konuyu sürekli gündemde tutma kararlılığında...

Tüm bu kazaların ve ölümlerin sebebinin 'kayıtdışı', 'taşeronlaşma' ve azgımlaşan 'kâr hırsı' olduğunu söyleyebiliriz. Hükümet taşeronlaşmanın önünü açarken Çalışma Bakanlığı asli görevi olan denetimi gereği gibi yapmıyor...

Kapitalist sistemin her ne pahasına olursa olsun 'verimlilik' anlayışı üretim ve istihdamda esnekleşmeyi gündeme getirdi. TEKEL, tersaneler vb işyerlerinde bu anlayışa uygun olarak insan emeğini kullanmanın yöntemleri belliydi; çalışma ortamının kuralsızlaştırılıp, insanın en verimli olduğu dönemde, en az ücretle, en uzun çalışma sürelerinde, en kötü çalışma koşullarında çalıştırmak...

Kaza geçiren ve ölenler dar geliri, düşük ücretli, kayıtdışı ve sendikasız işçiler. İşsizlik nedeniyle düşük ücret ve kayıtdışı çalışan yoksul kesim sermayedarların kârını maksimize ederken iş kazası ve meslek hastalıklarının artışını da hızlandırıyor.

Kapitalist meta üretiminde 'tek güdüleyici daha fazla kâr etmek' ise ve hükümet olabilmenin yolu sermayenin kârını gözetmekten geçiyorsa Başbakan tersane patronlarına ve sigara tekellerine tam destek vermek zorundadır. Bu anlamda hükümetin iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemesi beklenemez.

Neoliberal politikaları uygulama adına IMF-DB direktiflerinin bir başka izdişümü olan sosyal güvenlik sisteminin 2009 da oturacağı söylendi. Genel Sağlık Sigortası ile sağlık sistemi tümünden değiştirdi. Ancak hesap tutmadı, uygulama vatandaşı çileden çıkarttı. Bu kadarla kalmayacaklar. Hastaneleri birleştirerek "Sağlık İşletmeleri" haline getirecek, kamu hastanelerini özelleştirme adı altında yerel eşrafı devredecek ya da özelleştirerek serbest piyasa koşullarına terk edecek ve personeli sözleşmeli statüde istihdam edecek "Kamu Hastane Birlikleri Yasa Tasarısı" sırada bekliyor.

Sağlıcakla...



IMF-DB İSTANBUL ZİRVESİNDE TEHDİT BÜYÜDÜ

Bülent FALAKAOĞLU
Evrensel Gazetesi Ekonomi Editörü

İstanbul Kararları ve Sonrası

Küresel ekonomik krizi yönetmede önemli görevler verilen Uluslararası Para Fonu (IMF), 6-7 Ekim 2009 tarihlerinde ikizi Dünya Bankası (DB) ile İstanbul'da yıllık zirvesini gerçekleştirdi. İstanbul'da yapılan yıllık toplantıların sonuç bildirisinde bundan böyle küresel alanda "İstanbul Kararları" olarak anılacak bir dizi karar açıklandı.

Sonuç bildirgesindeki kararların dışında "önemli" açıklamalar da geldi. Örneğin DB Başkanı Robert Zoellick, IMF-DB Güvernörler Kurulu toplantısında yaptığı konuşma... Zoellick, konuşmasında, küresel krizin bir sonucu olarak, bu yıl 59 milyondan fazla insanın işini kaybedeceğini söyledi. Afrika'nın Sahra altındaki az gelişmiş bölgelerinde 30 bin ile 50 bin bebeğin, krize bağlı bakımsızlıktan ve yetersiz beslenmeden ölebileceğini kaydetti. IMF Başkanı Strauss-Kahn, IMF-DB yıllık toplantılarının açılışında yaptığı konuşmada krizden sonra 90 milyon insanın ağır yoksullukla karşı karşıya kalacağını söyledi. Her iki başkan da sorunlu olan mevcut küresel sistemi tamir ederek, "sorumlu bir küreselleşme" oluşturulması gerektiğini vurguladı.

"Sorumluluktan ne anlıyorlar? Ne gibi kararlar aldılar? Bu kararların sonuçları ne olacak? Kararlar ülkelerin yoksullarını, çalışanlarını nasıl etkileyecek? Mesleki sağlık ve iş güvenliği açısından çalışanları nasıl bir gelecek bekliyor?" sorularının cevapları geleceğimiz açısından önem arz ediyor. Kapitalist-emperyalist sistemin sacayağı konumundaki üç ekonomik kuruluş tartışmasız, IMF, DB ve Dünya Ticaret Örgütü'dür... Sistemin 'günahkar üçlüsü' diye tanımlananlardan ikisi, IMF ve DB'nin geleceğimiz açısından hayırlı bir karar almış olmaları mümkün müdür? Bu soruya her iki kurumun

tarihine bakıp bir cevap vermek mümkün.

Her ikisinin de hikayesi 1944'te İkinci Dünya Savaşı sırasında Bretton Woods'da toplanan konferansta başlar. Her ikisi de ABD'nin küçük bir kasabası olan Bretton Woods'da toplanan Birleşmiş Milletler Para ve Finans konferansında ortaya çıkan iktisadi sistemin ürünüdür. İkinci Dünya Savaşı sonrası dünya kapitalizminin yeniden yapılandırılması için kuruldu. Görevleri sistemi korumak ve düzenlemektir. Bretton Woods ikizleri olarak anılırlar...

DB bu kardeşlerin en ideolojik olanı olarak tanınır. Savaş yıkıntılarının ardından yeniden yapılandırma ve kalkınma görevi bu kuruma verilmiştir. Sistemin ihtiyaçları değiştikçe DB'nin de görevi değişmiştir: Yoksullukla mücadele, tarımı yeniden yapılandırma, temiz su kaynaklarına ulaşma vb. görevler üslenmiştir. Oldukça insani görünen bu görevler sinsi planların parçalarıdır aslında.

Görünürdeki insanîyet nedeniyle hep 'iyi polis' olarak anılmıştır. Oysa DB üyeliğinin bir koşulu var: Önceden IMF'ye kayıt yaptırmış olmak. Bu ayrıntı bile bazen IMF'yi 'kötü polis', DB'yi 'iyi polis' diye algılamının mesnetsizliğini göstermeye yeterli. Her iki kurumda Amerikan ordusu ve CIA ile birlikte ABD emperyalizminin köşe taşlarıdır. DB başkanı koltuğunda oturan Robert Zoellick'in George W. Bush'un Ticaret Bakanlığını yapması... Selefî Paul Wolfowitz ile birlikte Irak ve Afganistan işgallerinin teorisini yapan Yeni Amerikan Yüzyılı Projesi'nin imzacıları arasında bulunması... Bunlar 'kirlî' ilişkilerin somut kanıtı değil mi?

Darbeciliklerini anlatmaya gerek var mı? Arjantin'de, Brezilya'da, Uruguay'da baskı dönemlerinde hep IMF-DB politikaları uygulandı. Pinochet darbesinde Şili'de Milton Friedman IMF



Fotoğraf: Cem Gurbetoğlu / Evrensel Gazetesi

Bedeli ödeyenler! IMF istedi, TEKEL özelleşti...

programının hazırlanmasına bizzat nezaret etti. Türkiye ise, gerek 12 Mart, gerek 12 Eylül darbelerini sırf Türk Silahlı Kuvvetleri'nin değil IMF'nin de tahakkümü altında idrak etti. Şimdi de IMF Zelaya'yı deviren Honduras darbe hükümetine 164 milyon dolar kredi açan kurumun ta kendisi değil mi? Bunların anlaşma imzaladıkları ülkeleri Amerikan şirketlerinin mallarını satın almaya zorlamaları yeteri bir kanıt değil midir? John Perkins, "Bir Tetikçinin İtirafı" kitabında Ekvator ve Panama'da IMF ve DB'nin serbest bıraktığı paraların nasıl Amerikan şirketlerinin mallarının alınması şartına bağlandığını anlatır. Üstelik Ekvator'da Roldos Aguilera'nın ve Panama'da Omar Torrijos'un 1981'de suikaste kurban gitmelerini IMF-DB öncülüğündeki Amerikan imparatorluğu tasarımına karşı çıkmalarına bağlar.

Ülkeleri borç batağına sürükleyen, gittikleri her

ülkede emek piyasalarının esnekleştirilmesinden dem vuran, toplu sözleşmelere, asgari ücret uygulamalarına karşı çıkan, reel ücretlerin düşürülmesini, kamu istihdamının daraltılmasını, işten çıkarılmanın kolaylaştırılmasını savunan IMF değil mi?

IMF-DB'nin neoliberal reçetelerinin çocuklara ödettiği yetersiz beslenme sorununa ne demeli? Yetersiz beslenme sorunuyla karşılaşan çocukların yüzde 80'inin mağduriyetlerinin, yerel üretimin zengin ülkelere yönelik ihracat amaçlı tarıma dönülmesinden kaynaklandığı ortaya çıktı. Şimdi bu kurumların işsizlikten, açlıktan, bebek ölümlerinden etkilenip çözüm getireceklerine inanabilir miyiz?

Öyle ya da böyle, görülüyor ki, IMF en azından gelecek beş yıl boyunca dünya ekonomisine yön vermekte kullanılacak olan en önemli kurum olacak. Ve şu anda bu role uygun olarak IMF'nin şek-



line, söylemine, yapısına ve sermayesine ayar veriliyor.

Daha bir yıl öncesine kadar Türkiye'den başka belli başlı müşterisi kalmamış, çalışanlarının dahi ücretlerini nasıl ödeyeceğini düşünen, sinek avlayan bir dükkan sahibine benziyordu... Fakat o her zaman küllerinden doğmayı başarmış bir aktördü. Ne zaman böyle itibardan düşse, çok geçmeden bir küresel 'ekonomik felaket' yaşanır ve ardından ona yeni bir sorumluluk verilirdi. Bu sefer de aynen öyle oldu. Bir felaket yaşandı, hem de 100 yılda bir görünebilecek cinsten... Ve IMF yeniden göreve çağrıldı. Son G-20 (gelişmiş ve gelişmekte olan 20 ülkeden oluşan) toplantısından çıkan sonuçlara bakıldığında, tasarlanan yeni ekonomik düzende en önemli rolü üstlenmesi öngörülen kurumun IMF olduğu görülüyor. ABD'nin G-20 gündemine getirdiği yeni tasarıma göre, IMF bütün G-20 ülkelerinin uymayı taahhüt ettikleri koordineli ekonomi politikalarına hangi ölçüde uydıklarını denetleme görevini de üstlenecek.

ABD artık G-7 veya G-8 şemsiyesi altında Avrupa Birliği (AB) ve Japonya ile birlikte dünyayı "Al gülüm ver gülüm" kendi çıkarları doğrultusunda yönetemeyeceğinin farkında. Bu nedenle çok merkezli dünya şekillenmesine paralel biçimde, daha 1998'de Asya krizi sırasında kurulan G-20'ye yeni bir misyon yükledi. G-20'nin doğru dürtüst bir sekreteryası bile bulunmuyor. Bu nedenle IMF'ye verilen 'denetleme' görevi aslında G-20'nin sekreteryaşının IMF'ye verilmesi anlamına geliyor. G-20'nin mutfağının IMF'ye devredilmesini basit bir teknik düzenleme olarak değerlendirmemek gerek. ABD'nin gittikçe zayıflayan küresel hegemonyasının yeniden tesisi yolunda stratejik bir adımla karşı karşıyayız.

Kimilerine göre IMF değişti. Bu tezin sahiplerine göre "IMF artık eski sömürücü, ülkeleri krize sürükleyen değil krizden çıkmaları için çaba harcayan bir yapı. Artık yoksulluktan ve sosyal politikalarından bahseden sorumlu bir kuruluş. Protesto edilmesi gereken 'günahkar' bir kurum değil..."

Gerçekten böyle mi? Bu soruya İstanbul Kararları'na bakıp bir cevap arayalım.

İstanbul Kararları Hayırlı mı?

Kararlardan ilki, IMF'nin görev tanımının gözden geçirilmesi. Piyasa ekonomisi anlayışı terk edilmedi. Kâr ve rekabet merkezli bir kurgunun yer-

ine "insan ihtiyaçlarına, toplumsal dayanışmaya" dayalı bir zihniyetin aldığı yolunda bir belirti bulunmadığına göre IMF'nin yetkilerinin genişletilmesi hayırlı bir gelişme olabilir mi?

Birinci kararda; "Küresel krizi tetikleyen finans sektöründe riskler azaldı, işler yolunda gidiyor. Ancak buna karşılık henüz tüm problemler aşılanmadı. Toparlanma yavaş olacak. Üstü örtük olarak reel sektör riskleri devam ediyor" uyarısı yer alıyor. Bu ifadeyle aslında istihdam yaratmayan bir iyileşme süreci vaat ediliyor. Krizden çıkış kısa zamanda gerçekleşmeyecek ve IMF'ye göre kriz işsizlikle ve beraberinde getirdiği yoksullukla ilgili herhangi bir sorumluluk üstlenilmeden aşılanacak.

İkinci karar; esnek kredi hattının daha çok ülkeye açık hale getirilmesi. Bu program krizle birlikte zaten yürürlüğe konmuştu. IMF'nin web sayfasında temel göstergeleri istikrar sergileyen ülkeler için tasarlandığı vurgulanıyordu. Bu şartlarda, sürdürülebilir dış dengeler, sürdürülebilir kamu borçları, mali istikrar şeklinde sıralanıyordu. İlk müşteri ABD'nin sadık partneri Meksika oldu. O da 47.5 milyar dolarlık borçlanma olanağını henüz kullanmadı. Macaristan, Ukrayna gibi krizdeki ülkeler zaten kapsam dışı kaldılar, "acı reçete" 'stand-by'a razı oldular.

İstanbul Kararları'na göre krizden çıkış önlemleri için ülkeler arasında tam bir işbirliği ve uyum gerekiyor. Gelişmekte olan ülkelerin, küresel toparlanmanın lokomotif olmaya devam edeceği ileri sürülüyor. Sistem içi çözüm arayışlarının amentüsü sayılan işbirliği ve uyum ifadelerinin, tüm IMF belgelerinde olduğu gibi, burada da anılması hiç de şaşırtıcı değil aslında. Krizler, gelişmekte olan ülkelere yani daha doğru bir isimlendirmeye, çevre ülkelere gelişmiş merkezin hegemonyasından kurtulmada önemli imkanlar sağlıyor. Fakat IMF gibi merkez hakimiyetindeki örgütlerce işbirliği ve uyumun gerekliliğine inandırılan çevre ülkeleri buna biat ettiğinde bu imkanlar da kaçmış oluyor.

Canlandırıcı önlemlerin erken terk edilmesinin krizden toparlanma girişimlerine olumsuz etkide bulunabileceği, önlemlerin geç terk edilmesinin de kamu açıklarını yükselterek, enflasyon ve nihai olarak da faizleri yükseltici bir baskı yapacağı ifade ediliyor. Krizin aşılmasında kamusal finansmana icazet veren bu ifadeyle, alınan tedbirlerden vazgeçilmesinde zamanlama hususu öne çıkarılıyor.



İlk uyarı kamusal finansmandan vazgeçmeme uyarısı... Aslında bu “Hükümetler sermayeye karşı sorumluluklarını yerine getirsin” anlamına geliyor. Kamusal finansmanın sınırlarını çiz, şeklindeki ikinci uyarı ise, “Kamusal finansmanı abartmayın” anlamında.

Yaygarası kopartılan kararlardan biri de “gelişmekte olan ülkelerin hem kotalarının artırılması, hem de G-20'nin yönetiminde daha fazla söz sahibi olmaları...” IMF ve DB'deki, kota ve oy hakkı ile yeniden yapılanma reformlarının en kısa sürede gerçekleştirilmesi, uluslararası kuruluşlarda, “aşırı temsil edilen” ülkelerin IMF'deki yüzde 5, DB'deki yüzde 3'lük kotasının az temsil edilen ülkelere aktarılması benimseniyor. Başta Çin olmak üzere diğer yükselen ekonomilerin IMF'deki söz hakkı artacak ama oransal olarak bir anda batı ekonomilerinin ve elbette IMF'nin “ana sermayedarı” Amerika'nın kontrolünü kaybettirecek kadar olmayacak. Bu aslında Çin başta olmak üzere çevre ülkelerin dünya ekonomisindeki ağırlıklarının artmasının doğal bir sonucu. Ancak IMF'de yüzde 5, DB'de yüzde 3 kota artırımını ABD'nin yüzde 17 civarındaki oy gücüyle fiili veto hakkını ortadan kaldırmıyor. Belçika, Hollanda gibi bazı AB ülkeleri aleyhine kozmetik iyileştirmeler sağlıyor. G-20'nin sekreteryaşının IMF'ye verilmesi ise zaten daha demokratik bir dünya görünümü altında fonun icraatlarının meşrulaştırılmasını amaçlıyor. Zor yerine rıza mekanizmalarını harekete geçirecek bir aldatmaca gibi görünüyor. Çünkü ülkelere dünya ekonomisindeki göreceli ağırlıklarına göre kota verilen IMF'de, ABD'nin kotası yüzde 17. İcra Komitesi'nde karar almak için ise yüzde 85 çoğunluk gerektiği için Amerika fiili veto hakkına sahip oluyor.

Yoksullar mı Düşünüyor (!)

Krizin en önemli nedeni olarak gösterilen finans sistemini daha sıkı bir şekilde denetlenme tedbiri de IMF'nin değiştiğini söyleyebilmeyi gerektirecek bir içeriğe sahip değil. IMF'nin “kemer sıkı değil artık gevşetici programlar öneren bir kurum olduğu” iddiası da gerçekçi değil. Oysa IMF bu süreçte çifte standart uyguluyor. Küresel krizle birlikte ABD ve AB ülkeleri başta olmak üzere büyük kapitalist ülkeler kamu harcamalarını artırmak yoluyla genişlemeci mali politikalar ve faizleri sıfıra yaklaştırarak gevşek para politikalarıyla depresyon-

dan sıyrılmaya çalışıyorlar. IMF bir yandan onları bu yolda teşvik ederken diğer yandan stand-by imzalayan Macaristan, Ukrayna, Litvanya, Pakistan gibi ülkelerin iflahını kesiyor. Onları daraltıcı politikalar uygulamaya, kamunun ekonomideki rolünü azaltmaya zorluyor. Sırbistan'a kamu çalışanlarının en az beşte birini işten çıkarma talimatı verdi.

İzlanda ve Ukrayna'nın finansal kriz ortamında, sermaye kaçışını frenlemek için döviz işlemlerine ve sermaye hareketlerine kısıtlamalar koydu. Stand-by anlaşmalarında bu konuda da “asimetrik” öğeler var: İzlanda için, “sermaye hareketleri üzerindeki kısıtlamaların, döviz piyasaları istikrara kavuşuncaya kadar kaldırılmaması” öneriliyor. Ukrayna ile imzalanan stand-by programı ise tam tersine “döviz işlemlerine konan vergilerin ve kısıtlamaların mümkün olduğunca çabuk kaldırılması” koşulunu içeriyor. Kısaca aynı hastalığa tam zıt reçeteler uygulanıyor. Merkeze kıyak, İzlanda gibi sermayenin sığınma alanlarına kayırma, geriye kalan ülkelere acı reçete.

IMF'nin yoksullukla mücadeleyi öne çektiği iddiasına gelince... IMF'nin yoksul ülkelere faizsiz kredi verme kararı alması iddianın kanıtını oluşturuyor. Dünyada faizler zaten neredeyse sıfır düzeyine inmiş durumda. Karşılıksız kredi verilse iddia kısmen inandırıcı olabilirdi. Fakat bu koşullarda imkansız...

Pakistan'da, tüketicilerin ve çiftçilerin korunmasına yönelik sübvansiyonların kaldırılmasının hedeflenmesi IMF'nin ne kadar yoksul dostu olduğunu anlatmaya yeterde artar bile.

Orta Vadeli Program ve Bütçenin Anlattıkları

Dünya ekonomisi açısından pek değişiklik yok. Peki ya IMF ile yeni bir stand-by anlaşması imzalanmamış olması Türkiye'de...

İstanbul'daki zirvenin ardından Ekonomiden Sorumlu Devlet Bakanı Ali Babacan'dan şu açıklama geldi: “Ekonomi düzelmeye girdiği için kemer sıkma politikasına başlamak gerekebilir.”

Nitekim kemer sıkmanın işareti hükümetin açıkladığı Orta Vadeli Program (OVP) ve 2010 yılı tahmini bütçesiyle geldi. 2009 yılında milli gelirin yüzde 6,6'sı düzeyinde gerçekleşmesi nedeniyle beklenen bütçe açığının sürekli azalarak dönem sonunda 2012 yılında yüzde 3,2'ye gerilemesi planlanıyor. Açığın küçültülmesi ise bütçe harca-



maları üzerinden gerçekleştirilmeye çalışılıyor. Vergi yükü aynı kalırken bütçe harcamalarının payı dönem boyunca küçültülüyor.

2009 yılında milli gelirin yüzde 28,2'si düzeyinde gerçekleşmesi beklenen bütçe harcamalarının sürekli azalarak dönem sonunda yüzde 25,6'ya gerilemesi planlanıyor. Öte yandan bütçe harcamalarının küçültülmesi kamu çalışanları ve yatırımlar üzerinde gerçekleştiriliyor. Çünkü hem personel harcamalarının hem de yatırımların payında ciddi bir gerileme öngörülmüyor. Bu kurgudan anlaşılıyor ki, önümüzdeki üç yıl boyunca bir kemer sıkma planı devreye girecektir. Bu dönemin en sancılı yılı ise 2010 olacaktır. Çünkü bu yılda hem bütçe harcamalarının payı küçülüyor hem de vergi yükü artmış oluyor.

OVP'de yer alan diğer hedefler ise geçmiş yıllarda olduğu gibi bu kez de yenileniyor. Oysa yenilenenlerin (sosyal harcamalar artırılacak, istihdam desteklenecek, bölgesel gelişmişlik farklılıklarını azaltan harcamalara önem verilecek, yaşam kalitesi yükseltilecek, kayıt dışılık azaltılacak vb.) öngörülen kurguda hiç mi hiç gerçekleşebilme olasılığı bulunmuyor. Çünkü bu işler için bütçeden herhangi bir kaynak öngörülüyor. Sosyal devleti tasfiye etmeyi, kemerleri sıkmayı öngörmüş bir kurgu olsa olsa bu sorunları daha katmerleştirir.

Hükümetin IMF'ye ayak dirediği noktalardan biri de, IMF'nin sağlık harcamalarının kısılması talebidir. Katılım paylarının artırılması yanında sağlıkta ciddi tasarruf planlanıyor. 2010 bütçesinde eğitim ve sağlığa ayrılan ödeneklerin milli gelir paylarındaki gelişme de bunu doğruluyor.

OVP çalışma yaşamının daha esnek hale getirilmesi, özelleştirmelerin tam gaz sürmesi vb. gibi çalışma yaşamını ve sağlığını yakından ilgilendiren pek çok hedefi barındırıyor.

Krizle birlikte kârı koruyabilmenin maliyeti iyice emeğe yüklendi: Yoğun ve esnek çalışma, geçici çalışma, işten atma vb. bunların tümü işçi sağlığıyla yakından ilgili. Bir kere işsizliğin kendisi başlı başına bir sağlık sorunudur. Stres, anksiyete, kalp damar sistemi hastalıkları gibi bir dizi hastalığa da doğrudan neden olur (1). IMF ve DB "tüm dünyada işsizlik artacak, bir kaç yıl yüksek işsizliğe alışın" diyor, fakat her hangi bir çözüm öngörmüyor.

Krizle birlikte daha da yaygınlaşan ve OVP'de öngörülen çalışma yaşamının daha da esnekleştirilmesi,

esnek istihdam biçimlerinin yangınlaştırılması da sağlıksız çalışma koşullarının habercisidir. Esnek istihdam biçimleri; kötü çalışma koşullarıyla, düşük ücretle, iş güvencesizliğiyle, gelecek belirsizliğiyle, iş ortamının arkadaşlık ilişkilerinin uzaklığıyla, çalışma sürelerinin düzensizliği benzeri özellikleriyle bir çok sağlık sorunlarına yol açar. Otomotivde, cam sektöründe işçilerin başka fabrikalara gönderilmesi, üç vardiyanın teke indirilerek, tek vardiyadaki işçilerin yoğun çalıştırılması vb. birçok yöntem artık sıradanlaştı. İşverenlerin krizde 'yaşam stratejisi' olarak dayattıkları uygulamaların, işsiz kalma korkusuyla birleşerek ağır psikolojik sorunlara yol açıyor.

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Yayın Kurulu'nun 2006 yılının Aralık ayında dikkat çektiği esnek çalışmanın getireceği tehlike kapıya dayanmış durumda: "Esnek üretim kendi başına özgün bir hastalığa da neden olur. Karoshi olarak bilinen bu sorun bir tür ani tükenme sendromudur. Karoshi'nin hükümetlerce bir meslek hastalığı olarak tanınması süreci ilginçtir. Japonya gibi yüksek gelirli bir ülkede bile hükümetlerin işçi sağlığı ile ilgili olarak nasıl engelleyici olabileceğini gösterir. İlk karoshi vakası 1969 yılında, Japonya'nın en büyük gazetelerinden birisinde yüklenme bölümünde çalışan 29 yaşındaki evli bir erkeğin, felç nedeniyle ölümü olarak rapor edilmiştir. Karoshi, kelimenin tam anlamıyla 'aşırı çalışmadan ölüm' şeklinde çevrilebilir. Karoshi'nin önemli tıbbi nedenleri; kalp krizi ve felç (%18.4), beyin kanaması (%17.2), serebral tromboz ve infarktüs (%6.8), kalp krizi (%9.8), kalp yetmezliği (%18.7) ve diğer nedenlerdir (%29.1)." (1)

Türkiye'de kamu çalışanlarında bile görülür hale geldi. Maliye Bakanlığı'na bağlı iş yerlerinde ölümler yaşanmaya başladı. Büro Emekçileri Sendikası üyeleri yetkilileri duyarlı kılabilmek için uzun süredir eylemler örgütlemekte...

Özelleştirmelere 'devam' deniyor. Oysa ki: "Özelleştirme ve piyasalaştırma politikalarının neticesinde mal ve hizmet üretiminin sermayenin eline bırakılması, daha fazla kural dışılığa, kayıt dışılığa, sömürüye, iş kazası ve meslek hastalığına yol açıyor. Örneğin, liman özelleştirmelerinin ardından meslek hastalığı ve iş kazası riski artıyor. Özel sektör madenciliğinde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki eksiklikler sık sık yaralanmalar ve ölüm-



Kapitalist iştihanın sonunun olmadığını en iyi serbest bölge işçileri bilir. Mersin’de işçiler kuyudan içtikleri sulardan zehirlenip hastanelere taşınırken, arkadaşları tuvalete gitmek için bile kart doldurmaktadır. İyileşen işçiler işbaşı yaptıklarında artık damacana su içmektedirler. Aldıkları 200–300 milyon TL aylıktan içtikleri suyun parasının kesildiğini gördüklerinde ise hiç şaşırılmazlar. Sigortalı olmak lütf, 12–16 saati bulan çalışma süreleri ise zorunludur. Baret, eldiven, kulaklık, maske değildir işçi sağlığı; uykudur, sudur, aştır, ekmektir. Tüm dünya Mersin Serbest Bölgesi, Mersin Serbest Bölgesi tüm dünyadır. Çünkü sermaye dünyanın serbest bölge olmasını ister.

lere neden oluyor. TÜPRAŞ, PETKİM ve TELEKOM’un özelleştirilmesinin ardından da buralarda iş kazalarında ciddi artış yaşandı. Özelleştirme ve piyasalaştırmanın işçi sağlığında yaşanan yıkımı daha da derinleştirdiğini söylemek mümkün (2).

Daha Acımasız Rekabete, Daha Sağlıksız Geleceğe Doğru

Krizden çıkış için yeni alanlar arayan, doğayı daha çok sömürmeyi hedefleyen (tüm derelerde baraj kurma vb.) sermaye uluslararası rekabetin sürmesini, ülkelerin uluslararası ticareti engelleyici kurallara kesinlikle başurmmamasını salık veriyor. IMF ve DB’de, işsizliğin yüksekliğini meşurlaştırarak, “aman sistemi yıkacak koruyucu önlem almayın” diyor. “Küresel işbirliği” vurgusunu da bu noktada yapıyor.

Oysa ki “Küresel rekabet, küresel saldırıdır. Pek çokları çocuksu bir saflıkla ülkenin kapitalist gelişmesinin getireceği refahı beklerken, kafası karıştırılmış işçi önderleri ‘patronlar kazanırsa işçiler de kazanır’ diye demeçler verir. Bugün yaşananlar ne yereldir, ne de yeni. İş kazası ve meslek hastalığı geçirenlerin ve/veya ölen insanların çokluğu kadar, bunların nedenlerinin anlamsızlığı (siz bunu yazının bütünü içinde anlaşılabilirliği olarak okuyun), önlenilebilirliği ve bazen de bilinmemesi (siz bunu bilindiği halde belirsizleştirilmesi, gerçeklerin unutturulması olarak okuyun) nedeni ile önlem alınması (siz bunu kapitalizmin azami kar yasası içinde

önlem alınmaz diye okuyun) gibi bir dizi sorun, ülke ve dünya gündeminde karşımızda durur.” (3).

Kriz rekabeti kızıştırdığı kadar bugüne kadar alınan önlemleri de artık gündemden kaldırmaktadır. Örnek Tuzla’da yaşananlardır. Tuzla tersaneleri, göstermelik önlemlerin özünde bir değişiklik yaratmadığını ortaya koymaktadır: “Özellikle tersane işçilerinin grevinin ardından çalışma koşullarında bazı iyileştirmeler yapılsa ve asgari düzeyde de olsa iş güvenliği önlemleri alınsa da sorunun kaynağına inilmedi. Taşeronlaştırma, kötü çalışma koşulları, esnek üretim, kayıt dışı istihdam, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yeterince alınmaması ve üretim sürecinin işçilerin sağlığı ve iş güvenliği esas alınacak şekilde düzenlenmemesi, kâr hırsı ve siparişleri yetiştirme telaşının esas alınması, mekân yetersizliği, düşük ücretler, işçilerin örgütsüzlüğü, Çalışma Bakanlığı’nun denetimleri ve cezalarının caydırıcılıktan uzak olması gibi kazaları kaçınılmaz hale getiren nedenler hâlâ söz konusu” (2).

Şuan Tuzla’da durum sorunun kaynağına inilmemiş olmasının da ötesine geçmiş durumda. Kriz gerekçesiyle Tuzla tersanelerinde iş güvenliği elemanlarının çoğu işten çıkarıldı. Durum göstermektedir ki DB ve IMF’nin “On milyonlarca bebek ölecek” vurgusu eksiktir. Dünya tablosu ve gidişat işçilerin de, işsizlerin de daha çok ölümler yaşamasına doğrudur. 1997-2000 arasında DB baş ekonomistliği yapan Joseph Stiglitz başta olmak üzere üst düzey görevlere layık bulunan birçok şahsiyet IMF-DB’yi eleştirenler kervanına katıldı. Yoksul ülkelerin mazlum halkları, artık tepelerinde ‘Demokles’in kılıcı’ gibi ‘stand-by’lar sallanmasını istemiyorlar. İnsanca yaşama koşulları, insanların sağlığı ve geleceği için İstanbul 2009’un “Washingthon zalimlerinin son zirvesi” olarak tarihe geçmesi elzemdir.

Kaynaklar

1. MSG Dergisi Yayın Kurulu, “Esnek İstihdam ve Sağlık”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2006;2-6.
2. Bakır O., “Kapitalizm, Türkiye ve İşçi Sağlığı: ‘Tuzla, Tuzla Kokması’”, Doğudan, 2008;148-150.
3. Akarca G., ve Koşar L., “Dünya Serbest Bölgesi ve İşçi Sağlığı”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2007;7. ●



TÜM ÇALIŞANLARA AYNI DAYATMA:

ESNEKLİK VE KURALSIZLIK

Dr. Celal EMİROĞLU

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bilim Uzmanı

Giriş

Tarihte kritik dönüm noktaları vardır. 1970’te 15-16 Haziran işçi eylemleriyle, 1991’de 4-8 Ocak büyük madenci yürüyüşüyle, 2003’te 5 Kasım sağlıkçı greviyle, 2009’da 25 Kasım kamu çalışanları greviyle ve son olarak 15 Aralık 2009’da başlayan, 4 Şubat 2010’da tüm ülkede genel greve dönüşen ve açlık grevleri ile devam eden TEKEL işçilerinin şanlı direnişiyile; özgürlüğünü, ekonomik ve demokratik haklarını sokakta arayan emekçiler...

Aradıklarını buldular mı? Evet buldular...

15-16 Haziran bir ilkti. 60’lı yıllarda dünyada dalgalandan işçi sınıfı hareketinin Türkiye’ye yansmasıydı... Sınıf olabilme, sınıf çıkarlarını koruyabilme ve işçinin insan olabilme mücadelesiydi... Bu mücadeledir ‘sosyal devlet’ olgusunu çalışma yaşamına yansıtan, İş Yasası’nı kağıt üzerinde de olsa 1971’de yeniden yazdıran...

Büyük madenci yürüyüşü 12 Eylül faşist diktatörlüğünün gayrimeşru aktörlerinin sonunu getiren bir ilkti. Ocak ayının soğuşunda yollara düşen 100 binin üzerinde maden işçisi 5 gün boyunca haklı ve meşru bir mücadele içinde olmaktan aldıkları güçle, demokrasi ve insan olabilme mücadelesi verdiler...

Kamu çalışanlarının sağlıkçılarla sınırlı da olsa toplum desteğini alan en etkili eylemi Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası ile Türk Tabipleri Birliği tarafından “Halkın sağlık ve sosyal hizmet hakkı, iş güvencesi, insanca yaşayacak ücret

için” 2003’te yapıldı. Eylem diğer kamu emekçileri için örnek oldu...

Kamu çalışanlarının 2009’da “Toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı” talebiyle yaptığı uyarı grevinin özünde “insanca yaşama ve çalışma hakkı” vardı. Talep gerçekçiydi, kamu çalışanları haklıydı ve dolayısıyla güçlüydü; Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) öncülüğünde 25 Kasım’da hayat 1 gün durdu.

Ardından TEKEL işçileri çıktı sahneye... TEKEL işçileri “İş, aş yoksa barış da yok” diyerek sınıf dayanışmasının en üst düzey örneklerinden birisini verdiler...

Dünden Bugüne Kamu Emekçileri İşçi-memur ikilemi

Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte, ekonominin yeniden yapılanması çabaları; sınıf mücadelesinin reddi anlayışı temelinde biçimlenen ‘devletçilik’ ve ‘halkçılık’ ilkesini buluşturarak ‘çalışan’ kavramını olgunlaştırdı. Bu dönemdeki ekonomik, siyasi ve ideolojik tercihler işçi haklarını yok saydı; çifte standart uygulandı ve memur biraz daha fazla güvence altına alındı. Devletçi denetim gerek memurlara gerekse işçilere sendikal örgütlenme ve grev hakkı vermedi, hatta bu hakkı yasakladı.

Kamu çalışanlarıyla ilgili 1926-1939 yılları arasında çıkartılan yasal düzenlemelerde; ‘memurluk’ ve ‘müstahdemlik’ gibi iki ayrı statü öngörüldü. Memur, “devlet hizmeti veren” elit tabaka; ‘işçi’ statüsündeki müstahdem ise, “devlet işlerinde ücret karşılığı çalışan” ve “memur hukuku



ile yetkilerinden yararlanmayan kimse” olarak tanımlandı (1). Anlaşılan odur ki; bugünkü tercihler de aynı!

Kamunun yeniden yapılandırılması

Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası (DB) öncülüğüyle Türkiye’de uygulanan neoliberal yıkım politikaları ‘reform’ adı altında kamunun yeniden yapılandırılmasını gündeme getirdi. DB, 1980 sonrasında “yapısal uyarlama kredileri” adı altında Türkiye gibi ülkelerde politika üreten kredilere yöneldi. Bu kredilerle bir ülkenin ekonomik, toplumsal ve yönetsel yapı ve dengelerini değiştirmeyi ve yeniden yapılandırmayı hedeflediler. 1985 yılından itibaren tarım, enerji ve mali sektörler için krediler açıldı. Örneğin TEK, SEKA, TEKEL vb gibi devasa örgütlenmeler için verilen yeniden yapılandırma kredileri sonrasında bu işletmelerin özelleştirilmesi gündeme geldi (2).

Eş zamanlı olarak; sağlık ve sosyal güvenlik, mali sektör, milli eğitim, YÖK ve yerel yönetim “reformları” gündeme getirildi. Bu politikalar sonucunda birçok kamu kuruluşu özelleştirmeye hazır hale gelecek ve kapatılacaktır. Personel sayısını azaltmanın en etkili yolu; özelleştirme kapsamındaki personeli önce sözleşmeli kapsamına almak ve sonra da sözleşmelerini feshetmektir (2).

“Kamu Personel Rejimi Reformu” ilk kez 1993 yılında tartışmaya açıldı ve günümüze kadar bu tartışma devam etti. Amaç, kamuda çalışma hayatını kuralızsızlaştırmak, iş güvencesini ortadan kaldırmak, maaşları ve özlük haklarını tek taraflı olarak belirlemektir. Memurların greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, bu yolda propaganda yapmaları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılmaları, grevi desteklemeleri veya teşvik etmelerini yasaklamak istediler (2).

2004 yılında TBMM’de kabul edilen ancak Cumhurbaşkanı tarafından veto edilen Kamu Yönetimi Temel Kanunu başta eğitim ve sağlık olmak üzere hizmet alanlarını özelleştirerek serbest piyasa koşullarına terk etmeyi hedefliyor. Koşulları olgulaştığında tekrar TBMM’ye gelecek olan yasa hazırlığı, işçi sayılmayan ve devlet memuru gibi tarif edilen, hizmet akdi ile bir yıllık sürelerle yenilenen

sözleşmelere bağımlı, iş güvencesi ve toplu iş sözleşmesi (TİS) hakkı olmayan, örgütsüzleştirilebilecek köleleri tanımlıyor. 2003 yılında İş Kanunu ile getirilen ‘esnek çalışma’ kamu alanına uyarlanıyor (3).

Halen yürürlükteki Anayasa gereği “kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle” gördürülüyor (4). Yasalara göre kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler tarafından sürdürülmekte olup, ‘diğer kamu görevlileri’ açılımı ‘sözleşmeli personel’ olarak yapılıyor.

1965 yılında yürürlüğe giren Devlet Memurları Yasası (DMY) 4’üncü maddede “diğer kamu görevlileri” açılımını “sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler” olarak yapıyor. Yasa’nın 4/A maddesi kadrolu “Memur”, 4/B maddesi

“Sözleşmeli personel” tanımını yapıyor.

Yasa’nın 4/C maddesine göre bir yıldan az süreli veya mevsimlik görevlerde, belirtilen ücretle, sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimseler “Geçici personel” olarak adlandırılıyor. “Reform” gereğince esnek çalışabilen, performans değerlendirmesine müsait bir personel sistemi çerçevesinde tüm çalışanlar sözleşmeli hale getirilmek isteniyor. Bu çerçevede,

‘devletin asli işleri açısından kilit konumda olanlar’ hariç tüm kamu çalışanları 4/B maddesine göre “sözleşmeli personel” statüsüne geçecekler ve işçi sayılmayan kamu görevlileri sayılacaklar. Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, mali yılla sınırlı olarak “sözleşmeli personel” çalıştırılmasına karar verilen kadrolar belirlenecek. Kamuda yeni işe başlayanlar sözleşmeli olarak 4/B maddesine göre istihdam edilecekler.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından DMY’nin 4/C maddesine göre başlatılan, belirli süreli (10 aylık), esnek (girdiği ders saati kadar ücret alarak) çalışabilecek sözleşmeli öğretmen alma girişimi; işin, işyerinin, çalışma saatinin, çalışma süresinin, ücretin belirsiz olduğu yeni ‘Kamu Personel Rejimi’ anlayışının özetidir.

Yeni sistem başlangıç için yüksek ücret vaat ediyor. Sonrasında; bir yıl süreli sözleşmelerle iş

Kamu Personel Rejimi Reformu’nun amacı; kamuda çalışma hayatını kuralızsızlaştırmak, iş güvencesini ortadan kaldırmak, maaşları ve özlük haklarını tek taraflı belirlemektir. “Reform” gereğince, esnek çalışabilen, performans değerlendirmesine müsait bir personel sistemi çerçevesinde tüm çalışanlar mali yıl ile sınırlı olarak “sözleşmeli personel” haline getirilmek isteniyor.



güvencesini ortadan kaldırmayı, çakılı kadrolaşma ile nakili engellemeyi ve performansa dayalı ücretlendirme ile ücretleri kontrol altına almayı hedefliyor. Sistem, bugünkü ücretlerin altında ücret alma gibi bir tehlikeyi de potansiyel olarak barındırıyor.

Siyasi iktidar sağlıkta olduğu gibi sistemin finansal yükünü 'döner sermayeler' oluşturarak yerel otoriteye devretmeye hazırlanıyor (5). Yerel otoriteler hizmetin bedelini halktan alacak, sözleşmeli kamu personeli eliyle hizmet gördürülecek ve personelin her türlü giderleri döner sermaye gelirlerinden ödenecek.

Devlet Personel Başkanlığı tarafından hazırlanan "2009–2013 Stratejik Planı" (6) kamu kurum ve kuruluşlarında (ihtiyaç duyulan sayı ve nitelikte) insan gücü planlaması, personel performansı ölçümü ve performansa dayalı yönetim anlayışıyla ilgili amaç ve hedefleri belirlemektedir. Plan, kamu sektöründe esnek çalışma modellerinin uygulanmasına yönelik mevzuat düzenlemeleri ve altyapı çalışmalarının tamamlanmasını hedeflenmektedir.

Kamuda sendikal örgütlenme

Kamu çalışanlarının grev ve toplu sözleşmeli sendika hakkı için verdiği uzun ve anlamlı mücadelelerden sonra yaratılan fiili durum sonucunda KESK doğdu.

Örgütlenme hakkı için verilen mücadele "toplular görüşme" aşamasında aynı güç ve ivme ile devam etmedi. Kamu çalışanları bu alanda beklentileri doğrultusunda gücünü hissettiremedi. Mücadele alanlarda sürerken, masa başındaki görüşmeler başka bir mecrada geçti. Taban sorunlarına sahip

çıkamadı. Önderlik ise gücün kanıtlanması, mücadelenin tabana yayılması, toplu görüşmenin toplu sözleşmeye dönüşmesi ve grev hakkının kabul ettirilmesi sürecinde etkin olamadı.

Kamu çalışanlarının 2002'de başlayan "toplular görüşme" sürecinde kamu sendikaları AKP hükümetiyle her seferinde oturup pazarlık yapıyor. Nasıl bir pazarlık ise tüm talepler geri çevriliyor ve hükümetin önceden belirlediği 'son söz' kayıtlara 'karar' olarak geçiyor. Sekiz yılda sekiz sıfır... Devleti soyan soyana, kamu çalışanlarına gelince "kaynak yok"...

DMY'ye bağlı olarak çalışan yaklaşık 2,4 milyon kamu emekçisine ayrılan yıllık ödenek 55 milyar lira iken devletin kan emicilere ödediği faiz miktarı 53,2 milyar lira. Devlet bütçesinin %20'si rantiyecilere ödeniyor (7).

Kamu çalışanları grevi

AKP tüm toplumu aldatarak büyük vaatlerle iktidara geldi. Hükümet olduklarından bu yana emek cephesinde hayatı ıztıraba dönüştürdüler. Çalışana yüzde 2,5-5'lik ek ücrete karşılık; akaryakıt, elektrik, su, gaz gibi temel tüketim maddelerine gelen zamlar her geçen gün yoksulluğun daha da artmasını sağladı. TİS ve grev hakkına yanaşmayan toplu görüşmelerde 8 yıldır sürekli topu taca atan ve iradeye ambargo koymaya çalışan hükümet, sözün bittiği yerde alanlara inışı engelleyemedi. 25 Kasım 2009 da tüm kamu çalışanları uyarı grevine gitti. Hastanelerde, okullarda, vergi dairelerinde, postanelerde, demiryollarında, otoyollarda, hava-yollarında şimdiye kadar görülmemiş olağandışı bir durum yaşandı. Öylesine kararlı bir eylem ki, en fazla üyeye sahip 'yandaş' konfederasyonun eylem kırılcılığı dahi işe yaramadı. İstanbul'da Beyazıt, Ankara'da Kızılay, İzmir'de Konak meydanları kamu çalışanlarıyla doldu taşı. Türkiye'nin dört bir yanında eşzamanlı yürüyüş ve eylemler yapıldı.

Kamu çalışanları, bilerek, isteyerek ve taammüden hizmeti durdurdu. Hizmetin verilmeye çalışıldığı ya da grevin kırıldığı yerlerde de toplumun önemli bir kesimi hizmeti almayarak eyleme destek oldu. İnsanlar kamu kurumlarına gelmedi. Hastalar sağlık kurumlarına gitmedi. Sağlık personelinin eylem kırmak istediği yerde hasta yoktu... Derse girmek isteyen öğretmenler sınıflarda öğrenci bulamadı...

Grevin KESK çağrıcılığı ve Kamu-Sen birlikteliğiyle yapılması tabanda buluşmayı ve güç birliğini sağladı.



Grevin hukuksal dayanağı

Kamu çalışanlarının TİS ve grev hakkı uluslararası hukuka girmiş ve ulusal hukukta kabul görmüş bir kazanımdır.

Türkiye, çalışanların temel hak ve özgürlüklerine ilişkin uluslararası sözleşmeleri kabul etmesine rağmen ulusal hukukunu oluşturamamış ülkelerden birisidir. Anayasa'nın 90'ıncı maddesi uluslararası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda uluslararası anlaşma hükümlerinin uygulanacağını belirtmektedir.

Kamu çalışanları sendikalarının aldığı karar doğrultusunda toplu iş bırakma eylemi; ILO sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'na dayanılarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Danıştay kararlarıyla meşru kabul edilmektedir. Anayasa ve insan hakları sözleşmeleriyle güvence altına alınan sendikal faaliyet hakkı Türk Ceza Kanunu ile de korumaya alınmış (m.118) olup sendikal faaliyetin engellenmesi yasaklanmıştır.

Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin ILO Sözleşmesi kamu görevlileri örgütünün kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek zorunda olduğunu vurgulamaktadır (8). Sözleşme, "Kamu görevlileri, diğer çalışanlar gibi yalnızca görevlerinin niteliğinden ve statülerinden kaynaklanan yükümlülüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüğünün normal olarak uygulanması için gerekli kişisel ve siyasi haklardan yararlanacaklardır" ifadesini kullandı.

Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin ILO Sözleşmesinin (9) ilgili hükümlerinin kamu görevlilerine uygulanması konusunda ortaya çıkan yorum güçlüklerini açan sözleşme; "örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık" konusunda kamu görevlileri örgütlerinin kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklarını ve kamu görevlileri örgütlerinin kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklarını hükme bağladı.

Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin ILO Sözleşmesi, sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınılması hükmüne yer veriyor (10).

Sözleşmeye göre "Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek nitelikte olamaz veya zarar verecek şekilde uygulanamaz".

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın "Toplu sözleşme görüşmeleri yapma ve eylem hakkı" başlıklı maddesi; "İşçiler ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları, topluluk mevzuatı ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme ve imzalama ve menfaat ihtilafı olması halinde grev eylemi dahil olmak üzere kendi çıkarlarını korumak için ortak eylem yapma hakkına sahiptir" ifadesini kullanıyor (11).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin değiştirilerek yeniden düzenlenen ve 1 Kasım 1998 tarihinde yürürlüğe giren 11. Protokol hükümlerine göre, herkes toplantılar yapmak, çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir (12).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi yapılan birçok başvuruda sendikal eylem ve etkinlikler nedeniyle verilen cezaları Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne aykırı buldu. Ancak, gelmiş geçmiş tüm hükümetler, uluslararası hukuka ve yargı kararlarına rağmen; örgütlenme hakkını kısıtladı, sendika yöneticilerinin güvencesini yok saydı, TİS ve grev hakkını tanımadı. Sendikacılar soruşturmalardan, sürgünlerden ve yıldırma politikalarından kurtulamadı.

Kamu çalışanlarının katıldığı grev eylemleri sonrasında birçok kamu emekçisi sorgulanıp yargılandı. Hiçbiri ceza almadı. Danıştay 1. ve 12. Dairesi konuyla ilgili birçok davada çalışan lehinde karar vererek "kamu görevlilerinin, sendikasının aldığı karar doğrultusunda işe gelmemesi, işini bırakması hukuka uygundur" sonucuna vardı.



Alınışır'da Türkiye Tütün Üreticileri Kurultayı (15 Eylül 2001).

Dünden Bugüne TEKEL Emekçileri

Tütün, alkollü içkiler, tuz, çay, kibrit vb maddeler 1932 yılında kurulan "İnhisarlar Umum Müdürlüğü" adı altında devlet tekeline alındı. 1946'da TEKEL Genel Müdürlüğü, 1987'de TEKEL (Tütün, Tütün Mamulleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri Genel Müdürlüğü) adını aldı (13).

Tütün pazarı

Dünyanın en büyük tütün tekelini ABD'li Philip Morris, Başbakan Turgut Özal döneminde (TEKEL 1984'de yabancı sigara ithalatına başladı) devlet katında başlattığı etkin lobi faaliyetiyle Türkiye sigara pazarından en büyük pastayı alan yabancı tekel durumuna geldi. Philip Morris pazar için dünyanın ikinci büyük tütün devi British American

Tobacco (BAT) ile kapıştı. Tütüncülüğü bitirip 4,5 milyonu aşan tütün üreticisi ve ailelerini ekmeğinden eden işbirliği sermayenin etkin holdingleriyle gerçekleşti. Marlboro ve Parliament markaları ile tanınan Philip Morris, Sabancı Holding ile buluşarak PHILSA oldu. Koç Holding, BAT'ın Türkiye'deki ortağı oldu. Demirel döneminde iyice gelişen işbirliği, DSP-ANAP-MHP'den oluşan "milliyetçi" koalisyon hükümeti döneminde de pekişti (14).

Tütün Kanunu ve özelleştirme

"Tütün sektörünü serbestleştiren, destekleme alımlarını kaldıran ve TEKEL'in özelleştirilmek amacıyla yeniden yapılandırılması ve varlıklarının satışına olanak sağlayan" ve "Tütün Kanunu" olarak anılan 'düzenleme', TBMM Genel Kurulu'nda 20.06.2001 tarihinde kabul edildi. Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer tarafından veto edilen kanunu TBMM aynen kabul etti (15).

TEKEL 2001'de özelleştirme kapsam ve programına (16) alındı ve 2008'de özelleştirme tamamlandı. TEKEL'in BAT Tütün Mamulleri Sanayi ve Ticaret A.Ş. ile 24.06.2008 tarihinde satış ve devire ilişkin sözleşmeler imzalandı ve bu tarihte şirketin üretim faaliyetleri de son buldu. TEKEL'in logosu BAT'a devredildi ve "TEKEL" logosu "tta" olarak değiştirildi (17).

Kanunu IMF dayattı, DSP-MHP-ANAP Hükümeti boyun eğdi. Akıl hocalığını DSP'li Ekonomiden Sorumlu Devlet Bakanı Kemal Derviş yaptı.

Derviş, yazdığı 'Niyet Mektubu' ile "Özelleştirmenin zamanlaması piyasa koşullarına bağlı olmakla birlikte hedefimiz başarılı özelleştirme politikalarına engel teşkil eden tüm hususları ortadan kaldırarak, piyasa koşulları elverdiğinde en hızlı şekilde harekete geçebilmektir. 2001 yılının kalan kısmında atılacak adımlar, Türk Telekom, TÜPRAŞ, THY, ERDEMİR, TEKEL (tütün ve alkollü içecekler), ŞEKER ve TEAŞ ve TEDAŞ da dahil olmak üzere önemli kamu teşebbüslerinin çoğunluk hisselerinin özelleştirilmesi için gerekli hazırlık işlerinin tamamlanmasına odaklanacaktır. ... Tütün sektörünü serbestleştiren, tütün için destekleme alımlarını tedricen kaldıran ve TEKEL'in varlıklarının satışına izin veren Tütün Kanunu'nun Meclis'te Mayıs ayı içinde kabul edilmesi beklenmektedir (sekizinci gözden geçir-



Fotoğraf: Tuğba BEŞEL - AFSAD



menin kabulü için koşul). Bu kanunun onaylanmasını müteakiben, 2002 sonuna kadar tamamlanması beklenen TEKEL ve Şeker'in özelleştirilmesi, Dünya Bankası'nın kredileri ile desteklenmesini beklediğimiz tarım reformu programının diğer bölümleri ile koordine edilecektir" taahhütlerinde bulundu (18).

Tütün üreticileri

Tütünden başka üretim yapamayan köylüler "Tütün bizim için iştir, aştır" dediler. "Aş, iş ve ekmek kapısını kapatmayın" diye haykıldılar. Hükümet köylüyü dinlemedi.

Tütün Kanunu çıkarken köylüler Ege'de tütün ekilen tüm köyleri gezdiler. Dilleri döndüğünce anlattılar bildiklerini... Akhisar'da 2001'de Türkiye Tütün Üreticileri Kurultayı'nı (19) düzenlediler...

O gün anamuhalefet partisi milletvekili özelleştirme karşıtı; bugün Başbakan Yardımcısı özelleştirmeci Akhisarlı Bülent Arınç iktidar olduğunda Akhisar Tütün ve Yaprak Depolarının kapatılmasını ve BAT'a satılmasını sağladı. Siyasi iktidar, toplumsal birikimi en ucuz yoldan ulusal ve uluslararası kan emicilere peşkeş çekme anlamına gelen özelleştirme politikalarında bugüne kadar hata yapmadı, geri adım da atmadı. Tütün pazarını çokuluslu sermayeye açtı, tütün üretimini bitirirken TEKEL emekçilerini de bitirdi.

TEKEL işçileri

Bir tarafta kamu kuruluşları özelleştirilerek ya da tasfiye edilerek mal varlıkları yandaş sermayeye peşkeş çekilirken, diğer tarafta işgücü piyasasında esneklik yaygınlaştırılarak yeni çalışma biçimleri teorize edildi.

Hükümetin özelleştirmelere yoğunlaştığı 2004 yılında gündeme gelen DMY'nin 4/C maddesine göre kamuda istihdam edilecek "Geçici personel"; "Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna karar verilen görevlerde, belirtilen ücret



sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan kimseler" olarak tanımlanıyor. Özelleştirme sonucunda işsiz kalacak işçilerin diğer kamu kurum ve kuruluşlarında istihdamının sağlanması amaçlanıyor. TEKEL işçileriyle birlikte 4/C kapsamında çalışacak toplam özelleştirme mağduru sayısının yaklaşık 30 bin kişi olduğu söyleniyor.

Özelleştirilen ya da tasfiye edilen kamu kurumlarındaki çalışan sayısına göre Bakanlar Kurulu kararı ile 'işsiz bırakmama' adına "geçici" kadrolar tahsis ediliyor. Bir gün tükeneneceği varsayılan bu grup ne işçi ne de memur sayılıyor (20).

Eski konumuna göre hak kayıplarına uğrayanlar eğer örgütlü davranamaz ve hakkını arayamazsa bir süre sonra çaresizlikler içerisinde kaderine razı oluyor. Ya emekli oluyor ya köyüne dönüyor ya da yoksulluğun pençesine... Sistem, bir kurgu içerisinde tüm çalışanlara geri dönüş şansı vermeden, sendikasız ve iş güvencesiz ortamda iş bulduğuna şükrettirerek onları çıkmaz bir yola yönlendiriyor. Onlar için "sağlıklı çalışma hakkı" içi boşaltılmış genel bir söylemden başka bir anlam ifade etmiyor.

TEKEL işçileri, eylemleri başarıya ulaşamazsa kamu kurum ve kuruluşlarında 4/C maddesi gereğince "geçici Personel" statüsünde istihdam edilecekler. TEKEL işletmelerinin kapatılmasıyla



hak arama mücadelesini Adana, Adıyaman, Ankara, Amasya, Aydın, Batman, Bursa, Bitlis, Denizli, Diyarbakır, Hatay, İstanbul, İzmir, Malatya, Manisa, Muğla, Muş, Siirt, Samsun, Tokat, Trabzon'dan Ankara'ya taşıyan binlerce TEKEL işçisi eylemlerini sürdürüyor.

Hükümet bu eylemden başlamadan korktu; daha Ankara'ya gelmeden şehir girişlerinde yolları tuttu. Polis, panzerlerle sabahın köründe barikatlar kurdu, şehre girişi engelleyemedi ama meydanlarda öldürseye saldırdı... Özelleştirme mağduru işçiler "Ölmek var dönmek yok" diye haykırarak zor koşullarda açlık grevi yapıyor. Emek tarihi Kızılay sokaklarında bir başka yazılıyor...

TEKEL'in özelleştirilmesi ya da kapatılması hükümet üstü güçlerin tercihiydi. Hükümetin çokuluslu sermayeye sözü vardı ve geri adım atmak istemiyordu. Kullanılan 'orantısız güç' sisteminin tümünden dönüşümüyle orantılı politik bir tercihti. Hükümet özlük haklarıyla kamu işletmelerine nakil hakkı veremezdi; yeni bir "yol açıl-sın, iz olsun" istemiyordu...

Eylem kararlılıkla uzadıkça direnişten rahatsız olan hükümet yeni tekliflerle eylemi kırmaya çalıştı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, işçilere "işten çıkarmama" sözü vererek "eylemi bitirin, evinize dönün" çağrısı yaparken, "istihdam için bir ihtiyaç söz konusu değilse, orda boş yatıyor olmanın ve maaş bekliyor olmanın bir manası olabilir mi" diye konuştu. TEKEL işçilerine "hiçbir işçinin kendi istemedikçe işten çıkarılmayacağı", %14-17 'zam' ve "çalışma süresinin 10 aydan 11 aya çıkarıldığı" sözünü verdi. İşçiler kabul etseydi eskisinin yarısına dahi yaklaşmayan ücret alacaklar, kıdem tazminatı ve senelik izin hak kayıpları olacak ve devletin yakasından düşeceklerdi. Olmadı!

Sendikal, siyasal veya ideolojik bir önderlik olmaksızın işçilerin sınıf çıkarıları için başlattıkları bu mücadele siyasal iktidara karşı önü kesilemeyen bir harekete evrildi. Bu hareket sendikal ve sol-sosyalist örgütlenmelerin önünde, onları peşinden gitmeye mahkûm eden 'temsiliyete' dönüştü. TEKEL işçileri başta aydınlar ve küçük burjuvalar olmak üzere ekonomik, siyasal ve ideolojik olarak sistemden olumsuz etkilenen tüm toplum katman-

larını adeta içine çekerek büyüyor. TEKEL işçileri artık 8364 kişi değil, milyonlara ulaştılar. Tüm emekçilerin kalbi TEKEL işçileriyle atıyor...

TEKEL eylemlerinde siyasal iktidarın emek hareketini milli, dini, etnik ve cinsel değerleri üzerinden bölme, parçalama ve yönetme taktiği bu kez tutmadı. Emek hareketi bir bütün halinde evrensel değerlerini savunarak hedefe doğru etkili adımlarla 15-16 Haziran ruhuyla yürüyor.

TEKEL işçilerinin özlük haklarını yok ederken ücretlerini yarı yarıya indirmeye çalışan "vatandaşın parasını çarçur etme gibi bir lüksümüz yok" ya da "yan gelip yatıyorlar" türü cümlelerle her zamanki üslubunu sürdüren Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, direnişin 45 ve 60'ıncı gününde 'güç' karşısında eğilmek zorunda kaldı ve görüşme talebini kabul etti. Ancak yeni vaatler de bir anlam ifade etmedi.

Maliye Bakanı Mehmet Şimşek TEKEL işçilerine "aylık 26 milyon, yıllık 312 milyon lira veremem" diyor. Hâlbuki yılda 372 milyon lirayı köy koruyucularına, 4 milyar lirayı güvenlik ve savunmaya veriyor (7). IMF ve DB gibi parazitler için her yıl ayrılan para TEKEL işçilerine verileden fazla...

Sonuç

Son dönemde yaşanan "kamu çalışanları grevi" ile "TEKEL işçileri direnişi" özünde aynı hesaplaşmanın ya da aynı sınıf çelişkilerinin toplumsal yapıdaki izdüşümleridir. Bu iki eylemi iyi okumak, bundan sonraki aşamayı öngörmeyi ve emekten yana güçlerin birlikte hareketinin koşullarını sağlayacaktır.

Kamu çalışanları büyük bir dayanışma örneği gösterdiler. KESK, 25 Kasım 2009 da bir iddia koydu, hükümetle restleşti, kadrolar canla başla çalıştı, tüm kamu çalışanlarını arkasına alarak 'uyarı grevi' hedefine ulaştı.

TEKEL direnişi tüm toplumun en geniş desteğini aldı. Bir kez daha anlaşıldı ki; emek-sermaye çelişkisi toplumun tüm kesimlerini doğrudan ilgilendiriyor; memurun, sözleşmeliinin, işçinin ya da toplumun diğer ezilen kesimlerinin sorunları aynı.

Siyasal iktidar giderek yükselen mücadeleden dolayı son derece tedirgin. Bugün hükümet kendince yeni haklar vaat ediyorsa yükselen mücadeleyle baş edemediğindedir. Ancak

Sendikal, siyasal veya ideolojik bir önderlik olmaksızın işçilerin sınıf çıkarıları için başlattıkları mücadele siyasal iktidara karşı önü kesilemeyen bir harekete evrildi. Bu hareket sendikal ve sol-sosyalist örgütlenmelerin önünde, onları peşinden gitmeye mahkûm eden 'temsiliyete' dönüştü.



SAĞLIK REFORMLARI VE İŞYERİ HEKİMLİĞİ: NELER OLUYOR?

Doç. Dr. Kayuhan PALA

Uludağ Üniv. Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD. Öğretim Üyesi

Türkiye’de Sağlık Reformları

Türkiye’de sağlık hizmetleri, 1923’te Cumhuriyet’in kuruluşundan 1982 yılına kadar devletin sunması gereken bir hizmet olarak kabul edilmiştir. Devletin sağlık hizmeti sunması önceleri yasalarla düzenlenmiştir. Daha sonra anayasa hükmü olarak 1961 Anayasası içinde yer almıştır.

Türkiye’de çağdaş hekimlik uygulamalarına geçişin en önemli adımı, 1961 yılında kabul edilen “Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkındaki Kanun” ile atılmıştır. Bu Kanun eşitlikçi bir yaklaşımla hazırlanmıştır ve Türkiye’de tüm sağlık hizmetlerinin bir devlet görevi olduğunu kabul etmektedir. Kanunla birinci basamak hizmetlerin kırsal kesime kadar yayılarak herkesin sağlık hizmetinden yararlandırılması ve koruyucu ve iyileştirici sağlık hizmetlerinin entegre biçimde bir arada yürütülmesi hedeflenmiştir. Kanun ayrıca kamu sektöründe sağlık hizmetlerinin tek elden yönetimini, halk ile bütünleşmeyi ve kamu sektöründe hekimlerin tam süre çalışma ilkesini getirmektedir.

Sosyalleştirme Kanunu özellikle sağlık göstergeleri açısından büyük başarılar imza atmıştır. 1960-2000 döneminde Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) ülkelerinde yaşam beklentisi ortalama dokuz yıl artarken, Türkiye’de yirmi yıl artmıştır. Bu nedenle Türkiye, toplumun yaşam süresini artırma Açısından OECD ülkeleri arasında en yüksek başarı sağlayan ikinci ülke konumundadır (1).

Türkiye’de sağlık sistemini “reform” adı altında değiştirmeye yönelik girişimler esas olarak 1980 Askeri Darbesi sonrasında, değiştirilen Anayasa ile gündeme getirilmiştir. Türkiye’de sağlık hizmetleri, 1982 Anayasasının 56. maddesi ile devletin sunmakla yükümlü olduğu bir hizmet olmaktan

çıkartılmıştır. Yeni Anayasaya göre devlet sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenlemekle görevlendirilmiştir. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirecektir. 1980’den sonra Türkiye’de sağlık hizmetlerinin sunumundaki temel değişim; hizmet sunumunda özel sektöre öncelikli olarak yer açılmasının sağlanması olmuştur. Küresel kapitalizmin 1970’li yıllarda başlattığı sağlıkta neoliberal dönüşüm, Türkiye’de ilk ipucunu 1982 Anayasası ile vermiş, “sağlık reformu” adıyla anılan bu yaklaşım devletin sağlık hizmetlerinden çekilmesi anlamına gelecek bir sağlıkta özelleştirmenin de habercisi olmuştur (2).

Türkiye’de 1980’den sonra yürütülen sağlık politikaları önce 1961 yılında kabul edilen Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Yasası’nın uygulanmamasına odaklanmıştır. Buna bağlı olarak kamu sağlık hizmetleri çökertilmiştir. Çökertilen sağlık hizmetleri toplumun memnuniyetsizliğine yol açınca, çözüm olarak “sağlıkta reform” gündeme getirilmiştir. Reform başlangıçta üç temel bileşen üzerine inşa edilmiştir. Sağlık alanında finansman ile sunumun ayrılması ve finansmanın genel sağlık sigortası yoluyla sağlanması, devletin sağlık hizmeti sunumundan çekilmesi (hem birinci basamaktan, hem de ikinci basamaktan) ve sağlık insan gücünün devlet memuru olarak çalıştırılmak yerine sözleşmeli personel olarak çalıştırılması.

Türkiye’de sağlık sektörünü açık pazar ekonomisine uyarlamak yolundaki ilk girişim 1987’de kabul edilen “Temel Sağlık Hizmetleri Kanunu”dur. Kanun genel bir sağlık sigortası oluşturmanın ilk adımlarını tanımlamakta, kamu hastanelerinin kendi işletme ve personel politikalarını ortaya koyabilmelerine olanak sağlayacak düzen-



lemeleri içermekteydi. Kanunun kritik bölümleri Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildiği için, halen yürürlükte olmakla birlikte bu yasa uygulamaya konulamamıştır (3). 1990'lar Türkiye'de özel hizmet sunan sağlık kuruluşları sayısında hızlı artış ve özel sağlık sigortası için sağlık alanının bir "pazar" olarak gelişmesinin yaşandığı yıllar olmuştur (4).

Türkiye sağlık sektörü, son 20 yılda yaklaşık üç kat büyümüş, bu büyümede kamu sektörünün payı giderek belirleyici olmuş, sosyal güvenlik kurumlarının sağlık harcamaları kamunun sağlıktaki motoru haline gelmiş, ancak kamu sağlık finansmanı giderek daha fazla genel bütçe dışı kaynaklardan (başta döner sermaye olmak üzere) beslenir hale gelmiştir. Bu süreçte, sağlık sektörünün belirleyici özelliği, kamudan özele, özelden yurt dışına kaynak aktarımının yapısal hale getirilmesidir. Türkiye sağlık sektörü, düzenli yurt dışına kaynak aktaran bir büyüme ve "modernleşme" yolunu seçmiştir. Devlete düşen rol, kaynak aktarımının alt yapısını güvenceye almak, kamu sağlık personelinin maaşlarını ödemek, kamunun içinin boşaltılması sürecine eşlik etmektir. Devletin bu alandaki yetkili kurumu Sağlık Bakanlığı ise, bütünüyle işlevsiz bir kuruma dönüşmüştür. 1980 ile başlayan süreç sonunda, kamu sağlık harcamalarının artmasına karşın, kamu sağlık hizmetleri ve kamu sağlık kurumları çökertilmiştir (5).

Türkiye'de toplam sağlık harcamalarının gayrisafi yurt içi hasıla içindeki payı 2000 yılında %4.9 ve 2006 yılında %4.8 olarak gerçekleşmiştir. Toplam sağlık harcamaları içinde kamunun payı 2001'de %62.9 iken bu oran 2006'da %72.5'e yükselmiştir. 2001 ile 2006 kıyaslandığında, toplam sağlık harcamaları içerisinde özel sağlık harcamalarının oranı %37.1'den %27.5'e düşmesine karşın; özel sağlık harcamaları içerisindeki cepten harcamaların payı %74.6'dan %84.2'ye yükselmiştir. Satın alma gücü paritesine göre kişi başına kamu sağlık harcaması 2000'de 272 dolar iken, 2006'da 423 dolar olarak gerçekleşmiştir (6).

Türkiye'de bir yandan (özellikle 2002 yılı sonrasında) toplam sağlık harcamaları artarken, diğer yandan da sosyal güvenlik kurumlarının özel sektörden sağlık hizmeti satın almasının yolu açılarak özel sağlık sektörü desteklenmiştir. Sosyal güvenlik

kurumlarının toplam sağlık harcamaları içerisinde özel hastanelerin payı %6.2'den (2001) neredeyse üç kat artarak %17.3'e (2008) yükselmiştir (7). Türkiye'de 1970 yılında 79 olan özel hastane sayısı, 2007'de 365'e yükselmiştir. Özel hastane sayısının yıllara göre değişimi Tablo-1'de sunulmaktadır.

Tablo-1: Özel hastane sayısının yıllara göre değişimi (1970-2007)

Yıl	Toplam	Özel	% oran
	hastane sayısı	hastane sayısı	
1970	743	79	10,6
1980	827	90	10,9
1990	857	125	14,6
2000	1.184	261	22,0
2007	1.276	365	28,6

Kaynak: Sağlık Bakanlığı

Geçtiğimiz yıllar ülkede özel sağlık sektörünün hızla büyümesine tanıklık etmiştir. Toplumun beklentileri, özellikle yüksek gelir seviyesine sahip kesimden gelen talepler, özel sektörü artan oranda sağlık alanına yatırım yapmaya itmektedir. Bu gelişmeler bir yandan alt yapının gelişmesine ve hasta memnuniyetinin artmasına yol açsa da diğer taraftan sağlık alanındaki değişik gelir grupları arasındaki eşitsizlikleri artırmaktadır. Ayrıca kontrolden yoksun olarak sürdürülen bu büyüme sunulan hizmetlerin kalitesi ve sağlık çıktılarının durumu üzerindeki kuşku artırmaktadır. Türkiye'nin, sağlık alanında daha fazla özelleşmek yerine, kamu sağlık sistemlerinin eksikliklerinin giderilmesi ve gelişimini böylece sürdürmesi genel beklentidir (3).

Türkiye'de hükümetlerin 1983 yılından sonra neoliberal ekonomi politikalarının bir uzantısı olarak "Sağlık Reformları" adıyla dile getirdikleri girişim, 58. ve 59. hükümetin programında omurgası aynı kalmak koşuluyla adı değiştirilmiş olarak (Sağlıkta Dönüşüm) 2003 yılında toplumun karşısına çıkartılmıştır. Sağlıkta Dönüşüm Projesi incelendiği zaman sağlık sistemini oluşturan üç temel alana müdahale etmenin hedeflendiği anlaşılmaktadır:

- Sağlık hizmetlerinin örgütlenmesi,
- Sağlık hizmetlerinin finansmanı,
- Sağlık hizmetlerinin sunumu.



Sağlık hizmetlerinin örgütlenmesine yapılacak müdahale ile 1961 yılında 224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi hakkındaki Yasa ile getirilen ve çağdaş sağlık hizmetlerinin sunulması için önemli bir ilke olarak kabul edilen nüfus bazlı örgütlenme yapısı ortadan kaldırılarak, temel sağlık hizmeti yönelimli sağlık hizmeti sunma anlayışı yok edilmeye çalışılmaktadır. Örgütlenmede coğrafi sınır yerine, serbest piyasa ekonomisinin “sunu/istem” dengesi gözetilmektedir. Topluma “hekim seçme özgürlüğü” olarak tanıtılan bu uygulamanın içinde aynı coğrafi alanda yaşayanların farklı hekimlerden hizmet almaları nedeniyle toplumu etkileyen başta bulaşıcı hastalıklar olmak üzere önemli halk sağlığı sorunlarının izlenmesinde yaratabileceği sıkıntılar gibi pek çok sorunu barındırdığı bilinmektedir.

Finansmana müdahale, projenin “olmazsa olmaz” diye tanıtılan en sıkıntılı bölümüdür. Çünkü prim toplamaya dayalı bir Genel Sağlık Sigortası (GSS) kurulmaya çalışılmaktadır. GSS temel olarak üç bileşenden oluşmaktadır: Temel teminat paketi, prim ve kullanıcı ödentisi.

Temel teminat paketi (TTP) yurttaşın yararlanabileceği sağlık hizmetinin kapsamını belirleyen belge olarak adlandırılabilir. Başka bir deyişle, güvence altına alınan sağlık hizmetlerinin kapsamı belirlenmektedir. Elbette bu belirlenme, bir “kısıtlama” ile birliktedir. TTP’nin vurgulanması gereken en önemli özelliği, sağlık hizmeti kapsamının gereksinimi karşılamaktan uzak olması nedeniyle,

kişilerin “ek ve tamamlayıcı” sigorta adı altında özel sağlık sigorta şirketleri aracılığıyla ikinci bir sigorta primi ödemeye zorlanmalarıdır. TTP araçlardaki trafik sigortası olarak düşünülecek olursa, araç sahiplerinin her türlü kaza riskine karşı kasko sigortası yapmak zorunda kalmaları gibi, yurttaşlar da yaşamlarını sürdürebilmek için özel sağlık sigortaları aracılığıyla ek teminat paketlerini satın almak zorunda kalacaklardır. Dünyadaki uygulamalar, başlangıçta halkın tepkisini çekmemek için temel teminat paketlerinin geniş tutulduğunu, ancak zaman geçtikçe kapsamın daraltıldığını göstermektedir (2).

Hizmetin sınırının temel teminat paketi ile belirlenmesi, özellikle yoksullar ve dar gelirli için sağlık hizmetine erişimi kısıtlamaya açık bir yaklaşımdır. Başlangıçta, toplumun bu sistemi kabul etmesini kolaylaştırmak için temel teminat paketinin kapsamı geniş tutulsa da, yıllar geçtikçe kapsamın daralması söz konusu olabilir. Kapsamın daraltılmasına en iyi iki örnek Almanya ve Hollanda’dan verilebilir. Bilindiği gibi Almanya, bizde GSS adıyla anılan sosyal sağlık sigortasının 1883 yılında dünyada ilk kurulduğu ülkedir. İkinci Dünya Savaşı’nın sonundan bu yana Alman sağlık sisteminde yapılan en radikal reformla hükümet, sağlık harcamalarını 9.9 milyar Euro azaltacağını ve 2007’ye kadar kesintilerin 23.1 milyar Euro’yu bulacağını duyurmuştur. Yeni düzenlemeye göre hastalar tedavi için daha fazla ücret ödemek zorunda kalacak, hastalar genel pratişyene her gidişleri için 10 Euro ödeyecekler, ayrıca ilaçlar için ödedikleri para da artacaktır. Hastaların hastanede kaldıkları her gün için de 10 Euro ödemeleri kararlaştırılmıştır. Dahası, takma diş ve meslek hastalığı tazminatı gibi birçok sağlık ödemesi devlet sağlık sigortası kapsamının dışına çıkarılmaktadır (8).

Benzer bir durum Hollanda’da karşımıza çıkmaktadır. Hollanda’daki merkez sağ koalisyon hükümeti sağlık harcamalarında büyük kesintiler yapacağını açıklamış ve Hollanda Kraliyet Tabipler Birliği bu düzenlemeyi “felaket” biçiminde yorumlayarak hastalar için de hekimler için de kötü olduğunu belirtmiştir. Kesintiyi, “kişisel sorumluluk yoluyla elde edebilirlik” sloganıyla duyuran hükümet, hastaların harcamalara katkıda bulunacaklarını açıklamıştır. Birçok sağlık hizmeti



paralı hale gelecek, tedaviler nüfusun daha az varlıklı üçte ikisini kapsayan kamu sağlık sigortası kapsamından çıkarılacaktır. 21 yaş üzerindeki kadınların doğum kontrol hapları için para ödemeleri kararlaştırılmıştır. Doğum kontrol haplarının kamu sağlık sigortası kapsamından çıkarılmasının, 180.000 kadının hapları kullanmaktan vazgeçmesine neden olacağı tahmin edilmektedir. Sağlık hizmeti harcamalarından tasarrufun, maaş kesintileri, azaltılmış hastalık izinleri, eczane ödeneklerindeki indirimler ve hasta bakım evleri ve örgütlerine getirilen harcama sınırlamaları ile sağlanması beklenmektedir (9).

GSS ile sağlık hizmetlerinin kamuya maliyeti de artacaktır. Bunun iki önemli nedeninden birincisi, sağlık hizmetlerinin özel sektör tarafından sunulması nedeniyle maliyete “kâr” kaleminin eklenmesi ve ikincisi GSS nedeniyle yönetsel maliyetlerin artması olacaktır. Bunlara kapsam altındaki sigortalıların hizmeti gereksiz yere kullanmak istemesini de eklemek gerekir (2). Nitekim, GSS yürürlüğe girdikten sonra Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sağlık harcamalarının iki katından daha fazla arttığı bilinmektedir.

GSS’de sağlık hizmeti almaya hak kazanmak için prim ödemek de zorunludur. Primini ödeme gücünden yoksun olanların, primlerinin devlet tarafından ödeneceği iddia edilmekteyse de, kimlerin prim ödeme gücünden yoksun olarak kabul edilecekleri merak konusudur. Çünkü güncel girişimler, asgari ücretin üçte biri tutarında geliri olanları prim ödeme gücü olanlar içinde kabul etme yönündedir. Bu yaklaşımın benimsenmesi, Türkiye nüfusunun üçte birinden daha fazlasının, prim ödeme gücünde kabul edilmesine karşın fiilen primini ödeyememesi nedeniyle sağlık hizmetlerine erişim olanağının engellenmesi anlamına gelecektir. Geriye kalanların büyük bir bölümü de primleri ücretlerinden kesilecek olmasına karşın, dar gelirli olmaları nedeniyle “ek ve tamamlayıcı” sigorta olanağından yoksun olacakları için, temel teminat paketi dışında kalacak ve sağlık hizmetleri için başka yollara başvurmak zorunda kalacaklardır. Bu noktada “Tıbbi Yoksulluk” kavramı gündeme gelebilir (2).

GSS’nin diğer bir önemli özelliği, sağlık hizmetinden yararlanma aşamasında kullanıcı ödentisinin (katkı payı) zorunlu tutulmasıdır. Kullanıcı ödentileri; gereksiz hizmet kullanımının

engellenmesi, sağlık sisteminin farklı basamaklarına farklı düzeyde ödenti zorunluluğu getirilmesine bağlı olarak basamaklı sistemin kullanımının geliştirilmesi, hizmet kalitesinin ve hizmeti kullananların tatmininin artırılması ve hizmeti üretenlerde ve kullananlarda maliyet bilincinin geliştirilmesi gerekçeleriyle gündeme getirilmiş olmasına karşın; yoksulların sağlık hizmeti kullanımını engelleyerek eşitsizlikleri artırması, tedavi edici hizmetlere yönelik tercihi artırması, dolayısıyla verimliliği azaltması ve yönetsel maliyetleri artırması nedenleriyle önemli sorunlara yol açmıştır. Ancak özellikle sıcak para toplamada önemli bir araç olması nedeniyle kullanıcı ödentileri hükümetler için bir çekim alanıdır. Dünya Bankası, kamu tarafından ücretsiz sağlanan sağlık hizmetlerinin, kullanıcı ödentisi ile sağlanmasının “verimliliği” artıracığını iddia etmesine karşın; beklenen olası yarar gerçekleşmemiş; kullanıcı ödentileri maliyetleri azaltmamış, hizmeti kullanma sırasında yoksulların zenginlerden daha fazla ödediği saptanmıştır (10,11). GSS yeni bir prim ödeme zorunluluğu nedeniyle bir yandan ek bir sağlık vergisi anlamına gelirken, bir yandan da özellikle “kullanıcı ödentisi” kavramıyla toplumun yoksul ve dar gelirli kesimlerinin sağlık hizmetlerine erişmesinde önemli bir engel anlamına da gelmektedir.

Kurulmaya çalışılan sistem, “primini ödeyebilen yurttaşın” sağlık hizmetine erişim sırasında ek olarak “katkı payı” ödemek koşuluyla kapsamı TTP ile belirlenmiş hizmetlerden yararlanması olarak tanımlanabilir. Emekçiler açısından üç temel sıkıntıyı barındırmaktadır: Asgari ücretin üçte birinden fazla geliri olan (!) herkes prim ödemekle yükümlü kılınmaktadır, hizmetten yararlanma sırasında ücret ödemek (katkı payı) zorunlu tutulmaktadır ve hizmet kapsamı gereksinime göre değil, maliyet sınırlama politikalarına göre belirlenmektedir.

Sağlıkta dönüşümün üçüncü ayağı, sağlık hizmetlerinin sunumundan devletin el çektilmesini ve sağlık alanının özel sektörün insafına terk edilmesini hedeflemektedir. SSK hastanelerinin Sağlık Bakanlığı’na devri ile Çalışma Bakanlığı sağlık hizmeti sunumundan çekilmiştir. İlk bakışta devletin sağlık hizmeti sunan kurumlarının tek elden yönetimi gibi algılanmaya açık olan bu girişim; sahip olduğu hastaneleri elden



çıkarmak için yasa önerileri hazırlayan Sağlık Bakanlığı'nın (Kamu Hastane Birlikleri Pilot Uygulaması Kanun Tasarısı) asıl amacının tek elden yönetim olmadığını açıkça ortaya koymaktadır.

“Sağlıkta dönüşüm” sağlık alanında örgütlenme, finansman ve sunuma müdahale ederken; sağlık insangücü ile ilgili olarak da köklü değişiklikler yapmaya çalışmaktadır. İnsan gücü sürecinin hem planlama, hem yetiştirme hem de istihdam alanlarında yürürlüğe konan değişiklikler sağlık çalışanları kadar toplumu da yakından ilgilendirmektedir. Çünkü genel olarak değişim insan odaklı olarak değil, kâr odaklı olarak kurgulanmaktadır. Buna en can alıcı örnek olarak, Sağlık Bakanlığı bünyesinde çalışan taşeron işçilerin sayısı verilebilir. Kamuda taşeron firmalar aracılığıyla çalıştırılan 174 bin 857 kişinin 108 bin 242'si Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurumlarda istihdam edilmektedir (12). Bir başka deyişle, Sağlık Bakanlığı'nda çalışanların yaklaşık dörtte biri taşeron firmalar aracılığıyla istihdam edilmektedir. Bu oranın bazı tıp fakültesi hastanelerinde çok daha yüksek olduğu da bilinmektedir. Taşeronlaştırma bir yanıyla taşeron firmalarda çalışmak zorunda kalan emekçilerin güvencesiz, zor koşullarda ve uzun süre çalışması; diğer yanıyla da görevin gerektirdiği nitelikleri taşımayan kişilerin çalıştırılması nedeniyle sağlık hizmeti alanların da sıkıntı yaşaması anlamına gelmektedir. Taşeronlaştırma sonucunda, taşeron şirketlerde çalışanlar kırım kongo kanamalı ateşi ve domuz gribi vb. hastalıklar yüzünden sağlık emekçileri içerisinde en fazla hasar gören/ölen kesimi oluştururken; toplum da gerek yoğun bakımlardaki bebek ölümlerinde, gerek hastane yangınlarında, gerekse de sosyal hizmetlere bağlı esenlendirme kuruluşlarında ortaya çıkan sorunlarda taşeronlaştırma gerçeği ile karşı karşıya kalmaktadır.

Reformlar ve İşyeri Hekimliği

İşyerlerinin hekim bulundurma zorunluluğu ilk kez 1930 yılında çıkarılan 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesinde tanımlanmıştır. Kanun sürekli olarak en az elli işçi çalışan işyerlerinde hekim çalışmasının yanında, beş yüzden fazla işçi çalışan yerlerde yataklı tedavi hizmeti için uygun ortam sağlanmasını da zorunlu

tutmaktadır. 1980 yılına kadar bu kanuna dayalı olarak işyerlerinde hizmet sunan hekimler, bu hizmeti ayrı bir tıp disiplini içerisinde değil; hekimliğin bir parçası olarak sunma eğilimi içerisinde olmuşlardır. Bunun en önemli nedeni, hekimlerin tıp fakültesindeki temel eğitimleri sonrasında, işçi sağlığı alanına özgü her hangi bir eğitim almamalarıdır.

1980'de yürürlüğe giren “İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik”, Türkiye'de işçi sağlığı alanında bir dönüm noktasıdır. Bu Yönetmelik ile bir yandan “işyeri hekimi” tanımlanmakta, bir yandan da işyerlerinde sunulması gereken hizmetlerin kapsamı belirlenmektedir.

Yönetmelik yayınlandıktan birkaç ay sonra gerçekleşen 12 Eylül Darbesi, her ne kadar Yönetmelik yayınlanmış olsa bile, işçi sağlığı alanında sürecin ötelenmesine yol açmıştır. Yönetmelikte yer alan hizmetlerin yaşama geçirilmesi 1980'li yılların sonuna doğru ilk belirtilerini göstermeye ancak başlayabilmiştir.

İşyeri hekimliği için ikinci dönüm noktası, 1980'li yılların ortalarında, Türk Tabipleri Birliği'nin (TTB) Yönetmelik'te işyeri hekimi yetiştirmek üzere sözü geçen “yetkili makam” olarak kendini tanımlamış olmasıdır. Bu karar, Türkiye'de “işyeri hekimliği” kavramının kurumsallaşmasına yol açan önemli bir adım olmuştur. Kararın verilmesinden hemen sonra işyeri hekimliği kursları açılmış yirmi yıl içinde otuz binden fazla hekim bu kursları başarı ile bitirmiş ve yaklaşık on bin hekim işyeri hekimi olarak görev yapmıştır.

TTB, işyeri hekimliği alanına hem işyeri hekimlerinin yetiştirilmesi hem de 6023 sayılı Yasa'dan alınan yetkiyle istihdam edilmelerinin sağlanması için müdahalede bulunmuştur. İstihdamın sağlanması aşamasında yürütülen zorlu mücadele TTB ile işverenleri ve işveren örgütlerini karşı karşıya getirmiştir. Özellikle TTB tarafından getirilen asgari ücret uygulaması ve işyeri hekimi görevlendirilmesinde bazı ölçütlerin konulması işverenlerin büyük tepkisini çekmiştir.

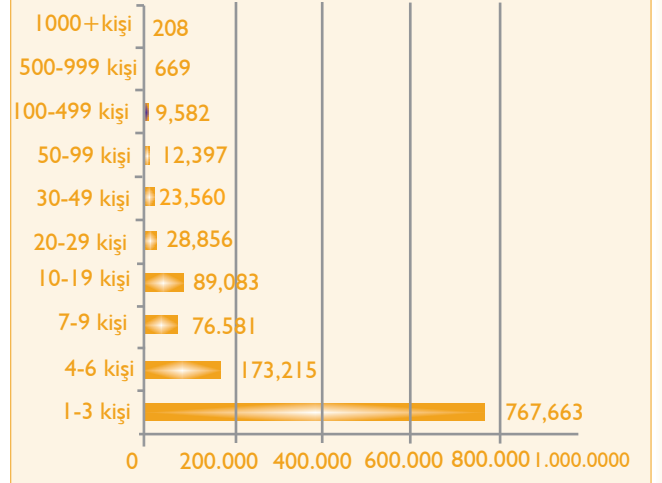
Dünyada (ve Türkiye'de) sağlık reformlarının gündeme gelmesi, yalnızca sağlık alanındaki düzenlemelerle sınırlı değildir. Reformlar bir bütündür ve genel olarak “sermaye yararına düzenleme” olarak adlandırılabilir. Bu düzenlemelerin hiç kuşkusuz en



önemli bölümleri devletin küçültülmesi (=özelleştirme) ve sermaye üzerindeki yüklerin azaltılmasıdır. Devletin geliri vergilendirmekten vazgeçip, tüketimi vergilendirmeye ağırlık vermesi; birkaç yıllık kârı bedeliyle önemli kamu iktisadi teşekküllerin elden çıkarılması ve emek gücünün değerlendirilmesiyle ilgili yasal düzenlemeler bu döneme damgasını vuran uygulamalar olmuştur. Toplum Marmara Depremi'nin acısını yaşayıp, yaralarını sarmakla uğraşırken apar topar sosyal güvenlikle ilgili yasanın çıkarılması belleklerdeki yerini korumaktadır.

2000'li yıllara gelindiğinde, reform rüzgârından iş yasası da payına düşeni almıştır. Uzunca bir süre 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu'nun değiştirilmesi ülkenin gündeminde tutulmuş ve yeni düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu olarak 22 Mayıs 2003'te TBMM'de kabul edilmiştir. 4857 Sayılı Kanun işçi sınıfı tarafından kabul edilemeyecek hükümler içermektedir. Bütün dünyada, işçilerin en fazla süre çalıştığı ancak bunun karşılığını alamadığı ve gelirin en adaletsiz dağıldığı ülkelerden biri olan Türkiye, çalışma ilişkilerini yeniden düzenleyen 4857 sayılı Kanun ile emeğin daha da zor günler yaşayacağı bir konuma sürüklenmiştir.

Kanun ile ilgili değerlendirme bu yazının kapsamı dışındadır. Ancak özellikle işçi sağlığı alanından bir örnek vermek gerekirse; Türkiye'de, çalışanların sağlığı ve güvenliğini güvenceye alacak kapsamlı ve uygulanabilir bir yasal düzenlemeye duyulan gereksinim gün geçtikçe artmasına karşın, buna yönelik bir düzenleme yapılmamıştır. Kanun, başta kayıt dışı çalışmayı önleyememe ve ancak kayıtlı çalışanların bazı haklara sahip olması gibi temel bir sıkıntıyı barındırmakta; işçi sağlığı alanındaki hizmetlerden yararlanmak ise (çalışılan işyerinde istihdam edilen işçi sayısının 50'den fazla olması gibi) bazı koşullara bağlı olarak sağlanabildiği için çalışanların büyük bir çoğunluğunu kapsayamamaktadır. Türkiye'de Ağustos 2009 itibarıyla zorunlu sigortalı sayısı 8.977.653 kişidir ve bunların 5.411.377'si (%60,3) çalışan sayısı 50 işçiden az olan işyerlerinde çalıştıkları için işçi sağlığı hizmetlerinden yararlanma olanaklarından yoksundur (13). İşyerinde çalıştırılan sigortalı sayısına göre değerlendirildiğinde ise işyerlerinin %98'i işçi sayısının 50'den az olduğu küçük ve orta ölçekli işyerleridir (Şekil-1).



Şekil-1: İşyerinde çalıştırılan sigortalı sayısına göre işyeri sayısı (SGK, Ağustos 2009)

İş Kanunu değişikliğinin hemen ardından, işyeri hekimliği ile ilgili yönetmelik de değiştirilmiştir. Yönetmelik sosyal devlet yaklaşımının benimsendiği bir tarihsel dilimin ürünü olduğu için, işverenin beklentilerini karşılamaktan uzak olmuştur. İşverenler uzun zaman yönetmelikte işyeri hekimliği ile ilgili yer alan maddelerin değiştirilmesi için uğraş vermişlerdir. Sonunda, 4 Temmuz 1980 tarihinde 17037 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik" yayımlandıktan 23 yıl sonra, 16 Aralık 2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile 59. Hükümet tarafından yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni Yönetmelik 1980'de ILO normları gözetilerek yayınlanan eski Yönetmelik'le işçi sağlığı alanında sac ayağı olarak tanımlanan işçiler, devlet ve işveren açısından kıyaslandığında; işyeri hekimlerinin çalışma sürelerinin azaltılması ve ortak sağlık birimi gibi uygulamalara olanak sağlaması yönüyle daha çok işverenin taleplerini karşılamak üzere hazırlanmış izlenimi uyandırmaktadır. 1980'de eski yönetmelik yayımlandıktan sonra iptal edilmesi için yargı yoluna başvuran ve eli boş dönen işveren örgütleri, hedeflerine 23 yıl sonra ulaşmanın mutluluğu ile AKP iktidarı tarafından çıkarılan yeni yönetmeliği alkışlamaktadır. Yeni yönetmeliğin işçi sağlığı alanına katkıda



bulunmaktan uzak ve bu haliyle işyeri hekimliği alanının değersizleştirilmesine yol açabileceği fazla zaman geçmeden ortaya çıkmaya başlamıştır.

TTB tarafından başarı ile yürütülen işyeri hekimliği uygulamaları yönetmelik değişikliğinin ardından kesintiye uğramaya başlamıştır. Yeni yönetmeliğin işyeri hekimlerinin TTB tarafından yetiştirilmesine son veren hükümleri dava edilerek yürürlükten kaldırılmışsa da; özellikle işyeri hekimlerinin istihdam edilmesine yönelik sorunlar gün geçtikçe artmaya başlamıştır. Çalışma Bakanlığı'nın yeterince hekim iş müfettişi görevlendirmemesi, işyeri hekimi çalıştırmayan işyerlerinin denetlenmemesi gibi zaten var olan sorunlara mevzuatın işyeri hekimliği yapmayı sıkıntıya düşürecek biçimde değiştirilmesinin de eklenmesi işyeri hekimliği yapan ya da yapmak isteyen hekimleri giderek olumsuz etkilemeye başlamıştır.

İşverenler 1990'lı yılların ortalarından başlayarak işyeri hekimliği ile ilgili mevzuat değişikliği istemlerini duyurmuşlardır. Bu istemler üç noktada odaklanmaktadır: İşyeri hekimi görevlendirme zorunluluğu 50 işçiden daha yukarı bir sınıra (örneğin 250 işçiye) çıkarılmalıdır, işyeri hekimi için bir asgari ücret uygulanmasına gerek yoktur ve işyeri hekimi görevlendirme aşamasında tabip odalarının her hangi bir işlevi olmamalıdır.

İşverenlerin istemleri kapitalist sistemin kâr maksimizasyonu ile uyumludur. Bir yandan işyeri hekimi görevlendirme zorunluluğunu büyük işletmelere doğru çekmeye çalışmakta, diğer yandan da işyeri hekiminin emeğini daha ucuza kapatmak için hem asgari ücret tarifesini, hem de tabip odalarının dayanışmacı gücünü ortadan kaldırmaya çalışmaktadır.

İşyeri hekimliği yönetmelik değişikliğinin ardından Çalışma Bakanlığı tarafından yaşama geçirilen yeni düzenlemeler ve yakın gelecekte çıkarılması beklenen yönetmelik ve yasalar işverenlerin istemlerini büyük ölçüde karşılayacak gibi görünmektedir. Bu konudaki en çarpıcı örnek 15 Ağustos 2009 günü Resmi Gazete'de yayınlanan "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" hükümleri içerisinde yer alan düzenlemelerdir. Yönetmeliğe göre 500 işçiden az işçi çalıştırılan işyerlerinde işyeri hekimi çalıştırılması zorunluluğu fiilen ortadan kaldırılmış ve işyeri

hekimliği hizmetlerinin taşeron şirketlerden satın alınmasının önü açılmış bulunmaktaydı. Ancak Çalışma Bakanlığı bununla da yetinmemiş, 9 Aralık 2009 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ" ile işçi sayısı sınırlaması olmaksızın büyük işyerlerinde de işyeri hekimlerinin taşeron şirketler yoluyla istihdam edilebilmesini sağlayan düzenlemeleri gerçekleştirmiştir. Söz konusu Tebliğ'in 5.maddesinin altıncı bendinde "Bakanlıkça yetkilendirilen OSGB'ler az tehlikeli sınıfta yer alan ve 1000 (bin) ve daha fazla işçi çalıştıran, tehlikeli sınıfta yer alan ve 750 (yediyüzelli) ve daha fazla işçi çalıştıran, çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 500 (beşyüz) ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleriyle hizmet sözleşmesi yapamazlar. Ancak, bu işyerlerinde OSGB kurarak alt işveren olarak hizmet verebilirler. Kurulan OSGB'de işyeri hekimliği ve iş güvenliği hizmetlerinin devamlı olarak aynı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından verilmesinden hizmeti alan ve bu hizmeti verenler birlikte sorumludurlar" biçiminde yapılan düzenleme, işyeri hekimliğinin taşeronlaştırılmasının geldiği son noktayı göstermesi bakımından çarpıcıdır.

Taşeron çalışma çoğu kez bir "istihdam modeli" olarak tanımlanmakta ve düşük ücretler, ağır çalışma koşulları, ciddi sosyal hak kayıpları, sosyal güvencesizlik, işçi sağlığı ve güvenliğinin olmaması ve sendikasılaşma gibi boyutlar ile birlikte değerlendirilmektedir. Bugün diğer özelliklerinin yanında artık taşeron çalışmanın despotik emek rejimlerinin bir parçası olduğu da iddia edilmektedir (14). Bütün bu özellikler işyeri hekimliği alanının taşeronlaştırılması ile birlikte, fiilen işyeri hekimlerinin karşı karşıya kalacakları gerçeklerdir.

Çalışma Bakanlığı böylece işverenlerin hem işçi sayısının daha fazla olduğu işyerlerinde işyeri hekimi istihdamının zorunlu tutulması hem de taşeronlaştırma yoluyla işyeri hekimi emeğinin ucuza elde edilmesi istemini karşılamış görünmektedir. Taşeron şirketler dışında, işyeri hekimi sayısının çok azaltılması girişimi yüzünden, işyeri hekimi istihdamı sürecinde tabip odalarının fiilen güçlü bir rolünün olamayacağı bir döneme doğru hızla gidilmektedir.

Çalışma Bakanlığı tarafından yapılan düzen-



lemelere ek olarak, Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülen ve Sağlıkta Dönüşüm'ün önemli bir bileşeni olan "Aile Doktorluğu Sistemi" de işyeri hekimliği alanını düzenlemeye başlamıştır. Söz gelimi, işyeri hekimliğinin taşeron şirketler aracılığıyla sunulması girişiminin arkasında işverenler ve Çalışma Bakanlığı'nın yanında, Sağlık Bakanlığı'nın birinci basamakta çalışacak hekim sayısını artırmak için işyeri hekimliği alanının boşaltılması yaklaşımının da bulunduğu açıkça söylenmektedir. Her iki bakanlık yaptıkları hesaplamayla Türkiye'nin işyeri hekimi gereksiniminin yalnızca 1700 hekim olduğunu açıklamaktadır. Bu hesaba göre halen işyeri hekimliği yapan hekimlerden yaklaşık altı bini işyeri hekimliği alanından çekilmek zorunda kalacaktır. Gelecekte işyeri hekimliği yapmak isteyen hekimlere söylenebilecek tek söz ise "Geçmiş olsun" olacaktır.

Küresel kapitalizmin açtığı yolda, her şeyin fiyatının bilindiği ancak neredeyse hiçbir şeyin değerinin bilinmediği bu çağda; işyeri hekimliği kadar, çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer kurum ve kuruluşlar da reformlardan paylarına düşeni almış durumdadır. Güncel bir örnek vermek gerekirse, meslek hastalıklarının tanısı ve tedavisi için kurulmuş ve geçmişlerinde yıllarca bu alanda yoğun hizmet vermiş olan meslek hastalıkları hastaneleri, Türkiye çapında yalnızca üç adet olmalarına karşın, bugün artık meslek hastalıkları dışında da genel hastaneler gibi hizmet vermeye başlamıştır. Çünkü yalnızca meslek hastalıkları tanı ve tedavisiyle hastanelerin döner sermaye işletmeleri yeterince gelir sağlayamamaktadır. Bugün artık kamu hastaneleri genel bütçeden yeterince kaynak gelmediği için, döner sermaye işletmeleri yoluyla hem hizmet alımı bedellerini, hem sözleşmeli personelin ücretlerini ve tüm çalışanların nöbet ücretlerini ödemekte, hem de sağlık hizmetinin yürümesi için gereksinim duyulan diğer cari harcamalar için de döner sermaye gelirlerini kullanmak zorunda kalmaktadır. Bütün bunlara ek olarak, çalışanların ücretlerinin büyük bir bölümünü performans dayalı ek ödeme ile aldığı bir ücretlendirme sisteminde, özendirici önlemler alınmadığı sürece; meslek hastalıkları hastanelerinin genel hizmet vermeye yönelmesi kaçınılmazdır.

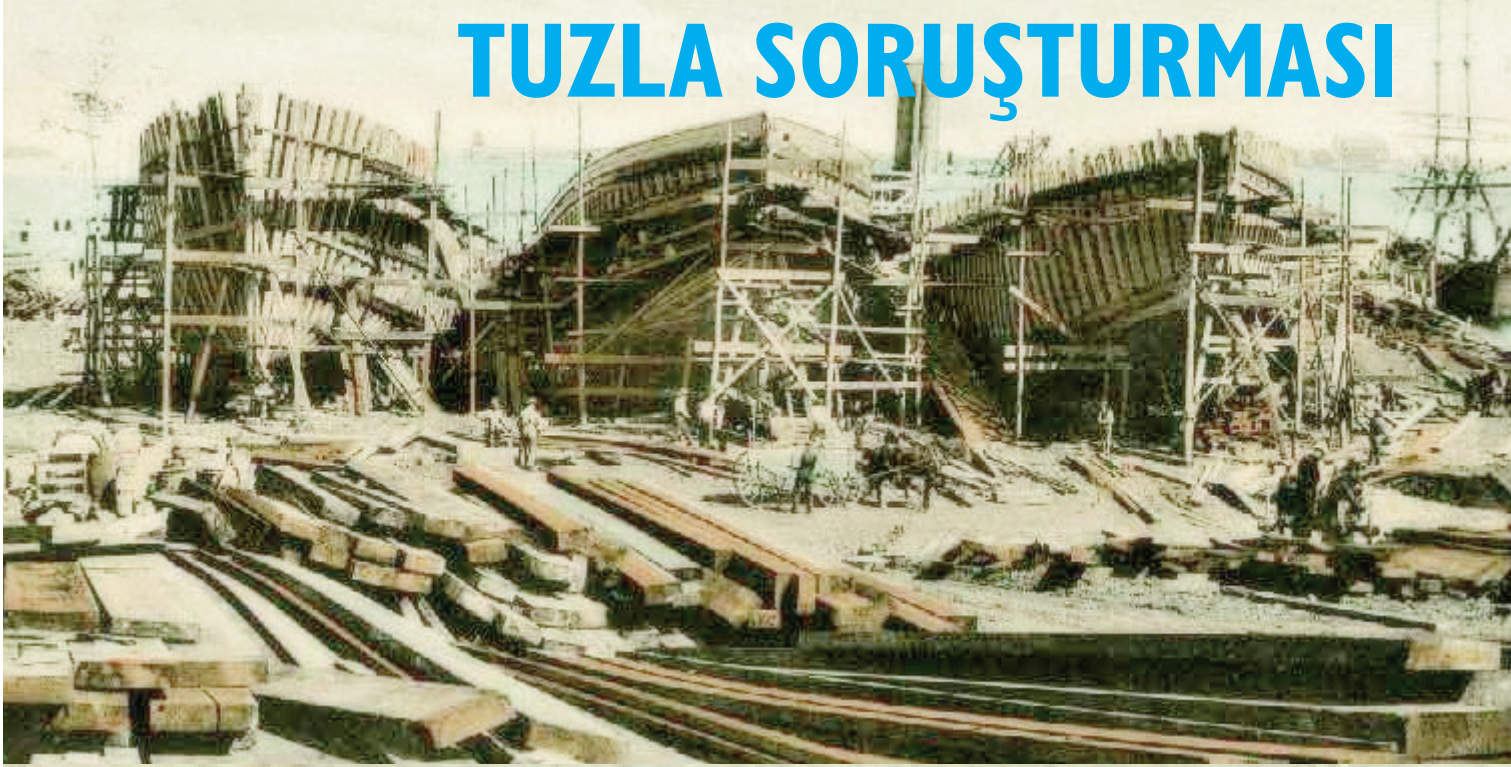
Sağlık reformları, hayatın her alanını sermaye yararına düzenleyen neoliberal reformlara eklemelikçe; ortaya çalışanların sağlığına katkı koyan bir mesleki sağlık ve güvenlik sisteminin çıkmasını beklemek hayaldir. Bu durum işyeri hekimleri için de geçerliliğini korumaktadır.

Kaynaklar

- 1- OECD, Towards High-Performing Health Systems Summary Report, The OECD Health Project, Paris, 2004. <http://www.oecd.org/dataoecd/7/58/31785551.pdf>.
- 2- Pala K., Türkiye İçin Nasıl Bir Sağlık Reformu? Milliyet Gazetesi Örsan Öymen Anısına Yılın İnceleme Ödülü, 2006. http://halksagligi.uludag.edu.tr/turkiye_icin_nasil_bir_saglik_reformu.pdf.
- 3- Savaş B. S., et al. In Thomson, S. and Mossialos, E., eds. Health care systems in transition: Turkey. Copenhagen, European Observatory on Health Care Systems, 4(4), 2002.
- 4- WHO, Health Care Systems in Transition HiT summary, Turkey. European Observatory on Health Systems and Policies, 2004.
- 5- TTB, Sağlıkta Dönüşüm Programı 2003 Türkiye'sinde Halka Hekimlere Sağlık Personeline Ne Getiriyor? Türk Tabipleri Birliği, Ankara, 2003.
- 6- WHO, World Health Statistics 2009. http://www.who.int/whosis/whostat/EN_WHS09_Full.pdf
- 7- Sosyal Güvenlik Kurumu 2009. http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/bd8860804f1899e1abe6bf22801f22d5/2009_06_mali.xls?MOD=AJPERES.
- 8- Burgermeister J., Germany reaches controversial deal on healthcare reform, BMJ, 2003; 327:250.
- 9- Sheldon T., Dutch government introduces swingeing cuts to health spending, BMJ, 2003;327:641.
- 10- Creese A., "User fees: They don't reduce costs, and they increase inequity", BMJ, 1997;315:202-203 (26 July).
- 11- Kutzin J., "Health insurance for the formal sector in Africa: "yes, but ...", World Health Organization, WHO/ARA/CC/97.4, ARA Paper Number 14, 1997.
- 12- <http://www.tumgazeteler.com/?a=5243959> (Erişim 8 Aralık 2009).
- 13- Sosyal Güvenlik Kurumu Sigortalı İstatistikleri, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal!/ut/p/c1/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os_gAS-PAAE8TIwN3d09AyNjr1AnQ6dgQ-dgI6B8JJK8hZuHOVDeMNTI1cXY0MDdIlBuP4_83FT9gtyIcgCElpjh/dl2/d1/L2dJQSEvUUt3QS9ZQnB3LzZfUDkzUVBJNDIwODhVMTAyVkrLrTEIJTDBPODA!/.](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal!/ut/p/c1/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os_gAS-PAAE8TIwN3d09AyNjr1AnQ6dgQ-dgI6B8JJK8hZuHOVDeMNTI1cXY0MDdIlBuP4_83FT9gtyIcgCElpjh/dl2/d1/L2dJQSEvUUt3QS9ZQnB3LzZfUDkzUVBJNDIwODhVMTAyVkrLrTEIJTDBPODA!/)
- 14- Yücesan Özdemir G., "Emek Süreci, Denetim ve Emek Rejimleri: Taşeron Çalışma Üzerine İlk Notlar", TTB, Toplum ve Hekim Dergisi, Temmuz-Ağustos 2008; 23(4):254-262. ●



TUZLA SORUŞTURMASI



Ne Değişti? Ne Değişmedi?

Ne/Nasıl Değişmeli?

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi adına Tuzla'da yaşanan süreci ele alacak bir soruşturma yapmak üzere çalışmalarımıza başladığımızda Tuzla tersanelerinde yaşanan iş kazalarında (cinayetlerinde) 128 işçi yaşamını yitirmiş, bu ölümlerin 12'si 2009 yılında yaşanmıştı. Tuzla'daki ölüm sayacı bu soruşturmanın hazırlık sürecinde de işlemeye devam etti ve üç işçi daha iş kazalarında yaşamından oldu.

Dergimizin basımı ve okurlara ulaşması arasındaki zaman zarfında yeni ölümler yaşanmazsa, Tuzla tersanelerinin 2009 yılı can pazarı bilançosu 15 işçinin ölümü olacak. Böylelikle ölen işçi sayısı da 131'e yükselmiş oluyor. Oysa 2008 yılının Haziran ayında yürütme erkinin en yetkili ismi, Başbakan Erdoğan, tersane patronlarına "Ben Tuzla'da iş kazası istemiyorum, ölüm istemiyorum. Sıfıra indirgemek için elinizden geleni yapın yoksa canınızı yakacağım" demişti. Tuzla, Türkiye gündeminin en üst sıralarına yükselmiş, denetimler yapılmış, raporlar yazılmış, açıklamalar-eylemler-

gevler gerçekleştirilmişti. Artık Tuzla'da bir şeylerin değişmesi murat edilirken, ekonomik kriz baş gösterdi, Tuzla'daki üretim ve çalışan işçi sayısı radikal biçimde düştü; ancak ölümler hız kesmedi.

Bu soruşturma ile amacımız, yukarıda özetlemeye çalıştığımız süreçte Tuzla'da neyin değiştiğini, neyin değişmediğini, neyin nasıl değişmesi gerektiğini, sorunun tarafları ile birlikte masaya yatırmak ve Tuzla'ya ilişkin bilgilerimizi güncellemek. Bu çerçevede üç temel soru ekseninde Tuzla'ya yakından bakmaya çalıştık. Temennimiz bu soruşturmanın, 2010 yılında Tuzla tersanelerinde iş kazalarının son bulması için yeni bir sürecin başlamasına vesile olması...

Gerçek çıplak olduğu kadar can yakıcı: Tuzla tersanelerini ya ölüm güncellemeye devam edecek ya biz...

Tuzla tersanelerinde ya ölümün sayacı işlemeye devam edecek ya da bu sayacı tersane işçileri, örgütleri ve onlarla yan yana olanlar durduracak.

MSG Dergisi Yayın Kurulu



ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ VE GÜVENLİĞİ ENSTİTÜSÜNÜ

KURMALIYIZ

Aslı ODMAN

Arş. Gör., İstanbul Bilgi Üniv. Tarih Bölümü
Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu Üyesi

Tuzla tersanelerinin 2008 yılında yaygın olarak gündeme gelmesinden bu yana tersanelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği ve çalışma koşulları açısından neler değişmiştir?

Aynı dönemden bu güne kadar tersanelerde değişmeyen unsurlar/sorunlar neler olmuştur?

Tuzla işçisinin en yakından teninde hissettiği değişikliklere, ne yazık ki siyasi veya sendikal iradenin ivmesi değil, pekçok gemi siparişinin peş peşe iptal edilmesine yol açan ekonomik kriz yol açtı. Türkiye’de gemi inşa sektöründe yükseliş dönemi olan 2002-2007 arasında toplam 443 gemi üretildiği düşünülürse, kriz başladıktan bu yana 170 gemi siparişinin iptal edilmesi, bu belli ki gelecek planları şişirilmiş ve bütünsel olarak planlanmamış sektörün ürettiği artı değer ne kadar küçüldüğüne dair bir fikir verebilir. Artık sektör krizde, fakat güvenlik ve sağlık riski yaratan ve üstüne üstlük yasadışı olarak uygulanan taşeron tipi üretim örgütlenmesi alanında da, büyük ihtimalle yoğunlaştırılmış ve uzun saatler çalıştırma alanında da ‘İstanbul’un doğusunda değişen bir şey yok’.

2007-2008 senelerinde Tuzla Tersaneler Bölgesi’ndeki çalışma koşulları hakkında çalışmalarımızı yaparken, Aydınlı Koyu’nda çalışanların sayısının 30 ila 35 bin civarında olduğunu hesaplıyorduk. ‘Hesaplıyorduk’ diyorum, zira o gün, aynı bugün olduğu gibi Sanayi Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı gibi resmi kurumların verileri 5 bin ila 17 bin arasındaki geniş alanda gidip geliyor, işveren örgütlerinin telaffuz ettiği 35 bin rakamının ve sahadaki yoğun faaliyeti rakamlandırmanın yanına bile yaklaşmıyor, hatta ve hatta TBMM bünyesinde kurulan Tuzla’daki iş kazalarının nedenlerini araştıran Alt Komisyon tarafından bile veri olarak kabul edilmiyordu.

Bugün bu işçilerin yarısından çoğunun işinden olduğunu, inşaat, tekstil, mevsimlik tarım işçiliği,

kuryelik, garsonluk gibi işlerle kendini ve ailesini su üstünde tutmaya çalıştığını, gerek işveren örgütlerinin ve sektörün yayınlarından, gerekse sahadaki gözlemlerimizden biliyoruz. Bir kısım işçinin de bavullarını toplayıp, memleketlerine geri döndüğünü işitiyoruz. Yaklaşık 100 bin işçinin çalıştığı gemi inşaata çalışan yan sanayiinde ancak 60 bin işçinin işini koruyabildiğinden bahsediliyor. Yevmiyelerde üçte bir ile yarı yarıya arasında değişen indirimlere gidildiği, sigortaların aynı eskisi gibi girdi-çıkıtlı usulü ve düzensiz yatırıldığı, işe devam edebilen işçilerin devri daiminin azalmadığı, yani sık sık taşeron şirket ve tersane değiştirdikleri gelen diğer haberler arasında. İşveren açısından Tuzla işçisinin hem canının, hem de emeğinin ne kadar ikâme edilebilir olduğunu bu kriz bir kere daha göstermiştir.

Ekonomik büyüme dönemindeki seri kazaların en önemli nedeni olan, parçalanmış/taşeronlu üretim ve iş güvenliğinin koordine edilememesi keyfiyeti de aynen devam etmektedir. Daha az işçi ile, hâlâ İş Yasası’nın altişverenlik/taşeronluğu düzenleyen ikinci maddesine aykırı bir şekilde, yoğunlaştırılmış bir şekilde, haftada 37,5 günde 7,5 saatlik sınırını fiilen aşan çalıştırmalar devam etmektedir. Yalnızca 2009 senesinde iki işçi muhtemelen bütün hafta çalıştıktan sonra bir gün dahi dinlenmeden pazar günü Tuzla Tersaneler Bölgesi’nde canını bırakmıştır (Ercan Sancar, Gemtiş Tersanesi’nde 6 Aralık 2009’da, Selim Sevgili, Dentaş Tersanesi’nde 8 Şubat 2009’da). 2008’de yayınladığımız raporumuzun, ‘ekonomik büyüme-iş yoğunlaştırması-seri iş kazaları’ şeklinde kurduğu iliyet bağının, ‘ekonomik kriz-iş yoğunlaştırması-iş kazaları’ şeklinde genişletmesi gereği ortaya çıkmıştır. Demek ki seri ölümlü iş kazalarına yol açan aslı neden parçalanmış / taşeronlaştırılmış, fakat aynı gemi üstünde, aynı dar mekânda yan yana bir-



birinden habersiz devam edegelen gemi inşa üretimidir.

İşveren Temsilcilerinin Dertleri, İşçilerin Dertleri

GİSBİR (artık 'Türk' Gemi İnşa Sanayiciler Birliği) ve DTO (Deniz Ticaret Odası), yani sektörün işveren örgütleri, taşeronlaştırılmış üretim organizasyonundan vazgeçmelerinin, 'etkinlik, kalite, maliyet' açısından mümkün olmadığını açık açık ifade ediyorlar. 'İş Yasası'nın 2. maddesi Tuzla'da uygulansın!' gibi başlı başına trajikomik bir cümleyi ifade edenleri ise, 'safça sektörü tanımamak ile kötü niyetli vatan hainliği' arasındaki bir skalaya oturtuyorlar. Bu 'doğallaştırılmış savunuyu' bile,

1) Sektördeki işverenlerin mevcut yasaya uymayan bir üretim altyapısına sahip olduklarını,

2) Buna ciddi bir sınıf refleksi ve şiddet ile sahip çıktıklarını, ve

3) Kârlarının kolektif/sektör olarak bir kısmından vazgeçerek kadrolu, sürekli, güvenceli, hem üretim hem de güvenliğe dair bilgi ve vasıf 'biriktiren' istihdamı sağlayacak bir altyapının nasıl sağlanacağını tartışmaya bile açmadıklarını göstermektedir. Halbuki kanunkoyucu, altişverenlik / taşeronluğa dair olan ikinci maddeyi, riski, yani iş güvenliği bölünemeyecek olan ana işlerin, üretim organizasyonunda da bölünememesi için koymuştur. Yasanın ruhu, ana işi yapan işçiyi ana işverene 'kadrolayarak' ana işin her türlü teknik ve sosyal riskini bir elden planlamak ve güvenliği bir elden koordine etmeyi vâzeder. Bu noktanın üstü kapatılıp, ikinci madde İş Kanunu'nun herhangi bir 'sıkıcı teknik-bürokratik maddesi'ymiş gibi lanse edildiği sürece, ne yazık ki ölümlerin durması için herhangi bir neden yoktur.

Ölümlü seri iş kazalarının kriz döneminde de devam etmesinin gerçekten teknik bir nedeni ise, kriz döneminde yeni gemi siparişlerinin azalması, iş güvenliği açısından daha riskli olan gemi tamirlerine ağırlık verilmesi olabilir.

Siparişleri yetiştirmek için 'ölümüne' çalışılan dönemden, işini kaybetme korkusunun çok daha büyüdüğü, ücret ödemelerinin çok daha düzensizleştiği, taşeron firma iflaslarının arttığı bir döneme girdik. Bu ise, '2008 senesinde kazaların görünür kılınmasının' doğrudan ve hemen bölgedeki çalışma koşullarına olan etkisini müthiş azaltıyor. Zira 2008 yazına doğru Bölge'ye gittiğimizde, nadir de olsa bir iki tersanenin kapsamlı

ve yapısal işçi sağlığı iş güvenliği programları geliştirdiğini (burada özellikle Desan Tersanesi'ni anmak gerekiyor), çoğunun ise, iskelelerin kurulması, elektrik altyapısı gibi alanlarda en azından 'görünümü kurtaracak' ufak yatırımlarda bulduklarını gözlemliyor, işçilerden dinliyorduk. 'Görünümü kurtaracak' tedbirlerin bile insan hayatı kurtarabileceğini gözlemlediğimizden (mesela basit bir gaz ölçüm testinin ihmal edilmemesi için daha fazla dikkat gösterilmesi, taşeronların yanlarında getirdikleri elektrik aksamı ve el takımlarının bakımı/kontrolü vs.), bu ufak adımları küçümsemiyorduk. Fakat aynı zamanda iş güvenliğine yatırım ile, iş güvenliği tedbirleri arasındaki önemli farkı kamuoyuna aktarmaya çalışıyor, meselelerin baret, kemer, eldiven meselesi olmadığını altını defalarca çiziyorduk.

Bugün Desan Tersanesi gibi bildiğim kadarıyla iş güvenliğine yatırım konusunda en ciddi ve kapsamlı atılımı yapan tersanenin genel müdürü Muhsin Divan bile, işyerinde güvenliğin uygulayıcısı olan işçilerin taşeronlu parçalanmış üretim yüzünden müthiş bir hızla devr-i daim etmeye devam ettiklerini, güvenliğe dair bilgi ve birikimin aktarılmadığını ifade ediyorsa, iş güvenliği yatırımının bile insan, yani bu durumda işçi katılımı olmadan hayata geçirilemeyeceği gerçeği bir kez daha ortaya çıkmış oluyor. Muhsin Divan, elektrik altyapısının tamamen yenilenmesi, iskelelerin kurulumunun profesyonelleştirilmesi gibi alanlarda yaptıkları kapsamlı yatırımlara paralel olarak 2008'de kadrolu – taşeron ayrımı yapmadan tüm işçilere verdikleri yenilikçi iş güvenliği bilgisinin, dağıttıkları demir uçlu ayakkabının, 'geri dönmediğini' aktarıyor. Bu bize iş güvencesi olmadan, iş güvenliği meselesinin işverenin iyi niyeti sözkonusu olsa bile çözülemeyeceğini gösteriyor. Zira mesele işverenin iyi niyeti veya hayırseverliği değil, mesele yapısal: büyük ölçekli riskli üretim taşeronlaştırılarak parçalara bölüdüğü zaman ne teknik, ne de sosyal olarak iş güvenliği sağlanamıyor.

Bu arada zaten GİSBİR'e üye tersane sahibi işverenlerin çoğu daha en temel 'emek verimliliğini' öne alan sanayici işveren' pratiği ve anlayışından çok uzakta. Yani sanayi kapitalizminin ilerleyen aşamalarında, özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra geçerli olmaya başlayan, işçinin ikâme edilirden değil, emeğinin verimleştirilmesinden göreceli olarak değer artırımı amaçlamak bile, Tuzla havza-



sındaki işverenlere uzak bir strateji. Taa 1990'ların sonlarına kadar insan değil, yalnızca parayı yönetmiş, buradan oraya mal taşımış Karadenizli deniz tüccarının, yani armatörün mantığı, sanayi emeğinin merkezî bir rol oynadığı gemi inşa sanayiine uyum sorunu yaşıyor. 'Denizci hükümet' bu 'uyum sorununa' geniş göntüllü bir baba edasıyla göz yumuyor, ya gerekli alanları mevzuatsız bırakıyor, ya da mevzuata boğarak, uygulanmasını imkansız veya icrâ / teftiş memursuz bırakıyor. Bunun doğrudan ve en ağır bedelini tersane işçisi ödüyor. Bırakın kaza nedenlerini araştırmak, işverenler arasında bilgi-alışverişine gitmek, bir daha aynı kaza başka tersanede tekrarlanmasın diye kaza kök neden raporlarını hazırlayıp, sektörle ve kamuoyu ile paylaşmak, iş kazaları işveren kaynaklı sektör yayınlarında istisnai ve adli başlıklı bir kaç haber dışında yer dahi bulmuyor. GİSBİR ve DTO sektöre devletin doğrudan teşvik sağlamadığından sistematik olarak yakınırken, iş kazalarının gündeme getirilmesini, bırakın sektöre, neredeyse 'vatana suç' addediyor ve bunu bu şekilde lanse ediyorlar. Bu örgütlere göre açıkça işveren çıkarı ile ilgili olan teşvikleri gündeme getirmek bir hak iken, açıkça işçi çıkarı (yani canı, hayatı, yaşama hakkı) ile ilgili olan iş kazalarının nedenlerini gündeme getirmek bir 'hiyânet'e eş.

Şimdi krizle beraber, ekonominin aslı önceliğinin, yani sektör kârlılığının, kısa süreli bir sarsılmadan sonra tekrar söylemsel tahtına geri döndüğünü görüyoruz. Krizin gemi inşâsı üzerindeki etkilerinin hissedilmeye ve kitlesel işten çıkarılmaların yaşanmaya başladığı Temmuz 2008'den bugüne kadar Türkiye'deki tersanelerde 27, sadece 2009 senesinde ise 15 işçi canını bıraktı. Coğrafi olarak yatırımlar 'Hopa'dan İskenderun'a kadar' yayılırken, ölümlü iş kazaları onları takip etti: 2008 ve 2009 senelerinde çoğu Tuzlalı girişimciler tarafından hayata geçirilen Yalova Tersaneler Bölgesi'nde Muharrem ve Hakan, İzmit Körfez'deki Marmara Tersanesi'nde Aydın ve İsmail, Kocaeli Serbest Bölge (KOSBAŞ)'deki Türkerler Tersanesi'nde Şinasi ve Aydın, TVK Tersanesi'nde Ali Fethi, Zonguldak/Ereğli'deki Ustaoglu Tersanesi'nde Hüseyin, 1999'dan beri hiç ölüm yaşanmadığı söylenen Pendik Askeri Tersanesi'nde ise Yusuf ve Sefer canını işyerlerinde bırakmış. Tuzla'da işveren çıkarlarının tüm devlet kurumları nezdinde önceliği

yüzünden yüzleşilemeyen tüm sorunların ölümlü sonuçları göz göre göre Anadolu'ya saçılmaktadır. 'Acaba İstanbullu, Ankaralı göz görmeyince, 'kamuoyu gönlü' daha mı rahat dayanmakta?' diye sormadan edemiyoruz. Bir de geleceği olabilecek bir eğilim olma ihtimaline binaen eklemek gerekiyor: Bu yeni tersane bölgelerinin hiç birinde sendika temsilciliği yok. Fakat bu Aralık başında ücretlerini aylardır almayan Ereğli'li bir kaç yüz tersane işçisi, pankartsız, öndersiz, hazırlıksız ve beklenmedik bir şekilde Ereğli'ye yürümüş ve önünde Kaymakam dahil hiç bir mülki amir veya kolluk kuvvetini dinlemeden Savcılık'a gidip, işverene suç duyurusunda bulunmuş.

Cevabımı işçi sağlığı/iş güvenliği ve çalışma koşulları ile doğrudan ilişkisi olan, bu süreçte gerçekleştirilmiş üç mevzuat değişikliğine ve tersanecilik sektöründeki sermayenin yapısındaki değişikliklere değinerek tamamlamak isterim:

Eylül 2008'de Tuzla'daki kazaların ivmesi ile, İş Kanunu'nun altişverenlik ilişkisini tanımlayan ikinci maddesini açımlayan 'Altışveren Yönetmeliği' çıkarıldı. Tuzla'daki asıl işi taşeronla yaptıran pratiğinin yasadışı olduğunu tekrar teslim etti ve hemen İşveren'in Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) davasına konu oldu. Her ne kadar hayata geçirilmesi için henüz hiç bir kamusal irade görememiş olsak da, bu yönetmeliğe sahip çıkılması çok önemli gözüküyor. Bu mevzuata en etkin sahip çıkan sendikalardan Dev-Sağlık-İş'in sağlık işkolunda olması, sektörler arası henüz denememiş bir dayanışmanın gerekliliğine dikkatimizi çekiyor.

İkinci mevzuat değişikliği 'Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde yapıldı. Tersane işçilerini de kapsayan bu işlere girişte ibraz edilmesi zorunlu belgelere, 31 Mayıs 2009'dan itibaren bir de 'mesleki eğitim sertifikası' eklendi. Bu mevzuat değişikliğinin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını metâlaştıran adımlardan biri olarak işlediğini gözlemliyoruz. 'Torba Yasa İstihdam Paketi'inin işçi sağlığı / iş güvenliği ile ilgili maddeleri ve Ağustos 2009'da yürürlüğe girer girmez TMMOB ve TTB tarafından dava konusu yapılan 'İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'in bu alanın taşeronlaşmasına yani işletme dışından alımına imkan sağlayan düzenlemeleri ile beraber düşünüldüğünde, amacı 'işçileri



eğitmek' gibi gözükse bu mevzuat değişikliğinin de iş güvenliği eğitimi alanını -gemi inşa sanayiinde kazalara yol açan- kârlılık mantığına tâbi edecek bir adım olarak görüyorum. Bizatihi GİSBİR; GESAD (Gemi Yan Sanayicileri Derneği); YAGESAD (Yalova Gemi Sanayicileri Derneği); Türk Loydu gibi klas kuruluşları; özel iş güvenliği şirketleri; çalışma ve katılım koşullarını da içerip, standartlaştıran ISO 9000 türü belgeleri sağlamak üzere piyasaya girmeye çalışan (TURMEPA/Deniz Temiz ve Lloyd's Register) gibi farklı sivil toplum dernekleri ve kâr amaçlı şirket ortaklıklarının; AB fonları üzerinde birbiriyle rekabet eden belediyelerin (örneğin Bağcılar Belediyesi) ve mülkî yapıların (örneğin Tuzla Kaymakamlığı altında bu Eylül'de TÜPYOM (Tuzla Proje Üretim ve Yönetim Merkezi) kuruldu); üniversite (Yalova Üniversitesi) ve meslek yüksek okullarının (Piri Reis Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi) 'sertifika verme işine', muhtemelen 'ücret mukabilinde' girdiğini gözlemliyoruz. Bu kurumların hiçbirinin, Tuzla'daki somut çalışma koşulları, kaza nedenleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği altyapısı ile ilgili her hangi bir doğrudan bilgilenme, araştırma yapma çabasının olmadığını bilmek, bizi bu 'sertifika'nın, aynı 'işe giriş için gerekli röntgen, işitme yetisi vb. sağlık belgelerini edinme piyasası' gibi bir piyasa yaratmak dışında bir etkisinin olmayacağı, işçilerin çalışma koşullarına olumlu bir şekilde dokunmayacağına inandırıyor. Bu sertifikaları edinmek için gerekli 300 TL civarındaki 'kurs parasının' da , aynı sağlık belgeleri gibi ekseriyetle işçilerin cebinden çıktığını (hem sektör süreli yayımlarına yaptıkları açıklamalarında 'düzenledikleri kurslara kriz ve parasızlık yüzünden talep olmadığından yakınan' işveren ağzından, hem de söyleştığımız işçilerden) öğrenmek, Tuzla'da 'endüstri ilişkileri' diye bir alanın neredeyse tamamen işverenler tarafından belirlendiğini ve bunun da gayet doğal karşılandığını bize bir kere daha anımsatıyor. Burada da gene yasa vesilesi ile piyasa yaratıldığını düşünmekten kendimizi alamıyoruz. Yaratılan piyasadan ise Tuzla'da çalışanlara hiçbir nemâ damlamıyor. Tersine, işçilerin cebinden çıkan, işe giriş belgelerini edinme masrafı artıyor.

Üçüncü mevzuat değişikliği, tersane vasıflı işletmelere işletme izni verilmesine ilişkin usul ve esasların, 'belge trafiğini artıracak şekilde' sıkıştırılarak yapıldı. İş kazalarının, ekonomik büyüme döneminde kapasitenin üstünde çalışma

ile de ilgili olduğunu düşünürsek, bu mevzuat gerçekten uygulanırsa, bu nedenden kaynaklanan kazaların azalabileceğini varsayabilirdik. Fakat mesele gene fiili güç ilişkilerine gelip çarpıyor. Daha gözümüzün önündeki Tuzla'daki tersane vasıflı işletmelerin çoğunun ruhsatlı olmadıkları için 2008 senesinde Başbakan'dan 'firça yediğini' düşünüp, bu yeni mevzuatın ruhuna uygun bir şekilde uygulanabilme şansını tartmak gerekiyor.

Son olarak, kriz sürecinde gemi inşa sanayiinin yeniden yapılanmasında yeni unsurlar gözlemlediğimizi -bu tespitlerin henüz sadece 'izlenim' aşamasında ve her biri hakkında ayrıca araştırma yapılması gerektiği teslim edilerek- ifade etmek gerekiyor. Bu dönemde gemi inşa sanayiine ilk defa doğrudan yabancı sermaye aktığını ve bunun da çok büyük ölçekli sermaye olduğunu görüyoruz: Yalnızca on yıl içinde dünyanın en büyük armatörlük gruplarından biri haline gelmiş olan ve on seneliğine Azerbaycan Devlet Petrol Şirketi SOCAR ile Bakü-Tiflis-Ceyhan boru hattında petrolün Ceyhan Limanı'ndan taşıma ihalesini kazanan Azerbaycan Kökenli Palmali Grup'un armatörlük dışında, lüks otel (eski HSBC binası), TEKFEN İnşaat'a ortaklık, hastane, medya, jet tipi havacılık hizmetleri, spor vs. gibi yatırımlarının yanında, Yalova'da bir tersane de almış olduğunu şaşırarak okuyoruz. Keza Samsun'daki gemi inşa sektörüne cismini bilmediğimiz, 'İngiltere kökenli' diye kayıtlara geçen bir doğrudan yatırımcının girdiğini ve devlet teşviği aldığı görüyoruz. Türkiye'deki gemi inşa sanayi, armatörlükten gelip gemi inşa giren ve bunun dışında başka sektörde yatırımları olmayan Karadenizli aile şirketlerinin yönettiği bir sektör olmaktan çıkıp, küresel ölçekte 'aynı anda pekçok sektöre yatırım yapma (conglomerate) mantığı' ile çalışan iri sermaye gruplarına açıldıkça, çalışma şartlarına işçiler lehine müdahalenin çok daha zor bir hale geleceğini düşünebiliriz.

Bu sırada 'yerli sermayeden' kriz şartlarında yatırımlara devam eden büyükler de var: Kalkavan Grubu Yumurtalık Serbest Bölge'deki tersane yatırımlarına devam ediyor. Tuzla'daki büyük sermayedarlar, artık askeri gemi ihalelerini alabiliyorlar (DEARSAN, Koç Holding'e ait olan RMK Marine vs) muharip gemi inşası tedricen 'millileşiyor' (bkz. 'Milli Gemi'nin kısaltması olan MİLGEM projesi). Askeri ihale alabilenler ile ala-



mayanlar ayrışıyorlar. Her ne kadar gemi inşa sanayi kriz döneminde devletten destek ve teşvik alamadığı için temsili organları vasıtasıyla (özellikle DTO) kolektif olarak yüksek sesle şikayet etse de, bu krizin tüm sermayedarlara aynı ölçüde zarar vermeyeceği, hepsinin birikim şartlarının aynı oranda tehdit altında olmadığı bir gerçek. Bu izlenimlerden çıkardığım, ekonomik krizin küçük sermayedarları yutması ve büyüklerinin birleşmesi ile sonuçlanacağıdır. Tuzla'daki tersane iflas ve devirlerine dair ise, söylentiler dışında henüz elimizde bir veri yok. Tuzla'da sermayenin bu yeni, 'ölçek büyüten' iç yapılanmasından bağımsız kalabilecek herhangi bir çalışma koşulu yoktur.

Öte yandan, gemi inşa sermayesi bu şekilde ölçek büyütürken, bölgede taşeron işçilerin (yani çoğunluğun) çıkarını savunan tek sendika olan Limter-İş Sendikası hâlâ yüzde 10 barajını geçebilecek bir örgütlülüğe ulaşamamıştır. Bölgede çalışma koşulları ile ilgili verilen herhangi bir kararda doğrudan bir etkisi ne yazık ki henüz yoktur. Rutin işveren ve devlet baskılarının üzerine gelen olağanüstü kriz şartları, bu sendikayı daha çok taşeronlar tarafından ödenmeyen ücretlerin tahsili için militan metodlarla ana işverenlere hitap etmeye itmektedir. Kanımca bu 'reaktif' sürecin, işçilerin uzun vadede sendikalaşma ve işçi örgütlenmesi pratiğini benimseyecek bir güven biriktirmesine yarayıp yaramayacağı konusunu tartışmalıdır. Biz tartışa duralım, Tuzla'nın yaşam ve çalışma bütünlüğü sağlayan bir 'işçi havzası olma' vasfının zayıflama ihtimali çok gerçek ve doğrudandır. Zira İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarafından en son (Ağustos 2009) İstanbul Çevre Düzeni Planı'nda 'gelişme imkanı bulamayan, mekânda sıkışmış, altyapısı yetersiz ve çevre kirliliğine yolaçan' olarak tanımlanan Tuzla Tersaneler Bölgesi'nin, uzun vadede gemi inşa ve tamir işlevlerinin kısmen değiştirilmesi, fiilen de tamamen Yalova, Kocaeli, Gelibolu, Yumurtalık, Zonguldak, Ordu ve benzeri yerlere kaydırılması kuvvetle muhtemeldir. Zira Tuzla'nın büyüklerinin artık başka bölgelerde de yatırımları vardır. Yerel yönetim, Tuzla – Güzelyalı – Pendik hattında sadece yat üretim ve satışı gibi nitelik ve istihdam olarak çok farklı bir profil getiren işlevler planlamaktadır.

Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde ne/nasıl değişmeli, bu değişim için neler yapılmalıdır?

Türk Tabipleri Birliği'nin kendi alanı ve insan kaynakları içinde atabileceği en somut adımın, bundan tam onbir sene önce 1998'de, belli ki önemli bir meslekî bir sezgi ile başlatılmış 'İşçi Sağlığı Enstitüsü' girişimini tekrar canlandırmak olduğunu düşünüyorum. Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu çerçevesindeki mesaimizde, bizden önce işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda emek vermiş, fakat çabaları farklı dönem, kurum, şehir ve çevrelerde izole kalmış pek çok farklı meslekten kıymetli insanlarla tanıştık. Onların emeklerinin meyvelerini devraldık. Fakat tabii ki kişisel veya Tuzla'ya indirgenebilecek çabalarla tüm bu emekleri, etkin ve kalıcı bir kuruma dönüştürmek mümkün olmadı. Bu sene içerisinde İstanbul Tabip Odası İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Komisyonu çağrısı ile, TMMOB'a üye odalardan temsilciler, bazı sendikalar, dernekler, akademisyenler ve bu konunun farklı vesileler ile içinden geçmişlerle Petrol-İş Sendikası'nda buluştuğumuzda da, bu yakıcı ihtiyaç konusunda hemfikir olundu. 'Çalışanların İş Güvenliği ve Güvencesi Platformu (ÇİGGP) ismi altında, iş güvencesi ve iş güvenliği meselelerini bölge ve işkolu bazında bütünlük bir şekilde inceleyecek, kaydedecek ve proaktif (iş işten geçmeden) bilgi üreterek müdahale edecek bir kurumun hayata geçirilmesinin öncelikli ve getirisinin hem kurumsal hem de pratik anlamda çok somut olacağını düşünüyorum. İş kazaları ve meslek hastalıklarının, mavi yakalılar ve beyaz yakalılar, sınıfları ve sektörleri kesen ve güvencesiz çalışmanın etkilerinin en bâriz ve yakıcı ortaya çıktığı bir ortak alan olmasından yola çıkarak bu konudaki (sendikaları, meslek örgütlerini, belli sektörlerin yoğunlaştığı mahallerdeki yerel örgütlenmeleri, konu ile ilgili çalışan akademisyenleri, dernekleri vs.) birleştirici çalışmalarda Türk Tabipler Birliği'nin lokomotif rol oynaması, koordinasyonsuz gerçekleşen çabaları bir araya getirmesi gerektiğine inanıyorum. Bu işe ise, Ortak Enstitü kurmaya giden yolda ilk adım mahiyetinde, bir online 'il, il / büyük illerde ilçe, ilçe veya havza havza / işkolu, işkolu ayrıştırılmış' iş kazası ve meslek hastalığı veri tabanı oluşturarak başlayabileceğine inanıyorum.

İkinci doğrudan önerim İş Yasası'nın ikinci maddesinin, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde insan hayatına kastedecek şekilde ihlaline dair: Yukarıda



binbir işletmeye bölünmüş taşeron işçilerinin ana işi işlemeye devam etmesi durumunda, kaza yaratan ortamın değişmesinin mümkün gözükmediğini, tersine bu yasadışı ve insan hayatına kasteden üretim organizasyonunun yeni tersane bölgelerine kaydığını anlatmaya çalıştım. Bu konuda İstanbul Baro'sunun, veya Baro içerisinde bu konuya duyarlı alt meslekî birimlerin, DİSK merkezî yönetimi ile bir araya gelerek, Tuzla'daki herhangi bir günde bu her tersanede uygulanan yasadışı pratiğin hukuki tespiti yaptıracak bir aksiyon gerçekleştirebileceğine inanıyorum. Tuzla'da taşeron olarak çalışan işçilerin neredeyse hepsinin kanuna göre tersaneye kadrolu olması gerektiği, Bölge'de kurulan altışveren iş akitlerinin çoğunun muvazalı (hileli) olduğu TBMM Tuzla Raporu'nda da, Altışveren Yönetmeliği'nde de, bu konudaki gemi mühendisi olsun, hukukçu olsun tüm uzmanların yazılarında da görünebilir. Bu yasadışılığın teşhir edilmesi, bundan sonra sabırla çalışma koşullarının düzeltilmesi için atılacak her adımı önceliyor.

Tuzla'daki sendikalaşma ise, bu tarz 'aksiyona yönelik' bir adımın uygun olmadığına inandığım bir alan. Burada, işçilerin farklılıkları içinde (hangi memleketten geldikleri, hangi alt alanlarda çalıştıkları, ne kadar yövmiye aldıkları) bir araya geldikleri bekârodaları, kahvehaneler, hemşehri dernekleri, amele pazarları gibi yerleri tespit edip, burada oya işi işler gibi uzun vadeye sabırla yayılan bir örgütlemenin yapılması gerektiğine inanıyorum. Sendikacıların büyük riskler alarak giriştikleri militanca 'yasadışı işveren pratiklerini' afişe etme politikalarının, havzadaki işçi kesimi üzerinde iki tip etkisi olduğunu gözlemliyorum. Çok büyük bir kesim, sınıf sendikacılığını karalayan 1980 sonrası genel ideolojik ortamdan da, Tuzla özelindeki işveren propogandalarından da etkilenerek, bu tarz bir militanlığı 'hayra yormuyor' ve sendikalaşmaya karşı olumsuz duygularla karışık bir korku biriktiriyorlar. Krizle beraber ikinci bir tutumun da arttığını görüyoruz: Limter-İş Sendikası'nın üstüne yapışan ve büyük insanî bedellerle korudukları bu 'militan ve gözüpük' olma yaftasının, işçileri -bıçak kemiğe dayandığı zaman- sendika ile çok kısa vadeli ve pragmatik amaçlar çerçevesinde ilişkiye geçme (verilmeyen ücretlerin, yani hak edilmiş alacakların tahsili) alışkanlığını artırıyor. Bu, sendikanın Tuzla'daki işçi kesimini kendine ısındırdığı, aynı za-

manda onların diline aşinalığını artırdığı bir sürece evrilir mi? Sendikanın kriz döneminde böyle noktasal bir şekilde, çeşitli hak mağduriyetine uğramış işçilerle bir araya gelişi, kalıcı bir örgütlenmeye, gerçek (kağıt üstünde olmayan) sendika üyeliklerine, yani gerçek örgütlenmeye dönüşür mü/dönüşüyor mu, işte bu dönemde bunun analizinin yapılması çok önemli gözüküyor.

Burada tekrar altının çizmek istediğim bir nokta var: Tuzla'nın hâlâ bir işçi havzası olması ve yaşamak ile çalışmanın birbirinden ayrılmamış olması bu örgütlemeyi çok kolaylaştıracaktır. Bu mekansal avantaj, tekstil, gıda, metal, hizmetler gibi diğer işkollarındaki sendikaların hayalini bile kuramadığı bir örgütlenme kolaylaştırıcısıdır. Artık neredeyse her işkolunda konut ile işyeri, yaşamak ile çalışmak birbirinden ayrılmış durumda. Fakat Tuzla'da işkolu, işgücü, konut ve işyeri birbiri ile neredeyse bire bir örtüşüyor. Tuzla Tersaneler Bölgesi hala istihdam olarak sektörün yüzde seksenden fazlasının barındırdığı gibi, bu bölgede, yani Aydınli Koyu'nda çalışan işçiler Gebze'de başlayıp, Pendik'de biten bir daire içerisinde ikâmet ediyorlar. Burada ilk somut ulaşılabilir adım, kanunun kösteğini desteğe çevirmeye çalışmak olabilir: Hatta yüzde on işkolu barajını aşmaya çalışma sürecinde işçilerin daha önce bir araya gelmediği bir şekilde bir araya gelmesi, belki de bu barajın aşılmasından daha önemli sonuçlar doğurabilir.

Son olarak, ölüm ve işini kaybetme korkusu yaratan şartlara mâruz kalan işçilerin kendi aralarında örgütlenmesi vesilesi ve sürecinde 'yasaların uygulanabilir' hale geleceğine ve çalışma şartlarında işçilerin lehine kalıcı bir değişiklik elde edilebileceğine inanıyorum. Limter-İş Sendikası Genel Sekreteri Kamber Saygılı'nın ifade ettiği gibi, Türkiye'de hükümet toplumsal sorunları muhatapları ve sorunlara mâruz kalanlarıyla tartışmıyor: Üniversite sorunları öğrencisiz, 'Kürt Sorunu' Kürtlerin parlamenter/yerel temsilcileri olmadan, kadınların sorunları erkekler veya ataerkil kafalı kadınlar ile, sanatçıların sorunları projeci bürokratlarla, işçilerin sorunları ise işverenlerle konuşuluyor. İşçi sağlığı, iş güvenliği ve her türlü çalışma koşulu ile ilgili muhatap alınmak için biriktirilecek reel, yani tabandan, yerelden, işkolundan desteğin başka hiçbir güç tarafından ikâme edilemeyeceğine inanıyorum. ●



MÜCADELENİN ÖZNESİ İŞÇİLER OLMALI

Dr. Ercan DUMAN

İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü Genel Koordinatörü

Tuzla'daki sürecin olumsuzluklarının en ağır yaşandığı dönemde oluşturulan Tuzla Tersaneler Bölgesi İnceleme ve İzleme Komisyonu'nun bir bileşeni olan İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü'nün, soruşturma kapsamında bulunan üç soruya ilişkin görüşlerini kısaca paylaşalım. Ne değişti, ne değişmedi ve ne yapılmalı şeklinde ifade edilebilecek soruların karşılıklarını vermeden önce, başlıklar halinde kaba bir durum saptaması yapmak yerinde olacaktır:

Bölgede emek yoğun çalışma egemendir.

Çalışma mekanı ve yapılan işlerin ciddiyeti ve çeşitliliği tehlikeli durumları sürekli kılmaktadır.

Yoğun ve seri alt işveren uygulaması (yapısal nitelik) vardır ve bu durum, çalışma koşulları, özlük hakları ve iş güvencesi gibi önemli faktörleri, dolaylı ama belirleyici bir şekilde olumsuz etkilemektedir.

Yeterli nitelikte eğitim yapılmamaktadır ve bu, bir üst maddede belirtilen koşullarla birleştirildiğinde önemli bir vasıf sorunu yaratmaktadır.

Temel işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına ilişkin A'dan Z'ye önemli eksiklikler vardır. Bunların doğal sonucu olarak iş kazası sıklığı ve şiddeti çok yüksek seviyelerdedir.

Bölgede örgütlü bulunan sendika, türlü zorluk ve yetersizlikler içinde çok önemli çalışmalar yapmaktadır. Yine bölgede, zor koşullar içinde çalışma yürüten gruplar vardır. Ancak bu sendika, bırakın genel bir dayanışmayı, kendi içinde olduğu konfederasyon tarafından bile yalnız bırakılmıştır. Buradan devam ederek; ulusal ölçekte, söylemlerinin odağına emek kavramını yerleştirmiş olan sendika, meslek örgütü, siyasi parti ve diğer örgütlerin konuya ve bölgeye ilgi frekansı neredeyse hiç olmayıp, konuya ilişkin bilgi birikimi ve söylemleri ise skandal niteliğindedir. Ancak, iç acıtan, can alan iş kazalarının artıp, toplum için "popüler" olduğu andan itibaren bu örgütler, "gösteri" için kısa bir süre Tuzla'yı seçmişlerdir.

Düzeltilme istemlerine karşılık işveren tepkisi sert ve yok sayma niteliğindedir.

Devlet, herkesin gözü önünde yaşanan çok acı olayları dahi çarpıtarak algılatma, yok sayma ve bazen tehdit silahını da kullanarak geçiştirme eğilimindedir.

Bu kısa ve başlıklarla ifade edilmeye çalışılan tespitlerden sonra, sorulara geçebiliriz.

Tuzla tersanelerinin 2008 yılında yaygın olarak gündeme gelmesinden bu yana tersanelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği ve çalışma koşulları açısından neler değişmiştir?

İş ve iş ilişkileri açısından yapısal durum devam etmekle birlikte, "kriz" nedeniyle önemli oranda işçi işten çıkarılmış, gemi yapımına ilişkin talebin çok azalmasıyla birlikte yaklaşık 40 bin olan işçi sayısı 8 binlere kadar düşmüştür.

İşçilerin sağlık ve güvenlik eğitimleri ve kişisel koruyucular ile ilgili yetersiz de olsa gelişmeler yaşanmıştır.

Aynı dönemden bu güne kadar tersanelerde değişmeyen unsurlar/sorunlar neler olmuştur?

Yapısal iş ilişkileri devam etmektedir.

Önemli ölçüde azalan işçi sayısına karşılık iş kazası sıklık oranları ve şiddet düzeyleri aynıdır.

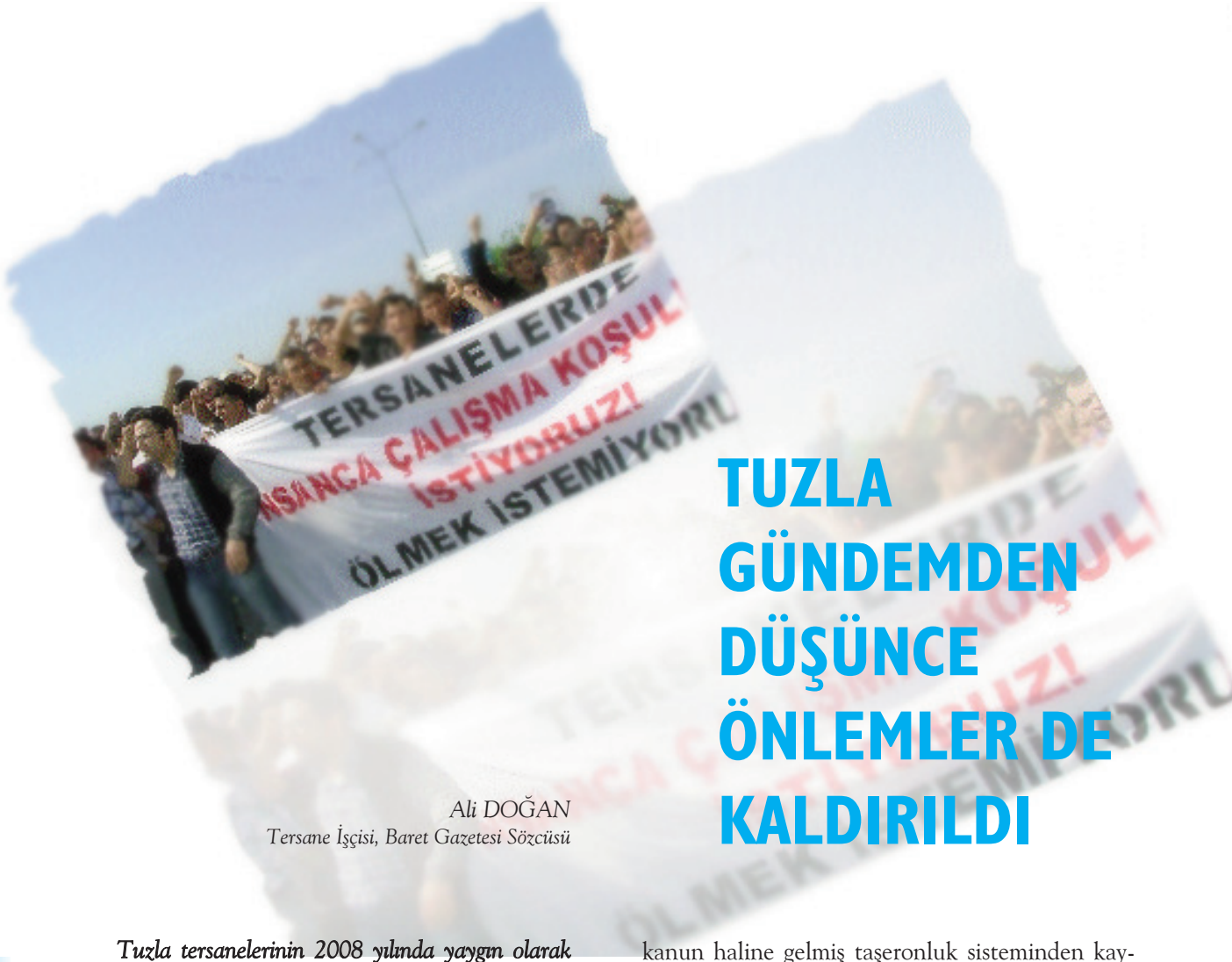
"Basın açıklaması" konusunda hıza erişilemeyen meslek örgütü, sendika ve siyasi partiler için "gösteri bitmiş" ve "hayat devam etmektedir".

Tuzla tersanelerinde ne/nasıl değişmeli, bu değişim için neler yapılmalıdır?

Tuzla tersaneler bölgesi ve diğer tüm bölgeler için işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yaşanan süreçlerin, sağlık ve güvenliğe ilişkin özel ve teknik bir konu değil, yaşamın bütününe kapsayan üretim ilişkilerinin bir unsuru ve sonucu olduğu en başta kabul edilmesi gereken bir olgudur.

İş kazaları can alıyor, sakat bırakıyor. Acımasız ve sert çalışma koşulları yaşamak ve yaşatmak zorunda olan milyonlarca insanı bu haksızlığa boyun eğmeye zorluyor. Yaşananlar ve bunun acı sonuçları kader değildir. Hepsinin nedeni bellidir ve hepsi de önlenebilir niteliktedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı yapılacak mücadele, bu kavramların asıl öznelere ve onların örgütleri tarafından verilmediği sürece başarıya ulaşamaz. Bu açıdan bakıldığında, özellikle işçi örgütlerinde durum vahamet düzeyindedir. Ancak karamsar ve umutsuz olmamak gerekir. İşçi sağlığı alanının en önemli argümanlarından birisi, durum saptamadır. Tuzla konusunun, her açıdan iyi bir örnek olabileceği nitelikli bir durum saptaması, bundan sonrası için iyi bir yol gösterici olacaktır.●



TUZLA GÜNDEMDE DÜŞÜNCE ÖNLEMLER DE KALDIRILDI

Ali DOĞAN

Tersane İşçisi, Baret Gazetesi Sözcüsü

Tuzla tersanelerinin 2008 yılında yaygın olarak gündeme gelmesinden bu yana tersanelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği ve çalışma koşulları açısından neler değişmiştir?

Tersanelerdeki çalışma koşullarını yeniden anlatmadan doğrudan soruya yanıt verecek olursak; Tersaneler gündeme geldiğinden bu yana ilk olarak tersanelerde çalışanların kullanmak zorunda oldukları koruyucu malzemeler olan baret, tulum, eldiven, çelik uçlu ayakkabı, gözlük ve emniyet kemeri, yapılan denetimler sonucu zorunlu olarak verilmeye başlandı. Kısa bir süre de olsa birçok tersanede çalışma saatleri düşürüldü. Bunların yanı sıra göstermelik de olsa (çünkü iki saatlik bir eğitimle tersane yetkilileri görev savmış oluyorlardı) işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi verilmeye başlandı. Tersanelerde yıllardan beridir

kanun haline gelmiş taşeronluk sisteminden kaynaklı olarak çalıştığı patronunu bile tanımadığı için aylarca çalışıp parası gasp edilen işçiler kime çalıştıklarını bilmeye başladı ve üçüncü, dördüncü alt taşeronlar ortadan kalktı. Yıllarca tersanelerde çalışmasına rağmen bir ay bile sigortası yatırılmayan biz işçilerin mücadelesi sonucu müfettişlerin denetlemesi üzerine sigortalarımız kısmen de olsa yatırılmaya başlandı. Tersane işçilerinin oturduğu birçok mahallede tersaneler bölgesine servisler kondu. Gurbetçi işçi arkadaşlarımızın barınma yerleri kısmen de olsa düzeldi. Belirli aralıklarla da olsa GİSBİR'e bağlı doktorlar tarafından sağlık taraması yapıldı ve akciğer filmleri çekilmeye başlandı, tersaneler içerisinde revirler açıldı. Ancak buralarda görevli doktorlar olması gerekirken biz işçilerinden ilkyardım

eğitimine gönderilmiş bir işçi görevlendirildi. Daha önce olmayan yemekhanelerimiz açıldı ve yemeklerimizi sağlıklı ortamda ve sıcak yemeye başladık. İşe başlarken soyunacak yer bulamazken soyunma odalarının yanı sıra elbise dolapları ve elimizi yıkayabileceğimiz lavabolar, kimi tersanelerde duşlar da yapıldı. Bütün bunların yanı sıra çalıştığımız tersanelerde ücretlerimizi kısmen de olsa düzenli almaya başladık. Ama en acısı, kısmen iyileşmeler olmasına rağmen yeterince alınmayan tedbirlerden kaynaklı iş cinayetlerine arkadaşlarımızın kurban gitmesini engelleyemedik.

Aynı dönemden bu güne kadar tersanelerde değişmeyen unsurlar /sorunlar neler olmuştur?

Tersanelerde değişmeyen tek şey taşeronluk sistemi ve bu taşeronluk sisteminin denetim altına alınmaması oldu. Bunlarla birlikte dikkatlerin Tuzla havzasından başka bölgelere çekilmesi için farklı illerde (Yalova, Kastamonu, Samsun, Ordu, Rize, Gölçük ve Ereğli) tersaneler açılmaya başlandı ve buralarda kuralsızlık devam ediyor. Bunun yanı sıra tersanelerin kamuoyunun gündeminden düşmesinin ardından, güvenlik tedbirleri rafa kaldırıldı; iş güvenliğinden sorumlu arkadaşların işlerine son verildi ve sigortalar ödenmemeye devam etti, çalışma saatleri tekrar uzamaya başladı, yine ücretler düşürüldü ve gecikmeli ödenmeye başlandı. Hatta şimdilerde kriz gerekçe gösterilerek ücretler ya ödenmiyor ya da ücretsiz izinler veriliyor, zaten yevmiyeli olan işçiler buna itiraz dahi etmiyorlar. Bunların yanı sıra yaşanan sorunlar karşısında az

çok mücadele eden arkadaşlarımız başta olmak üzere, hak hukuk tanınmadan binlerce arkadaşımız işten atılmaya devam etti.

Tuzla tersanelerinde ne/nasıl değişmeli, bu değişim için neler yapılmalıdır?

Tersanelerde değişmesi gereken en temel meselelerin başında taşeronluk sistemi gelmektedir ve taşeronluk sistemi kesinlikle yasaklanmalıdır. İş güvenliği tedbirleri alınmalı, iş cinayetlerine sebebiyet veren sorumlular mutlaka yargılanmalıdır. İş kazaların önlenmesi için deneyimli işçilerden oluşan işyeri komiteleri kurulmalıdır. İşten atmalar yasaklanmalı, tersanelerde çalışan tüm işçiler tersaneler bünyesinde kadrolu olarak çalıştırılmalı, her tersanede mutlaka revir ve TTB tarafından eğitilmiş işyeri hekimi bulundurulmalı, saha güvenliğinden sorumlu personel mutlaka artırılmalı, her tersanede tam teşekküllü bir ambulans bulundurulmalıdır. Noter şartı ile işkolu barajı başta olmak üzere örgütlenme önündeki tüm

engeller kaldırılmalı ve her işçi sendikali olarak tersanede çalışmalıdır. Tersaneler kamuoyunun denetimine açılmalı ve içinde bu bölgede bulunan iki sendikaların yetkililerinin yanı sıra TTB, TMMOB temsilcileri ve Çalışma Bakanlığı müfettişlerinin de olduğu bir heyet tarafından tersanelerde çalışma koşullarının düzelmesi için rapor hazırlanmalıdır. Tabii bütün bunların olmasının tek koşulu biz tersane işçileri başta olmak üzere sendika ve meslek odalarının yanı sıra tüm duyarlı kamuoyunun dayanışma içerisinde ortak örgütlü mücadele vermesidir. ●





İŞ CİNAYETLERİNE İŞÇİ KİYIMI EKLENDİ

DİSK Limter-İş Sendikası Yönetim Kurulu

Tuzla tersanelerinin 2008 yılında yaygın olarak gündeme gelmesinden bu yana tersanelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği ve çalışma koşulları açısından neler değişmiştir?

2008 yılında 27-28 Şubat ve 16 Haziran grevlerimizin ardından tersanelerde çalışma koşulları ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) açısından önemli iyileşmeler olmasına rağmen tersaneler, iş cinayetlerinin ve de neo-liberal politikanın yaşam bulduğu bir işkolu olmaya devam ediyor. Grevlerimizle kazandığımız haklar, aynı derecede örgütlenmeye yansımadığından dolayı, 2008 yılının son aylarında baş gösteren krizin ilk günlerinden itibaren tekrar gasp edilmeye başlandı.

Tuzla dışından da gözle görülür hale gelen iş cinayetlerine ilişkin sendikamızın mücadelesi ve kamuoyu baskısı sayesinde Çalışma Bakanlığı nezdinde yürütülen denetimlerin arttığını ve buna paralel olarak da İSİG önlemlerinin alınması konusunda kimi adımların atıldığını söyleyebiliriz. 2008 yılında yaptığımız grevle birlikte temel taleplerimizden biri olan 7,5 saat uygulamasına geçildi (daha önce 8-8, 5-9 saat çalışılıyordu).

Öte yandan tersanelerde gözle görülen değişiklikler oldu. İşçilere kişisel koruyucu temel malzemeler verilmeye başlandı. Yüksekten düşmeye karşı önlem olarak iskelelere fileler çekildi. Elektrik çarpmasına karşı işçilere yüksek voltajlı elektriğe dayanan ayakkabılar verildi. Sigortalar eksik ve de asgari ücretten de olsa yatırılmaya başlandı. İş güvenlikçilerin sayısı gözle görülür derecede arttırıldı. İşçilerin tabiri ile 'bel kıran' emniyet kemerleri değişti ve artık paraşüt tipi emniyet kemerleri verilmeye başlandı.

En önemli kazanımımız ise işçilerde "tersanelerde hiçbir şey değişmez böyle gelmiş böyle gider" şeklindeki mevcut bış açısı değişirken, "Birlikte olur ve mücadele edersek her şeyi değiştirebiliriz" bilinci gelişmeye başladı.

Çalışma Bakanlığı müfettişleri tersaneleri daha sıkı denetlemeye başladılar ve taşeronluk sistemi-

nin tersanelerde yasadışı işlediğini belgelemek zorunda kaldılar. Özcesi, 2008 yılında emekçi kamuoyuyla birlikte gerçekleştirdiğimiz eylemler ve etkinliklerin ardından tersanelerde önemli iyileşmelerin yanı sıra işçilerin bilinç ve örgütlülük (sendikamızın en çok önemseydiği bir nokta olarak) seviyesinde önemli olumlu yönde gelişmeler yaşanmıştır.

Aynı dönemden bu güne kadar tersanelerde değişmeyen unsurlar/sorunlar neler olmuştur?

2008 yılının son aylarından itibaren baş gösteren kapitalizmin krizi ile birlikte tümünden olmasa bile İSİG ve çalışma koşullarında geriye düşüş yaşandı, yaşanmaya da devam ediyor. Tersane işçilerinin örgütsüzlüğünden faydalanan tersane patronları krizi tam bir fırsata çevirdiler. Krizle birlikte 30 bine yakın işçi işten atıldı. Tersanelerde iş güvenliği uzmanları maliyet arttırıcı unsur olarak görüldüklerinden krizle birlikte ilk elden işten çıkarıldılar. Kriz nedeni ile siparişlerin azaldığından bahisle işçiler, kendi istek ve iradeleri dışında hukuksuz bir şekilde ücretsiz izne çıkarıldılar. İşçilere işten çıkarılma tehdidi ile zorla gerçek dışı ibranameler, ücretsiz izin formları imzalatırıldı. Ücretler yüzde 30 oranında düşürüldü. İşçilerin ücret alacaklarının kriz bahane gösterilerek ödenmemeye başlandığı tersanelerde az işçiyle çok iş yapılmaya başlandı. İş yoğunluğu alabildiğine arttırıldı. Bu süreçte işten atılma korkusuyla yaşayan işçi arkadaşlarımızın hak gasplarına karşı iradelerinde ciddi kırılmalar yaşandı. 2008 yılındaki Şubat ve Haziran grevlerinde kazanmış olduğu haklarının gaspı karşısında işçiler örgütlü bir irade gösteremedi. Tüm bunların toplamı olarak da iş cinayetleri hızından hiçbir şey kaybetmedi.

Durumu özlü olarak tarif etmek gerekirse; kriz öncesi iş cinayetleriyle gündemde olan tersanede çalışma yaşamı, şimdi hem iş cinayetleri hem kuralsızlık hem de işçi kıyımı ile sürmeye devam ediyor.



Toplamda 131, 2009 yılında ise 15 iş cinayetinin yaşandı. Limter-İş Sendikası olarak tersanelerde ve genelde İSİG'ne, sadece işyerinde verilmesi gereken yasaların belirlediği temel malzemeler olarak bakmıyoruz. Çünkü İSİG'nin ekonomik, psikolojik ve sosyal boyutları da vardır. Hiçbir kuralın ve yasaların işlemediği tersanelerde sadece temel güvenlik malzemelerinin bile verilmesi ölümleri bir nebze de olsa azaltacaktır. Çünkü 131 işçinin ölüm nedenlerine bakarsak bunlar dört başlıkta toplanıyor. Bunlar yüksekten düşme, elektrik çarpması, cisim çarpması ya da patlamadır. İstense çok fazla bir maliyet gerektirmeyen önlemlerle kazaların hepsi önlenebilir. Ancak 'Tuzla yasası' buna izin vermemektedir.

Tuzla tersanelerinde ne/nasıl değişmeli, bu değişim için neler yapılmalıdır?

Tersanelerde 17 yıldır mücadelesini verdiğimiz talepler bugün için de geçerlidir: Tersanelerde, günlük çalışma saatinin 7,5, haftalık çalışma saatinin 37,5 saat olarak acilen hayata geçirilmesi. Cumartesi ve Pazar günlerinin ücretli izin günü olması. Eksiksiz revir, doktor, ambulans sağlanması. Sigortamızın aldığımız ücret üzerinden ve ana firma tarafından ödenmesi. Sağlıklı barınma evleri, soyunma dolapları, işkoluna uygun kaliteli yemekler verilmesi. Saat 10.00'da ve 15.00'da olmak üzere iki defa çay molası verilmesi. Sendikamız DİSK Limter-İş üzerindeki baskıların ve örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması.

Ayrıca: Tersaneleri inceleyen, denetleyen ve yaptırım gücü olan DİSK Limter-İş, TMMOB, TTB, Baro, Çalışma Bakanlığı ve GİSBİR'in de içinde olduğu bağımsız bir komisyon kurulması, taşeronluk sisteminin kaldırılması, iş cinayetinden sorumlu olan tersane patronlarının ve taşeronların "taksirle ölüme sebebiyet vermek suçu"ndan değil "ihmal nedeniyle kasten adam öldürme suçu"ndan yargılanması taleplerimizdir.

İş kazalarını kapitalist sistem sürekli üretir ve besler. Gerek çalışma koşullarımızın iyileştirilmesi gerekse İSİG tedbirlerinin alınması tamamen işçilerin bilinç ve örgütlülük seviyesiyle orantılıdır. Tabii ki bu sorun sadece lokal kalınarak değil, ancak birleşik mücadeleyle başarılabilir.

Var olan mevcut yasaların dahi uygulanmadığı tersanelerde mücadele sadece yasal mevzuata dayanılarak yürütülemez. Sınıf sendikacılığı ve fiili meşru mücadeleyi rehber edinmek bir tercih değil, zorunluluktur. 17 yıldır fiili meşru mücadeleden şaşmadan bu günlere geldik. Her türlü mücadeleyi biçimini kullandık. Mücadelemiz öncelikle yaşam hakkı içindir. Her gün ölümlerle burun buruna çalışan işçilerin iş cinayetlerine karşı yaptığımız eylemliliklere aktif katılım bunun en açık göstergesidir. Keza Şubat ve Haziran grevlerine katılımın yüzde 80'leri bulması iş cinayetlerine karşı tepkinin göstergesidir. Ancak bu tepki örgütlülüğe dönüştürülemediğinde eylemlerin etkisi bir süreliğine kadar sürer. Karl Marks'ın dediği gibi, "kapitalistler işçileri atomuna kadar parçalar." İşte Tuzla'da da taşeronluk sistemiyle işçiler parçalanmış ve bölünmüştür. Bu nedenle taşeronluk sistemiyle karşı mücadele öncelikler arasında olmalıdır. Kapitalist üretim ilişkileri içerisinde önemli bir paya sahip olan taşeronluk, bugün TBMM gündemine getirilen özel istihdam büroları ve kiralık işçi uygulamaları ile pekiştirilmekte ve yeni boyutlar kazanmaktadır. Bugün tüm sektörlerde özel olarak sokulan taşeronluk sistemine karşı birleşik mücadele biz emekçiler için elzem olmuştur. Böl parçala yönet politikasına karşı birleşik, örgütlü ve fiili meşru mücadeleyi örmeliyiz. Çünkü Şubat ve Haziran grevlerinin etkili olması, birleşik mücadelenin örülmesi ile gerçekleşecek, böylelikle birleşik mücadelenin araçları da bir o kadar artacaktır. ●



TUZLA TERSANELERİ RAPORLARI VE İŞ SAĞLIĞINA YAKLAŞIM

Dr. Ahmet Can BİLGİN

Dokuz Eylül Üniv. Tıp Fak., Etik AD. İş Sağlığı Doktoru

Dr. Alp ERGÖR

Dr. Yücel DEMİRAL

Dokuz Eylül Üniv. Tıp Fak., Halk Sağlığı AD. İş Sağlığı Doktoru

Giriş

Tuzla tersanelerinde iş sağlığı ile ilgili dramatik süreç çalışma yaşamında sağlığı etkileyen etmenleri irdelemek için çok önemli bir örnektir. Tuzla 1980'in başlarından bu yana yapılaşma, işçi ve işveren örgütlenmesi, kamu politikalarının ve denetim sistemlerinin yetersizliği, 2000'li yıllara yaklaştıkça küresel neoliberal ekonominin etkilerine bağlı istihdam, rekabet, iş yükü benzeri sorunlar açısından çalışma yaşamı ve sağlık ilişkisinin açıkça gözlenebildiği bir ortam olmuştur (1,2,3,4).

Son dönemde ise bölgede yaşanan iş kazaları ve yitirilen yaşamlar, güçsüz de olsalar sendikalı ve sendikasıız işçilerin çabaları, sivil toplum örgütlerinin desteği ve medyanın katkısı ile sorun toplumla paylaşılır ve tanınır hale gelmiştir. Tuzla'da yaşanan iş sağlığı sorunlarına yönelik olarak kamu ve sivil toplum kuruluşları çeşitli değerlendirmeler yapmışlardır. Bu yazıda söz konusu raporlar iş sağlığına bütünsel yaklaşım, biçim ve içerik temelinde irdelenerek raporların yaşanan gerçeklik içindeki yerleri tartışılmaya çalışılmıştır. Ayrıca raporların kendi amaç ve hedefleri doğrultusunda tutarlı olma durumları değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu tartışma aracılığı ile çalışma yaşamı ve sağlık ilişkisinin boyutları ve "iş sağlığına" yaklaşımın ve iş sağlığı politikalarının önemi gündeme getirilmek istenmiştir.

Yöntem

Çalışanların güvenlik ve sağlıkları ile ilgili tüm çıktılar bir üst kavram olarak "sağlık" ile ilişkilendirilebileceği için yazı içinde "iş sağlığı ve güvenliği" terimi yerine "iş sağlığı" kullanılmıştır. Çalışma yaşamında sağlığın (iş sağlığı) temel belirleyicileri çalışma ortamı, çalışma koşulları, çalışma ilişkileri, çevresel etmenler ve bireye ilişkin özellikler olarak 5 başlık altında toplanabilir (5,6,7,8,9). İş sağlığı ile ilgili değerlendirmeler yapılırken bu beş başlığın yanı sıra iş sağlığı ile ilgili politikalar, eylem araç ve yöntemleri, çalışanların sağlık göstergeleri

(iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili hızlar ve oranlar), yapısal ve kurumsal özellikler, iş sağlığını çevreleyen diğer sistemlerle ilişkiler ve sosyal tarafların durumları mutlaka irdeleme sürecine katılmalıdır (10-14).

Tuzla'da çalışanların sağlığı ile ilgili olarak düzenlenen 8 farklı rapor bütünsellik, taraflarla ilişkiler, içerik, biçim, sonuçlar bağlamında değerlendirilmeye çalışılarak iş sağlığına yaklaşım ile ilgili bir durum saptama yapılmıştır. Bu değerlendirmede kullanılan ölçütler Tablo-1'de tanımlanmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı:

Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği

Teftiş Projesi Değerlendirme Raporu I (3)

İş müfettişlerinin yaptığı denetimler iki türdür. İlki "işçi sağlığı ve iş güvenliği (İSİG) yönünden" yapılan denetimler, diğeri ise bireysel ve toplu çalışma ilişkilerini değerlendiren "işin yürütümüyle" ilgili denetimlerdir. Tuzla ile ilgili olarak işin yürütümüyle ilgili raporlar yayınlanmamıştır. Bu nedenle yalnızca İSİG yönünden yapılan denetim raporlarını irdelemek, Bakanlığın Tuzla'daki denetim sürecini eksik yansıtmaktadır. Ancak değerlendirilen İSİG kapsamlı 2 denetim raporunun içerikleri ve yorum bölümleri Bakanlığın yaklaşımını yeterince açıklamaktadır.

Raporun önsözünde "sektör bazında proje teftişlerini yeni yaklaşım ışığında, sosyal tarafların da etkin katılımıyla yürütüldüğü" söylenmektedir. Oysa proje süreci ve rapor, ne yeni bir yaklaşımı ne de tarafların etkin katılımını yansıtmaktadır. Projenin dayandığı bilgi formu "yeni yaklaşımları" sergilemekten uzaktır. Var/yok temelinde geliştirilen form anlayışı yeni değildir. Bu yöntemle ne işlev ne de etkinlik değerlendirilebilir; işyeri hekiminin "var" görünmesi onun var olduğu ya da işlevini yerine getirdiği anlamına gelmeyecektir. Benzer bir örnek de risk değerlendirmesi sorgulamasıdır: bulgulara yansıdığı kadarıyla risk değer-



lendirmesi yapmayan işyeri sayısı 20, parlayıcı ve patlayıcı maddelerin çalışma ortamında bulunmasına karşın risk değerlendirmesi yapmayan işyeri sayısı 35'tir. Bu durum "var/yok" değerlendirmesinin ilerisinde bir yorum ve yaptırıma gereksinim olduğunu gösterir.

Proje denetimi sürecince kullanılan bilgi formunda sağlık çalışanlarına ve iş güvenliğiyle görevli çalışanlara yönelik değerlendirme başlıkları "Var/Yok/ Gereksiz" biçiminde kurgulanmıştır. Bu kurgudaki "Gereksiz" tanımlaması, olasılıkla "yasalar bağlamında" ifade edilen bir zorunluluğu belirtmek için kullanılmış olsa da yaklaşım biçimi açısından önemli bir ipucu olarak değerlendirilebilir. İş sağlığı alanında olguların değerlendirilmesi çok önemli bir süreçtir ve her olgu sorunlar konusunda son derece değerli bilgiler sunar. İş kazası inceleme denetimleri bu tür değerlendirmeler için önemli bir örnektir. Her iş kazası "iş sağlığı sürecinde" yalnızca mevzuat bağlamında eksiklikleri değil, sistemde aksayan noktaları, uygulama hatalarını açıkça ortaya koyar. Ancak veriler değerlendirilirken iş kazası denetimlerinde olduğu gibi tek tek olgular üzerinden değil pay, payda ve zaman kullanılarak oran ya da hızlardan yararlanır. Raporun "İstatistik Bilgiler" başlığı altında sayılar elde edilmiş ancak bu verilerden tartışmayı ve yorumları nesnel bir zemine yerleştirecek iş kazası sıklık hızı, iş kazası fatalite ve mortalite hızları, meslek hastalığı sıklık hızı vb. "hızlar" hesaplanmamıştır. Dolayısıyla, iş sağlığı ile ilgili sürecin değişimleri ile ilgili gerçek sonuç raporda irdelenmemiştir. Raporunda bildirilen 276 kazanın 63'ü (kazaların yaklaşık %23'ü) "diğer" maddesiyle açıklanmaktadır. Bu nedenle iş kazaları türleri ile ilgili olarak kullanılan "diğer" başlığının sınıflama açısından son derece yetersiz kaldığı ortadadır.

Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu Raporu'nda, Bakanlığın raporları "teknisit olmakla" ve "can kaybına neden olan 'kusurları' sadece istatistiksel verilere dönüştürerek doğallaşmaya meylettikleri" nedeniyle eleştirilmiştir. Bu eleştiriler yerinde olmakla birlikte rapordaki yaklaşımın teknik bağlamda yukarıda da vurgulanan eksikliklerinden, yetersizliklerinden, belki de en önemlisi raporun tek yanlı hazırlanışından söz etmek gereklidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ve görevleri ile amaçları arasında "sağlığın korunması" olgusu yer alan İş Teftiş Ku-

rule Başkanlığının deneyimli denetim elemanları, kurumun doğası ve varlık nedeni gereği çalışma yaşamının üçlü yapısını, çalışma yaşamında sağlık sorunlarının ortaya çıkışında tarafların rollerini son derece iyi bilmek durumundadırlar ve iyi bilirler. İş Teftiş Kurulu'nun günlük uygulamaları olan denetim raporlarının hazırlanışında taraflarla yapılan görüşmelerin önemi büyüktür. Buna karşın Tuzla Proje Denetimi sürecinde çalışanların tanıklıklarına başvurulmamış olması ya da raporda bununla ilgili en küçük bir bilginin ve yorumun bile yer almayışı son derece önemli "kuramsal ve teknik" eksikliklerdir.

Genel bilgiler Gemi İnşa Sanayicileri Birliği (GİSBİR) kaynaklarına başvurularak yazılmış; "mevzuat ve literatür incelemesi" yapıldığı söylenen projenin raporunda başka kaynak gösterilmemiştir. Raporun genel bilgiler bölümünde gemi inşa sürecince iş sağlığı (ve güvenliği) ile ilgili hiç bir bilgi yer almamakta; raporun genelinde bu bağlamda bir kaynak araştırması yapıldığına ilişkin veri yer almamaktadır. Raporun "İşyerlerinde Tespit Edilen Noksan Hususlar" başlığı altında 20 işyerinde risk değerlendirmesi, 32 işyerinde acil durumla ilgili düzenlemeler, 30 işyerinde elektrik tesisatının kontrolü, 23 işyerinde topraklama tesisatının kontrolü, 31 işyerinde kişisel koruyucu donanım kontrolü, 72 işyerinde planya tezgâhının koruyucusu, 35 işyerinde patlayıcı ortamlarda risk değerlendirmesi, 17 işyerinde kimyasal maddelerin depolanması vb konularda eksiklik saptandığı belirtilmiştir. Bu verilere karşın sonuç bölümünde işyerleri "modern ve güvenli" olarak tanımlanmıştır. Rapor okuyucuyu sorunun kaynağına ve nedenlere yöneltmemekte, yalnızca düzenlemeler açısından eksikleri saptamakla yetinmektedir. Sonuç bölümünde de GİSBİR'in iş sağlığı (ve güvenliği) konusundaki duyarlılığına ve uygulamalarına vurgu yapılan raporda işçiler ve işçi örgütleri ile görüşmeler yapıldığına ya da görüşlerinin alındığına yönelik herhangi bir bilgi yoktur. Proje yürütümü sırasında eğitim ve bilgilendirme toplantılarının GİSBİR salonunda yapıldığı ve raporun GİSBİR tarafından basıldığı belirtilmektedir. Üçlü yapıya dayanan varlığı ve uluslararası sözleşmeler gereği taraflarla ilişkiler içinde olması gereken, çalışma yaşamının en önemli denetsel örgütü tarafından hazırlanan rapor yalnızca bir tarafla, işverenle etkileşim içinde hazırlandığı izlenimi vermektedir. Toplumsal duyarlılığın bu denli yüksek olduğu bir



alandan denetim örgütünün raporu biçim ve içerik açısından bütün taraflarca kabul edilebilecek, nesnel bir nitelik taşımalı, yan tutma ile ilgili bir kaygıya yol açmamalıdır (15).

Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği

Teftiş Projesi Değerlendirme Raporu 2 (16)

Bu rapor, kapsam, içerik ve yöntem açısından ilkiyle aynı çizgide hazırlanmıştır. Bununla birlikte raporun yazımında kimi yaklaşımların değiştiği anlaşılmaktadır. Bu raporda GİSBİR'in etkinlikleri ve desteğine vurgu yapılmamıştır. Dolayısıyla tek başına bu rapor ele alındığında tek yanlı bir "taraflarla ilişki" kurgusu izlenimi ortaya çıkmaktadır. Ancak, bu rapor da taraflarla işbirliği ile ilgili hiçbir ipucu barındırmamaktadır. İlk raporda denetim yapılan alan için genel olarak "modern ve güvenli" tanımlaması kullanılmışken ikinci raporda işyerleri, "iş kazası sayısı ve kaza sonucu meydana gelen kayıplar açısından ilk sıralarda yer alan ve çalışma şartları yönünden çok riskli" biçiminde ifade edilmiştir. Temel amacı arasında "iş kazaları, meslek hastaları ve bunlara bağlı kayıpların azaltılması" yer alan raporun genel bilgiler bölümünde sektördeki iş kazalarına ilişkin hiçbir bilgi yer almamaktadır. Birincisi gibi bu proje raporu da yeterli kaynak incelemesini ve kuramsal bilgiyi yansıtmamaktadır. Rapor yalnızca "düzenlemelere" bire bir uyumu irdeleyen bir biçimle yazılmıştır. Rapor ilk proje denetiminden ikincisine kadar geçen sürede tersaneleri iş sağlığı sistemi ve koruma politikaları açısından değerlendirmemektedir. Ortaya çıkan iş kazaları mekanizmalar açısından irdelenmemiş, yalnızca durum saptanmıştır. Bu bakımdan "yeni" ve bütünsel bir yaklaşımdan uzak, yalnızca düzenlemelere uyumun irdelendiği "kuralcı" bir anlayış içinde kurgulandığı anlaşılmaktadır.

Sonuç bölümünde "Tuzla Tersaneler bölgesinde daha önce yapılan proje teftişleri ile belirli bir oranda iyileşme sağlandığı" görüşü; ilk denetimde saptanan 1061 noksanın bu denetimde 590'a düşmesine dayandırılmıştır. Ancak bu nicel değerlendirmenin işlevsel ve nitel karşılığı sorgulanmamıştır. Eksiklikler sonuçlar açısından karşılıklarına göre gruplanmaksızın yalnızca sayısal özellikleri açısından ele alınmıştır: 23 iş kazasına, 1 uzuv kaybına ve 3 ölüme neden olan elektrik çarpmasının yaşandığı işyerinde, soyunma odasındaki eksiklikle elektrik sistemindeki eksiklik benzer biçimde irdelenmiştir. Raporun önsözünde ve proje

bilgilerinde de yer alan amaçlarından biri iş kazalarının azaltılması olduğu halde raporda da gösterilen "iş kazalarındaki sayısal artış" üzerinde durulmamıştır. İkinci rapor da birincisindeki gibi hızlar üzerinden bir değerlendirme yürütülmemiş, iş sağlığının bileşenleri ve sistemi "sistematik" bir kurguyla irdelenmemiştir.

Genel olarak bakıldığında ilk raporun sonuç bölümündeki iyimser yaklaşım yerini ikinci raporda "iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin etkin bir şekilde alınması ve sürekli geliştirilmesinin sadece teftiş hizmetleri ile sağlanamayacağı" kabulünün aldığı söylenebilir. Bu söylem denetim ile ilgili göstergeler açısından irdelendiğinde gerçekçi bir yargıya dayalıdır. İş teftişini değerlendirmek için kullanılan ölçütlerden biri milyon çalışan için görevli müfettiş sayısıdır. Ülkemizde iş teftişinin teknik ve sosyal alanda birbirinden ayrı yürütüldüğü düşünülürse her iki alt grubun da 1 milyon çalışana 50 müfettiş dolayında bir sayı üzerinde çalışmalarını yürüttüğü söylenebilir. Bu gösterge kabul edilen "1 milyon işçiye 100 müfettiş" sınırının da altında kalmaktadır (17).

Tuzla tersaneleri gibi yerel ve küresel bütün dinamiklerin sıra dışı yansımalarının gözlemlendiği bir alanın irdelendiği bu raporda, İş Teftiş Kurulu gibi alanda zengin deneyimi ve birikimi bulunan bir kurumun bütünsellikten uzak bir rapor hazırladığı, değerlendirmelerin iş sağlığı disiplininin kuramsal ve teknik araçlarını kullanmaksızın hazırlandığı, çalışma yaşamı dinamiklerinin ve çalışma ilişkilerine bağlı değişimlerin değerlendirmelere yansımadağı, önerilerin ise yalnızca yasal düzenlemelerle sınırlı tutulduğu söylenebilir.

İş Teftiş Kurulu tarafından hazırlanan iki rapor da bütünsellik açısından eksiklikler taşımaktadır. Proje ekibi "sosyal teftişin" sürece eklenmediğini belirterek bu öğeyi raporun başında dile getirmektedir. Raporda inceleme yapılan kesitte saptanan sorunlar yazılı biçime dönüştürülmüş, ancak iş sağlığını etkileyen etmen ve bileşenlerin ilişkileri irdelenmemiştir. Rapor taraflarla ilişkiler gözetilerek hazırlanmamıştır. İlk raporda yalnızca işveren ilişkilerinin izleri bulunmaktadır, işçiler ve işçi sendikaları ile soruna yönelik hiçbir ilişki kurulmamıştır. İkinci raporda iki tarafla da işlevsel bir iletişimin kurulmadığı görülmektedir. Raporlar iş kazalarından yola çıkmakla birlikte "genel denetim" biçiminde hazırlanmıştır. Bu bağlamda kazaların ne-



denleri dışında yer alabilecek etmenler de ele alınmıştır. Ancak bunların iş kazaları ve Tuzla tersane işçilerinin sağlıkları üzerindeki etkisi ile ilişkisi irdelenmemiştir. Raporlar yalnızca sorunları belgelemekle yetinmiştir. Her iki rapor da standart bölümler içermektedir. Ancak her iki rapor da “iş sağlığı” ve özelde Tuzla ile ilgili kaynakları içermemektedir. Her iki raporda da sonuçlar “İş Teftişin” bu alandaki birikim ve deneyimini yansıtmaktan uzak yüzeysel saptama ve önermelerden oluşmaktadır.

TBMM Raporları:

Tuzla Tersaneler Bölgesinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerinin Yetersizliği ile İlgili İnsan Hakları Komisyonu Raporu (18)

Raporun amaç bölümünde yaşama hakkından yola çıkılmakta ve devletin bu hakkı korumakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. Komisyonun amacı da Tuzla tersanelerindeki iş kazaları hakkında “hak ihlali olup olmadığını tespit etmek, toplumu ve kamu makamlarını aydınlatmak, kazaların tekrarlanmaması amacıyla alınabilecek önlemleri araştırmak ve öneriler sunmak” olarak saptanmıştır.

Ancak çalışmanın sonuçları, bu amaçla örtüşmemektedir. “Tespit edilen hususlar” bölümünde özetle taşeronluk sisteminin mevzuata uygun olmadığı ve İSİG’ne olumsuz etkileri olduğu; eğitim eksikliği; iş güvenliğinin üretimin her aşamasında göz önüne alınmaması; kimi tersanelerde kaza önlemleri olmasına karşın sürekliliğinin olmaması, kimi tersanelerde ise İSİG genel ilkelerinin uygulanmaması ya da uygulamada gerekli duyarlılığın gösterilmemesi; sosyal donatıların yetersizliği; işyeri hekimlerinin çalışma sürelerinin yetersizliği, bu nedenle koruyucu hizmetlerin yürütülememesi; sorumluluğunu yerine getirmeyen işverenlerin haksız rekabete yol açması ve üretimin kapasite temelli olmamasından söz edilmiştir. Bu saptamalardan sonra rapor şu yoruma ulaşmıştır: “... sıralanan tespitler neticesinde başta yaşam hakkı olmak üzere, çalışma hakkının uluslararası standartlara göre bir ölçümleme imkanı vermediği anlaşılmış olup bu durumun insan haklarına uygun bir hale getirilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır”. Görüldüğü gibi raporda Tuzla tersanelerinde “hak ihlali” olup olmadığının somut bir yanıtı bulunmamaktadır.

Raporda, dayanağı gösterilmemiş saptamalar ve

açık olmayan tanımlamalar yer almaktadır. “Sendikalaşmanın sektörün ihtiyacına oranla yetersiz kaldığı” belirtilmiştir, ancak “sektörün ihtiyacı” saptamasının dayanağına yer verilmemiştir. “GİS-BİR Ortak Sağlık Biriminden hizmet alan işyerlerindeki işyeri hekimleri” tanımlaması açık değildir. İşyeri hekimlerinin çalışma sürelerinin yetersizliği, koruyucu hizmetlerin yürütülememesi sonuçlarına nereden ulaşıldığı saptamaları da somut verileri irdelenecek değerlendirmelerdir. Raporda, “abisinin, işyerinde doktor olmadığı için öldüğünü” belirten bir kişinin bu sözlerinden başka, konuyla ilgili hiç bir veriye yer verilmemiştir.

Raporun sonuç bölümünden, sorumluluğun “taşeronluk sisteminde” olduğu kanısına varılmaktadır. Taşeronluğun, “İSİG konusundaki olumsuz etkileri” ve işçinin yasal haklarını tam olarak yaşama geçirmesine engel olduğu belirtilmektedir. Asıl işverenin yaşanan olaylardaki sorumluluğuna, asıl işveren ve taşeron ilişkisine hiç değinilmemiştir. Oysa raporun görüşmeleri yansıtan bölümünde konuyla ilgili birçok saptama vardır. Taşeronları savunan ve önemli gözlemlerini yansıtan Gemi Sanayicileri Derneği Yöneticileriyle yapılan görüşme bölümü, raporun %20’sini oluşturmaktadır. Sendikalarla yapılan görüşmelerde de asıl işverenin ve taşeronun ilişkileri son derece açık ifade edilmektedir.

Raporun amaç bölümünde altı çizilen devletin yükümlülüğüne ilişkin açık bir görüş, sonuç ve öneriler kısmında bulunmamaktadır. Rapor “önlenbilir nitelikte iş kazaları” ibaresinin rapora eklenmediği için konulan bir muhalefet şerhi ile sonlanmaktadır.

Meclis Araştırma Komisyonu Raporu taraflarla ilişkileri gözeterek, çalışma ilişkilerini değerlendirmek gibi önemli bir çizgiden yola çıkmakla birlikte içeriğine bunu yansıtamayan, teknik açıdan yetersiz, iş sağlığının bütünsel çözümlemesine dayanmayan bir nitelik taşımaktadır.

Gemi İnşa Sanayisindeki İş Güvenliği ve Çalışma Şartları Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu (2)

Rapor 6 bölümden oluşmaktadır. Raporda konunun çok sayıda bileşeni başlık olarak ele alınmıştır. Ancak amaca odaklanılmamış, ele alınan



konular amaçla ilişkilendirilmemiştir. Sonuçta rapor, gemi inşa sanayisinin tanıtımına ve özel sektör tersanelerinin övgüsüne dönüşmüştür.

İlk bölümde dünya ve Türkiye ekonomisi ve deniz ticareti konusunda bilgiler aktarılmıştır. Raporunda, bu bölümün amaçla ilgisi kurulmamıştır.

İkinci bölüm, dünyada ve Türkiye’de gemi inşa sanayinin durumuna ayrılmıştır. Bu bölümde, gemi sanayinin gelişimi ve ekonomiye katkısı, gemi yan sanayi ve tersaneler (yürütülen etkinlikler, başlıca bölümler, yasal düzenlemeler, kullanılan maddeler) hakkında genel bilgiler vardır. Ancak bu bilgilerin amaçla bağlantısı raporun hiçbir yerinde kurulmamıştır.

Üçüncü bölüm Tuzla Gemi İnşa Sanayi Bölgesi’nin tanıtımına ayrılmıştır. Tuzla’daki kooperatiflerin durumu, yatırımlar, ulaşım bölümünün ana konularıdır. Bölümün son iki sayfasında işçilerin barınma sorunları, çalışma alanının yetersizliği, taşeronluk sistemi ve eğitim durumu ele alınmıştır. Taşeronluk siteminde ana sorun; “eğitilmiş, deneyimli, işyerini ve işyerindeki riskleri tanıyan işgücü yerine, bu vasıflardan yoksun ve işyerindeki riskleri algılamayan taşeron grupları”dır. Taşeronluk sisteminin getirdiği diğer sorunlara değinildikten sonra, taşeronluğun gerekli olduğu da vurgulanmıştır: “...ülkemizin bu konudaki uluslararası piyasadaki rekabet koşulları açısından konuya bakıldığında, işletmelerin maliyetlerinin azaltılması, rekabet gücünün artırılması konusunda alt işverenlik uygulanmasının gerekliliği hususunda, hemen hemen konuya ilişkin tüm kesimler hemfikirler”. Rapora göre eğitim konusunda da neredeyse sıkıntı yoktur: “2004’te faaliyete geçen GİSBİR İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi tarafından yapılan planlar doğrultusunda, üye tersanelere ‘İş Sağlığı ve Güvenliği’ başlığı altında 8 ayrı konuda eğitim verilmektedir. Bugüne kadar 25.253 sektör çalışanına bu konuda eğitim verilmiştir”.

Dördüncü bölüm “İş Sağlığı ve İş Güvenliği” adlı bölümdür. Burada iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili genel bilgiler, yasal düzenlemeler, kaza ve kaza nedenleri üzerine genel bilgiler verilmiştir. Sonunda, bu bölümde, Tuzla tersanelerindeki iş kazaları ele alınmış ve kaza nedenleri irdelenmiştir. Komisyona göre yorgunluk, iletişim eksiklikleri, ilişkilerdeki sorunlar, sosyal ve kültürel ortamın olumsuzluklarından kaynaklanan hatalı davranışlar,

yetersiz alan, ekipmanlarda ve koruyuculardaki kusurlar, bilgi eksikliği, eğitim eksikliği, yetersiz organizasyonlar ve benzerleri kazaların temel nedenleridir. Raporun ilk 200 sayfasında (toplam 226 sayfa) Tuzla Tersaneleri iş kazalarına ayrılan bölüm, bu 6,5 sayfadır. Komisyonun “incelemeleri ve araştırmaları sonucunda” ulaştığı kaza nedenleri ile dünya ve Türkiye ekonomisi, deniz ticareti, Tuzla Gemi İnşa Sanayi Bölgesindeki gelişmeler arasındaki ilişki ortaya konmamıştır.

Raporun son iki bölümü (25 sayfa) sorunlar ve önerilere ayrılmıştır. Komisyonun belirttiği sorunları tersanelerin yapısal sorunları, iş gücüne yönelik sorunlar ve sağlık hizmetleri başlıklarında toplamak olanaklıdır. Öneriler de bu başlıklara koşut olarak düzenlenmiştir. Yapısal sorunlara ilişkin çözüm önerileri; sermayenin teşviki, şirketlerin birleşmesi ve uluslararası sermayenin yatırım yapmasına yöneliktir. Çalışma yaşamına ilişkin dikkat çekici öneri; işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanı ücretlerinin, ÇSGB tarafından karşılanması ve söz konusu ücretlerin işveren tarafından ÇSGB’na yatırılmasıdır. Ayrıca Komisyon, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Taslağı’nın ve Sendikalar Kanunu Tasarısı’nın bir an önce kanunlaşmasını istemiştir. Diğer önerilerin çoğu ya yasal düzenlemelere koşut önerilerdir ya da “sendikal örgütlenmenin önündeki engeller kaldırılarak sendikalaşma yaygın hale getirilmelidir” türünden dileklerdir.

Biçimsel olarak irdelendiğinde raporda konu, tablo ve şekillerin pek çok yerde yinelendiği görülmektedir. Raporun kaynak gösteriminde de düzensizlik vardır: Kimi kaynaklar, kaynaklar bölümünde gösterilmemiştir. Kimi yerlerde de tablonun ya da bilginin alındığı kaynak belirtilmemiştir. Kaynakların çoğunluğu birinci ve ikinci bölümlere ilişkindir.

Rapordaki bölümlerin amaçla uyumsuzluğu ve orantısızlığı, kaynaklarda da açıkça kendini göstermektedir: Yazılı kaynakların yalnızca biri İSİG’ne aittir; bu kaynak da İSİG tanımı için kullanılmıştır. Diğerleri gemi inşa sanayinin gelişimi, denizcilik sektörü ve ekonomik gelişmelerle ilgilidir. Benzeri durum, kaynak olarak kullanılan sunumlar içinde geçerlidir. Raporun en güçlü alanlarından biri taraflarla ilişkiler boyutudur. Raporun oluşum sürecinde ilgili pek çok tarafın temsilcileri ile görüşüldüğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte hem



kaynak hem de ilgili taraflarla görüşmeler bakımından önemli bir eksikliği belirtmek gerekir: İSİG konusunda büyük hizmetleri olan, bu alanın kurumsallaşmasının öncülerinden Türk Tabipleri Birliği'nin görüşü ve ürettikleri rapor içinde yer bulmamıştır.

Sonuç olarak bu raporda iş kazaları, gelişen gemicilik sanayinin sorunlarından yalnızca biri olarak ele alınmıştır. Geniş kapsamlı bir çerçeve çizilmiş, önemli veriler toplanmış ancak bunlar iş kazalarını aydınlatmaya yönelik kullanılmamıştır. Kooperatiflerin şirketleşmesi, aile şirketlerinin birleşmesi, uluslararası sermayeye yönelik yatırımlar, şirketlerin önündeki engellerin ortadan kaldırılması ve şirketlerin teşvik edilmesi bu raporun temel önerileridir.

Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu: Tersanecilik Sektörü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tuzla Tersaneler Bölgesinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi Hakkında Rapor (19)

Raporun amacı, "Türkiye'de tersanecilik sektörü ile iş sağlığı ve güvenliği açısından Tuzla Tersaneler Bölgesinin incelenmesi ve değerlendirilmesi" olarak tanımlanmıştır. Kapsam, "... sektörün bir bütün olarak ele alınması halinde sağlıklı bir yaklaşımın ortaya çıkmasının mümkün olacağı" düşüncesiyle geniş tutulmuştur. Ana metin 522, ekleri 584 sayfadır. İlk bölümde dünya deniz ticareti ve gelişimi, ikinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri, üçüncü bölümde Tuzla, Pendik ve Altınova tersaneleri incelenmiş, son bölümde sonuç ve öneriler ele alınmıştır. Rapor, amaç, yöntem, bölümler ve başvuru kaynakları açısından Meclis Araştırma Komisyonunun Raporuna benzerdir. Kimi bölümler sözcüğü sözcüğüne ayındır. Bu rapor, komisyonun raporuna göre konuların bütünlüğüne daha fazla önem verilerek hazırlanmış olsa da eklektik bir kurgudan kendini kurtaramamıştır. Çok önemli değerlendirmeler ve öneriler barındırmasına karşın, raporun tersanelerdeki iş kazalarına yaklaşımı Meclis Araştırma Komisyonunun raporu gibi eksiklikler taşımaktadır.

Rapora göre tersanelerdeki sorunların temel kaynağı, "verimlilik düşüklüğü, maliyet yüksekliliği, teslim süresinin uzunluğu, sipariş bazlı üretim yapılmasına bağlı kontrat ve ortak tanıtım - pazar

araştırma - müşteri ilişkilerinde yaşanan eksikliklerdir". İş kazaları nedeniyle kamuoyu baskısının artmasına dek "günübirlik çözüm arayışları" sürmüştür. "Bu noktadan sonra ilgili kamu kurumları yetkileri çerçevesinde konuya müdahil olmuşlar ancak ortada beş yıllık (2002-2007) sürecin yarattığı fiili durumun olması çözüm üretmeyi güçleştirmiştir. Bugünkü yaşanan sorunların temelinde de ilgili kamu kurumu, sendika ve sivil toplum örgütlerinin konuya geç müdahale etmelerinin yattığı görülmektedir."

Bu yorum, iş kazalarının gerçek nedenlerini ve sorumlularını gizlemektedir. "Kendini kanıtlamış" ve "deneyim kazanmış" tersanelerin bu olumlu özellikleri iş sağlığına yansımamıştır. Bu durum raporda da açığa vurulmaktadır: "...hızlı artışa kurumsal altyapıları yeterli olmayan tersane işletmelerinin hazırlıksız yakalanmış olmasının neden olduğu olumsuzlukların başında, işyerlerinde yürütülen çalışmalar esnasında işçilerin sağlığına yönelik tehditlerin göz ardı edilmesi gelmektedir". İş sağlığına yönelik tehditlerin göz ardı edilmesi, hazırlıksız olmakla açıklanacak bir olgu değildir, hukuki sorumlulukların yerine getirilmesi durumudur. Yasal düzenlemelerce kontrol edilen, kamu tarafından izlenen ve desteklenen kültürel bir tutum ve davranıştır.

Diğer bir önemli saptama da sorunlara "ilgili kamu kurumunun geç müdahale etmesidir". İlgili kamu kurumları Tuzla gerçeğine başından beri "müdahildir". Bu rapordan da anlaşılacaktır. Denizcilik Müsteşarlığının 2002 yılından sonra Revizyon İmar Planı çalışmalarından, Devlet Planlama Teşkilatı raporlarına, belediyelerin ruhsat verme işlemlerinden, iş denetimlerine (2003 yılında 7, 2004 yılında 58, 2005 yılında 64, 2006 yılında 54, 2007 yılında 399 ve 2008 yılının ilk 8 ayında da 505 denetim) kadar tüm süreç kamu kurumlarının gözü önünde yaşanmıştır.

Raporda başka bir önemli çelişki, iş kazalarıyla üretimin yoğunluğu ve alan darlığı ilişkisinin değerlendirilmesidir: "...yaşanan hızlı gelişme sonucunda, ihtiyaca cevap veremeyen bu dar alanlarda yapılan yoğun çalışmanın; iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli önlemlerin alınmasını zorlaştırdığı ve riskli çalışma ortamlarının oluşmasına neden olduğu" saptaması yapılmaktadır. Buna tam karşıt düşünce ise raporda yerini bulmuştur. "Gerek tersane alanı gerekse yapılan üretim ve işçi yoğun-



luğu ile yaşanan ölümlü iş kazaları arasında doğrudan bir ilişki kurulması bu veriler ışığında mümkün görünme (diği) belirtilmektedir. Ayrıca bu son saptamanın dayanak noktası Tablo 3.10'un değerlendirilmesi de çelişkilidir. Bu tablo 2006-2008 yılları arasındaki ölümlü iş kazalarıyla üretim, işçi sayısı ve tersane alanlarını göstermektedir. Ancak tablo iş kazaları sırasındaki yoğunluğu göstermemektedir.

Raporda, önemli saptamalar da vardır: İş kazalarının önlenilebilirliğine, bilimsel temele dayalı gerçekçi analizler yapılmamasına, ölümlü iş kazaları dışındaki iş kazalarının önemine, meslek hastalıklarının tanı sürecindeki yetersizliğine, iş denetimindeki anlayışlara ve denetimlerin sektöre özgü olmamasına, veri sistemi eksikliğine ve işlerliği olan bir kayıt sisteminin gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Sorunların temelinde “tüm tarafların katılımını sağlayacak tek elden, bütüncül ve etkili bir yaklaşımın takip edilememesinin yattığı” saptaması yapılmıştır.

Öneriler, Meclis Araştırma Komisyonunun önerilerine koşturur. Rapora göre, sektörün teşvik edilmesi ve önündeki engellerin kaldırılması, yeni alanların devreye girmesi, uluslararası entegrasyonun sağlanması, alt işverenliğin modernizasyonu ve benzeri öneriler sorunların çözümü için temeldir. İSİG'le ilgili öneriler ise, İSİG yönetim sistemlerinin kurulması, sektöre özgü ve risk analizlerine dayalı denetim anlayışı, eğitimin geliştirilmesi, sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılması ve benzerleri biçiminde özetlenebilir. Göze çarpan somut bir öneri, GİSBİR Hastanesi yönetimine sendikaların katılması istemidir.

Cumhuriyet Halk Partisi:

Tuzla Tersaneleri İnceleme Raporu (20)

Raporda temel olarak taşeronluk, sendikalaşma, ücret ve sigorta primleri üzerinde durulmuştur. Bu konuların iş kazalarıyla bağlantısı kurulmamıştır. Raporun bir bölümünde 20 milyon işsizden söz edilmiş “insanların işe muhtaç olduklarından kişisel güvenlik ve donanımlarına yeterli özenin verilmemesi” belirtilmiştir. Öneriler, yasal düzenlemelere koşturur önerilerdir. “Sendikasız işçi çalıştırılmaması” önerisi de dikkat çekicidir. Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu raporunda, bu raporla ilgili, “tüm önemli tespitlerinin yanı sıra, önenebilir seri iş kazalarının oluş-

tuğu üretim zincirinin son halkalarına, yani taşeronluk sistemine bütünsel bir bakış geliştirememesi” eleştirisi vardır.

Raporun yazımına özen gösterilmemiştir. Üç sayfalık raporda kuramsal bilgiler, “İçeride iki görevli hazır bekliyordu” gibi izlenimler birbirine girmiştir. Kullanılan dil yazım diline uygun değildir ve tümce yapıları bozuktur: “İşyerlerindeki hayat yaşam alanları günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenmelidir”, “SSK primlerinin düzenli olarak kontrol edilmesi ve ana firma tarafından ödenmelidir”. Yukarıdaki iki tümce raporun yalnızca öneriler bölümündeki bozuk tümcelerden örneklerdir. Rapor bütünsellik, taraflarla ilişkiler, içerik, biçim ve sonuçlar açısından hazırlayan kurumun ve sorunun ciddiyetiyle bağdaşmayacak bir nitelik taşımaktadır.

İnsan Hakları ve Mazlumlar için Dayanışma Derneği

Tuzla Tersaneler Bölgesi Gözlem ve Değerlendirme Raporu (21)

Rapor, yola çıkış amacıyla vardığı yer konusunda tutarlıdır. Tuzla tersanelerinde yaşanan olayları hak ihlalleri yönünden değerlendirmek isteyen Komite sonuçta güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, örgütlenme hakkı, mesleki eğitim hakkı ve sağlığın korunması hakkının ihlallerine dikkat çekmiştir. Tuzla'daki kazaların önenebilir nitelikte olduğu vurgulanmış, “...‘kutsal olan yaşam hakkının’ ne işveren tarafı ne de yetkili devlet kurumlarınca yeterince önemsenmediği” belirtilmiştir. Bunun ötesinde devletin sorumluluğu açık bir dille anlatılmıştır: “Güvenli ve sağlıklı koşulların oluşturulmasını denetim ve yaptırım mekanizması ile sağlayacak olan devlet, bu yükümlülüğünü yeterli kadar yerine getirmemiş olmakla bu hakkı ihlal etmiştir.” Öneriler bölümünde de işveren ve devletin sorumluluğu yinelenmiştir: “Faturayı sadece işçilerin bilinçsizliğine ve üşengeçliğine kesmek veya dış mihrakların provokasyonuna bağlamak meselenin ciddiyetini anlamamakla eşdeğerdir. Kaldı ki böyle olsa bile bu durum işverenin ve devletin sorumlu olduğu gerçeğini ortadan kaldırmaz.”

Rapor taraflarla ilişkiler açısından tümüyle benzer yöntemleri izlememekle birlikte bir tutarlılık göstermektedir. Rapor içerik ve biçim yönünden eksikler içermekle birlikte “iş sağlığına bütünsel bakış açısından” belirli bir yol almıştır. Sağlığın çalışma



ortamı dışında kalan bileşenlerle de ilişkisi irdelenmiştir. Rapordaki en önemli eksiklik, “gözlem ve değerlendirme” süreciyle amaç arasındaki uyumsuzluktur. Raporun yarısı medya haberlerine ve görüşmelere ayrılmıştır. Böylece tersanelerin “fotoğrafi çekilmiştir” ancak hak ihlalleri raporda somutlaşmamıştır. Örneğin; durumun hukuksal sürece nasıl yansdığı, raporda vurgulanan “kusursuz sorumluluk” ilkesinin uygulanıp uygulanmadığı bilinmemektedir. Özetle medya haberlerinin ve yapılan görüşmelerin amaca katkısı tartışmalıdır.

Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu:

Tuzla Tersaneler Bölgesi’ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor (4)

Rapor, “istisnai kolektif bir çalışmanın ürünü” olarak sunulmuştur. DİSK Limter-İş Sendikası, TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, İstanbul Tabip Odası, İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü ve İstanbul Barosu kurumsal olarak bu raporun hazırlanması çalışmalarına katılmıştır. ÇSGB ve GİSBİR’e de çağrı yapılmıştır.

Komisyonun amacı “işçi perspektifinden” bakmak, iş kazalarının önlenebilir olduğu tezini temellendirmek ve “sektördeki büyümeye tekabül eden iş güvenliği ve işçi sağlığı önlemleri alınmadan işi hızlandıran modern üretim sistemlerinin kazaya neden olduğu” “temel tezini” savunmak olarak belirtilmiştir.

Amaç doğrultusunda işçiler ve işçi yakınları, avukatlar, hekimler ve mühendislerle görüşmeler yapılmıştır. İşçiler ve işçi yakınlarıyla görüşmeler; hukuksal süreç, iş kazası nedenleri ve iş kazası sonuçlarından yola çıkarak oluşturulan örneklem çerçevesinde sosyal bilimciler tarafından gerçekleştirilmiştir.

Rapor, Meclis Araştırması Komisyonu raporuyla birlikte en kapsamlı rapordur. Çalışmanın yürütülmesinde çok disiplinli bir yapı sağlanmıştır. Çağrı yapılmasına karşın ÇSGB ve GİSBİR’in çalışmaya katılmaması, iş sağlığı alanında böyle önemli bir deneyimi eksik bırakmıştır.

Raporda ayrıntılı olarak açıklanan çalışma yönteminde, işçilerin seçiminde örneklem sisteminden söz edilmektedir. Burada “örneklem”, bilimsel bir terim olarak mı kullanılmıştır, yoksa süreci daha iyi

anlayabilmek için kullanılan bir yöntem midir? Anlaşmamaktadır.

Raporun “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Nasıl Bakıyoruz?” adlı bölümünde, sağlıklı toplum yaratmak için önce üretim biriminden başlamak gerekliliği, İSİG mevzuatının odak noktasında işyeri hekiminin olması ve “konunun ekonomik boyutu da hekimleri yakından ilgilendirir” önermeleri yeterince açıklanmamıştır.

Raporun sorunlu yorumlarından biri de ekonominin yükselme dönemlerinde iş kazalarının arttığını göstermek için kullanılan verilerdir. Bu veriler çarpıcı görünse de sıklık, hız ve benzeri hesaplamalar yapılmadan değerlendirilmemelidir.

Raporda ağır ve tehlikeli işler raporunu verecek işyeri hekimi sayısının yetersizliğinden söz edilmektedir. Bu raporun işyeri hekimi tarafından verilmesi koşulu yoktur. Aynı sayfada GİSBİR özel polikliniğinin yeterliliğinin incelenmesi istenmektedir. Bu istem, raporun temel anlayışına aykırıdır. “İş teftişindeki kapsam ve yaptırım eksiklikleri” bölümü iş teftiş raporlarını irdelemektedir. “İş kazasından geriye kalanlar”, “Önce iş mi, insan mı?” ve “Tuzla nereye?” adlı alt bölümlerin ana başlıkla bağlantısı yoktur.

Sonuç, çok açık bir anlatımla ortaya konmuştur: “...önlenebilir seri ölümcül iş kazalarının temelinde, ağır ve tehlikeli bir sanayi kolu olan gemi inşa yapımındaki iş ritminin ve çalışma saatlerinin artırılması, tersane mekânının daralması ve bu yeni hıza ve büyümeye uygun iş güvenliği tedbirlerinin ana işverenler tarafından alınmaması yatmaktadır.” Bu bölümde, iş kazalarının sürmesi ile sendikal örgütlenmenin engellenmesi arasında kurulan ilişki sorunludur. Böyle bir ilişki vardır ama bu ilişkinin nedensel olduğunu söylemek güçtür. Dahası Tuzla olgusunda, bu ikisinin aynı neden(ler)in sonuçları olduğunu söylemek olasıdır.

Önerilerdeki, her tersaneye bir ambulans istemi tartışılmalıdır. “Yargı sürecinin uzun sürmesi, mali imkânsızlıklar ve baskılar nedeniyle açılmayan davalarda da, ÇSGB mağdurların lehine ceza davalarının takipçisi olmalıdır.” önerisi ise çok çarpıcıdır.

Rapor Tuzla’da iş sağlığı olgusuna nitel bir bakışla yaklaşmayı seçen, sorunu olabildiğince bütünsel irdleyen, içerik ve biçim açısından belirli bir standardı izleyen niteliktedir. Tüm tarafların sürece katılmaması işlevsel ve alana özgü çözüm-



ler önerilebilmesini engellemiştir. Sonuç olarak bu rapor amacı, yöntemi, katılımcıları, tanıkları ve çözümlenmeleriyle çalışma yaşamına ayna tutan önemli bir yapıt niteliğindedir.

Son söz

Gemi inşa sektörü gibi “çok tehlikeli” olarak değerlendirilen işlerin yürütüldüğü bir sektörün sorunları kamuoyuna yalnızca yaşanan trajik iş kazaları biçiminde yansımaktadır (22). İş kazaları, iş sağlığı bağlamında Tuzla ile ilgili sorunların görülebilen kısmı, “buzdağının deniz üzerindeki bölümüdür”. Bu sektörde –ya da herhangi bir işkolunda- iş kazalarından çok daha sık görülmesi beklenen meslek hastalıkları son dönemlerde Tuzla ile ilgili hazırlanan raporların yalnızca birinde ele alınmıştır (4, 23). Konunun bu boyutu ne sağlıkçılar, ne basın, ne de kamuoyu açısından yeterli ilgiyi görmemiştir. Bu anlamda hazırlanan raporlar bütünsel bir bakış açısını yansıtmamaktadır. İş sağlığı pek çok bileşeni olan, farklı sistemlerle ilişkileri bulunan ve bu ilişkiler doğrultusunda biçimlenen bir kavramdır. Karmaşık yapısı nedeniyle iş sağlığı alanında yapılacak inceleme ve çözümlenmelerde bütünsel bakış açısının korunması zorunluluktur. İş sağlığında inceleme ve çözümlenmeler ana hatları ile iki biçimde gerçekleştirilebilir:

- 1) tek bir olay ya da olaylar bütünü ile ilişkili yürütülen inceleme ve çözümlenmeler,
 - 2) iş sağlığına yönelik genel değerlendirmeler.
- Her iki durumda da değerler denirme iş sağlığının

temel bileşenlerini ve sistemler arasındaki ilişkileri ortaya çıkaracak biçimde kurgulanmalıdır. Bu tür bir kurgu iş sağlığı ile ilgili işleyiş sorunlarına ve çözüm önerilerine ilişkin doğru sonuçları verecek bir yönelim sağlayacaktır.

Küreselleşme, temel araçları olan kuralsızlaş -tırma, küçülme, özelleşme ve taşeronlaşma üzerinden sosyal korumayı olumsuz etkilemektedir, bu süreçte çalışma ilişkileri bütünüyle ve hızla değişmektedir (24-27). İş sağlığına yönelik değerlendirmeler yerel ve küresel dinamiklerin çalışma yaşamına etkisini göz ardı etmeyecek biçimde kurgulanmalıdır. Bunu gerçekleştirebilmek için sosyal taraflarla birlikte ve çok disiplinli bir çalışma yürütülmesi, her basamakta bütünsel bir yaklaşım geliştirilmesi zorunludur (14,15,17).

Bu yazıda, ülkemizdeki çalışma yaşamı sorunlarını küreselleşme bağlamında oldukça açık bir biçimde yansıtan Tuzla süreci ile ilgili 8 rapor bir bütün olarak değerlendirilmiştir. Bu raporlarda; taraflarla ilişkiler, iş sağlığının temel bileşenleri, değişen çalışma ilişkileri ve iş sağlığına etkisi, çözüm önerileri ve işlevsellik açısından son derece önemli eksiklikler olduğu düşünülmektedir.

Farklı kurumların hazırladığı raporlardan beklentiler de farklı olacaktır. Ancak hangi amaçla hazırlansa hazırlansın raporların kendi iç tutarlılıklarının olması gereklidir. Bu nitelikteki raporlarla ve değerlendirmelerle resmin farklı boyutları ortaya konabilecek, iş sağlığı sürecine katkı sağlanabilecektir.

Tablo-1: Tuzla raporlarını irdelemek için kullanılan kavram ve ölçütler

Kavram	İçeriği
Bütünsellik	İş sağlığı 5 temel ögeyi içerir: Çalışma ortamı, çalışma koşulları, çalışma ilişkileri, çalışanların bireysel özellikleri, çevresel özellikler. İş sağlığını bir bütün olarak değerlendirebilmek için bu 5 ögenin de göz önünde tutulması gerekir. Raporların yazımına bu ögelerin değerlendirilmesi ile ilgili yansımalar irdelenmiştir.
Taraflarla ilişkiler	Çalışma yaşamının tarafları işçi, işveren ve devlet olarak 3 başlıkta toplanır. Raporların hazırlanma sürecinde bu 3 tarafla iletişim kurulup kurulmadığı, bunun rapora yansıtılıp yansıtılmadığı irdelenmiştir.
İçerik	Olaya (ya da olaylara) odaklı olarak hazırlanan raporlar “tek bir eksen üzerinden değerlendirme yapılan” raporlar olarak değerlendirilmiştir. Çalışma yaşamına bütün olarak yaklaşan ya da olaydan yola çıkarak bütüne yönelik değerlendirmeler yapan raporlar “çok boyutlu” olarak değerlendirilmiştir.
Biçim	Her hangi bir rapor için standart sayılabilecek gerekçe ve amaç, yöntem, bulgular ve değerlendirme, sonuç ve öneriler, kaynaklar gibi temel başlıkların söz konusu raporlardaki varlığı irdelenmiştir.
Sonuçlar	Raporların somut sorunlardan yola çıkan, önceliklere dayalı sonuç ve öneriler içerip içermedikleri değerlendirilmiştir.



Dipnotlar

Bu hesaplamada pay olarak toplam müfettiş sayısı 300 dolayında teknik ve 400 dolayında sosyal alanda denetim yapan iş müfettişi; payda olarak yalnızca SSK kapsamında çalışan 6500000 işçi kullanılmıştır.

Kaynaklar

- Akder H. Türk Gemi İnşa Sektörünün Öyküsü (Story of The Turkish Shipbuilding Industry). Uluslararası Deniz ve Ticaret. Mayıs: 26-32; 2008.
- Gemi İnşa Sanayisindeki İş Güvenliği ve Çalışma Şartları Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu. TBMM, Dönem 23, Yasama Yılı 2, Temmuz 2008. <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss295.pdf> (Erişim tarihi: 10.09.2009)
- Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi Genel Değerlendirme Raporu 1 (Tersane İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi). ÇSGB, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Yayın No: 17, Nisan 2007. <http://www.itkb.gov.tr/files/tersane.pdf> (Erişim tarihi: 02.10.2009)
- Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu, Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor. TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, İstanbul, Şubat 2008.
- Clerk MJ. Introduction to Working Conditions and Environment, ILO, Geneva, 1989.
- Piyal B., İş Sağlığı ve Eylem Politikaları İçin Yöntem Önerisi, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1994.
- ÇSGB, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Denetiminin Amacı. http://www.itkb.gov.tr/article.php?article_id=58 (Erişim tarihi: 09.12.2009)
- Ergör OA, Demiral Y. Piyal YB. A Significant Outcome of Work Life: Occupational Accidents in a Developing Country, Turkey. Journal of Occupational Health 45(1): 74-80; 2003.
- Mustard C. The broad conceptualization of work and health. In: Economic Evaluation of Interventions for Occupational Health and Safety: Developing Good Practice. Eds. Tompa E, Culyer AJ, Dolinski R. Oxford University Press, 2008.
- Indicators and their sources of information. In: Work and Health Country Profiles. Finnish Institute of Occupational Health, Research Reports 44, Helsinki, 2001: 14-31.
- Indicators of Occupational Health and Safety Out comes. In: Work and Health Country Profiles. Finnish Institute of Occupational Health, Research Reports 44, Helsinki, 2001: 42-47.
- Van Dijk FJH, Hulshof CTJ, Verbeek JHAM. Good occupational health practice: concepts and criteria. In: Proceedings of The International Symposium on Good Occupational Health Practice and Evaluation of Occupational Health Services. Ed. Lethinen S. People and Work Research Reports 24, Helsinki, 1999: 11-25.
- 81 numaralı Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesi: Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası çalışma Sözleşmesi. ILO Kabul Tarihi: 19 Haziran 1947; Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1950 / 5690 (Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 22.12.1950/17689).
- Global Code of Integrity for Labour Inspection. International Association of Labour Inspection, 2007.
- Patterson M. Effective Labour Inspection: Why your country needs us? Forum, International Association of Labour Inspection's Newsletter, P: 10-12; 2007 (ağ erişimi: http://www.iali.aait.org/iali/download/IALIForum_2007_en.pdf - Erişim tarihi: 08.12.2009).
- Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi Genel Değerlendirme Raporu 2 (Tersane İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi). ÇSGB, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Yayın No: 21, Ekim 2007. <http://www.itkb.gov.tr/files/tersane2.pdf> (Erişim tarihi: 02.10.2009)
- Vogel L. Inspection still a weak link in most national preventive strategies. Special Report: The Community Strategy 2007-2012. HESA Newsletter, 33: 23-32; 2007.
- Tuzla Tersaneler Bölgesinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerinin Yetersizliği ile İlgili İddialar Hakkında Alt Komisyon Raporu. TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Başkanlığı, 2008. http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/belge/tuzla_raporu.pdf (Erişim tarihi: 02.10.2009).
- Tersanecilik Sektörü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tuzla Tersaneler Bölgesinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi Hakkında Araştırma ve İnceleme Raporu, Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu. Tarih: 26.11.2008, Sayı: 2008/1) <http://www.tccb.gov.tr/sayfa/cumhurbaşkanligi/ddk/ddk25.pdf> (Erişim tarihi: 24.12.2009)
- İstanbul Tuzla Tersaneleri İnceleme Raporu, Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) http://test.chp.org.tr/index.php?module=news&page=print&news_id=4820&sid=49db7462c99bb4f6fad8b4be5f361a80 (Erişim tarihi: 09.10.2009)
- Tuzla Tersaneleri Bölgesi Gözlem Ve Değerlendirme Raporu. İnsan Hakları ve Mazlumlar İçin Dayanışma Derneği (MAZLUMDER), 2008. http://www.mazlumder.org/haber_detay.asp?haberID=1162 (Erişim tarihi: 02.10.2009)
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği, ÇSGB. Resmi Gazete: 25 Kasım 2009 Çarşamba, Sayı: 27417.
- Hämäläinen P, Saarela KL, Takala J. Global trend according to estimated number of occupational accidents and fatal work-related diseases at region and country level. Journal of Safety Research 40: 125-139; 2009.
- Spiegel JM, LaBonte R, Ostry AS. Understanding "Globalization" as a Determinant of Health Determinants: A Critical Perspective. Int J Occup Environ Health 10:360-367; 2004.
- Ergör A. Globalization and Workers' Health in Turkey. In Globalization and Environmental Health Round Table Discussion, International Conference on The Effects of And Responses To Globalization, May 31-June 1, İstanbul, 2001.
- Rosenstock L, Cullen MR, Fingerhut M. Advancing Worker Health and Safety in the Developing World. JOEM, 47(2): 132-136; 2005.
- Piyal B. Çalışma İlişkilerinde Değişim ve İş Sağlığı ve İş Güvenliği. İş Kanunundaki İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Yeni Yaklaşımlar ve Düzenlemeler Paneli. I.Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi Kitabı. İş Müfettişleri Derneği, Kasım 2008: 238-244. ●



ÇALIŞAN SAĞLIĞI BİLDİRGESİ

20 Haziran 2009 tarihinde Ankara'da düzenlenen "Türk Tabipleri Birliği II. Etik Bildirgeler Çalıştayı"nda kabul edilmiştir.

Çalışma hakkı en temel insan haklarından biridir. Bu hak tek başına bir anlam ifade etmeyeceği gibi, diğer temel haklardan olan yaşam hakkının özünü ihlal etmeyen sağlıklı ve güvenli bir iş ortamlarının sağlanmasıyla mümkün kılınabilir. Sağlıklı ve güvenli ortamlarda yaşama her bireyin temel hakkı olduğuna göre çalışma hakkının kullanımı sırasında işyerlerinin, çalışanların beden bütünlüğünü ve sağlığını bozacak etmenlerden arındırılması esastır. Bu nedenle çalışanların sağlığının korunması kamusal bir alandır ve kamusal bir örgütlenme modeliyle bu alanın yapılandırılması gerekmektedir. Çalışanların sağlık ve güvenliğinden devlet asli sorumludur. İş yaşamında devlet, çalışanlar, işverenler ve sendikaları ile birlikte işyeri hekimleri iş güvenliği mühendisleri ve onların meslek örgütleri bu alanın sosyal taraflarıdır. Bu nedenle çalışanların sağlığının korunması, gözetilmesi ve geliştirilmesinde işyeri hekiminin önemli sorumlulukları bulunmaktadır.

Türk Tabipleri Birliği çalışanların sağlığının korunmasında aşağıdaki ilkeleri benimser ve kabul eder.

I. Çalışanların Sağlığına İlişkin Hekim Sorumluluğu

- İşyeri hekimleri mesleki bağımsızlıklarını korumakla yükümlüdür.
- İşyeri hekimi, kendi alanı ile ilgili disiplinlerden gelen çalışanlarla ekip halinde çalışmalıdır.
- İşyeri hekimi, yargı tarafından istenmedikçe, halk sağlığı açısından bildirim zorunlu olmadıkça ya da bireyin kendi isteği olmadıkça tüm bireysel tıbbi bilgileri gizli tutmalıdır.
- İşyeri hekiminin öncelikli sorumluluğu üretimin verimliliğinin artırılması değil, çalışanların sağlığının korunmasıdır.
- İşyeri hekimlerinin çalışanların sağlığını tehdit eden riskleri öncelikle saptama yükümlülüğü vardır.
- İşyeri hekimi, koruyucu hizmetleri önde tutar, bu hizmetlere yönelik çalışanların sağlık gözetimlerini yapar, risk gruplarını öncelikle gözetir ve ayrıca gerektiğinde tedavi ve rehabilite edici hizmetleri yürütür.
- İşyeri hekimi, işyeri sağlık hizmetlerini yürütürken hem ekip çalışanlarını hem de işçi ve işverenleri bilgilendirerek önerileri alır ve katılımlarını sağlar.
- İşyeri sağlık gözetimlerini yürütmekte olan işyeri hekimi; işçi sağlığı iş güvenliği alanında bilimsel, mesleki ve teknik gelişmeleri takip etmek ve bu alandaki bilgi ve görgüsünü artırarak sürekli eğitimleri izlemekle yükümlüdür.
- İşyeri hekimlerinin çalışma ortam ve koşullarının gözetilmesi ve iyileştirilmesiyle ilgili iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme sorumluluğu vardır.
- İşyeri hekimleri, olumsuz çalışma koşulları ile ortamlarını ve meslek hastalıklarını hem çalışanlara hem de ilgili taraflara duyurmak ve bilgilendirmekle yükümlüdür.

- İşyeri sağlık birimi hizmetlerini yürütmekte olan ya da bu hizmetler için aday olan hekimler, birbirleriyle olan ilişkilerinde mesleki ahlak kurallarına uymakla yükümlüdürler.
- İşyeri hekimleri, mesleki değerleri ve özlük haklarını korumak için örgütlü olmalıdırlar.

II. Çalışanların Sağlığına İlişkin Tarafların Sorumluluğu

- Her çalışanın işyeri sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı vardır. Devlet bu hakkın kullanılmasını gözetmek ve denetlemekle yükümlüdür.
- İşyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlıklarının korunması ve sürdürülmesinde devletin, meslek örgütlerinin, çalışanlar ile işverenlerin sendikalarının sorumluluğu vardır.
- Devlet, işçi, işverenler ve sendikaları; işyeri sağlık hizmetlerini bir ekip anlayışı ve örgütlenmesiyle yürütülmesi için gerekli ortamı sağlar.
- Bir başka işçinin sağlığını ve yaşamını tehlikeye sokmak koşuluyla hekimler ile çalışanlar arasındaki bilgilerin saklanması zorunluluğuna işverenler uyarlar.
- İşverenler çalışanların sağlığını tehdit eden riskleri saptamak amacıyla gerekli çalışmaları yapar, Malzeme Güvenlik Bilgi Formları'nın eksiksiz bulundurulmasını sağlar, çevresel ölçümleri yapar ve bunlarla ilgili örgütlenmeleri oluşturur.
- İşverenler, çalışanların sağlık gözetimleriyle ilgili gerekli laboratuvar tetkiklerini yaptırmakla yükümlüdür.
- İşçi ve işverenlerin; önerileriyle işyeri sağlık hizmetleri sürecine aktif katılımları sağlanır, bu hizmetlere katkı veren çalışanlar işveren tarafından herhangi bir hak kaybına uğratılmaz.
- İşverenler, işyeri hekimlerinin mesleki gelişimlerini ve sürekli eğitimlerini sağlamakla yükümlüdür.
- İşverenler, çalışanların sağlığının gözetilmesi, korunması ve geliştirilmesi ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için bütün tedbirleri alırlar.
- İşverenler olumsuz çalışma koşulları ve ortamları ile meslek hastalıklarını ilgili taraflara bildirmelerinden dolayı işyeri hekimlerine herhangi bir yaptırım uygulayamaz ve hak kaybına uğratamaz.
- Devlet ve işverenler işyeri hekimlerinin asgari çalışma standartlarını korur ve gözetir.
- Devlet, çalışan sağlığını tehdit eden; kural dışılaştırma, esnekleştirme, sendikasılaştırma, taşeronlaştırmayla birlikte işyeri hekimlerinin mesleki değerlerinin erozyonuna yol açan koşulları ortadan kaldırmakla yükümlüdür.





ULUSLARARASI KONGRE: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE MESLEKİ RİSKLER

Dr. Meral TÜRK- 28-30 Kasım 2009 tarihlerinde Madrid/İspanya'da 1. Uluslararası Sağlık Sektöründe Mesleki Riskler Kongresi gerçekleştirildi. Kongrenin amacı, bilimsel bakış açısıyla, korunmada yeni bir yaklaşımı gündeme getirmek, Avrupa Birliği kurumları, çalışanları ve üye ülkeleri arasında birleştirici bir rol oynamak olarak belirtildi. Kongrenin düzenleyicisi olan ANMTAS (Ulusal Mesleki Tıp Birliği), "İşyerinde Sağlık ve Güvenlik" konusunda uzman, özel ve kamuda çalışan işyeri hekimi, hemşire ve teknisyenlerden oluşan bir kurumdur.

Kongrenin ilk günü; açılış konuşmalarını Avrupa Politikası konusundaki sunumlar izledi.

- Avrupa politikası: Yeni milenyumdaki yaklaşımlar
- Hastanede korunmada yeni yönetim modelleri
- Hastanede risk yönetimi
- Sağlık kurumlarında sağlık ve güvenlik yönetimi: Sistemler ve prosesler
- Hastane korunma-önleme yönetimi-
- Uzmanlık yönetimi: İş hemşireliği yaklaşımı
- Unidades de Gestión Clínica'nın modeline göre önleme yönetimi-

Mesleki Riskler ve Hastane Düzeni

Bu bölümde ülkeler arasındaki işyeri sağlık ve güvenlik yönetiminde yasal düzenlemeler ve uygulamalarda farklılıklar olduğu vurgulanmıştır. Ülkelerin kendi içinde bile, şirketlerin büyüklüğü, yönetim stratejileri ve katılım politikalarının farklılık yaratmada etkili olduğu belirtilmiştir. Özellikle sağlık kurumlarında sağlık ve güvenlik yönetimine gereken önem verilmemektedir. Meslekten kaynaklanan sağlık sorunlarının bildiriminin bu konuya atfedilen önemin artmasında rolü olabileceği, bilgi paylaşımının da bu alandaki ilerlemelerde destek olacağı vurgulanmıştır.

İkinci Gün; her bir tehlike grubuna ilişkin uzman sunumları yapıldı. Sunulan konu başlıkları:

- Kimyasal riskler
- Anestezi gazları: Bilimsel gerçek
- Koruyucu giysiler konusunda teknik standartlar ve kurallar
- Sitostatiklerin hazırlık ve uygulamasında kapalı sistem çalışması
- Hastanede kimyasal riskler
- Koruyucu donanım geliştirme
- Navarre Sağlık Sisteminde anatomi servislerinde kapsayıcı girişim
- Hastanede kimyasal riskler ve değerlendirme sistemleri
- Satın alınan rolü
- Yuvarlak Masa: Hastanede kimyasal riskler

Kişisel koruyucu donanım (KKD) üzerinde yapılan sunumlarda, sağlık sektöründe korunmanın ağırlıklı olarak biyolojik etmenlere karşı olduğu ve istenen KKD'in medikal aletler şeklinde üretildiği belirtilmiştir. Pazarın şu anda sağlık çalışanlarını biyolojik etmenlerden korumaya yönelik KKD isteğini karşılayabilecek durumda olduğu aktarılmıştır. Beklenti olarak KKD'lerin üretiminde yeni donanımların araştırma ve geliştirilmesi için yatırımlar yapılması gerekliliği de belirtilmiştir.

İşverenlere kimyasal riskleri azaltma ya da yoketmede, çalışma sistemlerinin doğru düzenlenmesi, uygun araç gerecin kullanılması, en az düzeyde kimyasal kullanımı, kullanımları sırasında gerekli güvenlik önlemlerinin alınması ve önerilen hijyenik standartların yerine getirilmesi gibi koruyucu ve önleyici girişimleri yapmak düşmektedir. Sağlık sektöründe, kimyasal risklerin ağırlıklı olduğu laboratuvarlar

(anatomi ve patoloji) ve sitostatik ilaçların hazırlanması üzerinde durulmuştur.

Ergonomi ve Araştırma

- Sağlık sektöründe mesleki sağlık ve toplumsal cinsiyet
- Mesleki patoloji konusunda fonksiyonel çalışmalar
- Sağlık bilimleri eğitiminde ergonomi konusunda eğitim deneyimi
- Ergonomide teknoloji uygulaması
- Acil servis çalışanlarında aşırı kas-iskelet yükünü belirlemede duysal düzey

- Bir klinik laboratuvarında postural yük üzerine bir çalışma

Sağlık sektöründe iş sağlığı toplumsal cinsiyet perspektifiyle değerlendirildiğinde; çalışma yaşamında giderek daha fazla kadın, kadın-erkek eşitliği ve çalışan kadının korunması, bilimsel kanıtlarla gösterilen bazı risklerden farklı etkilenimin gündeme geldiğini belirtilmiştir. Ek olarak, mesleki konum, görev ve sorumluluklar açısından da fark gözlenmektedir. IV. Avrupa Çalışması'na göre, ücretli olarak çalışan erkek yüzdesi kadınlarınkine göre daha yüksektir (%55-%44). Kadınlar sağlık sektöründe çalışan kesimin %79'unu oluşturmaktadır. Yasal düzenlemeler ise cinsiyetçi bakışla yapılan değerlendirmede sadece doğurganlık yönünden biyolojik riske yöneliktir. Oysa, sağlık sektörü düzenlemelerinde etkinlikler planlanırken toplumsal cinsiyet yaklaşımı temel alınmalıdır.

Ergonomide biyomekanikğin önemli bir katkısı olduğunu ve biyomekanik departmanının yaralanan işçinin iyileşme izlemini iyileştirdiği, kişinin engellilik derecesini ve gereksinimi olan tedaviyi belirlemede katkısı olduğunu, etki-sonrası tanımlama sürecine etkin katkıda bulunduğu belirtmiştir.

Laboratuvar çalışanlarının postural yükü konusunda yaptıkları çalışma ve ameliyathanelerde kullanılmak üzere tasarlanan ergonomik koltuk tanıtıldı.

Üçüncü Gün; Uzman Konferansları

Biyolojik Risk Konferansı

Konu başlıkları:

- Biyogüvenlik donanımı uygulamada Madrid topluluğunun deneyimi
- Avrupa ortamında biyolojik risk
- Biyogüvenlik donanımında yenilikler
- Biyolojik güvenlik
- Biyogüvenlik ürünlerini değerlendirme yöntemi

Avrupa çerçevesinde biyolojik risk konusundaki İtalyan deneyimi aktarıldı: İtalya, kan yoluyla bulaşan patojenlere yönelik ulusal mesleki maruziyet programını 1986'da başlatmış; program Spallanzani Enstitüsü tarafından yürütülmüş. Yapılan çalışmaların sonuçlarından hareketle 2000/54/EC Avrupa Direktifi için verilen 2006/2015 (INI) önerisi hazırlanmış; bu öneri ile sağlık çalışanlarının güvenliğinin global önleyici strateji üzerinden ele alınması ve buna iğne batmalarını önleyecek araçların kullanımını dahil edilmesi hedeflenmiştir.

Yeni Prosesler

- Hastanelerde semisirküler
- Hastane taşınması sırasında önleme yönetimi
- Kayıt ve kodlama sistemlerinde yeni bir öneri : SNOMED
- Yeni uygulamalar konusunda yapılan sunumlarla son bulan kongrede sonraki kongrenin Mayıs ayında Valencia'da yapılacağı duyuruldu.

ULUSAL SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ; İŞÇİDEN YANA BİR SES, EMEKTEN YANA BİR SOLUK

Denizcan KUTLU- Sosyal bilimler alanına eleştirel bir gözle bakanlar açısından her zaman önemli bir yere sahip olmuş, geleneksel olarak iki yılda bir düzenlenen Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi'nin 11 inci 9-11 Aralık 2009 tarihleri arasında ODTÜ Kültür Kongre Merkezi'nde gerçekleştirildi. Dergimiz Mesleki Sağlık ve Güvenlik de, -bir diğer Türk Tabipleri Birliği (TTB) yayını olan Toplum ve Hekim ile birlikte- esas zemini olan işçi sağlığı ve iş güvenliğine bütünsel bakış açısı dolayısıyla, Kongre'de yerini aldı.

Kongre, önceki yıllarda olduğu gibi özellikle genç sosyal bilimciler tarafından sosyal bilimlerin farklı dallarına yönelik üretilen eleştirel çalışmaların buluşma noktası haline geldi. TTB, Türk Sosyal Bilimler Derneği tarafından düzenlenen Kongre'nin destekçileri arasında bulunmasının yanı sıra, "Sağlıkta Dönüşüm ve Hekim Emeği" başlıklı bir oturumun düzenlenmesine de öncülük etti. Oturumda, aynı zamanda Toplum ve Hekim dergisinin Mart-Nisan 2009 sayısının konusu da olan hekim emeği ve hekimlerin çalışma koşulları, sınıf çözümlemesi ekseninde irdelendi. Oturumda özelleştirme-fiyatlandırma-piyasalaştırma uygulamalarından sağlık alanı üzerindeki dönüşümlerinin hekimlerin çalışma koşullarında kalıcılaşır ve genelleşir bir tarzda işçileşme örüntüleri yarattığı üzerinde duruldu. Benzer bir konu "Türkiye'de Sağlık Sektöründe Metalaşma" başlıklı oturumda Araştırma Görevlisi Çağla Ünlütürk Ulutaş tarafından ele alındı. Ulutaş, alan araştırmasına da dayandırdığı çalışmasında, sağlık hizmetinde yaşanan metalaşma ile emek sürecinde dönüşüm arasındaki ilişkiyi ele aldı.

Emek Çalışmalarına Artan İlgisi

Kongrede dikkat çeken noktalardan biri, "emek" üst başlığı altında derlenebilecek olan oturumlarının sayısının fazlalığı idi. Buna göre, "Türkiye Emek Tarihinden Kesitler", "Türkiye'de Emeğin Güncel Sorunları", "Karşılaştırmalı Perspektiften Neo-Liberal Dönüşümün Emek Üzerindeki Etkileri", "Sözleşmeli ve Mevsimlik İşçilik", "Emek ve Göç", "Emek Hareketleri ve Örgütlenme", "Sosyal Güvenlikte Dönüşüm", "Neoliberalizm ve Sosyal Politika", "İstihdam Sorunları ve Sendikal Örgütlenmeler" doğrudan bu konu ile ilgili olarak düzenlenen oturumlardı.

Kongrede elbette sadece emek çalışmaları alanındaki üretimler katılımcılarla buluşmadı; aynı zamanda tarım, medya, kentsel planlama, eğitim, sağlık, devlet, kriz, iktisat, sanayileşme, vs. gibi başlıklar altında dünyayı, Türkiye'yi, yaşadığımız çağı, toplumu anlama ve onu dönüştürmenin ön koşulu olan bilmeye yönelik ufuk açıcı tartışmalar yürütüldü.

Bununla birlikte mutlaka doldurulması gereken bir "eksiklik" olarak not etmek gerekirse, emek çalışmaları ile sağlık alanının kesişim kümesinde yer alan "işçi sağlığı ve iş güven-

liği", Kongre'de yer almayan konular arasında idi. Bu çerçevede, eleştirel düzlemde, işliklerin ve üretim sürecinin sınıfsal dinamiklerini de göz önünde bulunduran araştırmacı, işyeri hekimi ve akademisyenlerin konu ile ilgili yapacakları çalışmalara olan gereksinim kendisini açığa vurdu.

Kongre her zaman olduğu gibi olanı anlamak dışında, onu değiştirmeyi de hedefleyen akademisyenler ve öğrenciler açısından ilgi uyandırırken, aynı zamanda bir "nefes alabilme" işlevi de üstlendi. Bu işlev, emek-emek tarihi, çalışma ilişkileri, işçi sınıfı, sosyal politika, sendikacılık vb. gibi konulara merak duyanlar ve bu alanda üretenler açısından son derece önemli oldu. Gerçekten de Kongre, öncekilerde olduğu gibi bu yıl da, emekçiler açısından son derece önemli başlıklarda tartışmaların yürütüldüğü, özgün çalışmaların sunulduğu ve bu vesile ile önemli tanışıklıkların sağlandığı, heyecanlandırıcı ve ilgi uyandırıcı bir zemin sağladı.

Paradigma Değişimine Karşı...

Belirtilmesinde yarar bulunan bir diğer nokta ise, Kongre'de, emek çalışmalarının "ana akım" ilgi alanlarına yönelik tebliğler sunulması oldu. Dolayısıyla Kongre, "İnsan Kaynakları", "Toplam Kalite Yönetimi", "Kariyer Planlaması", "Personel Yönetimi" gibi endüstri ilişkileri alanına hakim olma yönünde ciddi yol alan yeni paradigmanın dışında durması ile de perspektifini ortaya koydu. Bu başlıklar altında yürütülen tartışmalar ise beklendiği gibi kendisini eleştirel bir zeminde var etti.

Bakış Açısı ve Değişimin Öznesi: "Sınıf"

Böylelikle alandaki paradigma değişimine direnen tebliğ ve tebliğ sahipleri sayesinde, çalışma ilişkileri alanı başka bir bakış açısı ile gündeme getirilmiş ve derinlemesine bir biçimde tartışılmış oldu. Bu oturumlara olan ilgi, Kongre'nin emek çalışmalarına adeta kucak açan özelliğini yansıtıyordu. Oturumlarda, sermaye ve üretimin farklı alanları karşısında emeğin konumu, yine emekten yana bir bakış açısı ile irdelendi. Bildirilerde değişimin ardındaki sınıfsal öz açığa çıkartılırken, kullanılan yöntem ve sınıf temelli bakış açısı, aynı zamanda gelecekteki değişimin öznesine de atıf yapar nitelikteydi.

Kongre, yukarıda ana hatlarıyla özetlenmeye çalışılan "emek, çalışma ilişkileri, sınıf" gibi konuların çok ötesinde, Türkiye ve dünyanın dün, bugün ve yarını açıklamayı amaçlayan bir pencereden sosyal bilimler alanına bakarak, tam anlamıyla bir bilim şenliğine ev sahipliği yaptı. Kongre, sosyal bilimlerin çalışma ilişkileri ayağına açtığı özgür ve geniş alanla çok önemli bir boşluğu doldururken, yenilerine ve bu alanda üretim yapılmasına ilişkin gereksinime de dikkat çekmiş oldu. Emekten yana sosyal bilimciler için -ücretsiz olmasıyla da- bir "özgürleştirme" işlevi üstlenen Kongre, anlamının ötesinde yenisini kurmanın da ipuçlarını verdi.

KİTAP TANITIMI



UNHEALTHY WORK

CAUSES. CONSEQUENCES. CURES

Editörlüğünü Peter L. Schnall, Marnie Dobson ve Ellen Roskam'ın yaptığı *Sağlıksız Çalışma (Nedenler, Sonuçlar, Çözümler)* adlı kitap işçi sağlığı alanındaki pek çok güncel soruna hem teknik, hem de ekonomi-politik açıdan yaklaşan içeriğiyle önem taşıyor.

Kitap üç kısım ve on dokuz bölümden oluşuyor: Birinci kısımdaki giriş bölümünde çalışanın sağlığı ve iş çevresi arasındaki bağlantı tartışılıyor. İkinci kısımda yer alan dört bölümde ise sırasıyla; ekonomik küreselleşmenin emeğe etkisi, eşitsizliklerin arttığı bu çağda sınıf, iş ve sağlık arasındaki ilişki, Kanada ve diğer gelişmiş ülkelerde işin değişen yapısı ve bu eğilimden çıkarılması gereken dersler ve Amerika Birleşik Devletleri'nde işin değişen yapısı yer alıyor. Üçüncü kısım girişimlerle ilgili ve çözümün de yer aldığı on bölümden oluşuyor.

Kitabın son bölümünde bir yandan ekonomik krizin yol açtığı işsizlik hızındaki artışa dikkat çekilirken, bir yandan da küreselleşmenin çalışma ortamını sağlık açısından nasıl "zararlı" hale getirdiği tartışılıyor. Çözüm olarak kolektif mücadele yaklaşımı ön plana çıkıyor.

Baywood Publishing tarafından 2009'da basılan kitap, kapitalist üretim ilişkileri içerisinde çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek için ne yapılabilir sorusuna yanıt arayanlara güncel bir kaynak olma özelliği taşıyor.

YAYIN KURALLARI

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), kendi disiplini ile ilgili olabilecek derlemeler, araştırmalar, literatür özetleri ve gündemi belirleyen güncel konular ve tartışmalara ilişkin görüş ve değerlendirmeleri yayımlayan bilimsel bir dergidir. Türk Tabipleri Birliği tarafından yayımlanır.

MSG, ICMJE tarafından belirlenen standartları ve TTB Yayın Etiği Bildirgesi ilkelerini benimser. Ayrıntı için web sayfasına (<http://www.ttb.org.tr/MSG>) bakınız

MSG'de yazılar belirli başlıklarda yayımlanır (ayrıntı için; web sayfasına bakınız) ve web sayfası aracılığı ile gönderilir.

Başvurusu kabul edilen yayın türleri (ayrıntı için; web sayfasına bakınız):

- I. Orijinal araştırma
- II. Araştırma raporu (ön rapor)
- III. Bakış/Görüş
- IV. Yorum
- V. Editöre mektup
- VI. İşyeri hekimleri ve işçi sağlığının diğer disiplinlerinden
- VII. Derlemeler
- VIII. Diğer

Dergiye gönderilen yazılar öncelikle Editörler tarafından bir ön değerlendirme alınır. Bu ön değerlendirme sonrası Yayın Kurulu ve gerektiğinde Danışma Kurulu incelemesinden geçerek yazı hakkında karar verilir. Araştırmalar en az iki, ihtilaf durumunda üç hakeme gönderilir. Gelen görüşlere göre yayın kurulunda değerlendirme yapılır.

Yazım Kuralları:

(Ayrıntılar için; <http://www.ttb.org.tr/MSG>)

Derginin yazı dili Türkçe'dir. Yazılar Türk Dil Kurumu tarafından belirlenen dil bilgisi ve yazım kurallarına uygun olmalıdır.

Yazı bölümleri:

Yazılar Windows tabanlı Microsoft Word programı ile her kenarından 3'er cm boşluk kalacak şekilde, 2 satır aralıklı olarak tüm bölümler dahil 15 sayfaya aşmayacak şekilde yazılmalıdır. Yazının sayfaları aşağıdaki bölümlere ayrılmalıdır.

1. Başlık sayfası

2. Özet sayfası: Bu sayfada araştırma makaleleri için sadece Türkçe ve İngilizce özet yer almalıdır. Araştırma makalesi olmayan yazılar için özete gerek yoktur.

Türkçe ve İngilizce özet: Özetlerden her biri 250 sözcüğü geçmemeli, açık ve anlaşılır biçimde çalışmayı özetlemelidir. Amaç, gereç ve yöntem, bulgular, sonuç (title, purpose, material and method, results, conclusion) bölümlerine ayrılmış olmalıdır.

Anahtar sözcükler (key words): Türkçe ve İngilizce 2-5 kelime Index Medicus konu ve bölüm başlıklarına uygun olarak belirtilmelidir.

3. Metin sayfası:

Metin aşağıdaki bölümlere ayrılmalıdır:

- 3.1. Giriş
- 3.2. Gereç ve Yöntem
- 3.3. Bulgular
- 3.4. Tartışma
- 3.5. Sonuç
- 3.6. Teşekkür
- 3.7. Kaynaklar

Kaynakların metin içinde gösterimi: Kaynaklar metin içinde kullanım sırasında göre numaralandırılmalı ve cümlelerin sonunda noktalama işaretinden sonra parantez içinde bu numara ile belirtilmelidir. Birden fazla kaynak belirtilecek numaralar arasında virgül konmalıdır.

Kaynak listesi: Kaynaklar yazının sonunda teşekkür bölümünden sonra metindeki sıralamaya ve numaralandırılmaya uygun olarak yazılmalıdır. Kaynak yazımında aşağıda belirtilen gösterim kullanılmalıdır. Yazar sayısı 3'ten fazla ise ilk üç yazar yazıldıktan sonra "ve ark." kısaltması kullanılmalıdır. Dergi adları "Index Medicus"a göre kısaltılmalıdır.

Kaynak makale ise: Örnek; İlhan M.N., "Krom ve Bileşiklerinin Zararlı Sağlık Etkileri ve Korunma", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2002;12:35-37.

Kaynak kitap ise: Örnek; İlhan M.N., Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: Halk Sağlığı ile İlgili Güncel Sorunlar ve Yaklaşımlar (Ed: Aslan D.), Ankara Tabip Odası, 2009;217-221.

4. Tablolar / Şekiller / Resimler / Grafikler sayfası

5. Çalışmanın ana hatları: Bu sayfada çalışma/yazı ile ilgili kilit noktalar vurgulanmalıdır. Bu bölüm beş cümleden fazla olmamalıdır.



türk tabipleri birliği
**mesleki sağlık
ve güvenlik** dergisi

turkish journal of
occupational
health and
safety

Çalışma İhtifallerinde
Dönüşüm

Öğrenen İstihdam

Kabul Edilemez
Risk
Yeni Yönelimler

Emek Tarihi ve
İşçileri Hakkında

Kadın İşçilerin
Mesleki Sağlık

Memurların
Mesleki Sağlık

turkish medical association

ISSN 1302 - 48 - 41

bu dergi ile yayımlanır Temmuz-Ağustos-Eylül 2009

33



türk tabipleri birliği
**mesleki sağlık
ve güvenlik** dergisi

turkish journal of
occupational
health and
safety

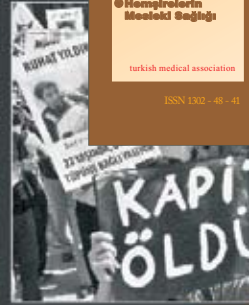
Piyasalaşan
İşçileri Sağlık
Birikimleri

Emekleşme ve
İşçilerinin
Arayış

Endüstride
Solunum Sistemli
Hastalıklar

Ölüm ve
Korunma
Yolları

Sağlık
Çalışmalarında
Bel Ağrıları



turkish medical association

32



türk tabipleri birliği
**mesleki sağlık
ve güvenlik** dergisi

turkish journal of
occupational
health and
safety

Kırsal ve Emek
Hareketi

Emekle
Özgürleşme

Kas İskelet
Sistemli
Hastalıklarına
Ergonomik
Yaklaşım

Egzoz Gazı ve
Göze Çakanları

Çöküm
İşçilerinin
Görüşleri

turkish medical association

31



türk tabipleri birliği
**mesleki sağlık
ve güvenlik** dergisi

turkish journal of
occupational
health and
safety

Medikalizasyon

Öğrenen
Serbest Bölgesi ve
İşçileri Sağlık

İşçilerin İnsan Olma
Mücadelesi ve
T-S-G Hastaneleri

AKK: Farklılıklarını
"Koruyan İşçileri"

SKKD
En Son Çare

İşçileri Hakkında
Uyaranlar

turkish medical association

ISSN 1302 - 48 - 41

30

